



Università degli Studi di Padova

Facoltà di Medicina e Chirurgia

**CORSO DI LAUREA TRIENNALE IN TECNICHE DELLA PREVENZIONE
NELL'AMBIENTE E NEI LUOGHI DI LAVORO**

Presidente prof. Bruno Saia

TESI DI LAUREA

RELAZIONE TRA IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E
L'ATTIVITÀ DEL TECNICO DELLA PREVENZIONE
NELL'AMBIENTE E NEI LUOGHI DI LAVORO

RELATORE: DR.SSA ANTONIA BALLOTTIN

LAUREANDO: UGO STOPPATO

ANNO ACCADEMICO 2006 - 2007

INDICE

IPOTESI.....	3
INTRODUZIONE	3
I° - IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	5
Definizione	5
Il quadro normativo	7
Benessere organizzativo e sanità	9
Le indagini sul benessere organizzativo in sanità.....	10
II° - IL TECNICO DELLA PREVENZIONE NELL'AMBIENTE E NEI LUOGHI DI LAVORO	13
Percorso Storico	13
Percorso formativo.....	17
Chi è e cosa fa il Tecnico della Prevenzione nell'Ambiente e nei Luoghi di Lavoro ?	18
III° - L'INDAGINE OSSERVAZIONALE	20
Popolazione - Campione	20
La popolazione dell'indagine.....	22
Il Campione dell'indagine	22
IV° - IL QUESTIONARIO	26
Caratteristiche del questionario predisposto.....	26
Parte relativa all'attività del Tecnico della Prevenzione	27
Parte relativa al Benessere Organizzativo	28
Predisposizione e somministrazione del questionario.	29
V° - RACCOLTA E TRASCRIZIONE DEI DATI.....	32
VI° - ILLUSTRAZIONE ED ELABORAZIONE DEI DATI.....	33
Quesiti elaborati.....	33
Attività del Tecnico della Prevenzione nell'Ambiente e nei Luoghi di Lavoro.....	33
Quesiti elaborati.....	36
Benessere organizzativo.....	36
Elaborazione del paragrafo "Caratteristiche del lavoro" del Questionario Ministeriale.....	38
VII° - DISCUSSIONI IN MERITO AI RISULTATI OTTENUTI E CONCLUSIONI	39
Primo commento ai grafici dei singoli quesiti.....	39
Correlazione tra Attività e Benessere.....	40
Ente di appartenenza	40
Anzianità di servizio.....	41
Tempo trascorso sul territorio	42
Sviluppo di abilità personali.....	43
Quanto si imparano ancora cose nuove.....	44
Quanto il Tecnico della Prevenzione nell'Ambiente e nei Luoghi di Lavoro dovrebbe partecipare ad eventi di formazione	45
Quanto partecipo ad eventi di formazione.....	45
Che tipo di prevenzione dovrei fare e quale faccio.....	46
Ipotesi.....	48
Discussione.....	48

Conclusioni:	49
VIII° - NOTE BIBLIOGRAFICHE:	51
IX° - APPENDICE	52
Il questionario somministrato	52

IPOTESI

Vi sono alcune attività svolte dal Tecnico della Prevenzione nell'Ambiente e nei Luoghi di Lavoro che concorrono, in modo rilevante rispetto ad altre, a caratterizzare la qualità di Ben-essere in cui opera detto professionista.

INTRODUZIONE

Dal punto di vista metodologico, L'indagine osservazionale che si va a presentare si è svolta realizzando e somministrando uno specifico questionario agli allievi del Percorso Straordinario dell'Anno Accademico 2006/2007 di Laurea Triennale In Tecniche della Prevenzione nell'Ambiente e nei Luoghi di Lavoro, attivato dalla Facoltà di Medicina e Chirurgia dell'Università di Padova.

I dati elaborati che andremo a presentare, raccolti nell'ambito del Corso Integrato di Psicologia del Lavoro, potranno essere utili a coloro che vorranno o dovranno interessarsi del contenuto e del contesto lavorativo in cui opera questa figura professionale e che concorrono a definirne il ruolo.

La tesi prevede **un primo capitolo** ove si approfondisce il tema del Benessere Organizzativo, la sua evoluzione di contenuto e normativa, con elementi sul mondo del lavoro in generale e talvolta specifici di quello sanitario. Va fin da subito chiarito che gli studi sul Benessere Organizzativo sono normalmente svolti ed hanno come soggetti tutti gli operatori di tutte le categorie che si trovano ad operare contestualmente in una specifica e singola "azienda" o "reparto".

Rispetto a tale ambito di applicazione, questo lavoro si riferisce invece alla sola specifica categoria di Tecnici della Prevenzione che, difatti, operano in differenti "luoghi di lavoro".

Differenti non solo per sede operativa, ma anche per ente di appartenenza e materia, essendo che gli intervistati operano presso i vari Servizi dei Dipartimenti di Prevenzione (SISP, SIAN, VET, SPISAL), presso i Servizi di Prevenzione e Sicurezza delle Aziende Ospedaliere e presso l'ARPAV.

Tuttavia, i lavori e i materiali disponibili in tema di Benessere Organizzativo, utilizzati in questa indagine, sono stati ritenuti utili per lo scopo.

Un secondo capitolo ove viene illustrata la figura professionale del Tecnico della Prevenzione dell'Ambiente e dei Luoghi di Lavoro, tramite l'evoluzione storica della professione così da evidenziarne, attraverso le norme che ne hanno regolamentato i compiti, la complessità della sua figura, gli ambiti in cui è chiamato ad operare e l'estrema varietà delle possibili attività svolte.

Il terzo capitolo nel quale illustrare la metodologia applicata dell'indagine osservazionale e la popolazione e il campione al quale è stato somministrato il questionario, così da evidenziarne caratteristiche e specificità proprie, evidenziandone i correlati limiti e criticità.

Al quarto capitolo viene illustrato e riportato il questionario che è stato somministrato, descrivendo il percorso logico seguito per la sua elaborazione.

Il quinto capitolo raccoglie la raccolta e la trascrizione dei dati

Nel sesto capitolo si trova l'illustrazione dei dati e delle elaborazioni

Il settimo capitolo riporta le discussioni in merito ai risultati ottenuti e le conclusioni cui si è giunti.

In coda, le note bibliografiche.

I° - IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Definizione

Il tema del benessere organizzativo, trattato all'interno del corso di Psicologia del lavoro, si pone all'interno della riflessione sull'importanza che assume, per la salute dei lavoratori, una corretta organizzazione del lavoro e gestione delle risorse umane.

Il termine Benessere Organizzativo, viene utilizzato sia per riferirsi allo stato soggettivo di coloro che lavorano in un determinato contesto organizzativo, sia per richiamare l'insieme dei fattori che contribuiscono a determinare il benessere del lavoratore.

La definizione più recente è quella che troviamo nel Programma Cantieri del Dipartimento della Funzione Pubblica: *“l'insieme dei nuclei culturali, dei processi e delle pratiche organizzative che animano la dinamica della convivenza nei contesti di lavoro promuovendo, mantenendo e migliorando la qualità della vita e il grado di benessere fisico, psicologico e sociale delle comunità lavorative”*.

Il nostro percorso deve necessariamente aver inizio nei primi anni del 1900, quanto l'affermazione del metodo efficientistico di Taylor (1985) portò ad una organizzazione del lavoro concentrata e finalizzata unicamente al fine di conseguire migliori risultati economici per l'impresa.

L'essere umano era considerato un essere passivo che rispondeva esclusivamente a stimoli economici e, oltretutto, veniva estromesso dalla vita lavorativa qualora, anche per patologie o infortuni conseguenti al lavoro stesso, non fosse stato più capace di garantire la produttività voluta.

Nei successivi primi decenni del secolo scorso, si iniziarono a costituire enti di previdenza al fine di intervenire in aiuto a coloro che non fossero stati più in grado di garantirsi il minimo di sussistenza.

Negli anni '30-'40 vengono poi istituiti i primi enti con funzioni di sorveglianza e di miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, ma l'attenzione è rivolta ancora principalmente al singolo individuo, alla cura del danno e alla valutazione delle condizioni dei lavori più potenzialmente pericolosi.

Nel dopoguerra, la diffusione degli studi di Mayo (1927) portò a prendere coscienza sempre più dell'effetto di efficienza conseguente all'attenzione all'uomo ed alle relazioni, portando con sé una visione sempre meno meccanicistica del lavoro.

Motivazioni, bisogni personali, sociali e l'influenza del gruppo condizionano l'attività del singolo

individuo al punto che condizioni di malessere e di disagio dei lavoratori possono limitarne il rendimento in termini produttivi.

Diversi autori tra cui Maslow (1954), contribuiscono a far crescere la consapevolezza che aspetti psicologici quali la motivazione, la soddisfazione dei bisogni sociali, l'appartenenza ad un gruppo, l'assunzione di responsabilità rispetto all'attività svolta siano elementi fondamentali non solo per evitare situazioni di disagio per il singolo individuo, ma anche per migliorare la produttività dell'azienda.

E' però solo agli inizi degli anni settanta che questa consapevolezza si diffonde e si sviluppa gradualmente l'interesse anche verso gli aspetti psico-sociali del lavoro.

La moderna concezione di salute (come esplicitato dalla definizione dell'OMS) intesa non più solo come assenza di malattia, ma come sviluppo di uno stato di benessere psico-fisico e sociale, ha aperto la strada ad interventi nelle organizzazioni nei quali la singola persona diventa primo responsabile della propria salute che egli tutela anche attraverso la modificazione dei propri stili di vita.

Negli anni '80 e successivi, la consapevolezza che non solo gli aspetti biologici, ma anche quelli psicologici e sociali influenzano la salute, apre la strada sempre più al concetto di "Prevenzione" fino a giungere a coniare il più recente principio della "Promozione" della salute.

In ambito lavorativo, gli aspetti legati alle relazioni umane, agli stili di convivenza e di comunicazione all'interno dei luoghi di lavoro sono elementi determinanti nel creare situazioni di benessere o malessere del singolo individuo e, di conseguenza, dell'intera organizzazione.

Con la Direttiva del Ministero della Funzione Pubblica del marzo 2004 sulle Misure finalizzate al miglioramento del Benessere Organizzativo nelle Pubbliche Amministrazioni, il Ministero intende sostenere e sensibilizzare le Pubbliche Amministrazioni rispetto al tema che viene considerato elemento cruciale ai fini dello sviluppo e dell'efficienza.

Le Pubbliche Amministrazioni sono invitate ad adottare misure per migliorare il benessere all'interno dell'organizzazione attraverso la valorizzazione delle risorse umane, l'accrescimento del senso di appartenenza, il miglioramento dei rapporti fra dirigenti ed operatori. L'obiettivo è quello di renderle attrattive per i talenti migliori, diffondendo la cultura della partecipazione quale presupposto dell'orientamento al risultato, al posto della cultura dell'adempimento.

L'attenzione al Benessere Organizzativo si deve concretizzare nel controllo e nello sviluppo di

alcune variabili critiche: allestimento di un ambiente di lavoro salubre, confortevole ed accogliente; definizione di obiettivi espliciti e chiari, riconoscimento e valorizzazione delle competenze dei dipendenti stimolando nuove potenzialità e pianificando adeguati interventi formativi; ascolto delle istanze dei dipendenti e attenzione alla circolazione delle informazioni; prevenzione dei rischi professionali; creazione di un clima franco e collaborativo; scorrevolezza operativa; giustizia organizzativa; apertura all'innovazione; controllo dei livelli di stress percepiti e gestione delle situazioni conflittuali.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha inoltre istituito il "Programma Cantieri", gruppo di lavoro formato da esperti e rappresentanti di amministrazioni pubbliche e private per approfondire il tema del Benessere Organizzativo.

