



*Valutazione delle fonti di rischio stress-lavoro correlato presso Regione
Toscana*

Report conclusivo: luglio 2013

Introduzione

LA REGIONE TOSCANA ha avviato nel settembre 2012 un'indagine di valutazione dei fattori di rischio stress lavoro-correlato presso il proprio personale attraverso l'uso di questionari (metodo soggettivo).

Come previsto dal TU alla Sezione II art. 28 la valutazione dei rischi e la relativa documentazione deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato.

Scopo finale di questo monitoraggio è quello di intervenire per poter individuare eventuali situazioni di malessere e implementare opportune azioni tese al miglioramento della qualità della vita lavorativa in Azienda.

Il presente report costituisce, quindi, una fase di quello che si auspica sia un più articolato e generale percorso di valutazione e prevenzione dello stress lavoro-correlato e dei fattori di rischio psicosociale presso la REGIONE TOSCANA con l'obiettivo di una seconda ricognizione dell'andamento dei principali indicatori scelti per lo studio del malessere del personale. Ad un fondamentale momento d'avvio del percorso costituito dall'attività informativa che ha visto direttamente coinvolto il "team aziendale" ha fatto seguito la fase operativa costituita dalla rilevazione dello stress lavoro correlato effettuata tramite questionario ed estesa ad un numero significativo di dipendenti dell'organizzazione, i cui esiti vengono presentati con questo report.

Al fine di rendere maggiormente comprensibili fin da subito i contenuti della presente relazione, si presenta la sua struttura generale:

PARTE 1 – PROCEDURA
PARTE 2 – IL QUESTIONARIO E LE SUE DIMENSIONI INDAGATE
PARTE 3 - DESCRIZIONE DEL PROCESSO, DEL METODO E DEI CRITERI
PARTE 4 – PRINCIPALI RISULTATI EMERSI
PARTE 5 – CONCLUSIONI
PARTE 6 - PROSPETTIVE DI INTERVENTO

Parte 1 - Procedura

Raccolta dati

Per rispondere all'esigenza di raccogliere i vissuti e le percezioni sulle tematiche oggetto di studio di più persone possibili, il processo di ricerca e valutazione è stato anticipato da una necessaria fase di promozione e attivazione dei dipendenti così da fornire preventivamente alcune indicazioni circa le finalità della ricerca e la modalità di raccolta dati. Tale fase è avvenuta in modo particolarmente preciso grazie al personale del Consiglio regionale, attivamente presente in tutte le fasi d'indagine.

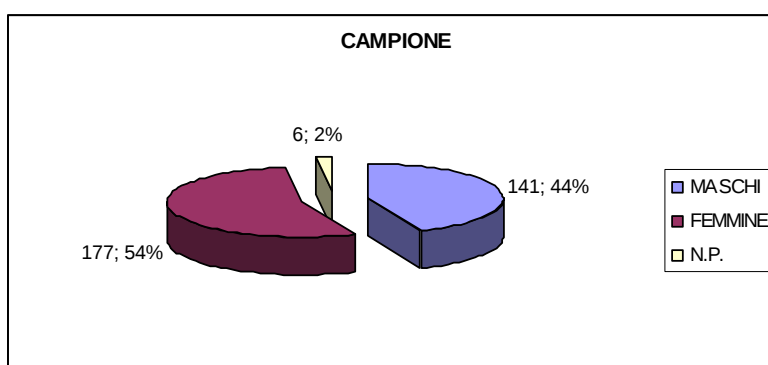
Per facilitare la raccolta delle informazioni tramite questionario, la somministrazione è avvenuta in piccoli gruppi, in sale appositamente ad essa adibite. L'opportuna scelta del setting ha consentito la somministrazione collettiva assistita e anonima da parte dei consulenti che ha portato alla raccolta del numero di questionari programmato sia dei dipendenti che dei leader. I dipendenti hanno inoltre immesso nel test una password/codice personale in modo che se in futuro, il test fosse risomministrato, sia possibile associare le risposte dello stesso soggetto nel tempo ed ottenere risultati di elevato valore scientifico, attraverso l'impiego di tecniche longitudinali di analisi dei dati.

Campione

Il campione finale di rispondenti è risultato composto da più di 300 soggetti, indicativo di una buona partecipazione. Tale dato rappresenta un numero significativo della totalità dell'azienda per poter ottenere indicazioni scientifiche. Il campione preso in esame ha interessato tutte le Direzioni Generali e le Segreterie politiche.

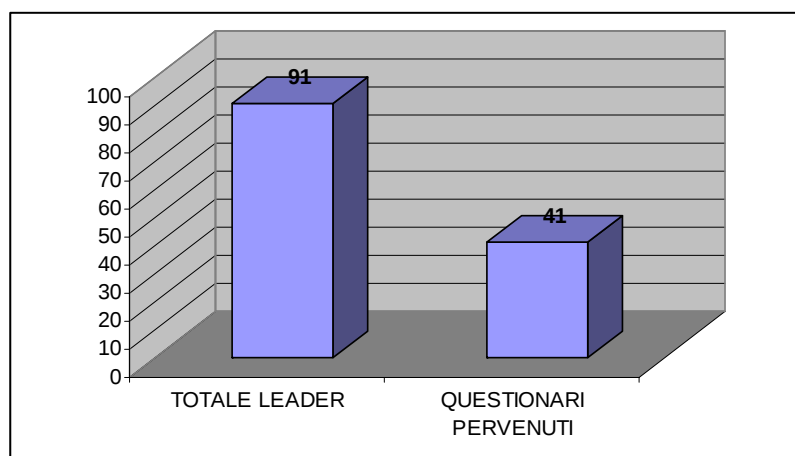
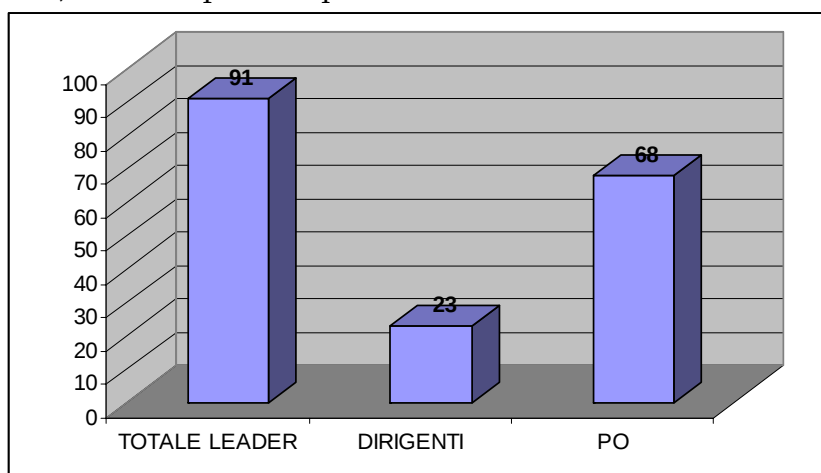
Inoltre più di 40 leader hanno compilato in aggiunta al test di autovalutazione un questionario di etero valutazione, descritto nel prosieguo.

Nello specifico, nel periodo tra luglio e ottobre 2012 sono stati coinvolti nella valutazione dello stress lavoro- correlato 324 dipendenti della Regione Toscana (pari a circa il 15% della popolazione lavorativa), di cui 141 maschi e 177 femmine (6 soggetti non hanno risposto).



Tra i lavoratori convocati, 23 sono Dirigenti e 68 PO. Nella valutazione dei "leader" sono stati inseriti sia Dirigenti sia PO, anche se non tutti i PO hanno poi effettivamente

compilato il questionario apposito per i leader. Infatti su un totale di 91 leader, solo 41 (il 45%) hanno risposto al questionario.



Le variabili della ricerca

Una scheda anagrafico/professionale è stata messa a punto per la ricerca con lo scopo di individuare le categorie socio-professionali maggiormente a rischio. Tale scheda, tutela la duplice esigenza di poter, da una parte consentire le analisi differenziate per categorie rilevanti per il Consiglio Regionale, dall'altra di salvaguardare l'anonimato delle persone che hanno compilato il questionario.

Le variabili indipendenti prese in considerazione nel presente studio sono le seguenti:

- **INQUADRAMENTO CONTRATTUALE:** dirigente, PO, D, C, B
- **AREA LAVORATIVA DI APPARTENENZA:** PERSONALE DIREZIONE GENERALE PRESIDENZA, PERSONALE DIREZIONE GENERALE COMPETITIVITA', PERSONALE DIREZIONE GENERALE ORGANIZZAZIONE, PERSONALE DIREZIONE GENERALE POLITICHE TERRITORIALI, PERSONALE DIREZIONE GENERALE DIRITTI DI CITTADINANZA, ALTRO (AVVOCATURA, SEGRETERIE ECC.)
- **GENERE**
- **ANZIANITA' DI SERVIZIO:** fino a 7 anni, 8 -15 anni, più di 15 anni

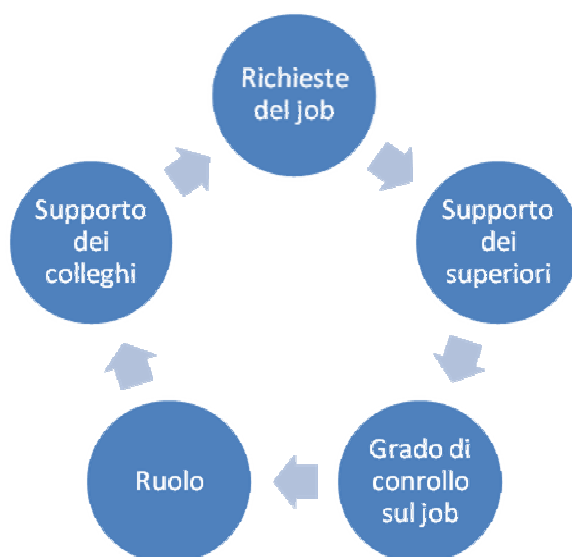
Parte 2 – Il questionario

Lo strumento utilizzato è un questionario multifattoriale sviluppato per valutare efficacemente la presenza di stress lavoro-correlato. I fattori indagati dalla batteria sono riconosciuti in letteratura come centrali nella definizione del malessere e del benessere organizzativo. Il nucleo principale del questionario è composto da 87 domande, che afferiscono a 18 dimensioni, ciascuna delle quali è utilizzata per valutare aspetti differenti del lavoro. Queste dimensioni si distribuiscono su tre macro-fattori che valutano lo stress lavoro correlato in merito a: 1) **l'individuo**; 2) **il compito**; 3) **il contesto**.

E' stato inoltre valutato lo stato di salute psicologica dei rispondenti, per valutare quanto gravi possano essere gli effetti della percezione di stress ed è stata somministrata una scala di misura della diffusione delle azioni negative sul lavoro.

I leader, infine, hanno compilato un secondo questionario sullo stress lavoro correlato di "eterovalutazione", in una versione modificata rispetto alla prima, ma uguale nel numero degli item e nelle dimensioni indagate. L'obiettivo dello strumento non era infatti quello di valutare la propria percezione di stress, bensì quella dei propri collaboratori - subordinati.

Area individuo



1) Richieste del Job/Carico di lavoro

Questo insieme di domande si propone di indagare le condizioni di eccessiva stimolazione che possono condurre il soggetto ad un'esperienza di stress prevalentemente per due aspetti: la quantità di lavoro da svolgere ed il ritmo a cui il lavoratore è sottoposto. Il fattore indaga inoltre il grado di adeguatezza delle risorse del soggetto e dell'organizzazione per svolgere i compiti assegnati.

2) Controllo/Grado di controllo sul job

Il fattore controllo indaga le percezioni relative alla sensazione di non essere in grado di poter svolgere il proprio lavoro, di non conoscere il proprio campo di intervento e di non poter organizzare il proprio lavoro decidendo tempi e modalità operative.

3) Supporto dei colleghi

Indaga l'insieme dei comportamenti, espressi concretamente sul lavoro, che indicano una disponibilità da parte dei colleghi con cui si opera a collaborare, a fornire informazioni, supporti e know-how. Alti punteggi indicano che l'individuo percepisce uno scarso supporto dei colleghi.

4) Ruolo: scarsa chiarezza dei ruoli e dei compiti

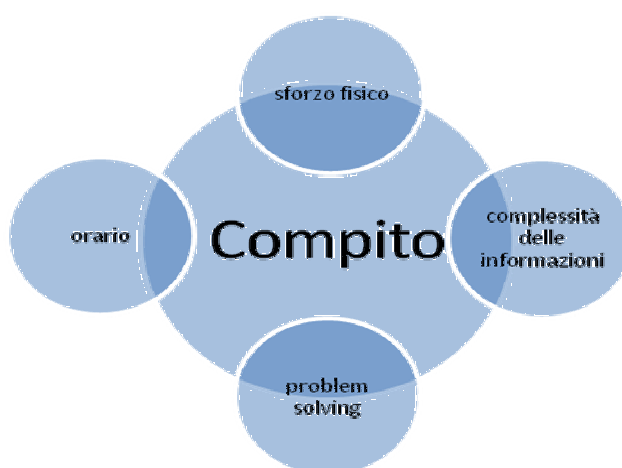
Il fattore ruolo valuta le percezioni relative alla misura in cui ciascuno dei dipendenti conosce la portata del suo ruolo e le attese dell'organizzazione nei suoi confronti.

Alti punteggi indicano che i dipendenti sono poco consapevoli del loro ambito di discrezionalità (cosa possono o non possono fare; quali decisioni competano a loro ovvero ad altri), di chi siano i loro referenti gerarchici e/o funzionali, delle responsabilità dirette che a loro fanno capo, degli obiettivi che devono perseguire, dei tempi e delle procedure operative che devono rispettare.

5) Supporto dei superiori

Il fattore supporto dei superiori analizza le percezioni dei dipendenti relative allo stile di comando dei superiori e all'assistenza e disponibilità da essi ricevuti nello svolgimento della mansione. Alti punteggi nella scala indicano che il soggetto percepisce il proprio supervisore ed il suo operato in modo sostanzialmente negativo.

Area Compito



6) Orario di lavoro

Gli item di questo fattore indagano le sollecitazioni derivanti da turni e da orari di lavoro particolari, tali da non consentire un adeguato riposo per i dipendenti. Questi elementi possono essere responsabili di una possibile alterazione dello stato di vigilanza del

soggetto. Le affermazioni fanno riferimento sia alle richieste provenienti dall'ambiente in termini di ore di lavoro (straordinario o di cambiamenti continui dell'orario), sia alla percezione di gestire con difficoltà le stesse.

7) Sforzo fisico

Indica la quantità di attività fisica o di sforzo fisico richiesti nello svolgimento della *performance* lavorativa. E' simile al fattore fatica fisica identificato da Edwards et al. (1999) e alla dimensione richiesta fisica di Stone e Gueutal (1985).

8) Problem solving

Rappresenta il requisito più "attivo" dell'elaborazione cognitiva (Jackson, Wall, Martin e Davids, 1993; Wall e al., 1995). Include la generazione di idee o soluzioni uniche o innovative, la diagnosi e la soluzione di problemi non ordinari e l'anticipazione o la correzione degli errori (Jackson e al., 1993; Wall, Corbett, Clegg, Jackson e Martin, 1990).

9) Complessità delle informazioni

L'entità dell'elaborazione delle informazioni necessaria per lo svolgimento di un determinato lavoro riflette il grado in cui questo richiede di prestare attenzione, elaborare e gestire i dati o altre informazioni. Alcuni lavori richiedono livelli più alti di monitoraggio ed elaborazione attiva dell'informazione rispetto ad altri (Martin e Wall, 1989; Wall e Jackson, 1995; Wall et al., 1995).



10) Ergonomia

Riflette il grado in cui un lavoro consente posture e movimenti corretti e adeguati. L'importanza di questo aspetto per la progettazione del lavoro è sostenuta da diversi autori (Campion e Thayer, 1985; Edwards e al., 1999).

11) Condizioni di lavoro pericolose

Fornisce informazioni sulla pericolosità dell'ambiente in cui il lavoro viene svolto. Contempla i rischi per la salute (Stone e Gueutal, 1985) e metodi e caratteristiche del lavoro pericolose.

12) Condizioni di lavoro

Fornisce informazioni sull'ambiente in cui il lavoro viene svolto. Contempla la temperatura, la luminosità, la pulizia del luogo di lavoro (Campion e McClelland, 1991; Edwards e al., 1999) ecc.

13) Welfare

In sintesi, il fattore in oggetto valuta le percezioni relative alla coerenza e al welfare dell'azienda con riferimento alla presa in carico delle esigenze, delle problematiche e dei bisogni dei dipendenti.

14) Training

L'insieme delle pratiche e delle politiche organizzative, che incoraggiano lo sviluppo e la formazione dei dipendenti. Alti punteggi indicano che i membri dell'organizzazione si percepiscono come poco formati.

15) Condizioni di rischio per la diversità

Il costrutto indagato dal fattore in oggetto risulta ancora poco articolato nella letteratura scientifica, il fattore indaga le percezioni degli individui circa l'atteggiamento e le azioni che l'azienda mette in atto per favorire la diversità. Le realtà organizzative che ottengono punteggi alti risultano essere percepite dai propri dipendenti come scarsamente aperte alle diversità e portatrici di rischi per peculiari categorie di lavoratori.

16) Reporting

Il fattore Reporting analizza le percezioni relative alla libertà dei dipendenti di dichiarare stati di stress o disagio, o situazioni di rischio per la propria o altrui sicurezza. Alti punteggi nella scala indicano che l'organizzazione mostra scarsa apertura verso le suddette problematiche.

Area Contesto economico



17) Crisi

Il fattore in oggetto valuta le percezioni relative all'impatto della crisi sui dipendenti e sul benessere organizzativo. Punteggi elevati indicano che i dipendenti sono molto spaventati dall'impatto della crisi sull'azienda.