Il quadro normativo

Questi cambiamenti culturali si sono tradotti, nei vari paesi, in normative che sottolineano la necessità di tutelare il lavoratore dai rischi psicosociali derivanti dall'organizzazione del lavoro.

In Italia, già nel 1942, l'art. 2087 del C.C. richiamava la necessità di tutelare la personalità morale dei lavoratori.

Gli inflazionati artt. 32 e 41 della Costituzione Italiana rimasero successivamente (1948) come il lavoro non può svolgersi in modo da recare danno alla dignità umana.

Sarà poi anche la Legge 300 del 1970 dal titolo "*Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento*" a ribadire ulteriormente il diritto alla tutela della salute.

E' tuttavia nell'esperienza di molti che, malgrado fossero in vigore autorevoli provvedimenti legislativi in materia, l'aspetto della salute psico-fisica rimase, per svariati decenni, auspicato ma sprovvisto di strumenti di concreta applicazione.

Il primo significativo passo di attuazione in materia si è avuto con l'approvazione del decreto legislativo 626/94.

L'art. 17 del citato D.L.vo, nell'ambito delle competenze del Medico Competente, prevede che egli collabori con il datore di lavoro non solo per la tutela della salute ma anche per l'integrità psico-fisica dei lavoratori.

Tale provvedimento, nel dare attuazione ad una serie di normative elaborate nell'ambito dell'UE, ha segnato una svolta importante nel concetto di sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, che non vede più nel singolo individuo e nell'ambiente fisico di lavoro l'unico oggetto dell'intervento di prevenzione; il campo delle attenzioni viene ampliato e vi trovano interesse anche gli aspetti legati all'organizzazione del lavoro.

Detto Decreto, grazie anche ad una ampia eco data dagli organi di comunicazione, ha suscitato grande interesse sociale. I media hanno recepito/ampliato l'attenzione della popolazione alla nuova "filosofia" che introduceva un ruolo attivo e non passivo dell'imprenditore rispetto al tema della sicurezza sul lavoro.

Nel decennio successivo all'emanazione del Decreto Legislativo, si è assistito ad un progressivo aumento dell'attenzione nei confronti dei rischi psico-sociali del lavoro.

In ambito europeo, la Commissione delle Comunità ha fortemente rimarcato la necessità di un approccio globale al tema della salute, individuando, in quello di lavoro, il luogo privilegiato per la prevenzione dei disturbi psicologici che entro il 2020, secondo l'OMS, diverranno la principale causa di inabilità al lavoro.

Ma tornando in Italia, l'INAIL nel 2003, in materia dei rischi psicosociali, diffonde la Circolare n. 71 del 17 dicembre 2003 avente per oggetto "*Disturbi psichici da costrittività organizzativa sul lavoro. Rischio tutelato e diagnosi di malattia professionale. Modalità di trattazione delle pratiche*".

Con detto documento si introduce una nozione di causa lavorativa di malattia che comprende non solo le nocività fisiche e biologiche delle lavorazioni in cui si sviluppa il ciclo produttivo aziendale ma anche quella riconducibile e conseguente all'organizzazione aziendale delle attività lavorative.

Vengono definite con precisione le situazioni di "costrittività organizzativa" più ricorrenti: *marginalizzazione dall'attività lavorativa; svuotamento delle mansioni; mancata assegnazione dei compiti lavorativi con inattività forzata; mancata assegnazione degli strumenti di lavoro; ripetuti trasferimenti ingiustificati; prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto; prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi anche in relazione ad eventuali condizioni di handicap psico-fisici; impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie; inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro; esclusione reiterata del lavoratore*

rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale; esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo.

Detta Circolare è stata successivamente e formalmente annullata con una Sentenza del TAR del Lazio, ma gli studi propedeutici alla sua stesura e all'approvazione, rimangono a testimoniare la necessaria e crescente attenzione ai temi dei rischi psico-sociali del lavoro.

Attualmente, con l'approvazione del Testo Unico con D.L.vo 81/2008, tale attenzione viene formalizzata in modo forte e chiaro.

Nella formulazione dell'art. 28, si dispone che il datore di lavoro esegua, tra le altre, anche la valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato. Inoltre, al fine di non incorrere nel silenzio cui erano occorsi i medesimi richiami nella normativa precedente, fornisce esplicitamente il percorso da seguire per darne concreta attuazione.

Il legislatore non si limita a citare la materia dei rischi psico-sociali in via generale, ma li individua richiamando espressamente i contenuti in materia riportati dall'Accordo Europeo dell'8 Ottobre 2004 tra le *“Organizzazioni Europee dei Sindacati dei lavoratori, degli Artigiani e degli Industriali”*.

Benessere organizzativo e sanità

Sono molti gli aspetti caratteristici delle Organizzazioni sanitarie che fanno del clima organizzativo un elemento critico.

L'atto sanitario è caratterizzato da una estrema complessità che la letteratura colloca ad almeno 3 livelli:

Complessità degli aspetti tecnici:

Questo elemento si è accentuato negli ultimi decenni con l'avvento delle tecnologie in medicina ed ha condotto ad un aumento della specializzazione.

Oggi l'intervento sanitario non avviene più in un rapporto uno a uno, ma richiede la collaborazione stretta fra più professionisti: ciò chiama in causa fortemente gli aspetti organizzativi.

Inoltre la continua evoluzione tecnologica se da un lato permette di raggiungere maggiore efficienza ed efficacia, dall'altro introduce elementi di innovazione che costringono a frequenti modifiche organizzative.

Complessità degli aspetti relazionali:

Essa riguarda non solo il rapporto col malato ma anche il rapporto interno all'organizzazione.

Nessuna altra azienda infatti presenta al suo interno un numero così elevato di professioni, tutte ad alta specializzazione e di buon livello culturale.

Questo tipo di azienda viene definita dalla letteratura "intensiva in personalità" (personality intensive) o "intensiva in cervello" (brain intensive) e richiede di investire molto sugli aspetti "soft" dell'organizzazione quali sono gli aspetti comportamentali, culturali e psicologici del lavoro.

Complessità delle relazioni con il sistema sociale e delle dimensioni etiche:

Il professionista sanitario oggi si incontra necessariamente con l'organizzazione, con i cittadini/utenti, con i colleghi, con i saperi, con il sistema sociale nel suo insieme che lo interrogano sull'uso corretto delle risorse pubbliche.

Di fronte a queste peculiarità, risulta evidente la criticità, per le Aziende Sanitarie, della risorsa umana e l'importanza che riveste il modo di vivere, di agire, di ben-essere all'interno dell'organizzazione ai fini della qualità, dell'efficienza e dell'efficacia del servizio erogato.

Le indagini sul benessere organizzativo in sanità

Come abbiamo visto, gli studi più recenti sulle Organizzazioni sanitarie hanno sottolineato che esiste un legame profondo fra efficienza e soddisfazione lavorativa, fra salute lavorativa e soddisfazione del cliente.

I mutamenti culturali tradotti in modifiche normative mettono fortemente al centro dell'organizzazione del lavoro il lavoratore, non più rappresentato con una concezione riduttiva e limitante che vede nelle persone semplicemente braccia o conoscenze, ma come individuo competente, come soggetto del quale vanno valorizzati tutti gli aspetti: l'individuo è co-costruttore della realtà organizzativa.

Appare evidente quindi in questa concezione che la persona, per poter esprimere appieno le proprie potenzialità anche attraverso l'assunzione di maggiori responsabilità dirette nella propria attività professionale, deve poter agire in un clima positivo, che consideri il benessere come patrimonio fondamentale dell'organizzazione.

Quindi, tutte le Aziende che vogliono tener conto dei contributi della ricerca in ambito organizzativo per i loro programmi di miglioramento della qualità fanno delle indagini sul Clima e sul Benessere Organizzativo uno dei punti di partenza.

In questo modo esse possono ricavare in primo luogo informazioni importanti su molti aspetti concreti e contingenti della propria organizzazione ed identificare vie da seguire e priorità di intervento nel promuovere azioni di miglioramento a breve, medio e lungo termine.

In secondo luogo, le indagini sul benessere possono costituire uno strumento che rende evidente ai dipendenti il cambiamento culturale in corso, attraverso il loro coinvolgimento diretto nel processo di riprogettazione organizzativa.

Per tentare di rispondere alle spinte al cambiamento - favorito anche dalle modifiche normative in particolar modo il decentramento a livello regionale del finanziamento della spesa sanitaria e dell'organizzazione dei servizi e la riforma del sistema normativo del pubblico impiego - e orientare i loro interventi organizzativi, molte Aziende sanitarie in questo ultimo quinquennio hanno avviato indagini sul Benessere organizzativo.

Una di queste indagini è stata realizzata specificatamente dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed è denominata, "Il Questionario del Benessere del Programma Cantieri", un progetto volto a sostenere le Pubbliche Amministrazioni in un percorso di rinnovamento attorno ad alcune tematiche ritenute strategiche ai fini dell'innovazione.

Un gruppo di esperti, in collaborazione con la Facoltà di Psicologia 2 dell'Università "La Sapienza" di Roma, ha compiuto preliminarmente un percorso di studio e di ricerca sul tema del Benessere Organizzativo arrivando a darne una definizione e a descriverne una serie di dimensioni.

Con Benessere Organizzativo essi intendono l'insieme dei nuclei culturali, dei processi e delle pratiche organizzative che animano la dinamica della convivenza nei contesti di lavoro promuovendo, mantenendo e migliorando la qualità della vita e il grado di benessere fisico, psicologico e sociale delle

comunità lavorative.

Sulla base di svariati indicatori, è stato predisposto, sperimentato e validato su un campione di 11 Amministrazioni Pubbliche un questionario che permette di rilevare gli elementi positivi e negativi all'interno di ciascuna Azienda e sulla base del quale predisporre interventi mirati di miglioramento.

II° - IL TECNICO DELLA PREVENZIONE NELL'AMBIENTE E NEI

LUOGHI DI LAVORO

Percorso Storico

Vigili Sanitari Comunali

Il primo atto reperito cui si può ritenere possa esser fatto risalire il primo formale riconoscimento della figura dell'attuale Tecnico della Prevenzione nell'Ambiente e nei luoghi di Lavoro è il R.D. 7042 del 1890.

Con tale Decreto, e con le relative Istruzioni Ministeriali, veniva previsto che nei Comuni in cui, per dimensioni, l'Ufficiale Sanitario (Comunale) non poteva, da solo, eseguire tutte le ispezioni, potevano essere assegnati a tali compiti gli Agenti Municipali più meritevoli.

Detto personale assumeva quindi il nome di Vigili Sanitari.

Ne deriva che detto operatore, pur rimanendo alle dipendenze del comune, non agiva secondo un proprio ambito specifico ed espresso di competenza, ma condivideva con il sanitario le competenze ispettive non esclusivamente mediche dell'ufficio dell'Ufficiale Sanitario.

Vigili Sanitari Provinciali

Successivamente, con i RR.DD. n. 2889/1923 e n. 155/1927 ed il trasferimento alle Province dei Laboratori Municipali, veniva prevista la figura del Vigile Sanitario Provinciale, alle dipendenze del Medico provinciale e del Veterinario provinciale.

L'ambito di competenza, stabilito dall'art. 91 del T.U.LL.SS. approvato con R.D. 27 Luglio 1934, oltre ad alcune operatività disposte da normative specifiche, prevedeva che essi:

- a) *vigilano sulle condizioni igieniche del suolo, degli aggregati urbani e rurali e delle abitazioni, sulla salubrità delle bevande e delle sostanze alimentari, sui mercati e sui pubblici esercizi;*
- b) *compiono, alla dipendenza dell'ufficiale sanitario, le ispezioni che vengono disposte dal medico provinciale o dal direttore di reparto del laboratorio provinciale e riferiscono agli stessi sui risultati degli accertamenti, sulle contestazioni fatte e sui provvedimenti attuati;*
- c) *vigilano sull'esecuzione delle misure disposte per la profilassi delle malattie infettive;*
- d) *esercitano tutte le altre attribuzioni di vigilanza igienica sanitaria che sono prescritte dalle leggi;*

- e) *Per l'esercizio di tali funzioni di vigilanza sono attribuiti ai vigili sanitari le facoltà spettanti per legge ai vigili comunali;*
- f) *Essi non possono entrare in funzione se non dopo aver prestato giuramento dinanzi al pretore.*

In quel quadro normativo, fin già da quel tempo in continua evoluzione, l'ambito di competenza era evidentemente senza confini precostituiti ma veniva a determinarsi, di volta in volta, dalle previsioni delle leggi in tema generale di vigilanza sanitaria.

Nel 1958 il personale ispettivo, così come tutto il personale sanitario fino ad allora alle dipendenze dell'Alto Commissario di Igiene e Sanità del Ministero dell'Interno, passa al neo costituito Ministero della Sanità.

Igiene e Sanità Pubblica + Veterinaria + Medicina del Lavoro

Con la legge di riforma sanitaria 833/1978, l'educazione sanitaria fu messa al primo posto tra gli obiettivi del Servizio Sanitario Nazionale per il perseguimento della tutela della salute.

Educazione sanitaria o, secondo più moderne e significative espressioni, di educazione alla salute o di promozione della salute.

Furono così costituite le Unità Sanitarie Locali.

Nella Regione Veneto, la materia di cui si occupavano l'Ufficiale Sanitario e il Medico e il Veterinario Provinciali, viene regolamentata, tra le altre, con tre fondamentali Leggi Regionali:

n. 77/80 *con la quale le funzioni in materia di igiene e sanità pubblica veterinaria e di polizia veterinaria non espressamente riservate allo stato e alla regione, ivi comprese le funzioni già demandate all'ufficio del veterinario provinciale, sono attribuite ai comuni che le esercitano mediante le unità sanitarie locali, ferme restando le attribuzioni di ciascun sindaco quale autorità sanitaria locale.*

n. 78/80 *con la quale le funzioni in materia di igiene e sanità pubblica, non espressamente riservate allo stato e alla regione, ivi comprese le funzioni demandate all'ufficio del medico provinciale, sono attribuite ai comuni che le esercitano attraverso il settore dell'unità sanitaria locale indicato nell'art. 6, lett. a), della legge regionale 7 marzo 1980, n. 13 , ferme restando le attribuzioni di ciascun sindaco quale autorità sanitaria locale.*

Il Sindaco svolgerà il compito mediante i Settori Igiene e Veterinario della costituita ULSS che diventeranno, di fatto, gli organi tecnico-sanitari dell'Autorità Sanitaria Locale.

Entrambe le leggi regionali, in merito al personale di vigilanza, riportavano la medesima indicazione: *L'attività ispettiva di vigilanza e controllo è diretta dal (responsabile del settore veterinario)(responsabile del settore per l'igiene pubblica e per la prevenzione e sicurezza degli ambienti di lavoro) che può avvalersi di personale posto alle sue dipendenze o chiedere di avvalersi di altro personale con qualifica di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio.*

Le persone indicate nel comma precedente, nei limiti del servizio a cui sono destinate e secondo le attribuzioni a esse conferite dalla legge, svolgono le funzioni di ufficiale o agente di polizia giudiziaria.

L.R. 54/82 con la quale *le funzioni di prevenzione, di igiene e sicurezza negli ambienti di lavoro, non espressamente riservate allo Stato e alla Regione e attribuite alla competenza dei comuni ai sensi degli artt. 13, 14, lettera f) e 20 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, vengono esercitate dagli stessi attraverso le Unità sanitarie locali, che utilizzano il settore indicato dall'art. 6, lettera a), della legge regionale 7 marzo 1980, n. 13 , il servizio di prevenzione, igiene e sicurezza negli ambienti di lavoro di cui al comma successivo, e il presidio multizonale di prevenzione di cui al titolo secondo della presente legge. Le funzioni in materia di prevenzione, igiene e di controllo dello stato di salute dei lavoratori, già attribuite alla competenza dei disciolti: ente nazionale per la prevenzione degli infortuni e associazione nazionale per il controllo della combustione, nonché l'ispettorato del lavoro, che non siano riservate allo Stato o attribuite allo istituto superiore per la prevenzione e per la sicurezza del lavoro e all'ente nazionale energie alternative, sono svolte dall'Unità sanitaria locale che si avvale dei suoi servizi e del presidio multizonale di prevenzione.*

Sono svolti dal presidio multizonale di prevenzione i compiti strumentali e analitici già dei laboratori provinciali di igiene e profilassi con l'esclusione delle indagini diagnostiche effettuate per finalità terapeutiche e comunque non collegate con attività di prevenzione, da assegnare ai servizi di laboratorio delle Unità sanitarie locali. Il presidio multizonale di prevenzione svolge altresì le funzioni in materia di prevenzione, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro già dell'Enpi, dell'Ancc, dell'ispettorato del lavoro riservate alla competenza delle Unità sanitarie locali, ai sensi del decreto legge 22 gennaio 1982, n. 10,

convertito nella legge 23 marzo 1982, n. 97, il cui esercizio richiede l'impiego di specifiche apparecchiature tecniche e/ o elevati livelli di specializzazione degli operatori.

Personale di Vigilanza ed Ispezione

I vigili sanitari, comunali e provinciali, vengono quindi trasferiti alle ULSS per svolgere la stessa attività fino al quel tempo svolta alle dipendenze dei medesimi dirigenti, ma con la denominazione di “operatore professionale personale di vigilanza e ispezione” (D.P.R.761/79 e DPR 821/84).

Il personale di vigilanza, talvolta con criteri differenti tra le aziende sanitarie, viene però suddiviso nei ruoli Tecnico e Sanitario, con svariate denominazioni (personale tecnico diplomato addetto a servizi di Vigilanza Igienica, Tecnici d'Igiene, Ispettori d'Igiene, Delegati Sanitari, Vigili Sanitari, Guardie di Sanità)

Solo più tardi, il Consiglio Sanitario Nazionale esprimerà parere favorevole per l'inserimento di tutte queste figure in un unico ruolo, quello sanitario.

Igiene e Sanità Pubblica – Agenzia Regionale per la Protezione dell’Ambiente

Il referendum del 1993, toglie alle ASL la competenza sui controlli ambientali. La vittoria del referendum spinge il legislatore a promulgare il D.L. 4 dicembre 1993, n. 496 "Disposizioni urgenti sulla riorganizzazione dei controlli ambientali e istituzione della Agenzia nazionale per la protezione dell'ambiente", convertito in L. 21 gennaio 1994, n. 61.

Sulla base di questa legge nazionale le regioni hanno istituito con proprie leggi le Agenzie Regionali per la Protezione Ambientale (ARPAV nel Veneto).

Nel Veneto, pressoché tutto il personale dei Presidi Multizonali di Prevenzione e parte dei Tecnici della Prevenzione nell’Ambiente e nei Luoghi di Lavoro che erano alle dipendenze delle ULSS, vengono trasferiti nelle nuove Agenzie.

Dipartimento di Prevenzione

Il D.Lgs. 502/92 ha innescato il processo di aziendalizzazione del Servizio Sanitario Nazionale, prevedendo in ogni Azienda Sanitaria l’istituzione del Dipartimento di Prevenzione.

In Veneto, con la L.R. 56/1994 viene individuato il Dipartimento di Prevenzione, articolato nei Servizi ai quali verranno trasferite le competenze delle citate Leggi Regionali 77/80, 78/80 e 54/82.

Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro

Con il Decreto del Ministero della Sanità 17 gennaio 1997, n. 58, viene istituita l'attuale figura professionale.

Il dispositivo ministeriale elenca una serie di funzioni di vigilanza e controllo nei diversi campi d'intervento, confermando al Tecnico della Prevenzione, nell'ambito delle proprie attribuzioni, la qualifica di *Ufficiale di Polizia Giudiziaria* ed affermando gli importanti principi di “*autonomia tecnico professionale*” e di “*responsabilità*”: tutto ciò in stretta connessione con la previsione di un percorso formativo specifico di livello universitario con il Diploma Universitario, in seguito sostituito dalla Laurea Triennale.

Tutto il personale precedentemente inquadrato in “operatore professionale personale di vigilanza e ispezione”, viene ad assumere il ruolo della nuova figura professionale

Percorso formativo

Pare non irrilevante, anche al fine di illustrare il percorso fatto, evidenziare quale sia il percorso formativo richiesto negli anni dal legislatore per poter accedere al ruolo.

Inizialmente, con la Circolare n. 64 del 04/08/1939, il Ministero dell'Interno, alle cui dipendenze erano gli operatori della Sanità Pubblica, aveva disposto che detto personale dovesse essere in possesso di licenza di scuola media inferiore.

Successivamente, con il DM 30/01/1982, il livello formativo minimo fu alzato ai diplomi di scuola media superiore di “Perito Agrario” – “Perito Industriale”– “Geometra” a cui fece seguito, con il D.L.vo 502/1992 il possesso di Diploma Universitario, per arrivare all'attuale previsione di Diploma di Laurea di primo Livello.

Chi è e cosa fa il Tecnico della Prevenzione nell'Ambiente e nei Luoghi di Lavoro ?