18) Employability

Percezione dell'individuo che riguarda la capacità di ricollocarsi e di apprendere in un'ottica di lifelong learning. Percezioni elevate indicano che i soggetti non si sentono "skillate" e competente, anche nei confronti di un ipotetico ricollocamento.

Ulteriori variabili indagate

Scala di controllo: Evidenzia possibili risposte tendenziose al questionario. Alcuni soggetti potrebbero distorcere, più o meno consapevolmente, il questionario. Alti punteggi indicano che la persona dà un'immagine peggiorativa di se stessa e/o della sua organizzazione, bassi punteggi indicano che la persona dà un'immagine migliorativa di se stessa e/o della sua organizzazione.

Scala di Salute psicologica: indaga la presenza di possibili difficoltà psicologiche, dovute in particolar modo allo stress. Restituisce un punteggio cut off che distingue persone con stati di salute psicologica normali da quelle con stati più critici.

Scala di azioni negative: indaga la presenza di possibili conflitti ed azioni negative sul posto di lavoro.

Parte 3 – Descrizione del processo, del metodo e dei criteri

Le fasi del processo di valutazione del rischio stress lavoro-correlato sono così sintetizzabili:



Fase 1 -2-3 – Raccolta dei dati finalizzati alla valutazione rischio stress lavoro-correlato

Questa parte del processo è stata indirizzata a:

- Individuare la potenzialità di stress insita nell'organizzazione e nelle mansioni
- Quantificare il livello di stress presente nei diversi gruppi, gli stressor prioritari, le capacità di fronteggiamento, il supporto che l'organizzazione fornisce agli individui.

Output della fase:

- tutti i dati necessari per la valutazione del rischio stress

Fase 4 – Valutazione del rischio e individuazione delle misure preventive e protettive.

Questa fase è stata indirizzata a:

- individuare indici di rischio per lo stress correlato al lavoro sulla base dei dati raccolti, determinando le categorie di stressor prioritarie
- definire le misure più efficaci per la riduzione del rischio e le modalità di monitoraggio.

Azioni:

- elaborazione dei dati, calcolo degli indici di rischio per le diverse categorie di stressor riportati su scale con media 100
- elaborazione di un report e sua presentazione
- definizione di azioni per la riduzione del rischio

Livelli di analisi della presente fase di valutazione

Livello 2. Informazioni raccolte mediante questionario

Livello3. Informazioni raccolte mediante questionario di eterovalutazione: stress dell'impiegato visto dagli occhi del leader

Livello 4. Lettura congiunta/incrociata delle due serie di informazioni (livello 2 e livello 3)

Output della fase:

-Documentazione relativa alla valutazione del rischio stress lavoro correlato, integrativa del DVR, contenente la definizione di indici di rischio per i fattori di stress presenti e le indicazioni, giustificate scientificamente, circa le misure per la prevenzione del rischio.

Di seguito vengono esplicitate le scelte del **metodo**:

-l'approccio è quello del risk management in coerenza con la metodologia di valutazione di altri tipi di rischio.

-ci si riferisce prevalentemente all'individuazione dei fattori di stress a livello organizzativo; ciò è coerente con la letteratura specialistica e con la richiesta della norma di valutare il rischio stress solo nella misura in cui è correlato al lavoro.

Parte 4 – I risultati

PARTE 1 – ANALISI GENERALE

Questionario sullo stress lavoro correlato

Le 18 dimensioni analizzate si presentano complessivamente con punteggi intorno alla media (Graf. 1-2-3) attesa dallo strumento (100). All'aumentare dei punteggi corrispondono condizioni di maggiore rischio derivate dalle valutazioni negative che i soggetti attuano nei confronti dei diversi aspetti organizzativi. Per alcune dimensioni il punteggio complessivo è pressoché uguale alla media. Le dimensioni con punteggi superiori alla media sono relative alla mancanza di supporto da parte dei superiori e alla scarsa chiarezza dei ruoli lavorativi (area individuo); alla mancanza di welfare, training,

employability per quanto riguarda l'area del contesto. Dalle percezioni dei dipendenti si rileva inoltre nell'area contesto un'elevata paura della crisi. Le dimensioni con punteggi leggermente inferiori alla media sono relative al compito che viene percepito in modo più positivo rispetto alle altre aree indagate (individuo e contesto)

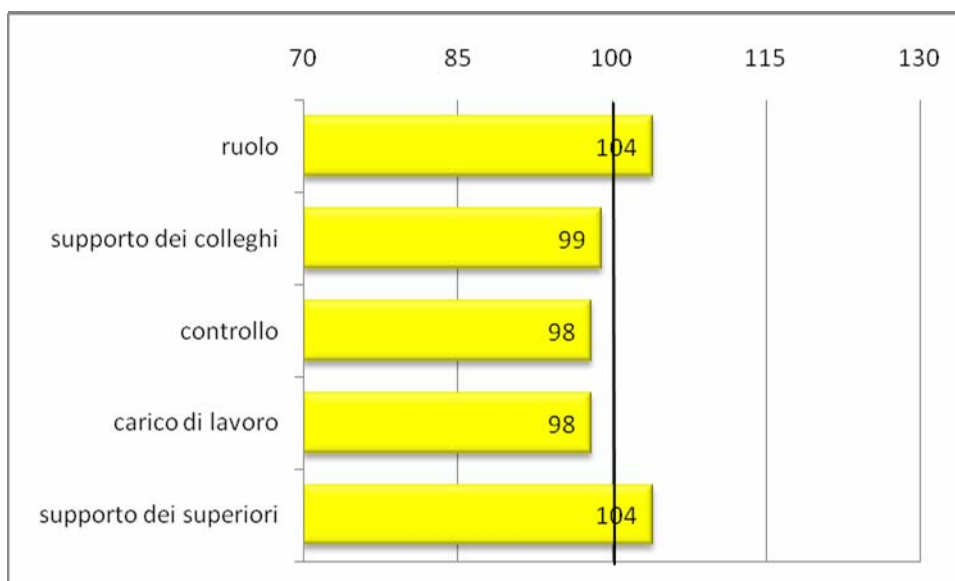


Grafico 1- Questionario stress lavoro correlato : valori medi aggregati delle 5 dimensioni afferenti alla macro area Individuo

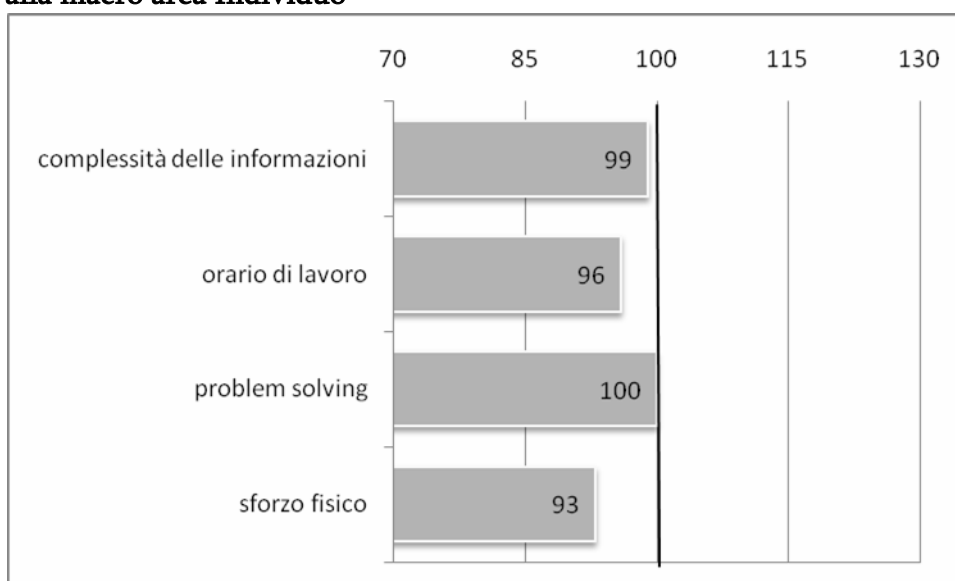


Grafico 2- Questionario stress lavoro correlato : valori medi aggregati delle 4 dimensioni afferenti alla macro area Compito

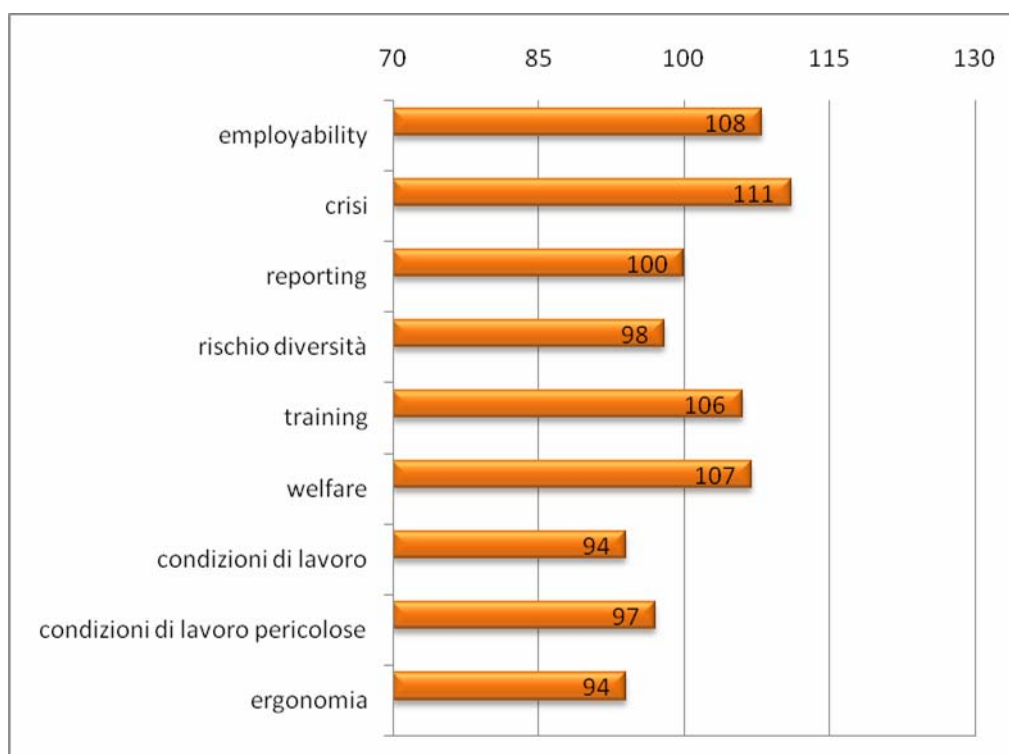


Grafico 3- Questionario stress lavoro correlato : valori medi aggregati delle 9 dimensioni afferenti alla macro area Contesto

Scala sulla salute psicologica

La scala di salute psicologica presenta un quadro un più problematico. Un numero superiore alla media dei lavoratori riporta delle situazioni di difficoltà psicologica (Graf. 4) che dichiara di aver incontrato negli ultimi tempi: il 28%. Dall'altra parte la popolazione organizzativa più generale sembra possedere discreti livelli di benessere psicologico.

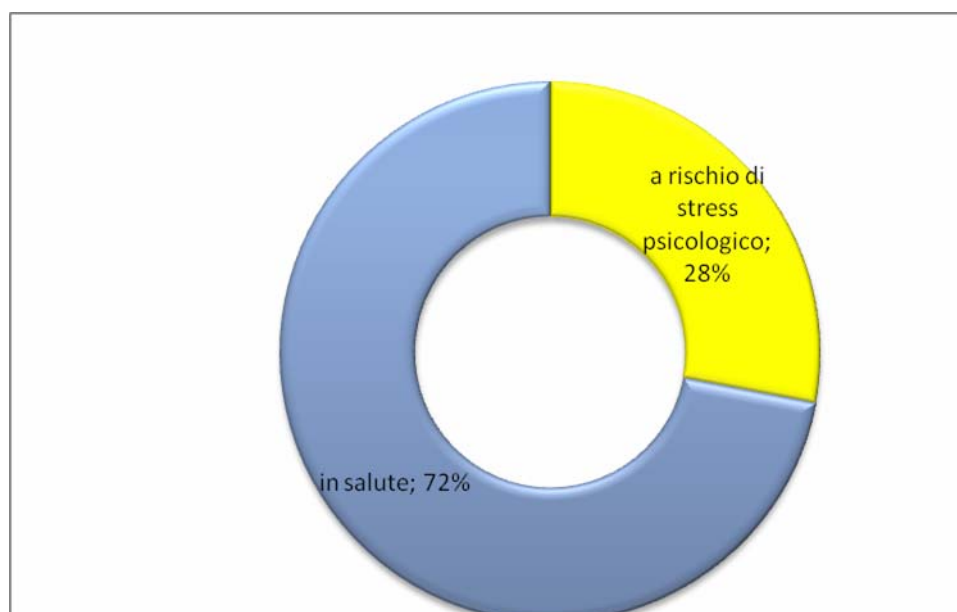


Grafico 4-Scala di salute psicologica: Cut off personale in salute o a rischio stress

Scala sulle azioni negative.

La diffusione di azioni negative nel consiglio regionale appare bassa. Quando si va a valutare il numero dei soggetti che superano una certa soglia di percezione di azioni negative, tali da ingenerare una possibile percezione di forte conflitto, soltanto l'8% del campione tende a figurare come potenziale vittima di azioni vessatorie (grafico 5).

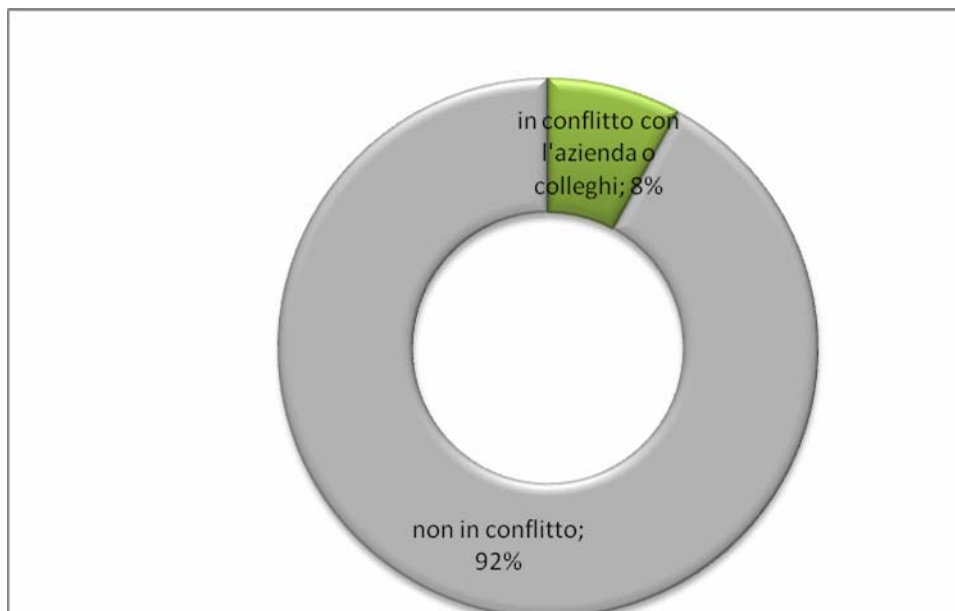


Grafico 5-Scala azioni negative : Cut off personale in conflitto o non in conflitto

PARTE 2 – CONFRONTI RISPETTO A VARIABILI AZIENDALMENTE RILEVANTI

Per verificare la differenza di valutazioni tra le diverse categorie professionali occorre operare dei confronti per le variabili considerate nella scheda socio-professionale.

Mettendo a confronto i punteggi per la variabile **genere** non ci sono differenze fra uomini e donne.

Un ulteriore confronto operato riguarda l'**anzianità di servizio**. Dal confronto per **anzianità di servizio** (Graf. 6) emergono differenze significative per quanto concerne variegate dimensioni. In particolare, il personale più giovane si sente meno supportato dai propri colleghi, mentre il personale più anziano si sente meno competente e con poco futuro in un ipotetico ricollocamento.