Il Tecnico della Prevenzione nell'Ambiente e nei Luoghi di Lavoro è l'operatore sanitario che, in possesso del diploma universitario abilitante, è:

- ◆ *Responsabile, nell'ambito delle proprie competenze, di tutte le attività di prevenzione, verifica e controllo in materia di igiene e sicurezza ambientale nei luoghi di vita e di lavoro, di igiene degli alimenti e delle bevande, di igiene di sanità pubblica e veterinaria;*
- ◆ *Egli opera nei servizi con compiti ispettivi e di vigilanza;*
- ◆ *E' nei limiti delle proprie attribuzioni, ufficiale di polizia giudiziaria;*
- ◆ *Svolge attività istruttoria, finalizzata al rilascio di autorizzazioni o di nulla osta tecnico sanitari per attività soggette a controllo;*
- ◆ *Istruisce, determina, contesta e notifica le irregolarità rilevate e formula pareri nell'ambito delle proprie competenze;*
- ◆ *Vigila e controlla gli ambienti di vita e di lavoro e valuta la necessità di effettuare accertamenti ed inchieste per infortuni e malattie professionali;*
- ◆ *Vigila e controlla la rispondenza delle strutture e degli ambienti in relazione alle attività ad esse connesse;*
- ◆ *Vigila e controlla le condizioni di sicurezza degli impianti;*
- ◆ *Vigila e controlla la qualità degli alimenti e bevande destinati all'alimentazione dalla produzione al consumo e valuta la necessità di procedere a successive indagini specialistiche;*
- ◆ *Vigila e controlla l'igiene e sanità veterinaria, nell'ambito delle proprie competenze, e valuta la necessità di procedere a successive indagini;*
- ◆ *Vigila e controlla i prodotti cosmetici;*
- ◆ *Collabora con l'amministrazione giudiziaria per indagini sui reati contro il patrimonio ambientale, sulle condizioni di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro e sugli alimenti;*
- ◆ *Vigila e controlla quant'altro previsto da leggi e regolamenti in materia di prevenzione sanitaria e ambientale, nell'ambito delle proprie competenze;*
- ◆ *Svolge con autonomia tecnico professionale le proprie attività e collabora con altre figure professionali all'attività di programmazione e di organizzazione del lavoro della struttura in cui opera;*

- ◆ *È responsabile dell'organizzazione della pianificazione, dell'esecuzione e della qualità degli atti svolti nell'esercizio della propria attività professionale;*
- ◆ *Partecipa ad attività di studio, didattica e consulenza professionale nei servizi sanitari e nei luoghi dove è richiesta la sua competenza professionale; contribuisce alla formazione del personale e collabora direttamente all'aggiornamento relativo al proprio profilo e alla ricerca;*
- ◆ *Svolge la sua attività professionale, in regime di dipendenza o libero professionale, nell'ambito del servizio sanitario nazionale, presso tutti i servizi di prevenzione, controllo e vigilanza previsti dalla normativa vigente.*

III° - L'INDAGINE OSSERVAZIONALE

Popolazione - Campione

Tenuto conto della numerosità ed eterogeneità della popolazione su cui si intende condurre la rilevazione, è possibile raccogliere le percezioni di tutta la popolazione (osservazione totalitaria) oppure di un campione rappresentativo di tale popolazione (osservazione a campione).

Poiché spesso risulta dispendioso condurre una rilevazione sulla popolazione totale, frequentemente si individua un campione, sul quale effettuare l'indagine.

Le percezioni raccolte attraverso tali tecniche campionarie possono essere generalizzate all'intera popolazione se il campione è rappresentativo dell'intera popolazione da cui è stato estratto.

Il campionamento probabilistico

Il campione si può definire rappresentativo dell'intera popolazione quando è probabilistico. Questo concetto coincide con buona approssimazione con quello di campione casuale.

Ad esempio, se si estrae in modo casuale un campione di cittadini dall'insieme dei fruitori annuali di un servizio, al fine di raccogliere le percezioni e i livelli di soddisfazione, le percezioni e i livelli di soddisfazione dei cittadini da cui è formato tale campione saranno rappresentativi di quelle dell'insieme dei cittadini che usufruiscono di quel servizio in un anno. È quindi possibile raccogliere le percezioni di qualità dal campione di cittadini così selezionato, e ipotizzare che tali percezioni siano generalizzabili a tutta la popolazione considerata.

Numerosità del campione

La numerosità del campione può essere calcolata attraverso l'uso di programmi informatizzati (ad es. EpiInfo) che tengono conto della grandezza della popolazione e della probabilità di errore accettata durante la rilevazione. Indicativamente, tanto più grande è il campione, tanto più quel campione è sensibile nel rilevare le percezioni reali dell'intera popolazione a parità di tipo di campionamento.

Diversi autori indicano in 30 individui il numero minimo accettabile di partecipanti alla rilevazione (30 questionari compilati), mentre un campione di circa 100 individui (100 questionari compilati) potrebbe essere ritenuto adeguato per poter confrontare i sottogruppi per le variabili che si vogliono indagare. In realtà

non esistono dei “numeri magici” che assicurino la sensibilità del campione nel rilevare le percezioni e i livelli di soddisfazione dell’intera popolazione, ma l’ausilio delle tecniche di campionamento può assicurare il raggiungimento di una precisione prestabilita.

Costruzione del campione

Stabilita la numerosità campionaria, si procede a individuare le unità di rilevazione – i cittadini - di cui si intendono raccogliere le percezioni. Queste unità andranno estratte da una lista di campionamento.

Individuata tale lista, conviene numerare le unità, in modo da poterle riconoscere univocamente senza possibilità di errore.

Il campionamento casuale semplice

Una prima forma di selezione delle unità campionarie è il campionamento casuale semplice (CCS), attraverso il quale ciascun individuo della popolazione ha uguale possibilità di essere scelto per il campione.

Ad esempio: estrarre da un’urna contenente palline identiche e con un’identica probabilità di essere “pescate”.

Operativamente, alcuni programmi informatizzati generano numeri casuali che selezionano il campione dalla lista di campionamento.

3.2. Il campionamento non probabilistico

Il campionamento non probabilistico si distingue per la modalità di selezione ragionata degli individui sui cui condurre la rilevazione.

Si definisce come campionamento accidentale un campionamento in cui sono selezionati i primi individui che “capitano” nella fase di rilevazione. Ad esempio, nelle rilevazioni condotte nei servizi sanitari è possibile selezionare i fruitori di un servizio in un periodo di tempo fissato (ad es. una settimana, un mese, ecc.).

La popolazione di riferimento è costituita dall’insieme dei fruitori di quel servizio nell’arco di un anno. Il campione è formato dalla quota di fruitori di quel servizio durante una frazione di un anno (ad es. un mese). Tale campione ha una rappresentatività limitata da alcuni fattori, pur assumendo che i fruitori di un

servizio sanitario in un mese qualsiasi (ad es. marzo) abbiano percezioni e livelli di soddisfazione sostanzialmente simili ai fruitori di quel servizio nel corso dell'intero anno.

I campioni non probabilistici sono spesso utilizzati per rilevare elementi della popolazione complessiva, che possono essere considerati nell'orientare le decisioni della leadership di una organizzazione.

È consigliabile non effettuare rilevazioni nei mesi di dicembre, luglio e agosto, o in prossimità di festività programmabili.

Costruzione del campione

Tutti gli individui che accedono al servizio nel periodo di tempo fissato sono selezionati per la rilevazione.

La popolazione dell'indagine

Nel caso presentato, il campione che ha partecipato al test è la quasi totalità dei Tecnici della Prevenzione nell'Ambiente e nei Luoghi di Lavoro frequentanti il corso.

In considerazione della rappresentatività numerica sottospecificata, la popolazione che potremmo considerare sicuramente rappresentata potrà quindi essere, in via principale i partecipanti al corso, ma anche i Tecnici della Prevenzione nell'Ambiente e nei Luoghi di Lavoro che operano nella Regione Veneto.

E' tuttavia evidente che, andando a parzializzare nelle sottocategorie gli intervistati, ad esempio per ente di appartenenza o per materia di cui si occupano, il risultato sarà via via sempre più correlato e dipendente ai singoli intervistati e quindi perderà progressivamente il valore di rappresentatività della sottocategoria di appartenenza.

Il Campione dell'indagine

Il campione è composto da 127 dipendenti di aziende pubbliche ubicate nella Regione Veneto e da 9 dipendenti provenienti da regioni limitrofe.

Di questi, 87 sono in ruolo presso aziende sanitarie e 49 presso agenzie ambientali.

Al fine di stimarne la rappresentatività, si sono ricercati i dati circa gli attuali Tecnici della

Prevenzione nell’Ambiente e nei Luoghi di Lavoro in servizio nel territorio regionale.

L’indagine, per la quale sono stati interessati sia la Regione Veneto che l’ARPAV, ha evidenziato che i Tecnici della Prevenzione in ruolo presso le aziende sanitarie regionali al 31/12/2007 (come rilevato dal Conto Annuale del Ministero della Salute – NSIS) - sono 677.

Non è stato possibile confrontare ulteriori specificità (genere, età, stato civile, servizi di appartenenza ecc.), tra il campione e i Tecnici della Prevenzione nell’Ambiente e nei Luoghi di Lavoro in servizio nel Veneto, perché ogni ulteriore richiesta di caratterizzazione avrebbe ridotto progressivamente l’anonimato della compilazione cosa che, proprio per la specifica e approfondita tipologia dei quesiti, avrebbe potuto influire sul risultato che si andava a ricercare.

Sotto il profilo della rappresentatività numerica rispetto alla totalità del personale che opera in sanità, hanno partecipato alla compilazione il 13 % del personale operante nelle ULSS e nelle Aziende Ospedaliere Regionali.

Al fine di individuare ed evidenziare quali siano le peculiarità del campione cui è stato somministrato il questionario del quale ci si occupa con il lavoro che si andrà ad illustrare, è necessario richiamare la sua formale costituzione e le condizioni oggettive e soggettive che hanno indotto i singoli che lo compongono a costituirsi e a formare il gruppo esaminato.

La Facoltà di Medicina e Chirurgia dell’Università di Padova ha attivato, nell’Anno Accademico 2006/2007, un Percorso Straordinario di Laurea Triennale in Tecniche della Prevenzione dell’Ambiente e nei Luoghi di Lavoro.

La caratteristica che rende “Straordinario” il percorso attivato rispetto a quello “Ordinario” già in essere presso la Facoltà, è che è rivolto esclusivamente a coloro che già ricoprono detto ruolo e che già lo esercitano in aziende pubbliche.

Al percorso hanno partecipato più di 162 allievi.

La durata di circa 24 mesi, unita all’obbligo di frequenza, ha elevato e mantenuto sempre molto viva l’attenzione e la partecipazione.

Riassumendo è quindi possibile ritenere che il campione al quale è stato somministrato il questionario sia caratterizzato dalle seguenti peculiarità:

In termini numerici:

I Tecnici della Prevenzione nell'Ambiente e nei Luoghi di Lavoro che hanno partecipato alla somministrazione del test sono stati 136.

Gli 86 che operano in Sanità costituiscono il 13 % del personale che opera nelle aziende sanitarie del Veneto.

Si tratta dei laureandi presenti ad una lezione di Psicologia del Lavoro del 05 Luglio 2008, data prevista e preannunciata allo scopo.

In termini motivazionali

La scelta della formazione

Sono operatori che, rispetto ai colleghi che non hanno partecipato, hanno scelto, pur se con ogni probabilità sulla base di motivazioni diverse, in modo volontario e senza costrizione od obbligo espresso o tacito alcuno, di affrontare un percorso di formazione universitaria finalizzato ad acquisire il titolo accademico di Laurea Triennale.

Tale titolo è necessario (oggi) per poter partecipare ad un concorso per ricoprire un ruolo che, tuttavia, essi già ricoprono da svariati anni e per il quale già ricevono il riconoscimento formale, il previsto corrispettivo economico e quindi, in via generale, senza visibile ed immediato sviluppo di carriera.

La scelta della Facoltà

Inoltre, a fronte di più corsi simili attivati in alcune Università in Italia, questo gruppo si accomuna e differenzia dagli altri che hanno scelto la via della formazione accademica presso altre Facoltà di Medicina e Chirurgia, per la scelta di affrontare detto percorso di formazione personale presso quella di Padova, che si è presentata e dimostrata, fin dalla sua presentazione, rispetto alle altre opportunità nazionali:

- ◆ particolarmente impegnativa sotto il profilo del tempo e dell'impegno richiesto;
- ◆ particolarmente determinata, quindi qualificante, nel prevedere e richiedere una presenza attiva certificata finalizzata a garantire la presenza e quindi l'ascolto;
- ◆ particolarmente determinata nel verificare l'effettiva conseguente acquisizione di conoscenze e

competenze specifiche nei vari ambiti della medicina, dell'igiene, della biologia, della fisiologia, della tossicologia, della psicologia, della sociologia, della bioetica, della chimica, della fisica, dell'ingegneria, dell'ecologia e del diritto;

- ◆ Più onerosa sotto il profilo economico.

IV° - IL QUESTIONARIO

I questionari sono “strumenti di raccolta delle informazioni”, definiti come un insieme strutturato di domande e relative categorie di risposta predisposte da chi lo costruisce, ovvero di domande cosiddette “chiuse” dove all’intervistato (inteso come colui che risponde alle domande scritte del questionario) viene richiesto di individuare tra le risposte presentate quella che più si avvicina alla propria posizione, e/o di domande “aperte”, che non prevedono cioè delle risposte predeterminate (Zammuner, 1996). ma alle quali il soggetto può rispondere riportando e valutando la propria esperienza.

Il questionario è lo strumento di misura per eccellenza poiché consente la misurazione di un fenomeno in modo quantitativo mediante la predisposizione di domande poste nello stesso ordine e con gli stessi termini a tutti i soggetti. Questa caratteristica permette di raccogliere in maniera uniforme le informazioni sui temi oggetto di indagine e di confrontare le risposte tra loro.

A seguito della volontà espressa dal gruppo di laureandi di “sottoporsi” ad un test circa il “Benessere Organizzativo”, la docente ha proposto la compilazione, in aula, del questionario predisposto dal Ministero della Funzione Pubblica.

Per poter mettere in relazione i risultati di detto questionario con le attività svolte dal Tecnico della Prevenzione nell’Ambiente e nei Luoghi di Lavoro, è stato necessario approfondire tempi, modi e contenuti di un ulteriore nuovo questionario che, mantenendo inalterato quello Ministeriale, lo integrasse con quesiti in grado di sondare l’attività del Tecnico della Prevenzione nell’Ambiente e nei Luoghi di Lavoro.

Poiché l’illustrazione del materiale ricercato ed elaborato per la redazione di un questionario, andrebbe a costituire, di per se, materia di tesi, in questo lavoro si riportano solamente le attenzioni poste nella sua redazione, il procedimento seguito e le scelte attuate, tralasciando di descrivere le numerose diverse possibili tipologie valutate e non riprese che la scienza offre.

Caratteristiche del questionario predisposto

Si è scelto di realizzare un questionario strutturato (costituito da domande a risposta chiusa), in quanto nel raffronto con quello a domande aperte, presenta alcuni vantaggi:

- ◆ domande facili da codificare, semplici da somministrare e risposte veloci e facili da registrare, possibilità di somministrare contemporaneamente ad un numero elevato di individui, elevato tasso di risposta,

risparmio di tempo e risorse rispetto all'intervista aperta, informazioni elaborate con maggior semplicità attraverso l'uso di software informatici.

Detti vantaggi sono risultati, per il caso in questione, sufficienti a giustificare i limiti che il questionario strutturato ha rispetto ad uno con domande aperte:

- ◆ rigidità delle risposte, poca sensibilità" dello strumento, semplificazione dell'esperienza del singolo, fattori psicologici di subalternità.

Per la tipologia di indagine, i formati di risposta chiusa sono stati del tipo ad alternativa fissa (ad esempio "l'età"), a scelta multipla (una scelta tra una serie non graduata, ad esempio "l'ente di appartenenza"), a risposta graduata (una scelta tra una serie graduata quale ad esempio "la partecipazione all'attività di programmazione").

Il Questionario Ministeriale conteneva già una formulazione idonea a controllare l'eventuale effetto di "response effect" (la domanda non viene letta e chi risponde segna sempre le risposte poste graficamente in colonna), che si temeva potesse influenzare la compilazione, dato l'elevato numero di quesiti (163).

E' stato evitato il "punto intermedio", ponendo un numero pari di risposte, forzando così l'intervistato a prendere una posizione graduata in senso o nell'altro.

E' stata posta molta attenzione ed è stata rimarcata più volte la garanzia circa l'anonimato.

Parte relativa all'attività del Tecnico della Prevenzione

Per quanto riguarda la necessità di correlare detti test ministeriali ad altri che potessero essere in grado di analizzare e restituire in modo riassuntivo ma completo le attività svolte, ci si è dovuti confrontare con una situazione, ancorchè conosciuta, di particolarmente marcata disomogeneità.

E' nell'esperienza degli operatori che tra aziende sanitarie vi siano rilevanti diversità operative, spesso legate anche alle diverse morfologie del territorio o alle variabili produttive e culturali.

Dette diversità sono rilevabili non solo tra gli appartenenti a servizi diversi della medesima azienda, conseguenti ai diversi ambiti sociali ed economici cui si riferiscono, ma anche tra gli appartenenti al medesimo servizio di differenti aziende che dovrebbero, in via teorica, svolgere, il medesimo lavoro.

Come se ciò non fosse sufficiente a creare disomogeneità, si aggiungono le forzate differenze, volute dalla normativa promulgata a seguito del citato quesito referendario, tra la visione di "tutela sanitaria" e quella di "tutela ambientale" cui sono preposte le aziende sanitarie e le agenzie ambientali.

Visioni che se giuridicamente disgiunte, hanno confini di contenuto e di merito labili, essendo una linea di demarcazione unica, nitida, costante e condivisa, di difficile individuazione.

Si è pertanto ritenuto che, nell'analisi dell'attività svolta, potesse essere utile riferirsi al documento che accomuna formalmente tutti i Tecnici della Prevenzione nell'Ambiente e nei Luoghi di Lavoro e che ne costituisce l'innegabile riferimento cui tendere, pur con tutte le approssimazioni che lo status-quo necessariamente impone.

Si tratta del Decreto del Ministro della Sanità datato 17 Gennaio 1997 n. 58 intitolato "*Regolamento concernente la individuazione della figura e relativo profilo professionale del tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro*" che si ritiene abbia, tra gli altri, il difficile ed arduo compito di raccogliere, descrivere e contenere compiti ruoli e funzioni che sono nati, sopraggiunti, modificati e alcune scomparsi nell'arco temporale di più di un secolo, con modalità e tempi diversi in relazione all'evoluzione della normativa e alle specifiche realtà territoriali.

Si è quindi proceduto a parcellizzare compiti, ruoli e funzioni contenuti nel decreto così che ogni compilatore potesse esprimere l'intensità con la quale egli stesso ritiene di svolgere o di non svolgere compiti concreti che si richiamano ai compiti genericamente indicati dal decreto.

Nel formulare i quesiti si è quindi fatto il tentativo di trasferire l'indicazione delle attività, riportate nel Decreto in forma necessariamente generica, ad una specifica operatività, concreta.

A mero titolo esemplificativo si richiama come si è strutturato il questionario in merito alla percezione di svolgimento delle attività di Prevenzione:

- Con un primo quesito si è richiesto di scegliere tra tre modalità graduate in intensità, quale dovesse essere la specifica operatività con la quale il Tecnico della Prevenzione nell'Ambiente e nei Luoghi di Lavoro attua la Prevenzione.
- Successivamente, il compilatore era chiamato ad individuare, tra le tre medesime intensità, quella che egli percepiva di svolgere realmente.

Parte relativa al Benessere Organizzativo

Per quanto attiene ai quesiti per testare il livello di "Benessere Organizzativo Percepito" come si è già più volte detto, si è ritenuto opportuno utilizzare il manuale "Benessere Organizzativo" realizzato

nell'ambito del programma "Cantieri" del Dipartimento Della Funzione Pubblica, a cui hanno partecipato la Facoltà di Psicologia 2 dell'Università degli Studi di Roma "La Sapienza", il Ministero dell'Economia e delle Finanze, il Ministero dell'Interno, l'INPDAP, l'Associazione dei Direttori Generali delle Città Medie, le società "A Great Place to Work" ed "Etnolab".

La scelta di utilizzare detto testo è legata, innanzitutto, alla specificità dell'ambiente "pubblico" per cui è stato realizzato e per i numerosi e qualificati lavori che sono stati già effettuati, così da consentirne, qualora fosse ritenuto, un raffronto.

I lavori preparatori, ampiamente descritti nel manuale, sono stati ritenuti una garanzia circa la capacità dello strumento di analizzare e restituire le percezioni degli intervistati.

E' tuttavia necessario evidenziare un aspetto specifico dell'uso fatto di detto strumento.

Uno strumento è definito "valido" nel grado in cui misura ciò che si prefigge di misurare.

Il questionario realizzato dalla Funzione Pubblica, è stato pensato e costruito per la somministrazione a tutto il personale di un medesimo "luogo di lavoro", mediante l'esplorazione di sette macroaree: *Caratteristiche dell'ambiente di lavoro, Sicurezza, Caratteristiche del proprio lavoro, Indicatori negativi e positivi di benessere, Il benessere psicofisico, L'apertura all'innovazione, Suggerimenti.*

Poiché il gruppo di laureandi aveva espressamente richiesto di testarlo, si è fatta la scelta di mantenerlo così come realizzato dalla Funzione Pubblica, ma di considerare, al fine del presente lavoro, solamente l'area "*Caratteristiche del lavoro*" che attiene alla specifica operatività svolta e che si è ritenuto possa essere messa in relazione a tutti coloro che ricoprono la medesima figura professionale, pur se in "luoghi" diversi.

La compilazione integrale, quindi con tutti i test specifici ancorché non successivamente elaborati, è stata comunque mantenuta anche per assicurare la costituzione del "clima" necessario..

Predisposizione e somministrazione del questionario.

Il questionario è costituito da due ambiti fortemente diversificati di cui se ne vuole ricercare la relazione: L'attività del Tecnico della Prevenzione nell'Ambiente e nei Luoghi di Lavoro e il Benessere Organizzativo.

E' stato quindi necessario, in testa al questionario, riportare in forma scritta alcune indicazioni utili

per l'intervistato, per agevolarlo nella compilazione, specificando la necessità che egli risponda ad una sola risposta, quella che più rappresentava il proprio sentire, garantendo l'anonimato e la successiva informazione dei risultati.

Si è iniziato con domande semplici, alle quali sono seguite le domande relative all'attività svolta così da richiamare l'attenzione sull'operatività e fare in modo che nel rispondere ai successivi quesiti sul Benessere Organizzativo, il compilatore avesse da poco "elaborata" la propria operatività.

Le domande che si riferiscono ad uno stesso tema sono state raggruppate per facilitare la concentrazione del rispondente su un unico argomento alla volta, esaurito il quale si può passare al successivo, ad esempio "Dati Anagrafici" "Vita Lavorativa" ecc..

Le domande più complesse, che richiedono maggiore attenzione, compatibilmente con la necessità di non modificare il lavoro Ministeriale, sono state poste in posizione intermedia della sequenza, non all'inizio, poiché possono demotivare il rispondente nel proseguire la compilazione, e non alla fine quando la fatica si può far sentire.

Nei casi in cui era necessario usare una sequenza temporale, sono state poste prima le domande riguardanti il passato, poi quelle relative al presente, quindi quelle riguardanti il futuro;

Nella prima stesura dei quesiti sull'attività si sono però introdotte, inconsapevolmente, alcune soggettività.

Anche al fine di individuarle, si è pertanto condotto una analisi tramite pre-test dello strumento ottenuto.