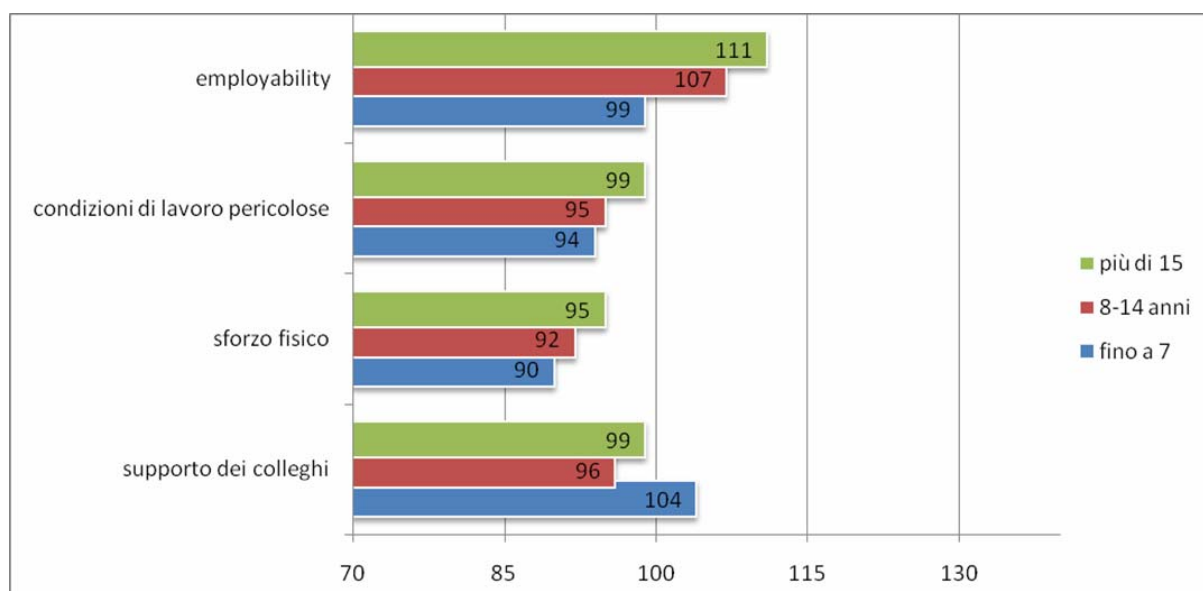
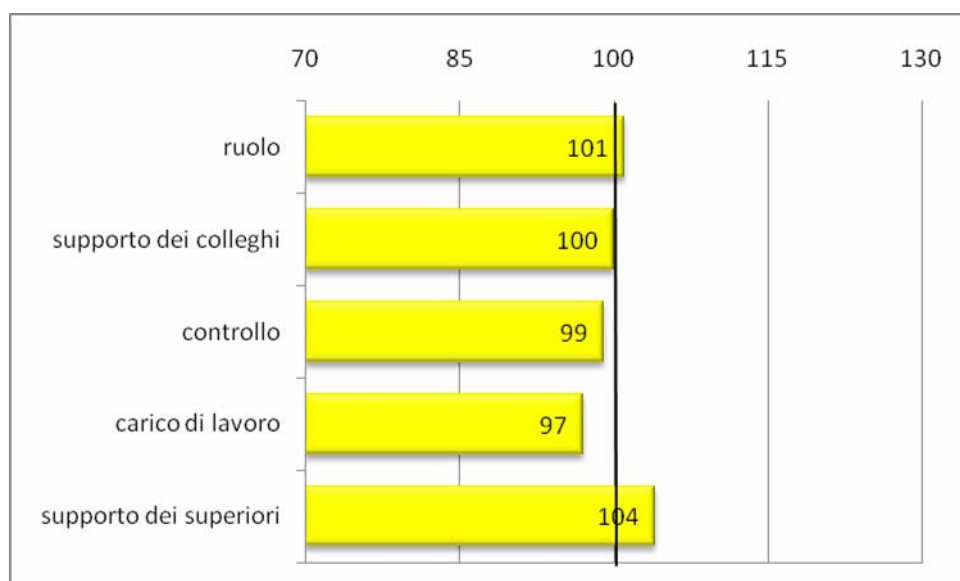


Grafico 6- Confronto per anzianità di servizio

Un altro confronto che viene operato concerne l'**area di lavoro o settore di appartenenza** (vedansi Grafici. 7, denominati sempre con il n. 7). Le tendenze dei punteggi mostrano alcune differenze per quanto concerne le aree lavorative di appartenenza. In particolare dei vissuti più critici dei dipendenti, rispetto agli altri settori nella percezione del ruolo lavorativo e del contesto (in particolare nelle dimensioni di welfare e training), si riscontrato in chi afferisce al settore PERSONALE DIREZIONE GENERALE COMPETITIVITA'. Inoltre, si rileva che una situazione più marcata di rischio stress potrebbe verificarsi tra i dipendenti del settore PERSONALE DIREZIONE GENERALE DIRITTI DI CITTADINANZA.

Trasversale a tutte le aree appaiono infine una marcata paura dei potenziali e futuri effetti della crisi economica e scarsa percezione di employability, eccetto per l'area ALTRO (AVVOCATURA, SEGRETERIE ECC.) , dove si rilevano percezioni più vicine alla media attesa dallo strumento.



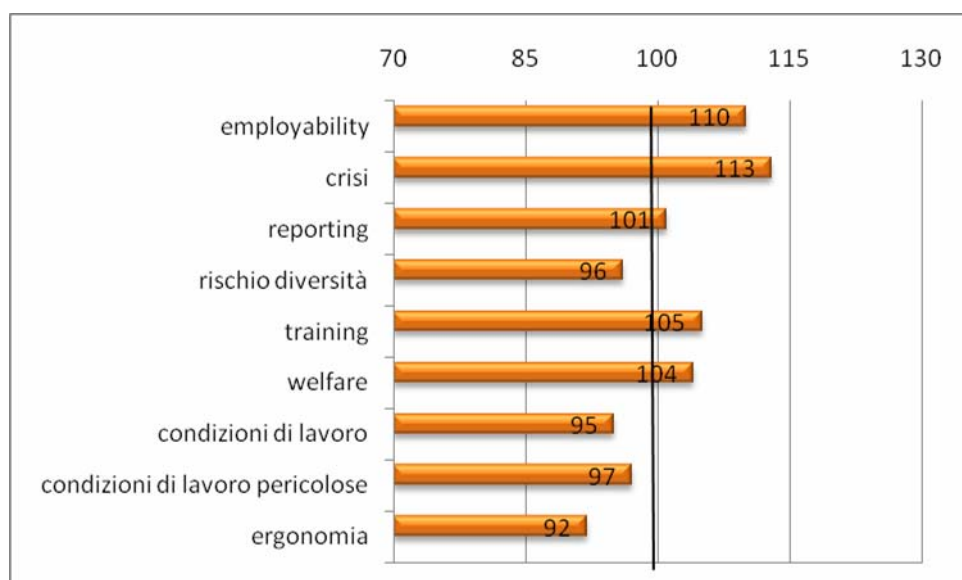
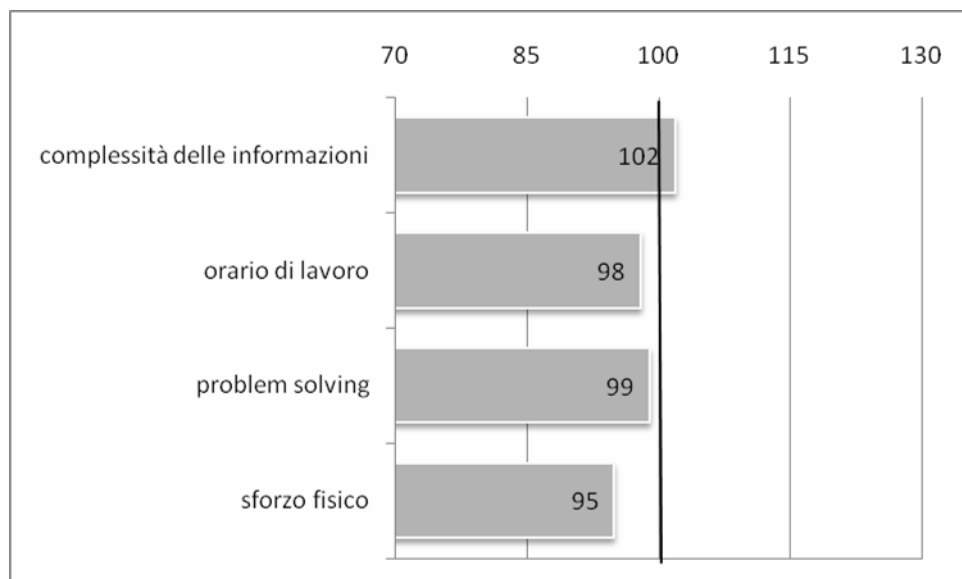
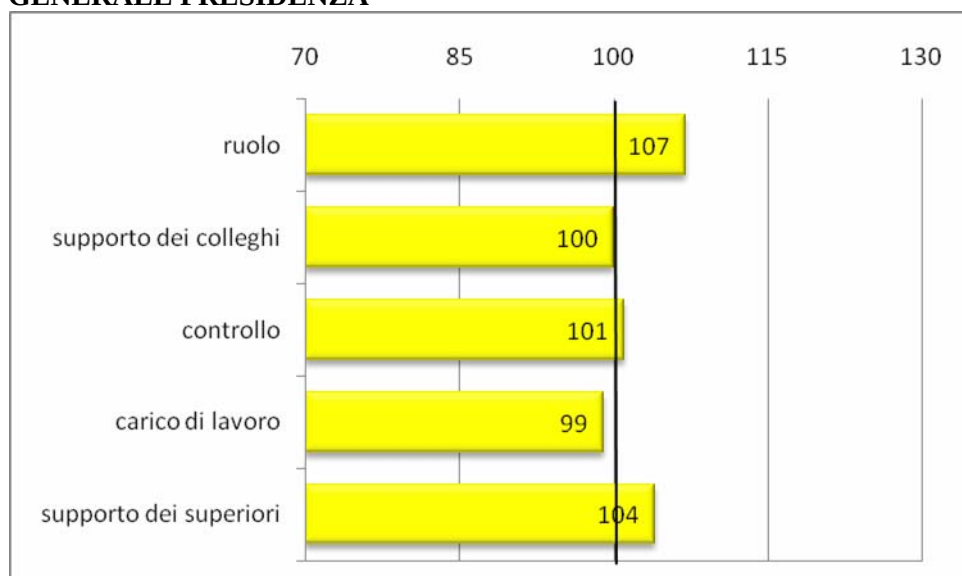


Grafico 7- Confronto per settore di appartenenza AREA 1 - PERSONALE DIREZIONE GENERALE PRESIDENZA



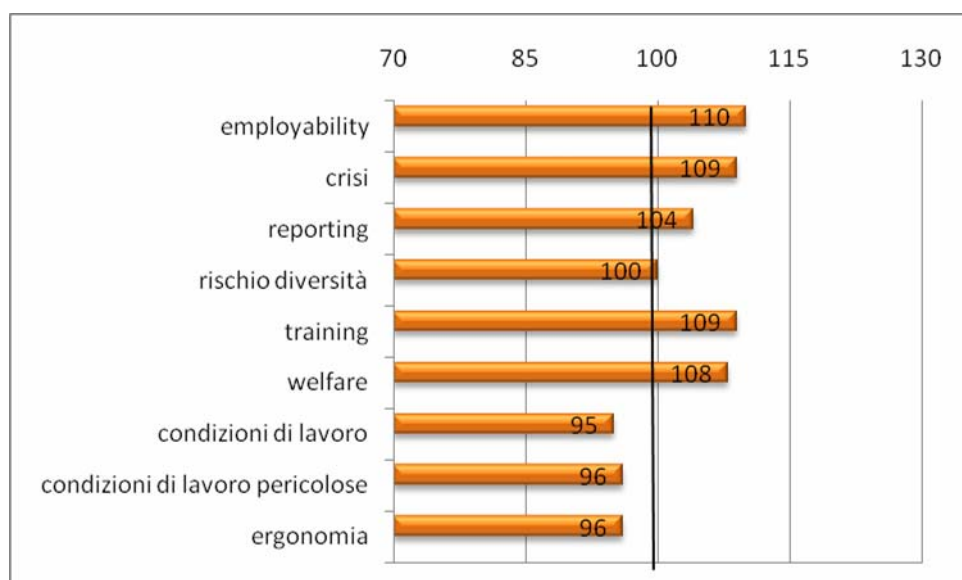
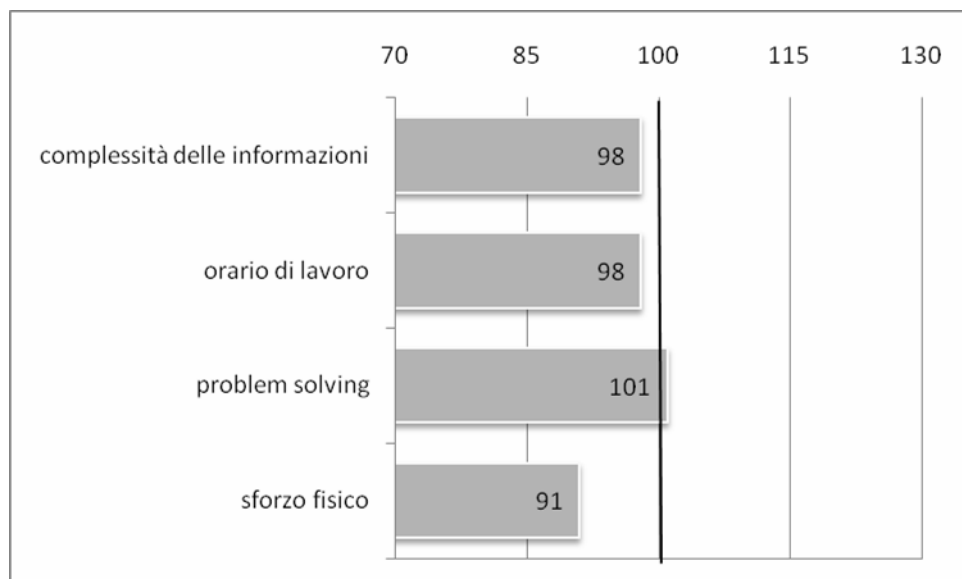
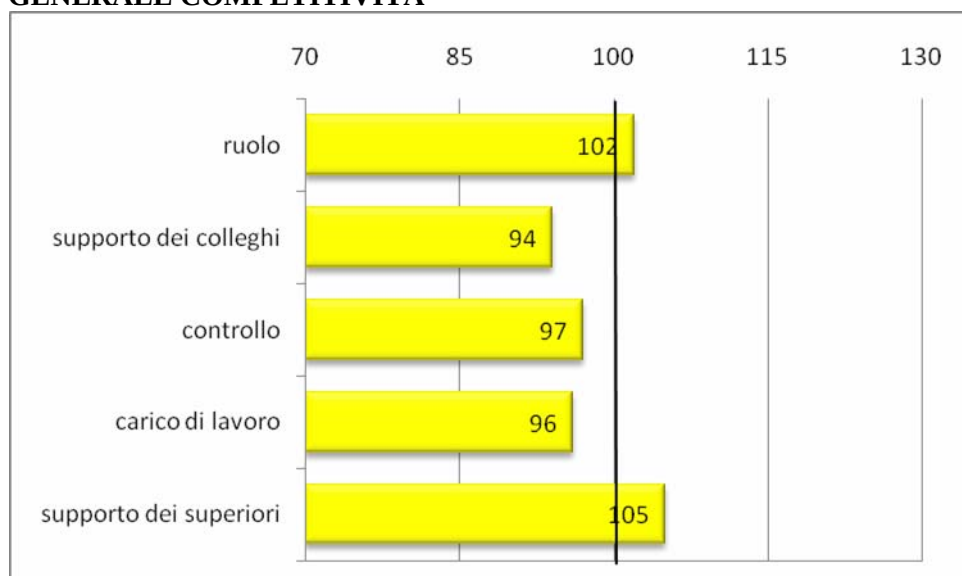


Grafico 7- Confronto per settore di appartenenza AREA 2 - PERSONALE DIREZIONE GENERALE COMPETITIVITA'



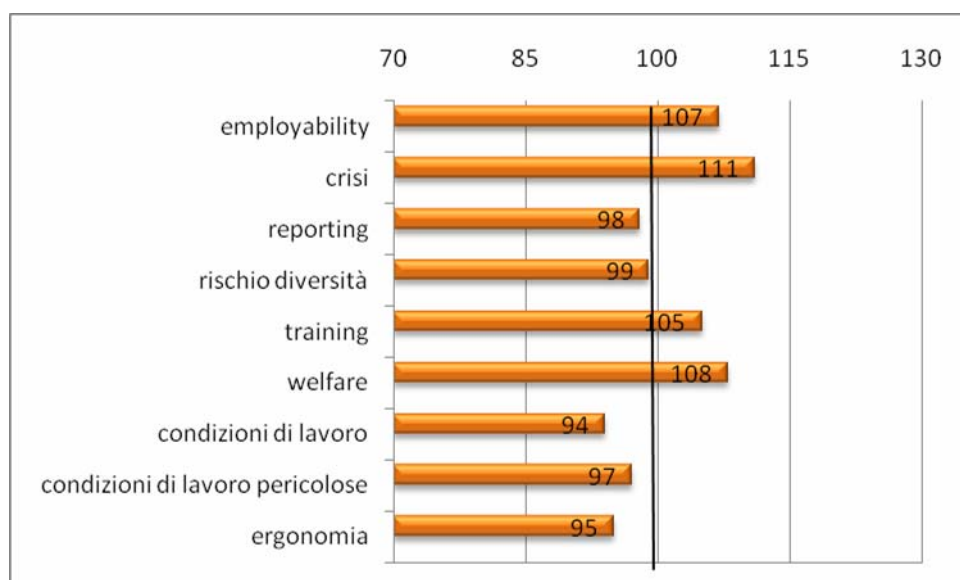
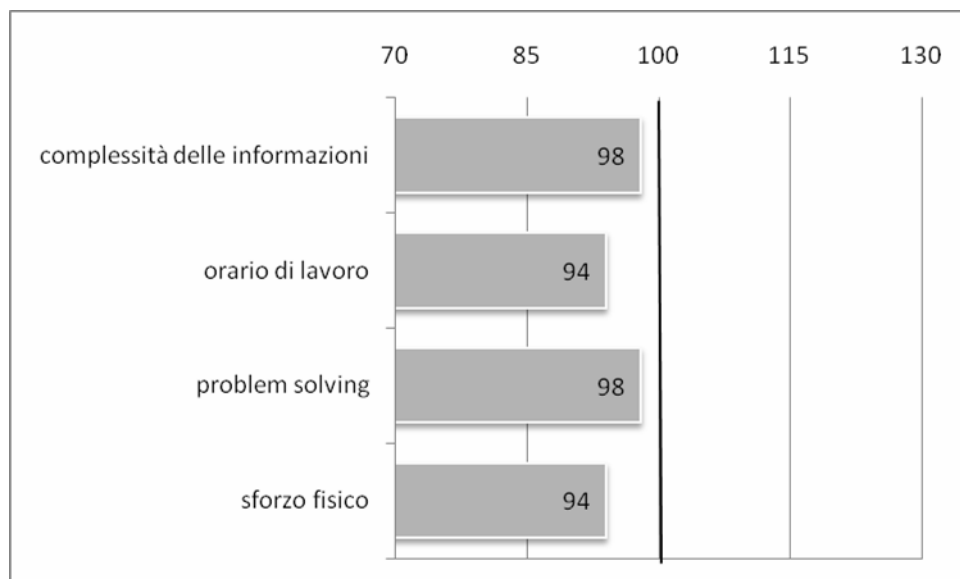
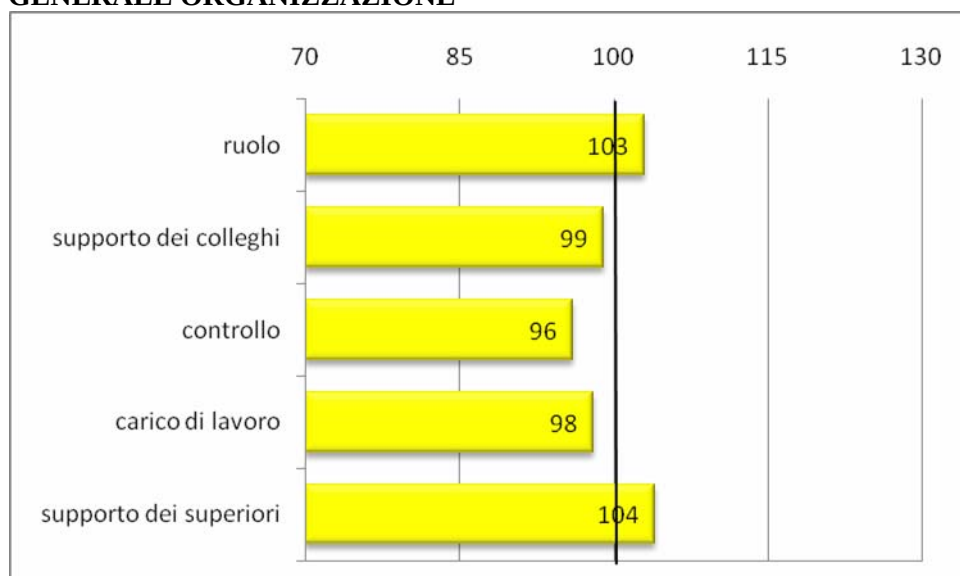