Lo strumento di rilevazione è stato quindi preliminarmente somministrato a un gruppo limitato di Tecnici della Prevenzione nell'Ambiente e nei Luoghi di Lavoro (2 ARPAV, 2 SIAN, 2 SPISAL, 1 SISP, che costituiscono i quattro macroambienti di provenienza del 97 % degli intervistati) facenti parte del medesimo campione successivamente ulteriormente intervistato. Lo scopo è stato quello di individuare e correggere i possibili errori di interpretazione, le domande superflue o quelle mancanti, le modalità di risposta ambigue o inappropriate, ecc.

In questa fase è risultato utile aver richiesto ed incoraggiato gli intervistati a commentare le domande e le risposte, facendo così emergere le criticità della prima versione dello strumento.

Poiché il questionario è costituito necessariamente da un elevato numero di quesiti, la difficoltà

legata al tempo necessario per la sua compilazione è stata anticipata fin dall'inizio al consesso così che i compilatori fossero consapevoli di tale inconveniente e la docente ha riservato per la compilazione, uno spazio temporale maggiore di quello sperimentato nella "prova".

L'aver anticipato la considerazione dell'elevato numero di quesiti, ha sortito l'effetto che gli intervistati sono arrivati preparati al punto di stanchezza, mantenendo comunque l'attenzione necessaria.

Si ritiene che detta modalità, accompagnata da un forte spirito collaborativo, abbia garantito un sufficiente livello di attenzione, come provano i 24 Tecnici della Prevenzione nell'Ambiente e nei Luoghi di Lavoro che, in alcune righe terminali riportate per coloro che avessero voluto aggiungere ulteriori elementi, hanno integrato il questionario con elaborate ed attinenti considerazioni personali.

La somministrazione è avvenuta il Sabato 05 Luglio 2008, proponendo ai laureandi la compilazione con ampio preavviso.

Il questionario è stato presentato in aula, distribuito, illustrato brevemente presentandone gli obiettivi, raccolto nel tempo prefissato di 60 minuti e inserito in una apposita scatola successivamente chiusa ad ulteriore garanzia dell'anonimato del rispondente, ancorché non vi fosse la possibilità di possibili bias legati a fattori di subalternità.

Gli individui assenti non sono stati successivamente intervistati, così da dare ulteriore garanzia di anonimato e assicurare il medesimo "tempo" e "clima" per tutti gli intervistati.

Il questionario viene riportato parzialmente in Appendice. In successione ai quesiti riportati vi erano ulteriori 110 Quesiti, racchiusi in sette categorie tematiche "*Caratteristiche dell'ambiente di lavoro*" "*La Sicurezza*" "*Caratteristiche del proprio lavoro*" "*Indicatori positivi e negativi del benessere organizzativo*" "*Il Benessere Psicofisico*" "*L'apertura all'innovazione*" "*Suggerimenti*".

Detti quesiti non vengono riportati in questo lavoro, poiché il loro utilizzo, e quindi la loro conoscenza, è riservata alle aziende che ne fanno specifica ed espressa richiesta al Ministero per la Funzione Pubblica.

Tuttavia, poiché necessario al fine del presente lavoro, si riportano i semplici grafici alle risposte di 10 dei 110 quesiti, ancorché non elaborati secondo il modello Ministeriale.

V° - RACCOLTA E TRASCRIZIONE DEI DATI

I questionari raccolti, sono stati innanzitutto numerati progressivamente secondo il casuale ordine di consegna, così da poter controllarne, come poi è stato fatto, la corretta lettura e trascrizione.

Si sono riportati i dati su una tabella Excel, assegnando un codice numerico ad ogni domanda e ad ogni risposta.

Al termine della compilazione, si è fatta una verifica circa eventuali errori commessi nella compilazione, controllando il 10% di dati immessi e quindi verificando la compilazione integrale di 14 questionari.

Poiché sono risultati riportati erratamente n. 4 dati su 2282, si è ritenuto di controllare il riporto di tutte le schede con il risultato di aver individuato e corretto, in totale, n. 30 errori di compilazione sul totale di 22168 dati immessi.

Possiamo quindi determinare nel 0,1 % l'errore commesso nel primo riporto dei dati.

Conseguentemente, avendo ripetuto integralmente la lettura e la trascrizione dei risultati, si può ritenere ininfluente l'eventuale errore commesso nella seconda lettura dei dati.

VI° - ILLUSTRAZIONE ED ELABORAZIONE DEI DATI

Quesiti elaborati

Attività del Tecnico della Prevenzione nell'Ambiente e nei Luoghi di Lavoro

Per quanto riguarda l'attività del Tecnico della Prevenzione nell'Ambiente e nei Luoghi di Lavoro si è cercato di individuare quali fossero le domande le cui risposte potessero influenzare maggiormente la percezione di benessere organizzativo e che risultassero il più possibile slegate dallo specifico luogo di lavoro, correlandosi pertanto al tipo di lavoro.

I quesiti relativi all'attività riguardavano tutte le voci riportate nel Decreto istitutivo del Tecnico della Prevenzione nell'Ambiente e nei Luoghi di Lavoro.

Pertanto, oltre ad alcuni quesiti che ci permettono di avere un'immagine grafica della composizione del campione rispetto:

- all'ente ove opera (**Fig. 01**) e
- all'anzianità nel ruolo (**Fig. 02**),

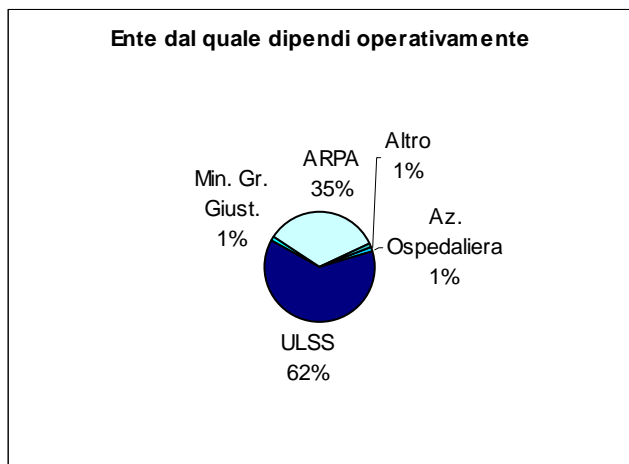


Fig. 01 Il 97 % dei laureandi dipende operativamente da ULSS e ARPA

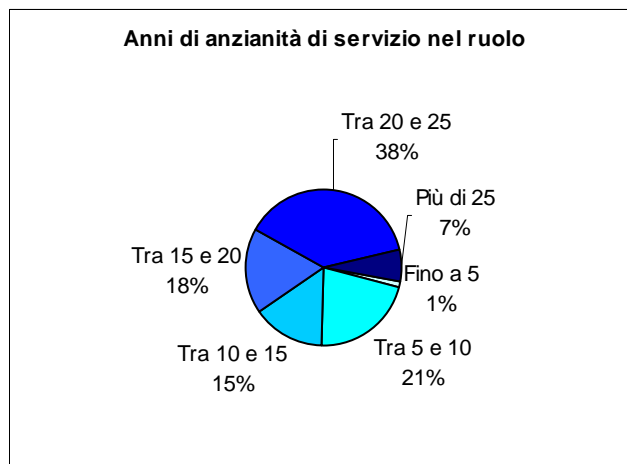


Fig. 02 I giovani T.d.P. della fascia 0-5 costituiscono l'1 % dei laureandi, quelli della fascia 20-25 il 38 %

si è ritenuto che fossero tra i più rappresentativi dell'attività svolta, e pertanto meritevoli di maggior approfondimento, i quesiti relativi a:

- tempo impiegato sul territorio (**Fig. 03**)
- possibilità di sviluppare abilità personali (**Fig. 04**)

- necessità di acquisire nuove competenze (**Fig. 05**)
- quante competenze (**Fig. 07**) e livello di approfondimento (**Fig. 06**) necessarie per svolgere il compito
- necessità di formazione (**Fig. 08**)
- partecipazione ad attività di formazione (**Fig. 09**) (**Fig. 10**)
- significato personale e concretizzazione nel Servizio della funzione di “Prevenzione” (**Fig. 11**) (**Fig. 12**)

La scelta è quindi caduta sui relativi quesiti, di cui se ne riporta l’elaborazione grafica ed una breve presentazione.

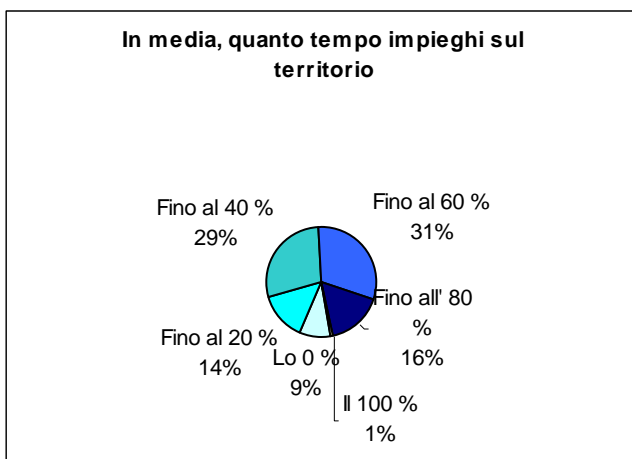


Fig. 03 A fronte del 9 % che non esce mai e del 1 % che è sempre all’esterno, il 60 % opera all’esterno dal 20 al 60 % del suo tempo lavorativo

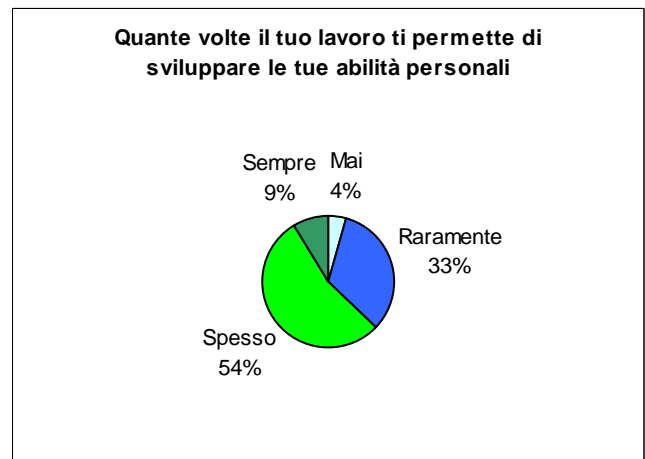


Fig. 04 Il 63 % indica che il lavoro gli permette di sviluppare abilità personali