Grafico 7- Confronto per settore di appartenenza AREA 3 – PERSONALE DIREZIONE GENERALE ORGANIZZAZIONE



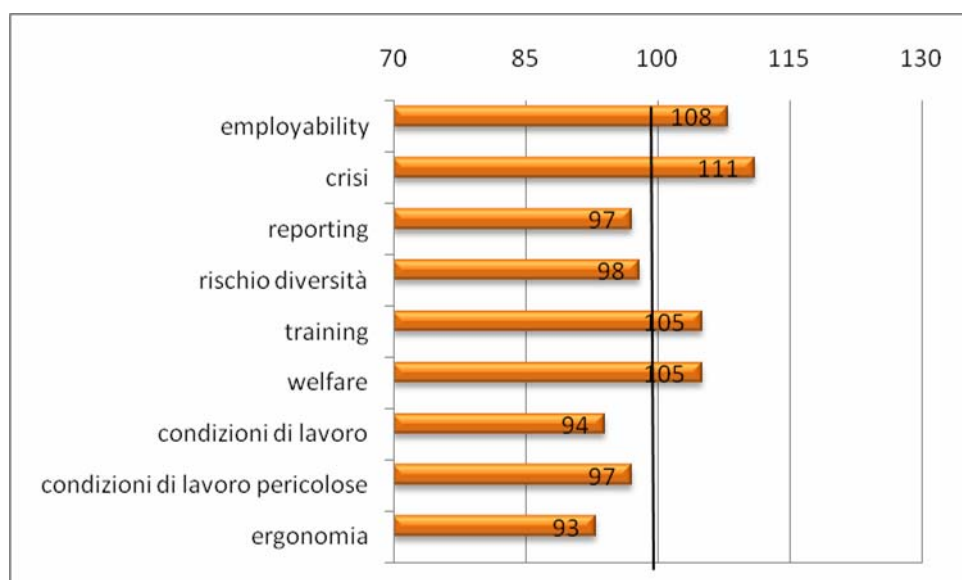
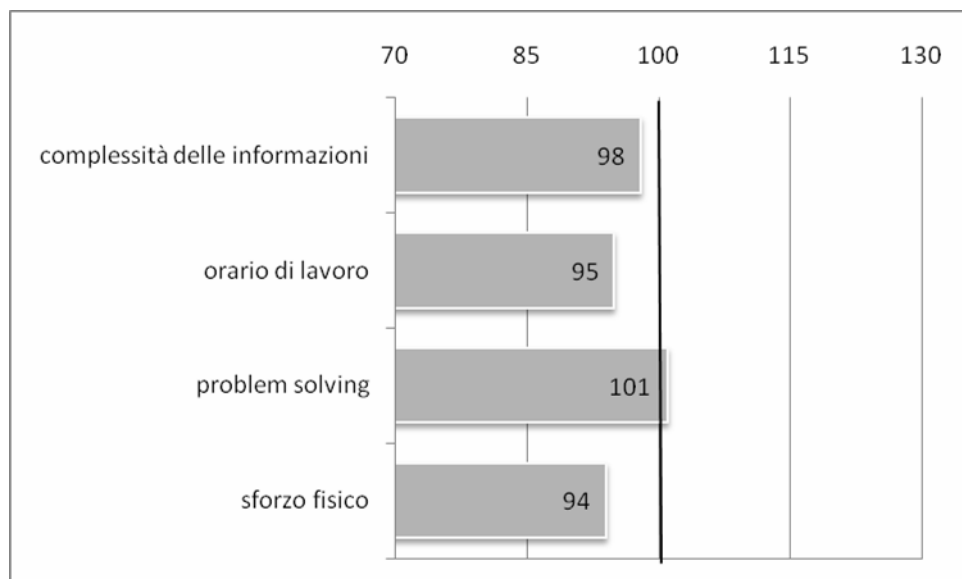
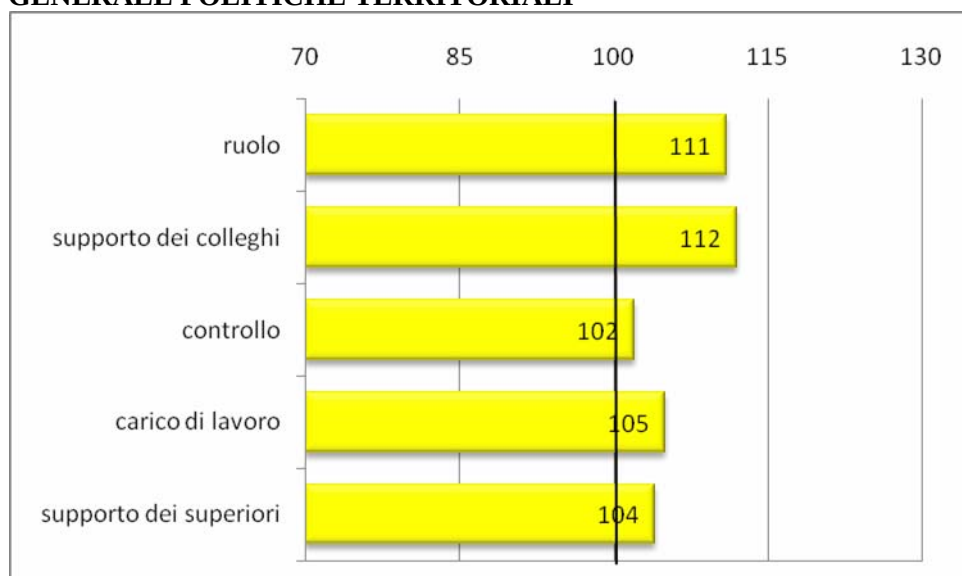


Grafico 7- Confronto per settore di appartenenza AREA 4 – PERSONALE DIREZIONE GENERALE POLITICHE TERRITORIALI



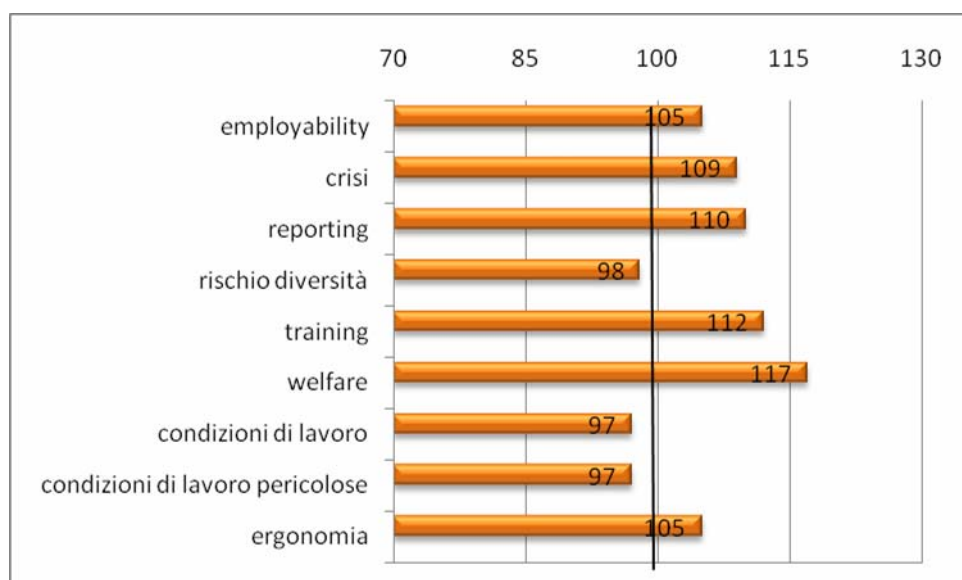
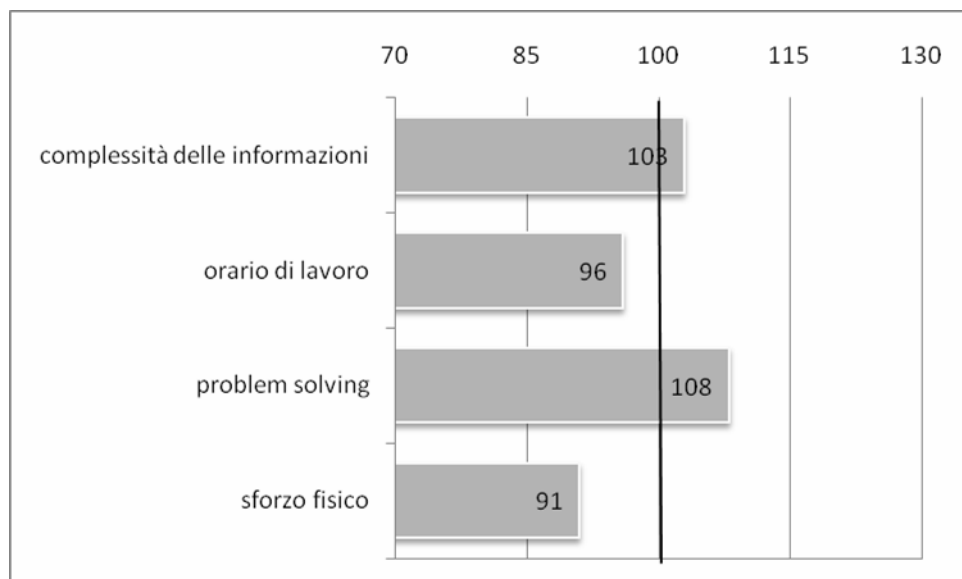
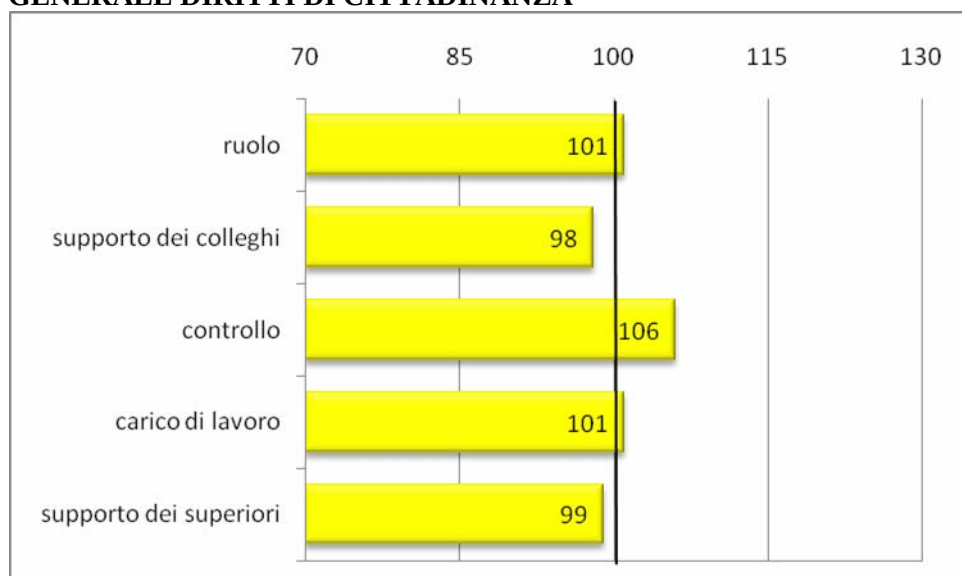


Grafico 7- Confronto per settore di appartenenza AREA 5 – PERSONALE DIREZIONE GENERALE DIRITTI DI CITTADINANZA



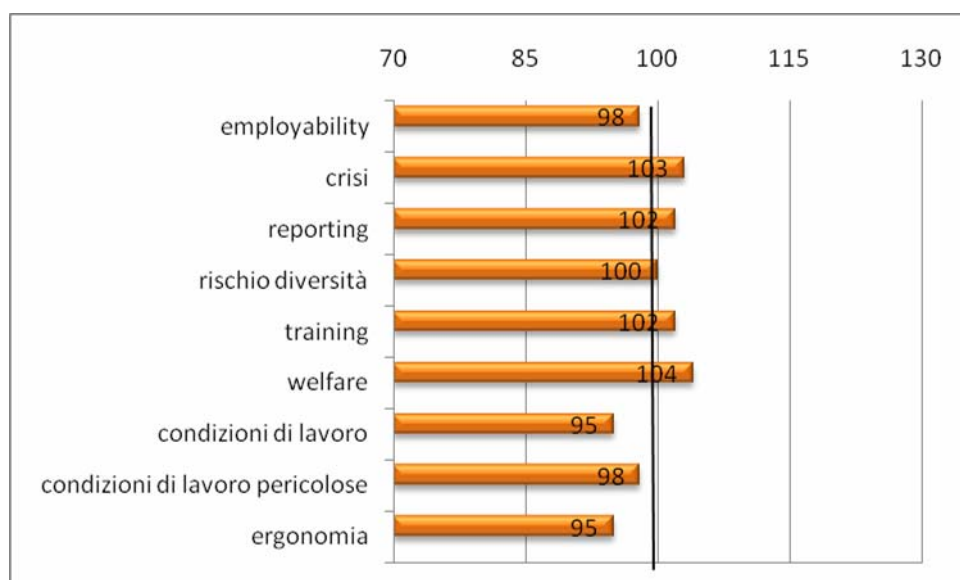
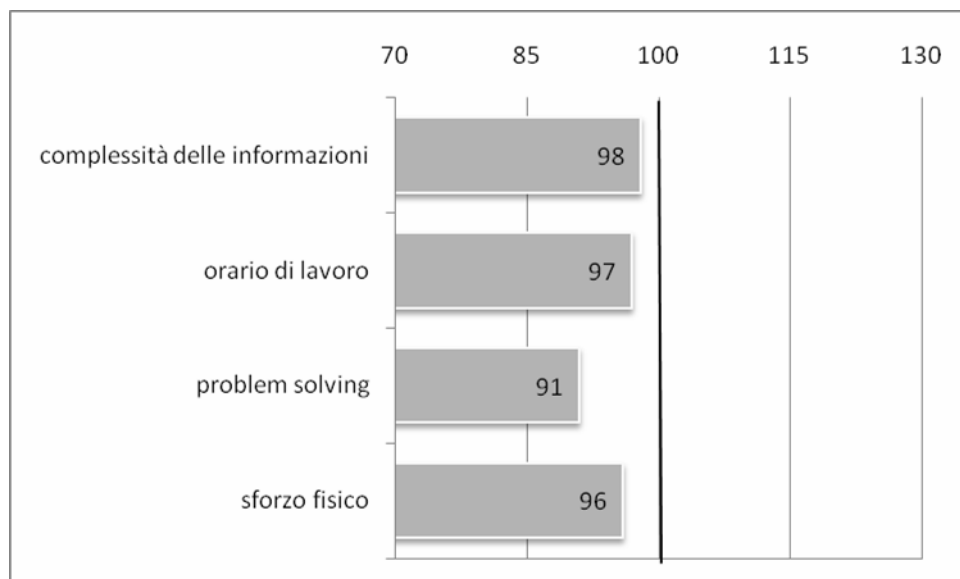


Grafico 7- Confronto per settore di appartenenza AREA 6 – ALTRO (AVVOCATURA, SEGRETERIE ECC.)

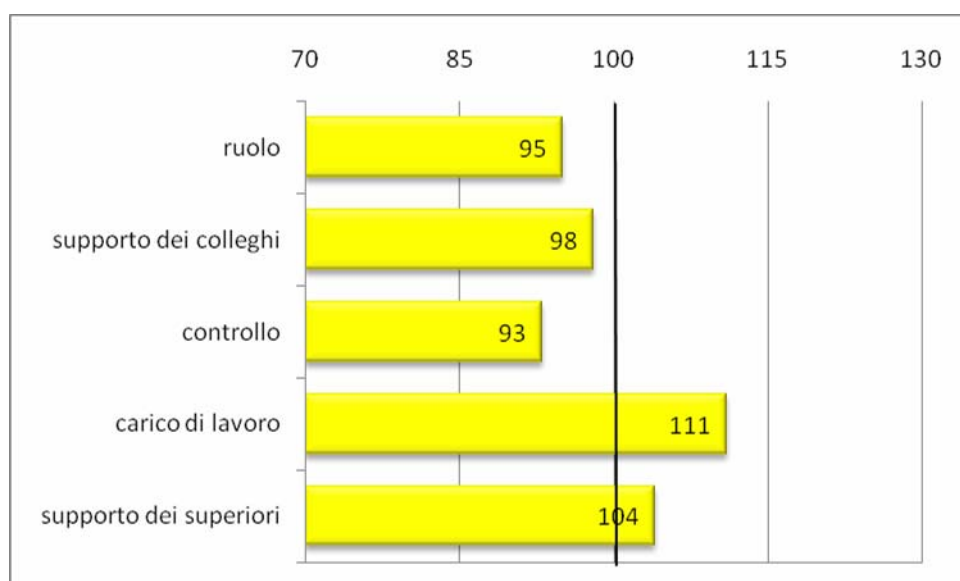
Un ulteriore confronto operato riguarda il **livello di inquadramento** che è stata divisa in cinque categorie: B, C, D, PO e dirigenti (vedi Graf. 8, presentato in sottografici e denominato sempre grafico 8).

Il primo dato che emerge riguarda i dirigenti che percepiscono un elevato carico di lavoro, ma sembra che riescano comunque a controllarlo (controllo < 100). Si rileva inoltre una percezione della direzione non totalmente positiva (supporto dei superiori > 100). Rilevante appare anche il dato riguardante la forte paura della crisi da parte dei dirigenti.

I P.O. presentano alcune criticità in riferimento al supporto dei superiori, al ruolo e al carico di lavoro. Parimenti negativa o addirittura più negativa appare la percezione del contesto nelle dimensioni di training, welfare, employability e paura della crisi.

Il personale di categoria D riporta alcune difficoltà nel comprendere sino in fondo il proprio ruolo e le proprie responsabilità e sembrano non sentirsi completamente

supportati dai propri superiori. Infine, sembrano percepire bassi livelli di welfare di training e manifestano anche essi paura per la crisi e per una scarsa employability. I lavoratori di categoria C e B al contrario presentano dei vissuti leggermente più positivi dei D e dei PO in relazione alla maggior parte delle dimensioni indagate. Tuttavia si rileva una percezione negativa dei B in riferimento al supporto ricevuto dai propri superiori. Permane anche per i C ed i B paura per gli effetti della crisi economica sull'organizzazione.



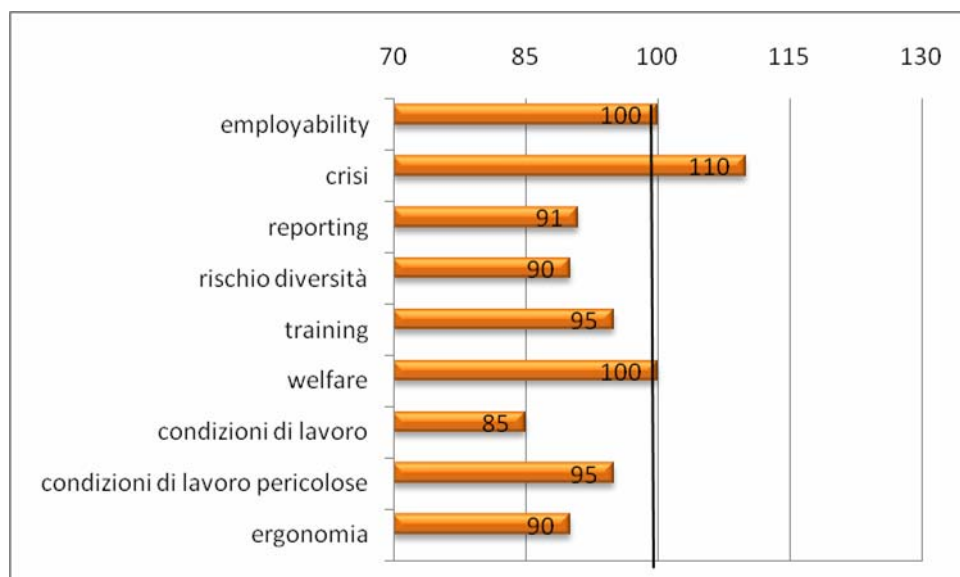
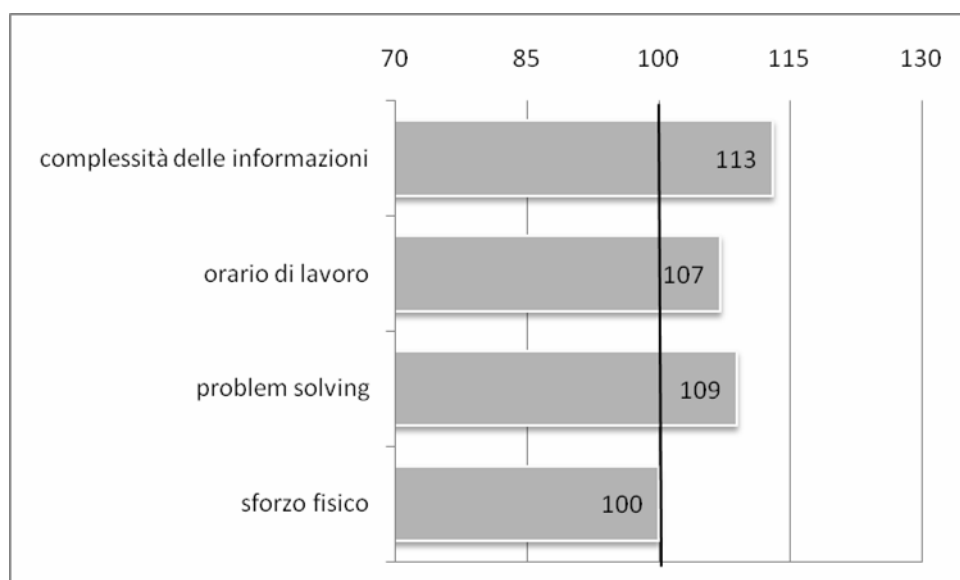
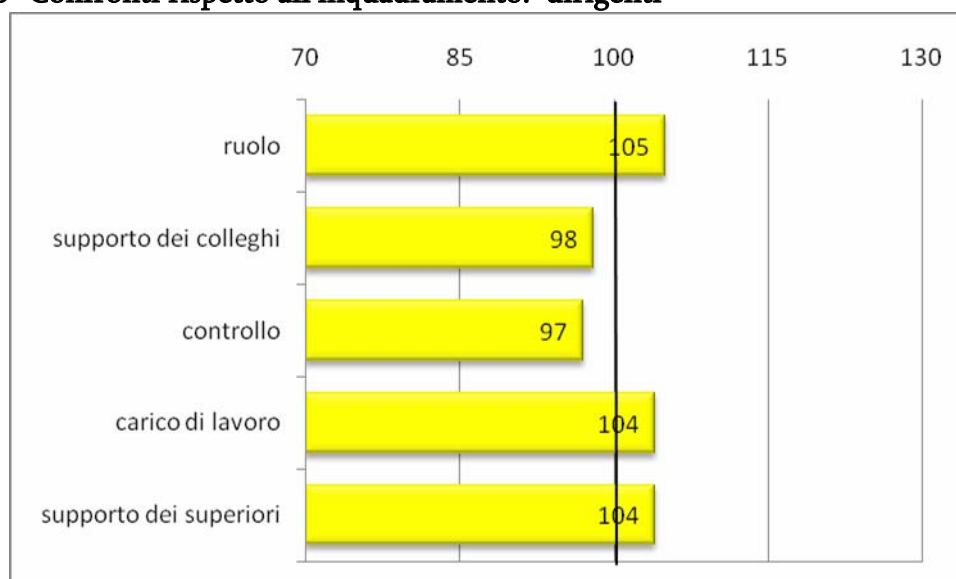


Grafico 8- Confronti rispetto all'inquadramento: dirigenti



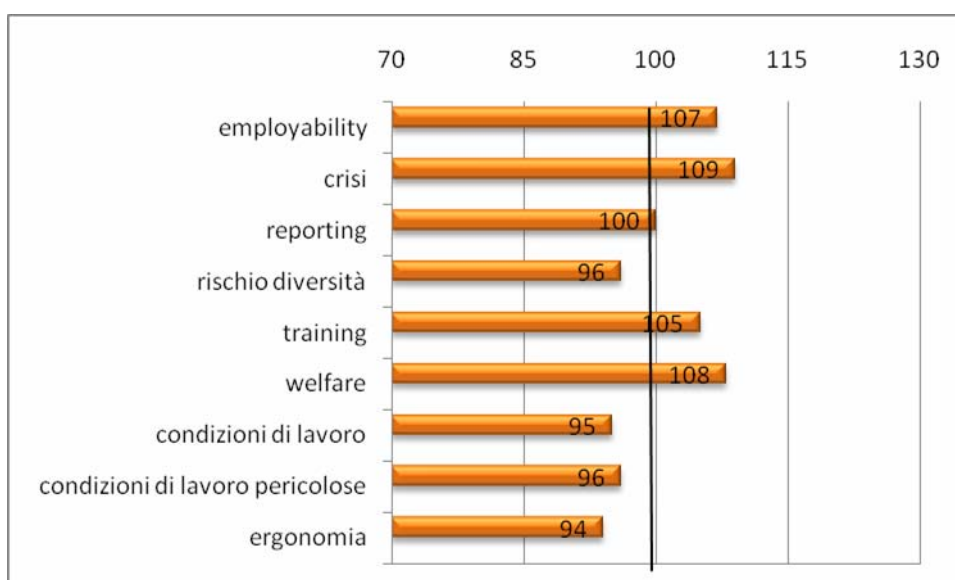
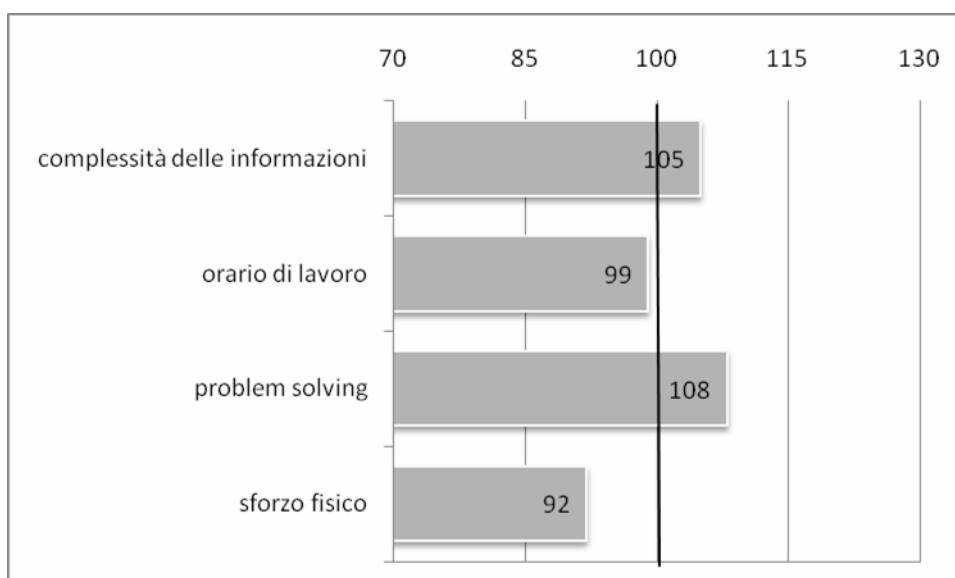
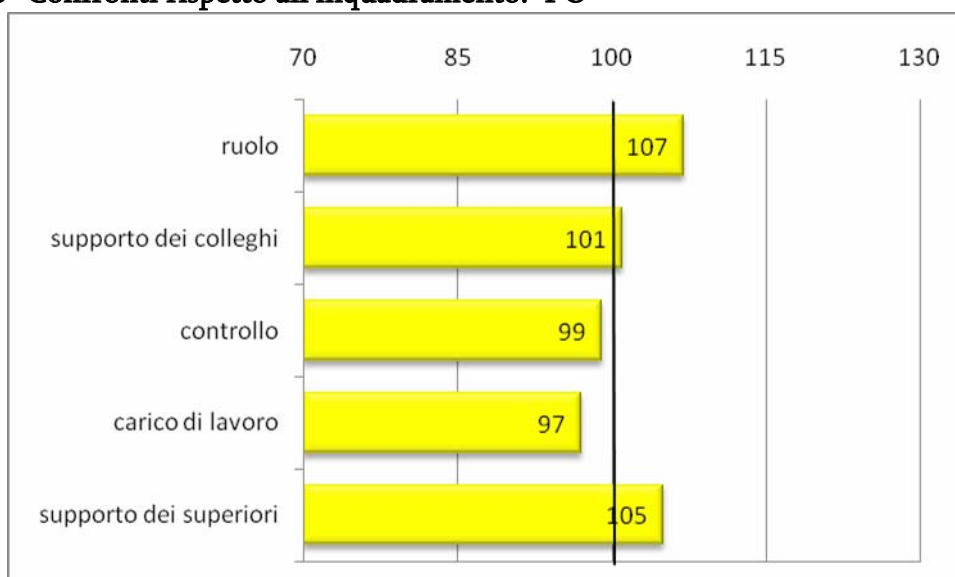


Grafico 8- Confronti rispetto all'inquadramento: PO



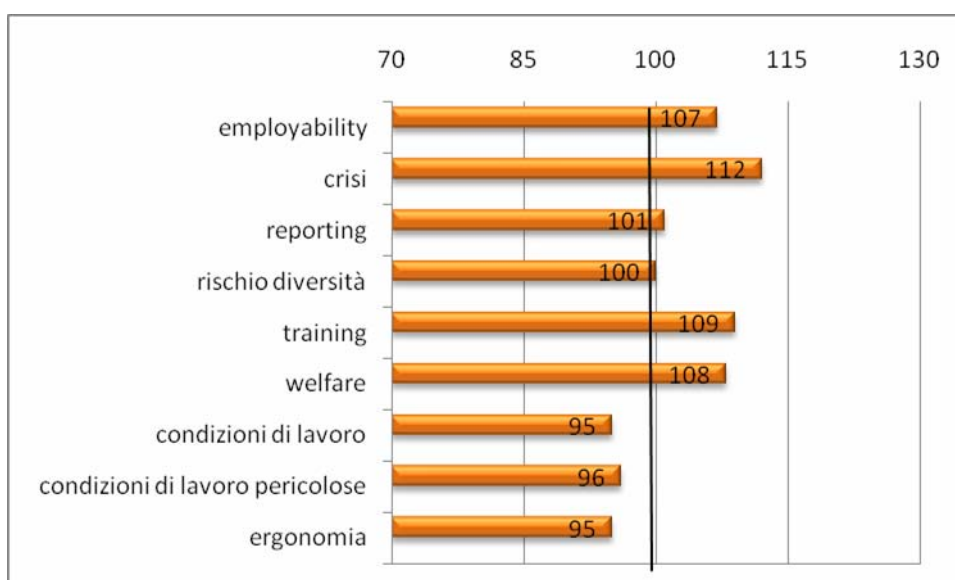
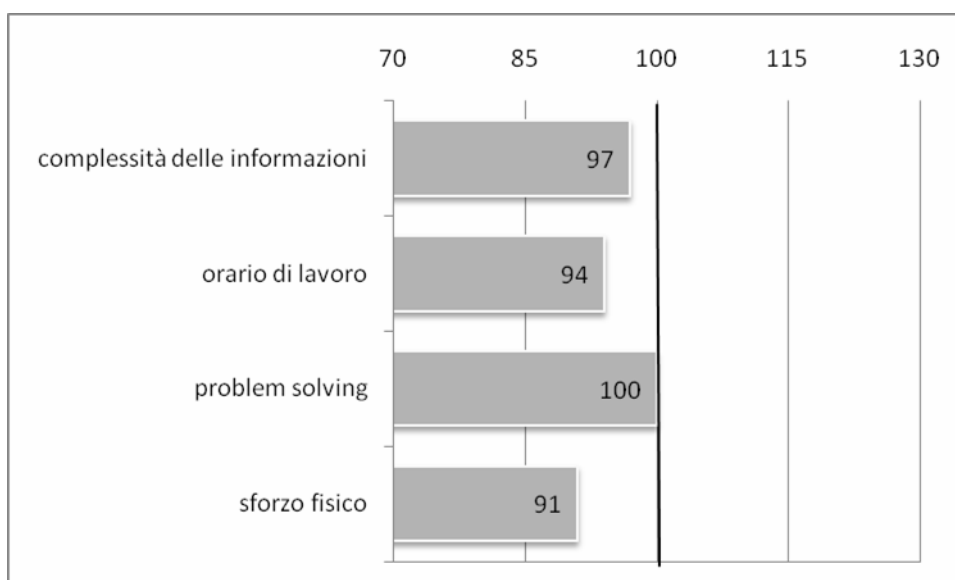
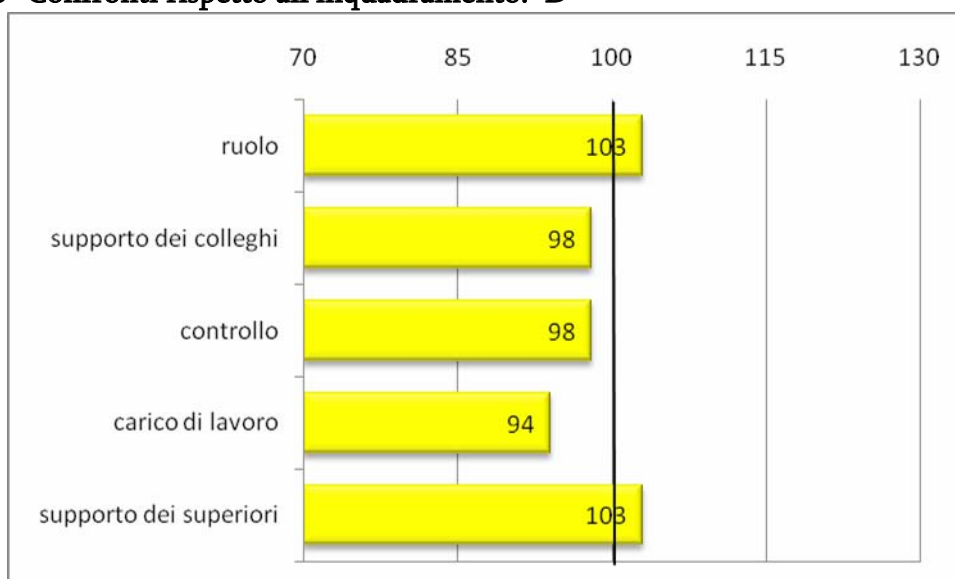