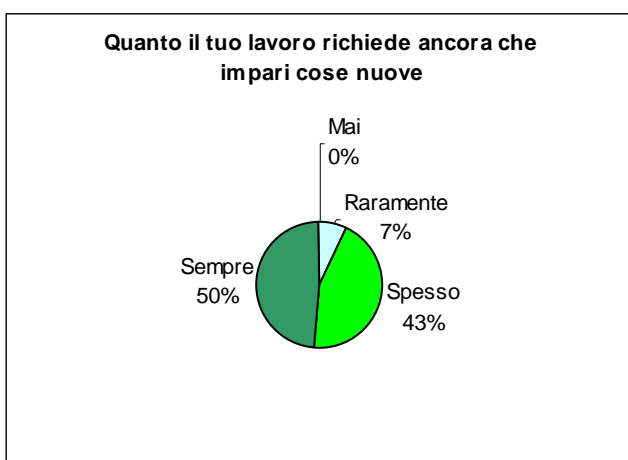


Fig. 05 Il 93 % segnala che il lavoro gli richiede di imparare cose nuove

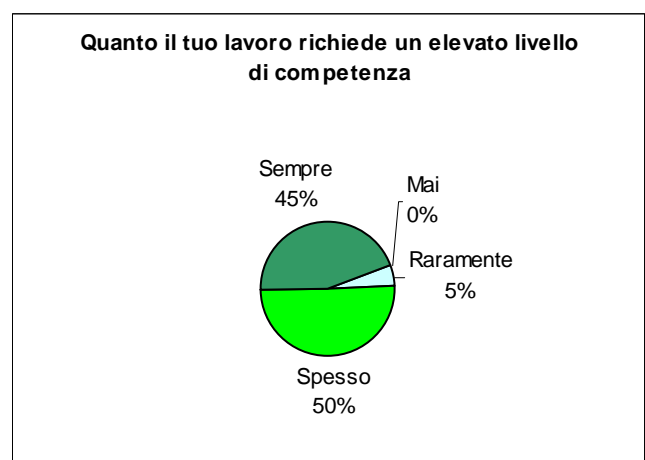


Fig. 06 Il 95 % segnala che il lavoro gli richiede un elevato livello di competenza



Fig. 07 Il 93 % segnala che il lavoro gli richiede un elevato numero di competenze

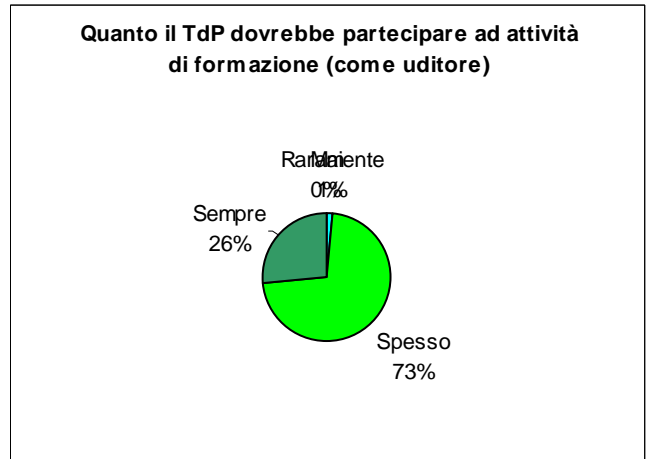


Fig. 08 Il 99 % segnala che il T.d.P. dovrebbe partecipare a numerose attività di formazione

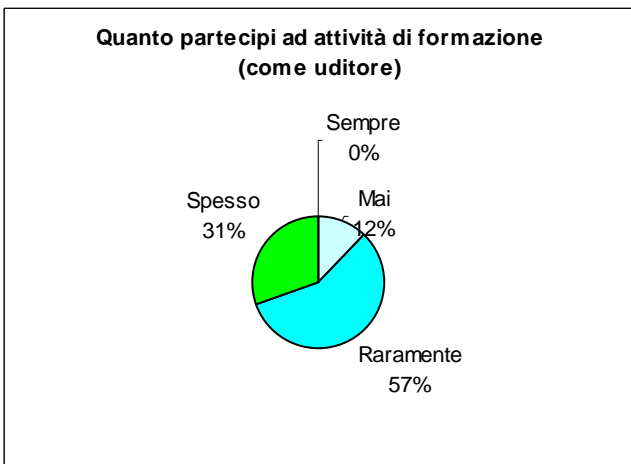


Fig. 09 Il 31 % segnala che partecipa a numerose attività di formazione

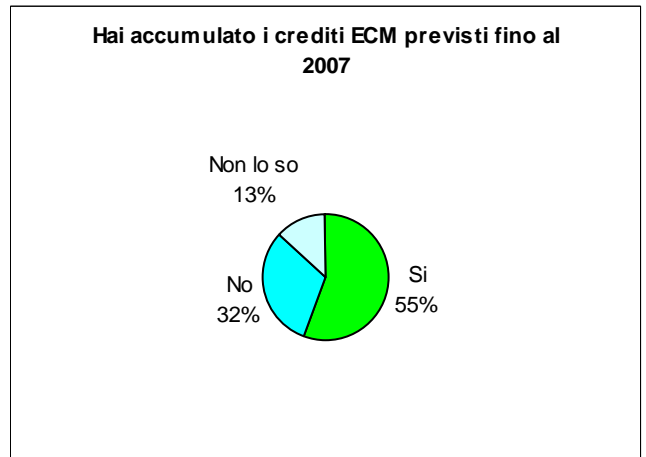


Fig. 10 Il 32 % non ha i previsti crediti ECM. Il 13 % non ha il controllo sui propri crediti

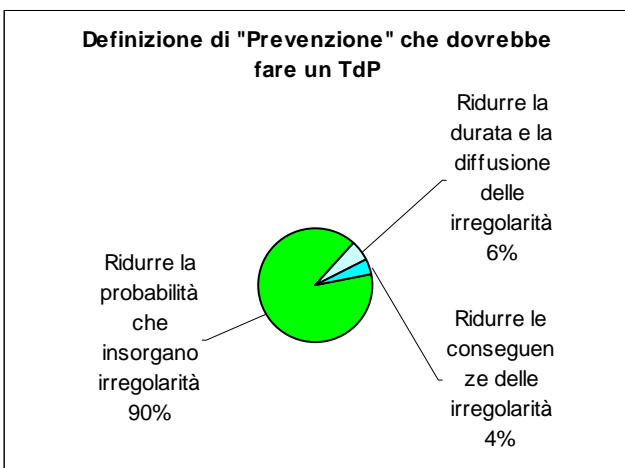


Fig. 11 Il 90 % ritiene di dover attuare "Prevenzione primaria"

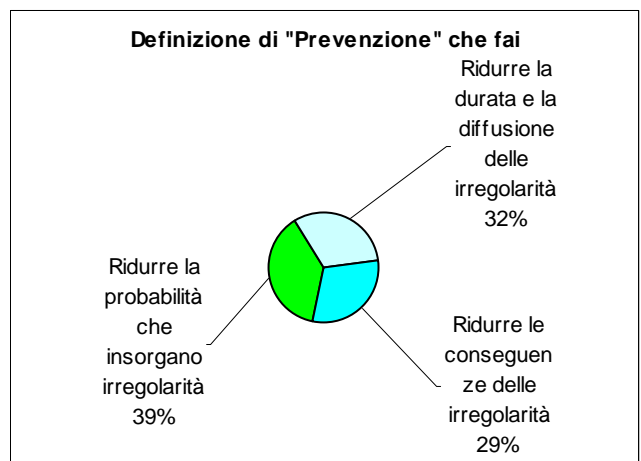


Fig. 12 Il 39 % ritiene di attuare "Prevenzione primaria"

Quesiti elaborati

Benessere organizzativo

Come specificato nel Capitolo IV, il Questionario Ministeriale individua sette aree di indagine, tra le quali è stata presa in considerazione quella delle “Caratteristiche del proprio lavoro” in quanto può esprimere relazione con l’attività e quindi supportarci nell’indagine.

Le caratteristiche del lavoro vengono analizzate attraverso le dieci domande riportate nei sottostanti grafici brevemente illustrati:

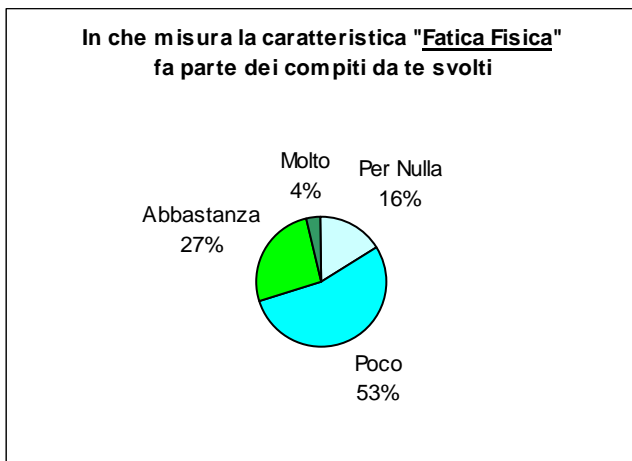


Fig. 13 Il 69 % ritiene sia “poco” o “nulla” la caratteristica della fatica fisica

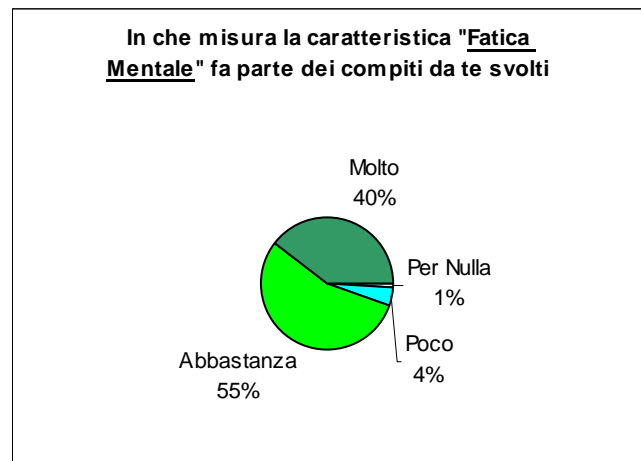


Fig. 14 Il 5 % ritiene sia “poco” o “nulla” la caratteristica della fatica mentale

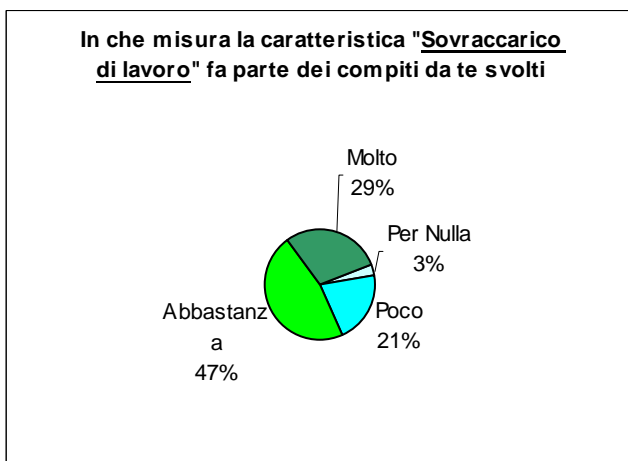


Fig. 15 Il 24 % ritiene sia “poco” o “nulla” la caratteristica di sovraccarico di lavoro

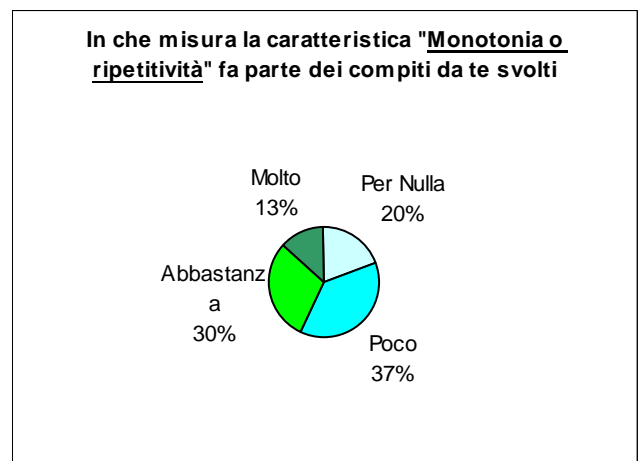


Fig. 16 Le caratteristiche di monotonia e ripetitività sono percepite “per nulla” e “poco” in misura leggermente superiore ad “abbastanza” e “molto”