Grafico 8- Confronti rispetto all'inquadramento: D



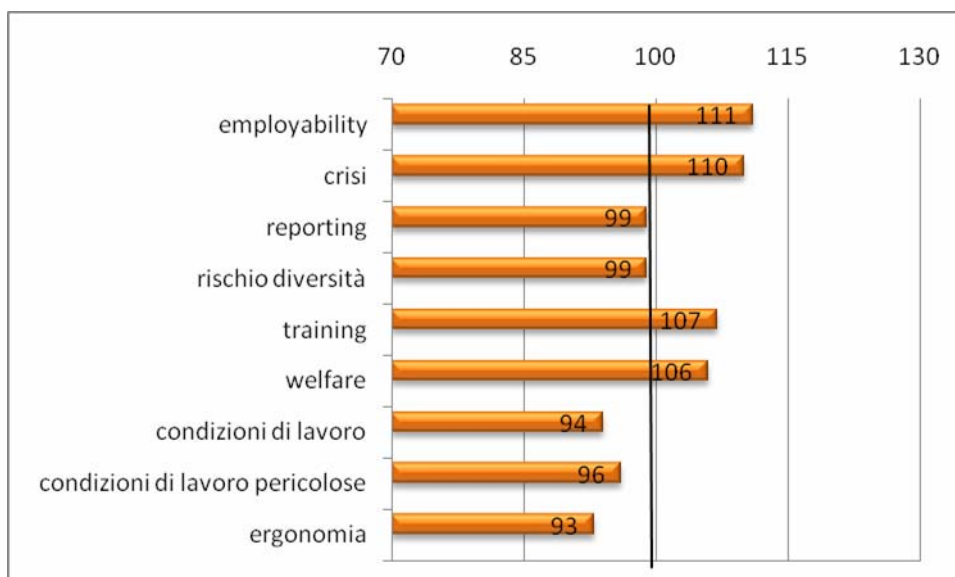
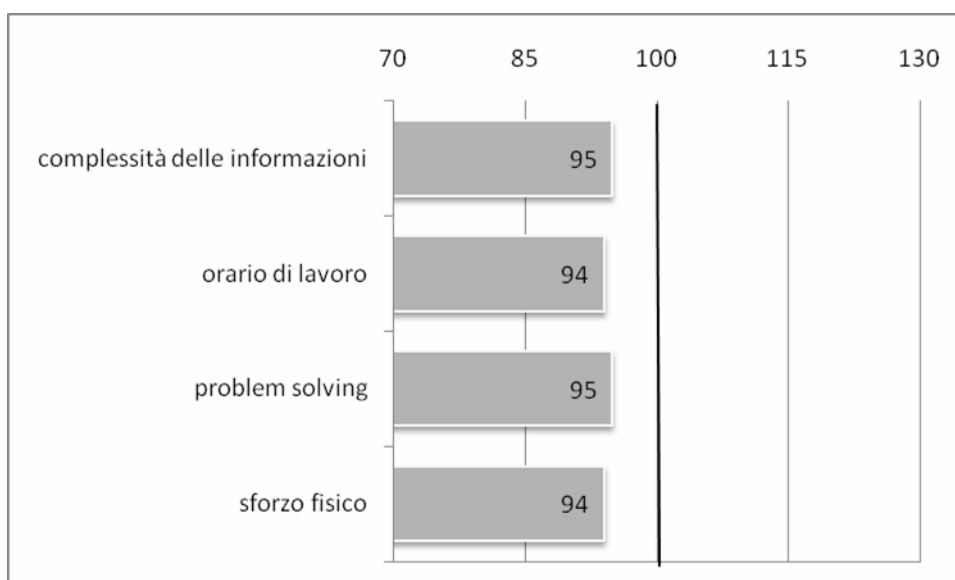
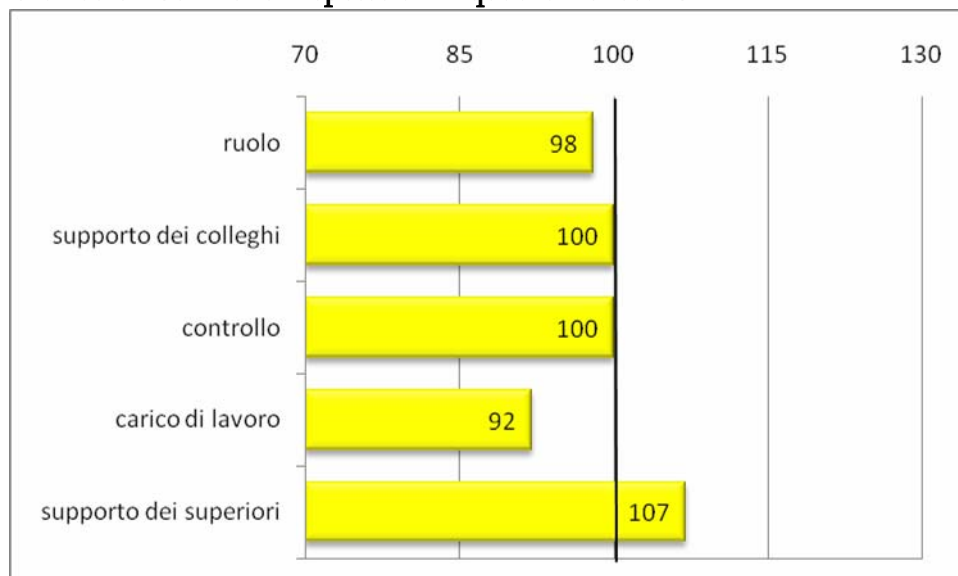


Grafico 8- Confronti rispetto all'inquadramento: C



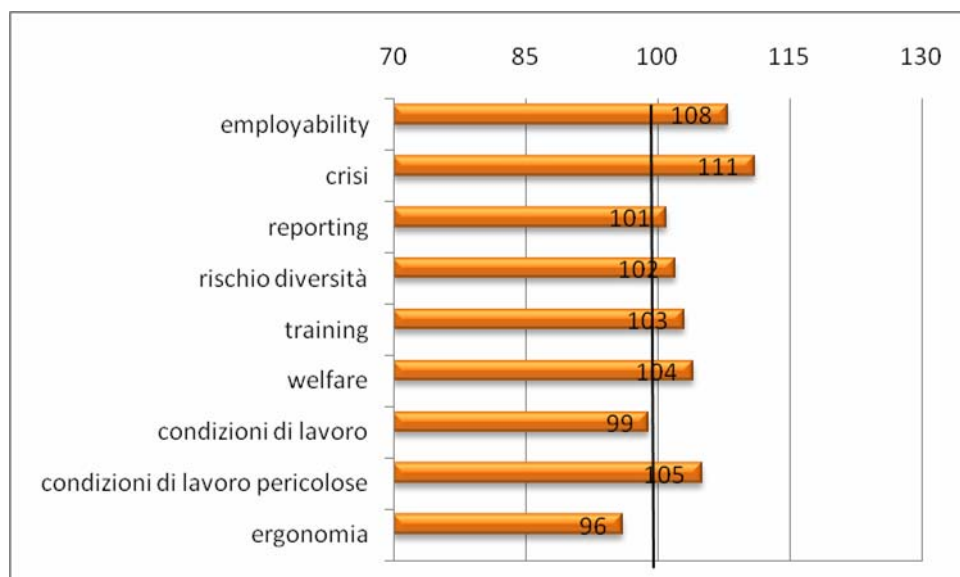
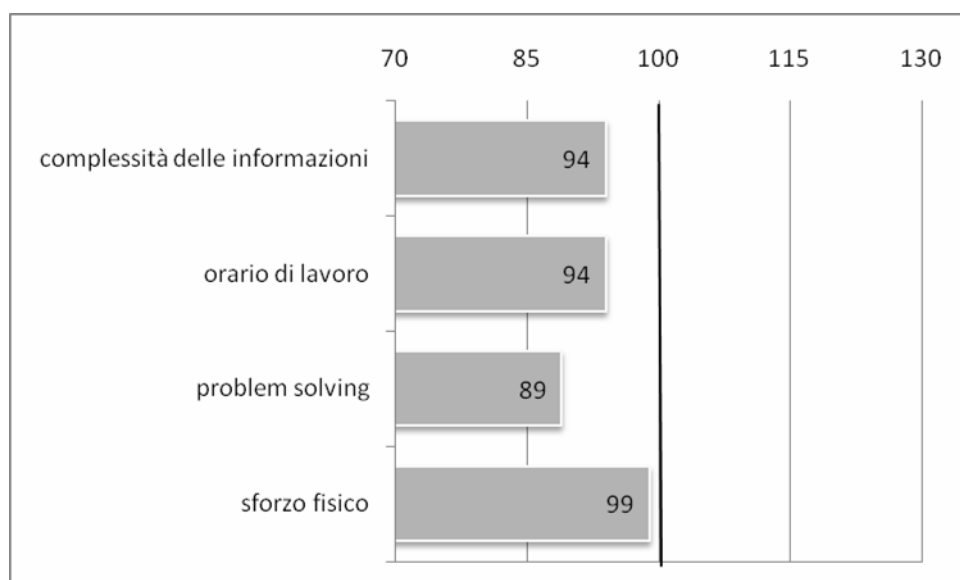
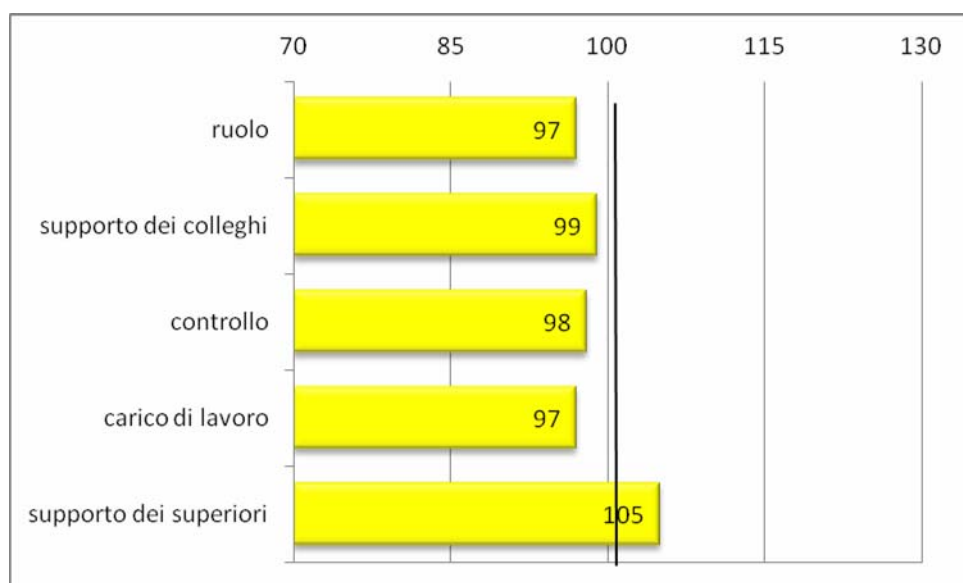


Grafico 8- Confronti rispetto all'inquadramento: B

Un ultimo confronto operato riguarda la potenziale interazione tra anzianità di servizio e settore lavorativo. Si è proceduto a evidenziare l'interazione tra anzianità e settore di riferimento (anzianità X settore) per evidenziare se ci fossero dei cambiamenti di percezione di stress conteggiando insieme queste due variabili. La numerosità sbilanciata dell'anzianità di servizio (personale con anzianità di + di 15 anni particolarmente numeroso) non ha consentito l'analisi statistica delle tre fasce di anzianità rilevate congiunte ai settori. I dati non avrebbero fornito analisi scientificamente fondate. Si sono accorpate pertanto due fasce di anzianità: 1) minore di 15 anni, 2) 15 anni o maggiore. Si riportano nel prosieguo i risultati ottenuti per le due fasce. In considerazione dell'esiguità del campione per quanto concerne i settori cittadinanza ed altro non sono state operate analisi incrociate.

Le tendenze dei punteggi incrociati (anzianità – settore) mostrano punteggi abbastanza simili a quelli ottenuti nelle variabili prese in esame singolarmente (vedasi grafico 9)

eccetto per il settore politiche territoriali dove il personale più anziano (15 anni o più) dichiara di avere meno employability del personale più giovane (-15 anni).



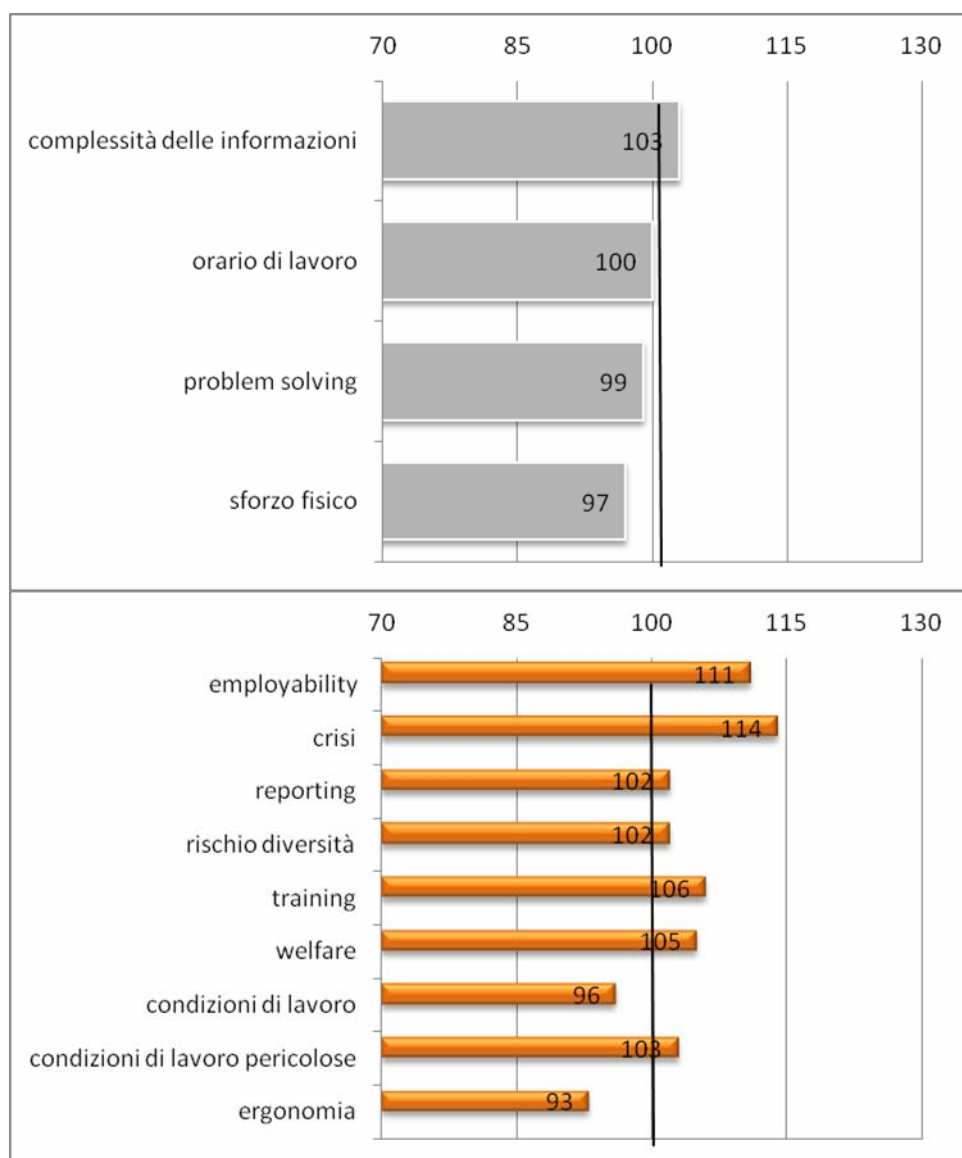


Grafico 9 - Area PRESIDENZA con anzianità maggiore di 15 anni

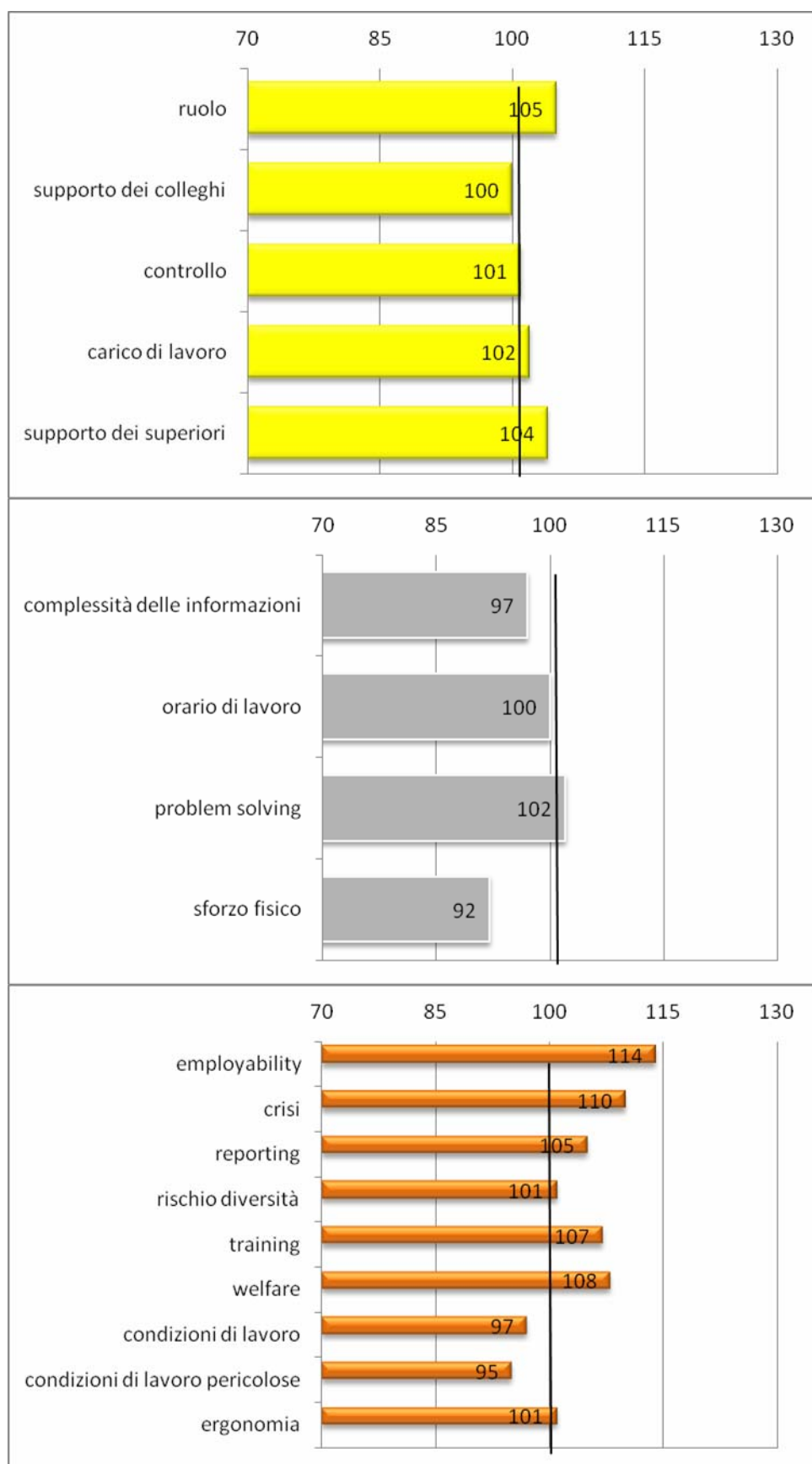
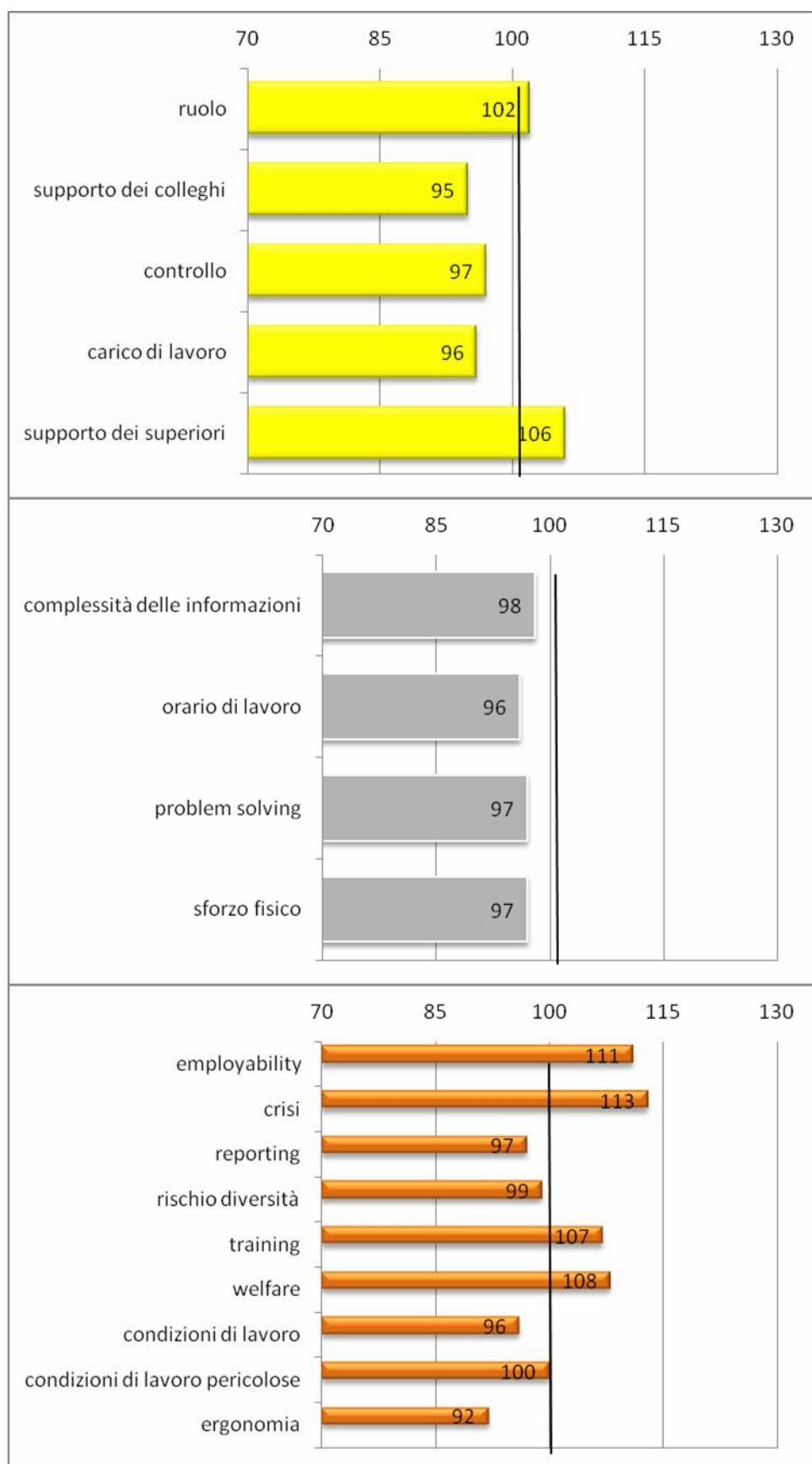
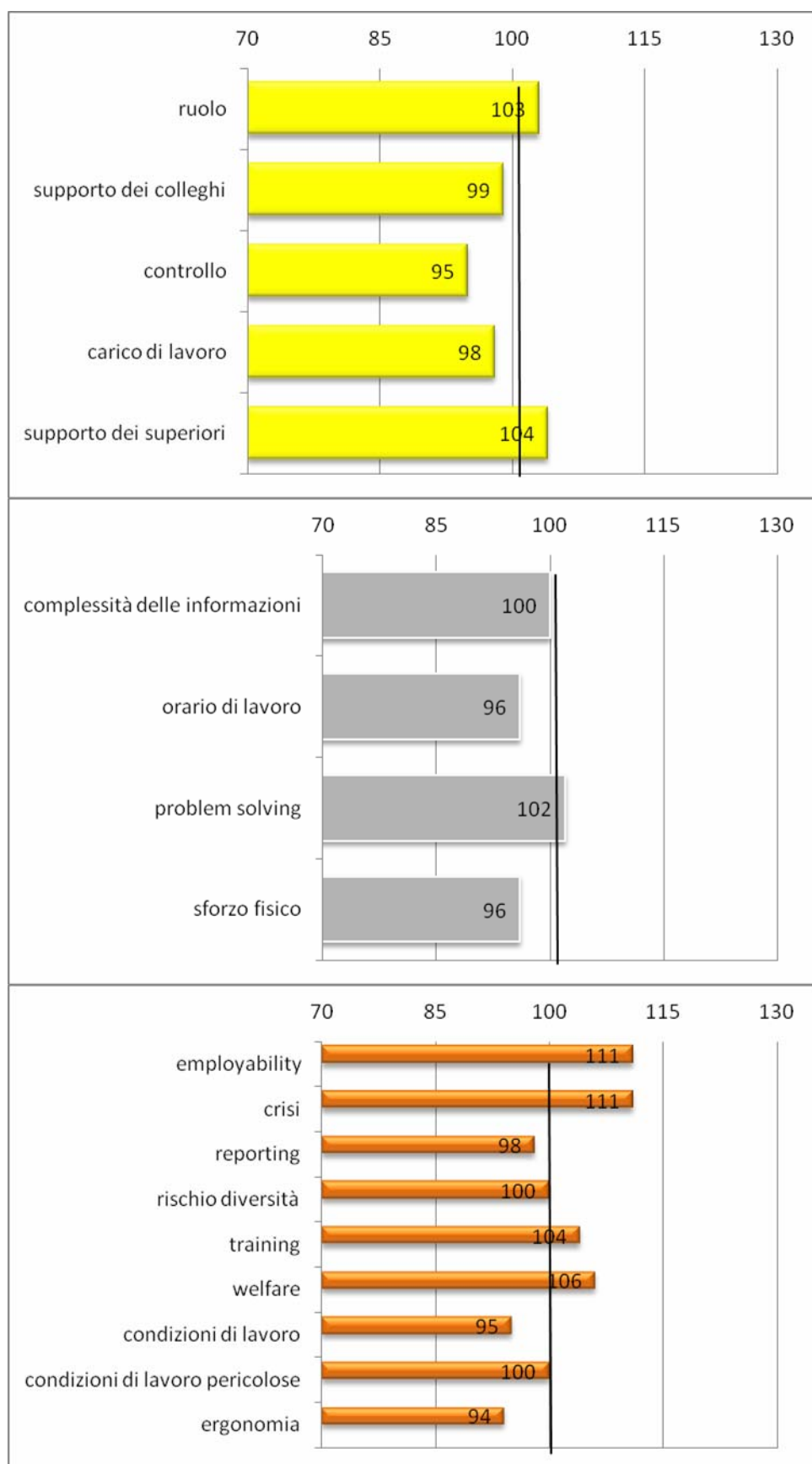


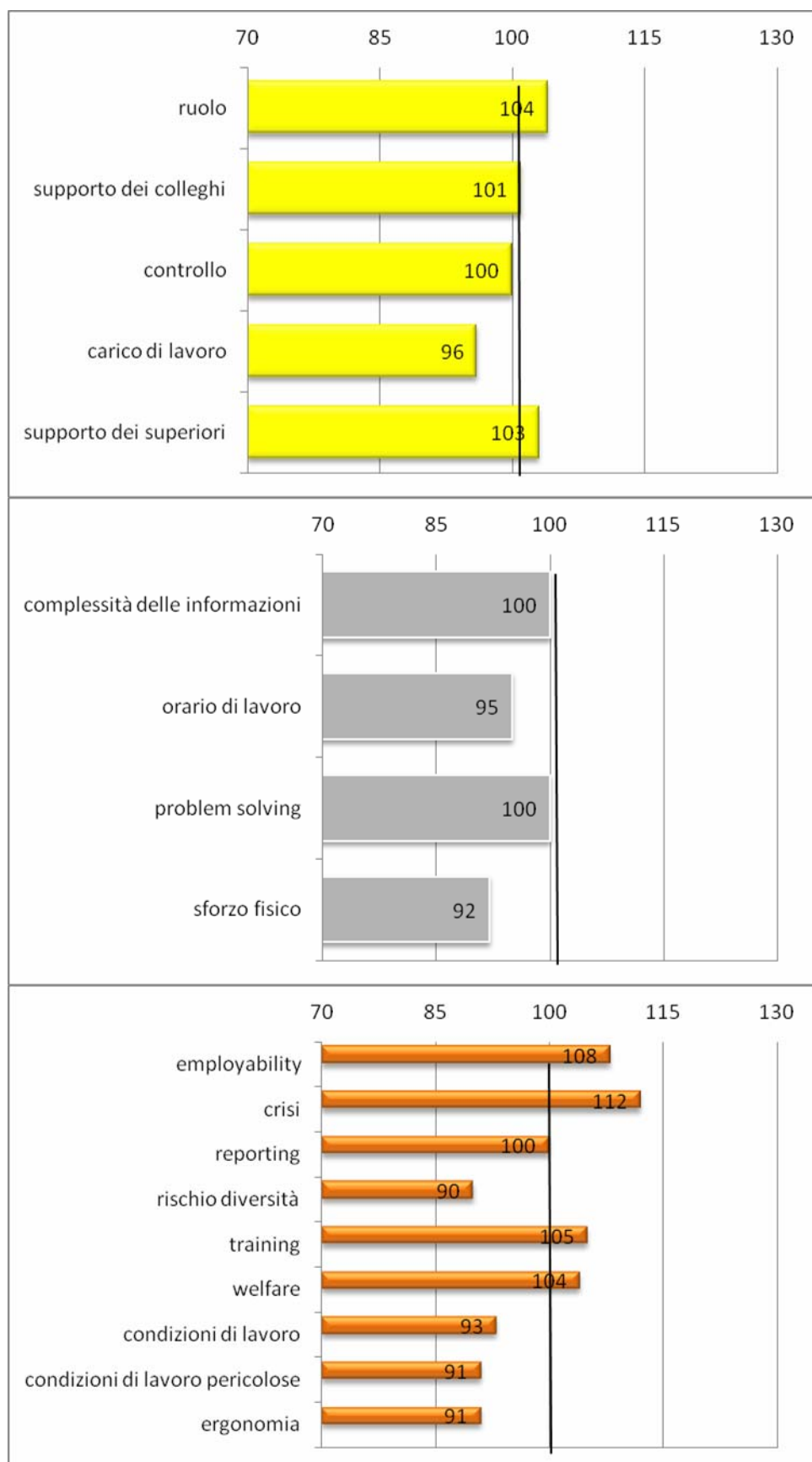
Grafico 9 - Area COMPETITIVITA' con anzianità maggiore di 15 anni



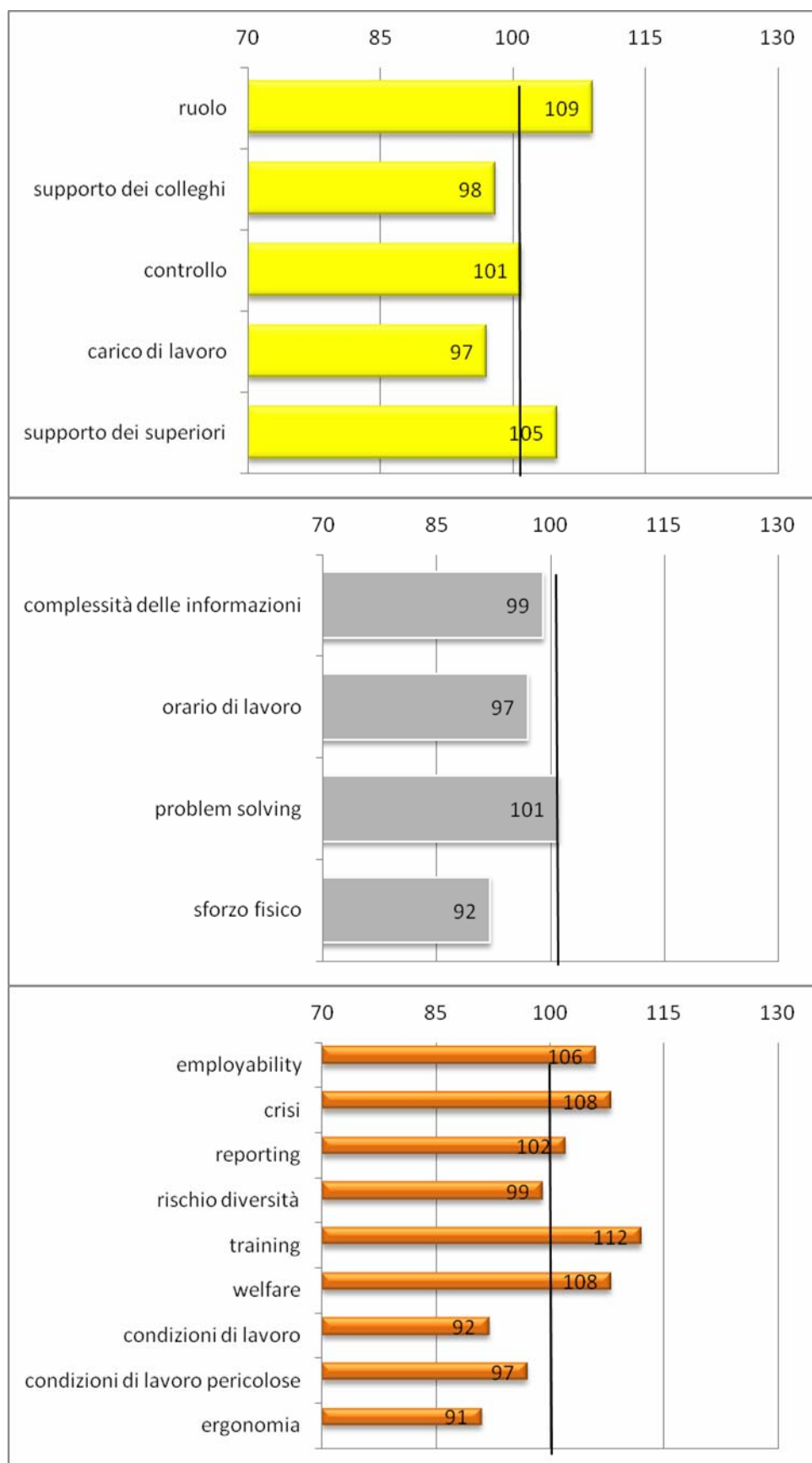
Area ORGANIZZAZIONE con anzianità maggiore di 15 anni



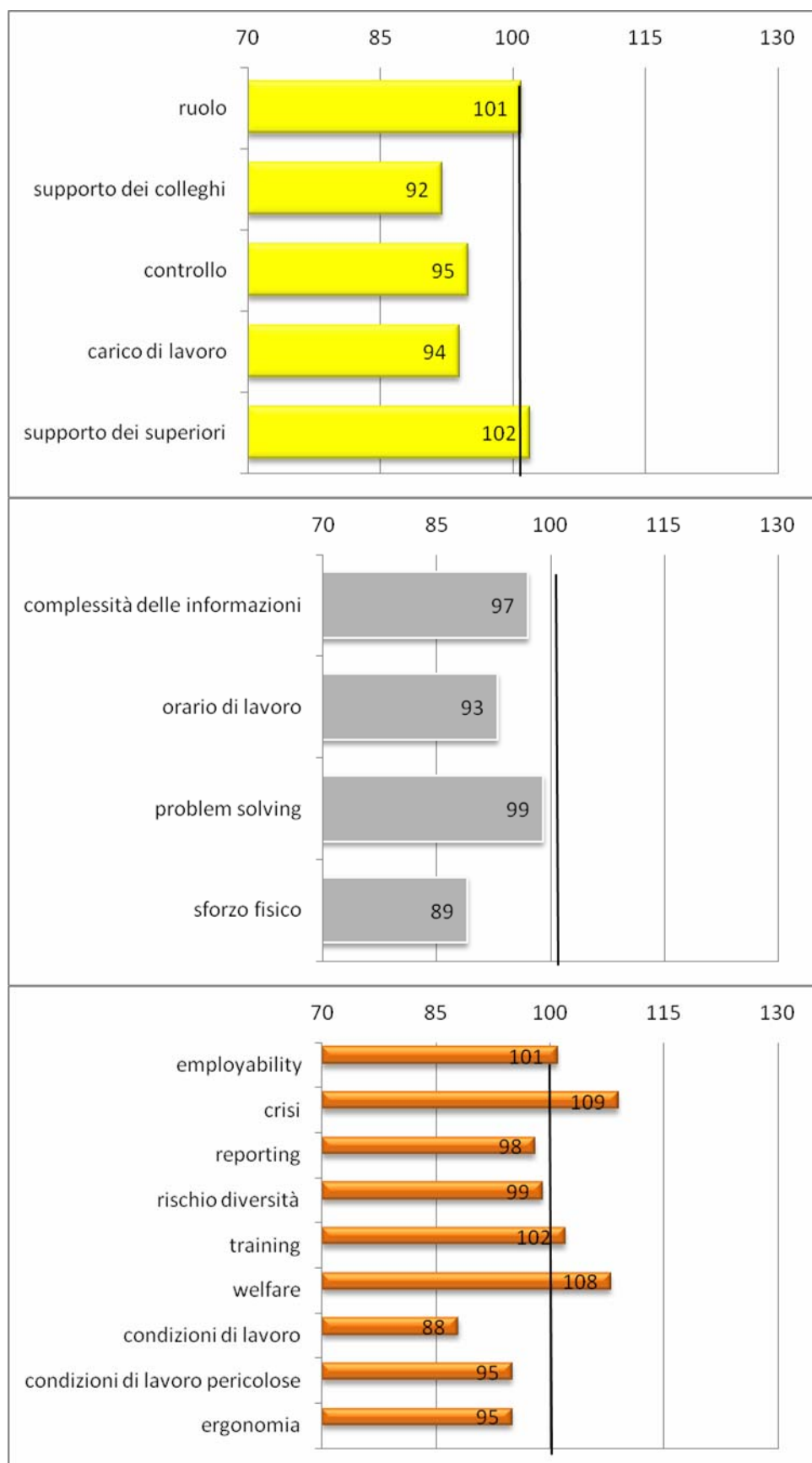
Graf. 9 - Area POL. TERRITORIALI con anzianità maggiore di 15 anni



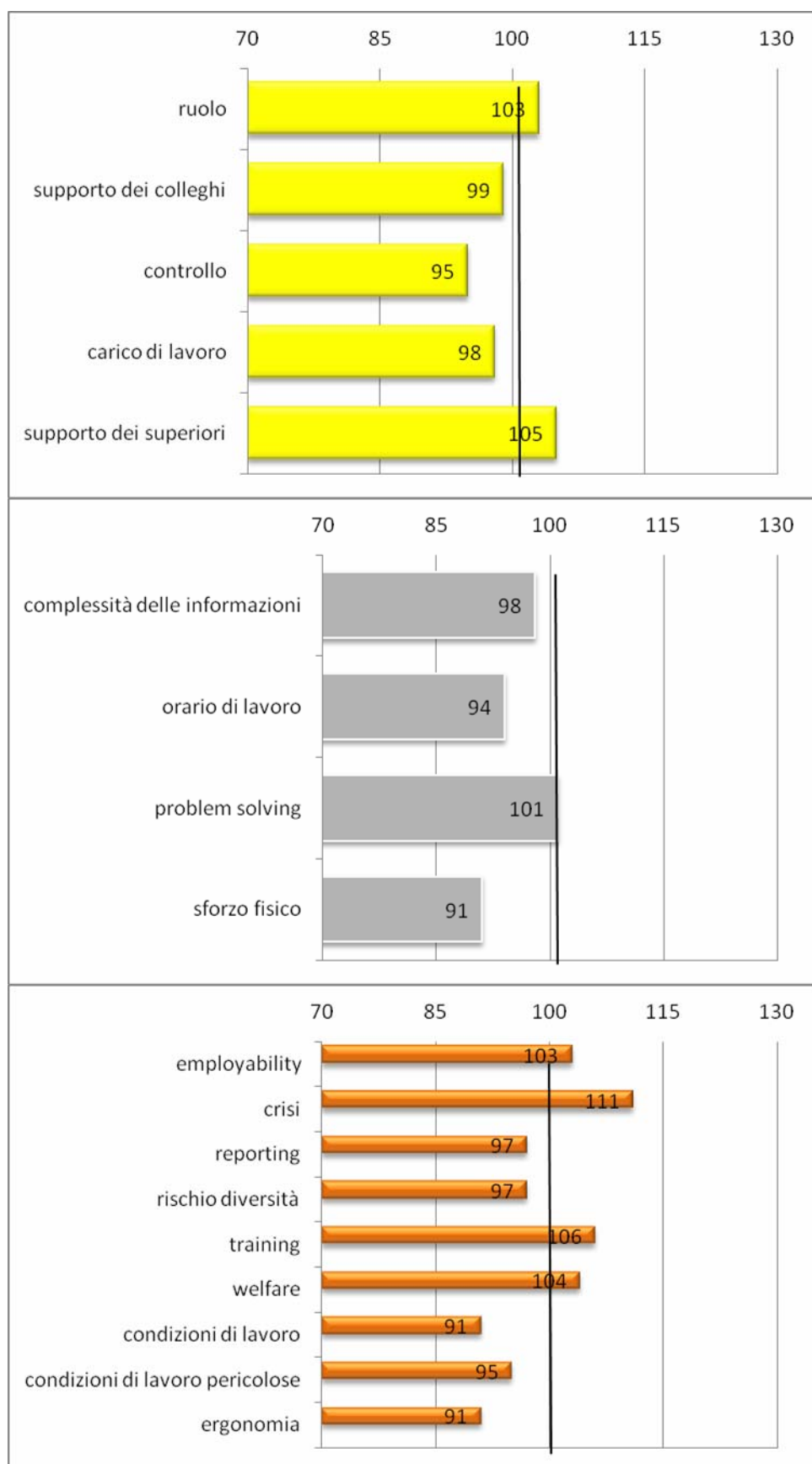
Graf. 9 - Area PRESIDENZA con anzianità minore di 15 anni



Graf. 9 - Area COMPETITIVITA' con anzianità minore di 15 anni



Graf 9 - Area ORGANIZZAZIONE con anzianità minore di 15 anni



Graf 9 - Area POL. TERRITORIALI con anzianità minore di 15 anni

PARTE 3 – CONFRONTO INTEGRATO- LA PERCEZIONE DEL LEADER

Le 18 dimensioni vengono analizzate sia in autovalutazione che in eterovalutazione (leader). Si valutano gli scostamenti tra la valutazione del leader sullo stress degli impiegati (eterovalutazione) e quella degli impiegati stessi (autovalutazione). All'aumentare degli scostamenti, sia in una direzione di valutazione marcata dello stress da parte dei leader rispetto a quella degli impiegati, sia nella direzione di valutazione marcata dello stress dagli impiegati rispetto a quella dal leader, si possono mettere in luce interessanti aspetti.

Vale la pena sottolineare come per la maggior parte delle dimensioni il rischio stress è valutato in modo simile dagli impiegati e dai leader in eterovalutazione (vedasi graf 10-11-12). Si rileva una tendenza dei leader a dare punteggi leggermente inferiori a quelli dati dagli impiegati. L'unico scostamento importante degno di nota riguarda il supporto dei superiori. Mentre i leader ipotizzano che i dipendenti Regione Toscana ricevano un adeguato supporto dai propri superiori, i dipendenti manifestano alcune criticità/difficoltà nel ricevere un adeguato sostegno.

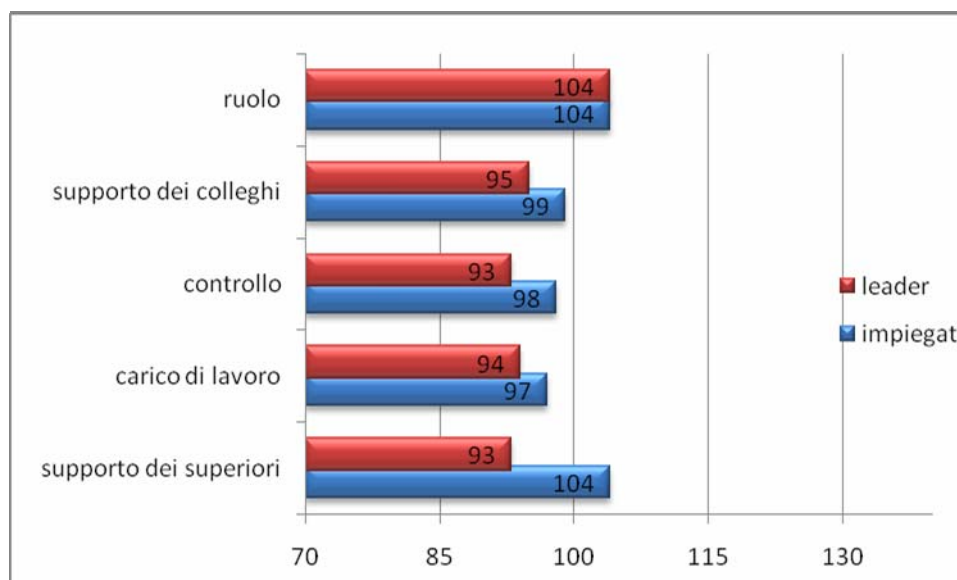


Grafico 10 - Questionario stress lavoro correlato : come i leader vedono lo stress degli impiegati

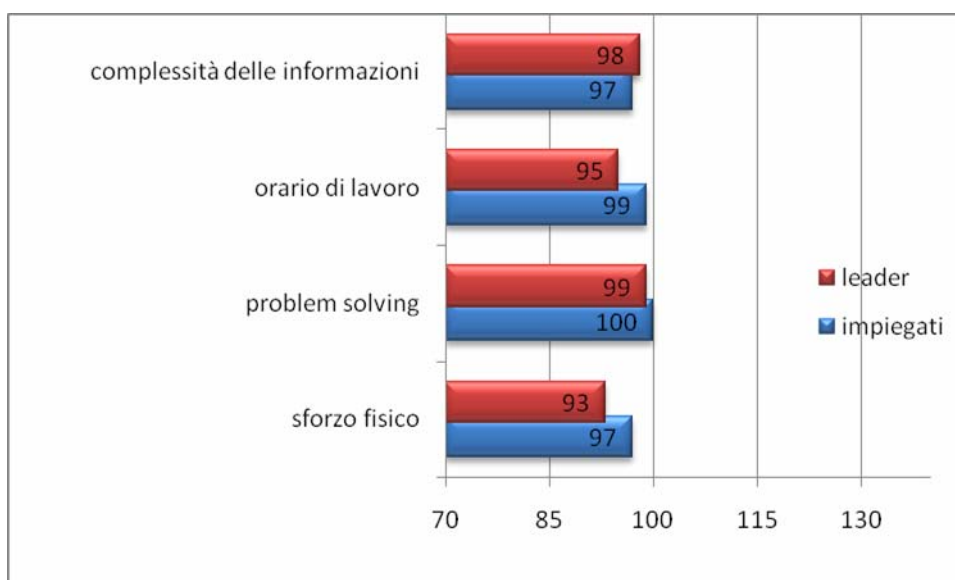


Grafico 11 - Questionario stress lavoro correlato : come i leader vedono lo stress degli impiegati

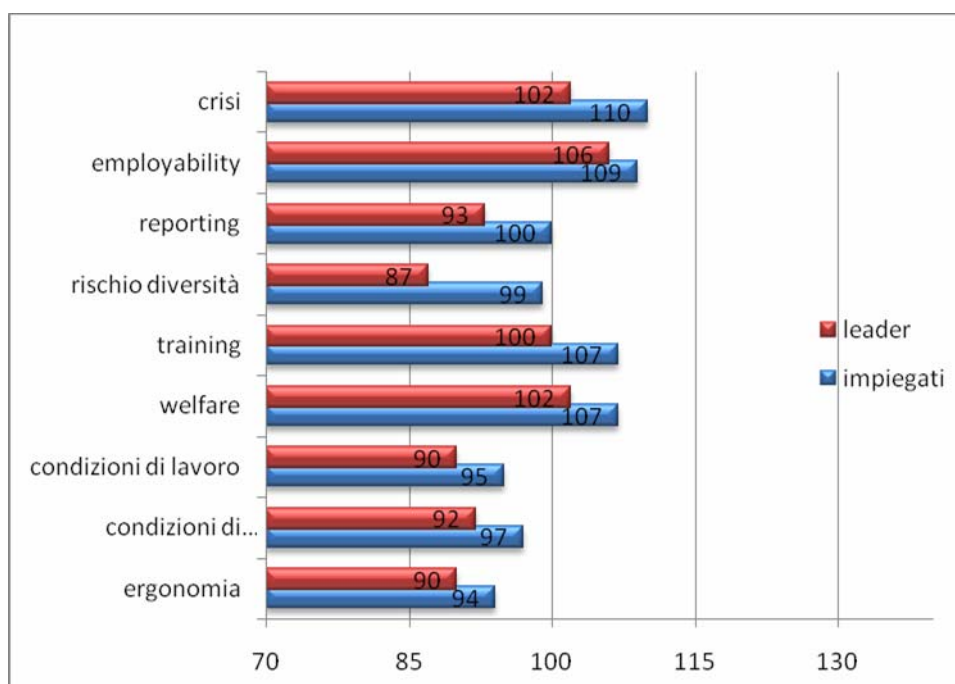


Grafico 12- Questionario stress lavoro correlato : come i leader vedono lo stress degli impiegati

PARTE 5 – CONCLUSIONI

Il livello di stress esperito dai dipendenti è risultato vicino alla media delineando una situazione di rischio stress lavoro correlato in azienda non particolarmente critica, ma comunque da tenere sotto controllo, con particolare riferimento alle diversi settori organizzativi e alle diverse professionalità. A livello dell'area individuo del questionario, emerge come lo scarso supporto dei superiori e possibili ambiguità e conflitti di ruolo possano creare situazioni di malessere e di disagio per il personale, soprattutto in alcune aree e per alcune tipologie di professionalità (si vedano grafici 7, 8 e 9). Se si denota invece una percezione abbastanza positiva del compito, sia nella dimensione più cognitiva che in quella più fisica. Inoltre, se il contesto fisico di lavoro viene percepito positivamente, il welfare aziendale sembra risultare basso e i lavoratori lamentano anche una scarsità di formazione. Inoltre, la paura della crisi sembra essersi diffusa a macchia d'olio nell'organizzazione, anche nelle figure apicali dell'organizzazione. Forte anche la percezione di scarso employability.

Inoltre, se è vero che i leader hanno tracciato una percezione di stress lavoro correlato dei dipendenti in linea con quello riportato dagli altri lavoratori, per quanto concerne il supporto dato ai dipendenti si è rilevata una rischiosa discrepanza leader-collaboratori.

Infine, è doveroso sottolineare come un numero significativo della popolazione aziendale potrebbe accusare delle difficoltà psicologiche, non solamente legate al contesto lavorativo, ma che sicuramente potrebbero inficiare la salute organizzativa con effetti spill-over e cross-over.

In conclusione, si consiglia un monitoraggio dello stress lavoro correlato presso la Regione Toscana la messa in atto di interventi formativi, con particolare riferimento ad alcune criticità che sono state sopra esplicitate, per il mantenimento e il miglioramento della qualità della vita lavorativa dei dipendenti. Non si presenta la necessità di mettere in atto interventi correttivi.