In che misura la caratteristica "Sovraccarico emotivo" fa parte dei compiti da te svolti

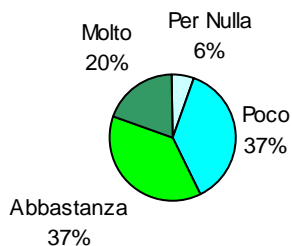


Fig. 17 Il 74 % ritiene sia "poco" e "abbastanza" la caratteristica di sovraccarico emotivo

In che misura la caratteristica "Isolamento" fa parte dei compiti da te svolti

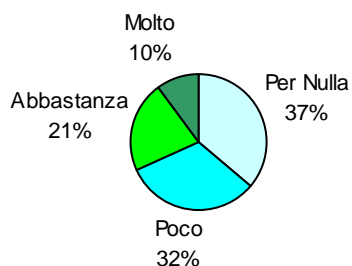


Fig. 18 Il 69 % ritiene sia "poco" o "nulla" la caratteristica di isolamento

In che misura la caratteristica "Contatti frequenti con le persone" fa parte dei compiti da te svolti

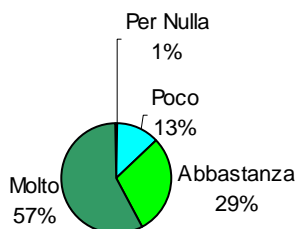


Fig. 19 L'86 % ritiene sia elevata la caratteristica di contatti frequenti con le persone

In che misura la caratteristica "Diretta responsabilità del lavoro" fa parte dei compiti da te svolti

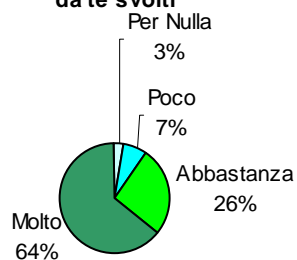


Fig. 20 Il 90 % ritiene sia elevata la caratteristica di diretta responsabilità del lavoro

In che misura la caratteristica "Rigidità di norme e procedure" fa parte dei compiti da te svolti

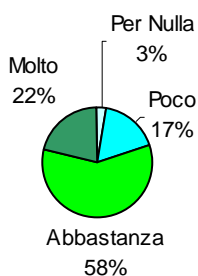


Fig. 21 L'80 % ritiene sia elevata la caratteristica di rigidità di norme e procedure

In che misura la caratteristica indicate nelle nove domande precedenti ti pesano e ti creano difficoltà

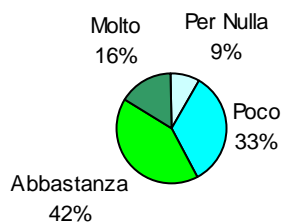


Fig. 22 Il 9 % ritiene le caratteristiche sopra elencate, non gli pesano ne gli creano difficoltà.

Elaborazione del paragrafo “Caratteristiche del lavoro” del Questionario Ministeriale

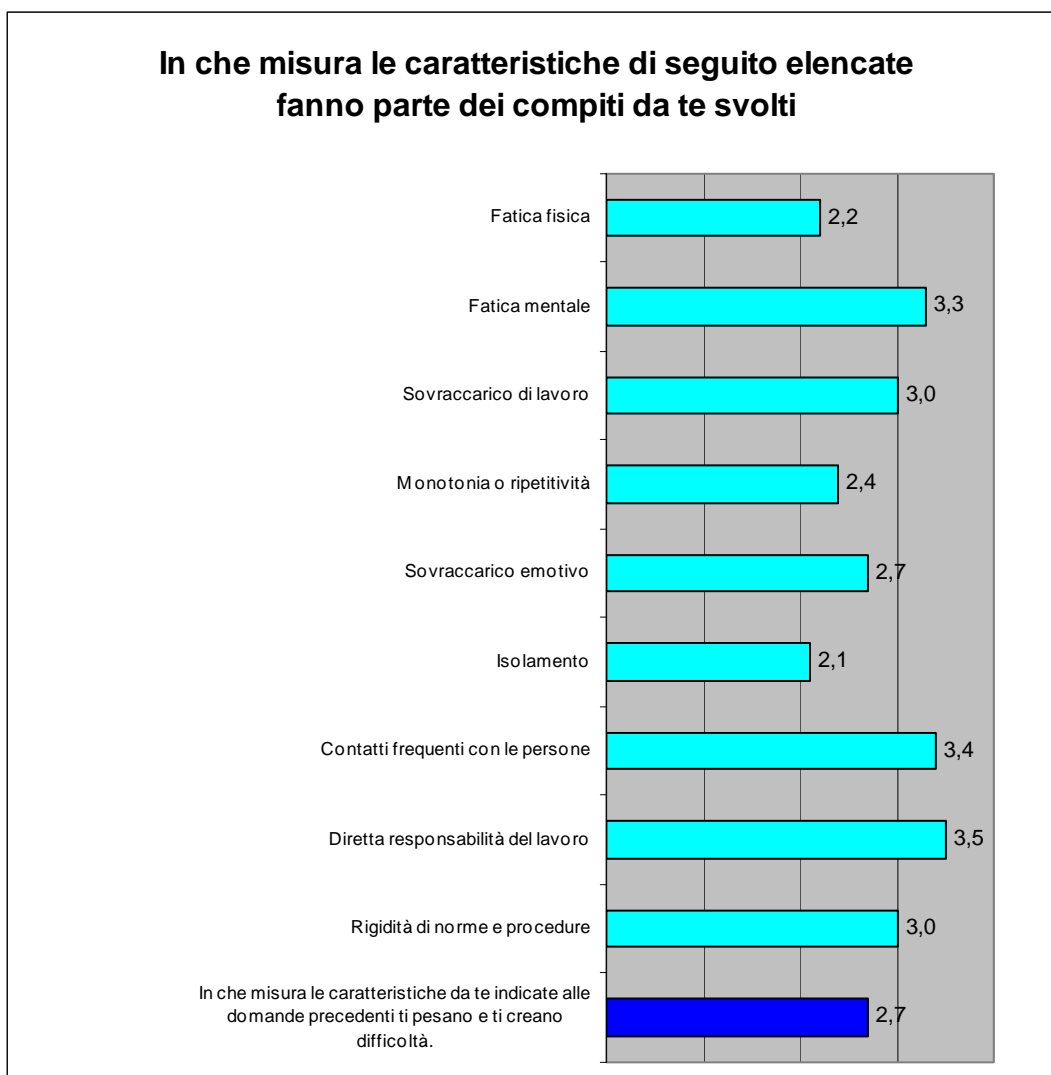


Fig. 23 *Fatica fisica, monotonia o ripetitività, isolamento, sono caratteristiche meno sentite dai TdP*

E' possibile individuare sommariamente, nelle risposte relative al proprio lavoro, alcune marcate specificità della professione esaminata, che risultano confermare le letture fatte sugli sviluppi grafici dei singoli quesiti:

- ridotta fatica fisica (**Figg. 23 e 13**)
- bassa monotonia e ripetitività (**Figg. 23 e 16**), affiancata ad un ridotto isolamento (**Figg. 23 e 18**).
- medio sovraccarico emotivo (**Figg. 23 e 17**)
- abbondante sovraccarico di lavoro (**Figg. 23 e 15**) e rigidità di norme e procedure (**Figg. 23 e 21**),
- contatti frequenti tra le persone (**Figg. 23 e 19**), elevata diretta responsabilità del lavoro svolto (**Figg. 23 e 20**) e rilevante fatica mentale (**Figg. 23 e 14**)

VII° - DISCUSSIONI IN MERITO AI RISULTATI OTTENUTI E

CONCLUSIONI

Primo commento ai grafici dei singoli quesiti

Come risulta evidente dalla lettura dei grafici, vi sono alcune domande, sia della parte relativa all'attività del Tecnico della Prevenzione nell'Ambiente e nei Luoghi di Lavoro che a quella relativa al Benessere Organizzativo, che vedono i Tecnici della Prevenzione nell'Ambiente e nei Luoghi di Lavoro attestarsi chiaramente in una delle due posizioni (Per Nulla-Poco e Abbastanza-Molto), anche se con due gradualità diverse.

Vedasi per esempio, per quanto attiene all'attività del Tecnico della Prevenzione nell'Ambiente e nei Luoghi di Lavoro, i quesiti relativi alla prevenzione da attuare, 90 % (**Fig. 11**), all'imparare cose nuove, 83 % (**Fig. 05**), ai livelli, 95 % (**Fig. 06**) e al numero, 90 % (**Fig. 07**) di competenze necessarie, alla necessità di avere formazione, 99 % (**Fig. 08**).

Per quanto riguarda invece i quesiti del Benessere Organizzativo, le risposte complessive hanno dato un responso abbastanza compatto per i quesiti relativi al sovraccarico di lavoro, 76 % (**Fig. 15**), alla diretta responsabilità del lavoro, 90 % (**Fig. 20**), alla rigidità di norme e procedure, 80 % (**Fig. 21**) e alla fatica mentale, 95 % (**Fig. 14**).

Ad una prima lettura dei grafici, valutati singolarmente, si può quindi affermare che il campione intervistato converga, a larga maggioranza, su molte delle caratteristiche indagate, con il risultato di poter ritenere, con sufficiente sicurezza, che l'attività che essi svolgono ancorché in luoghi e per materie diverse, risulta avere molte condizioni comuni.

Tra queste si evidenzia l'immagine che si tratti di una attività caratterizzata dalla necessità di un aggiornamento continuo, non solo per l'approfondimento delle tematiche conosciute, ma anche per la necessità di affrontare tematiche nuove.

Le risposte ai rimanenti quesiti, presentano invece una chiara distribuzione tra le varie opzioni di risposta.

Si è quindi ricercato se e quali fossero i fattori tra "l'attività" e il "clima" che potessero essere individuati quali maggiormente correlati.

Correlazione tra Attività e Benessere

Dall'esame incrociato delle due parti, sono scaturite numerose situazioni meritevoli di approfondimenti.

Si procede pertanto all'illustrazione di alcuni grafici seguendo l'ordine dei quesiti relativi all'attività svolta.

Ente di appartenenza

Data la composizione del gruppo, la prima analisi che si è fatta era mirata ad individuare se e in che misura, l'ente di appartenenza potesse influire in modo rilevante sulla percezione di benessere organizzativo.

Come emerge dal grafico "a torta" (**Fig. 24**), la consistenza numerica di coloro che operano c/o Aziende Ospedaliere, il Ministero di Grazia e Giustizia o altri, non è tale da consentire delle valutazioni che possano essere considerate rappresentative degli operatori di tali enti.

Dalla valutazione dei risultati nel loro complesso è emerso che l'operare in una azienda sanitaria anziché in una agenzia ambientale, non è condizione che produce diversità rilevanti sul benessere degli operatori

Nello specifico, le maggiori differenze rilevabili tra i due macroenti elaborabili, ancorché non marcatamente rilevanti, consistono:

- Coloro che operano c/o le ULSS segnalano un minor isolamento (**Fig. 25**)
- Coloro che operano in ARPA percepiscono con maggiore incidenza le condizioni valutate di benessere organizzativo (fatica fisica, mentale, isolamento ecc.) (**Fig. 26**)

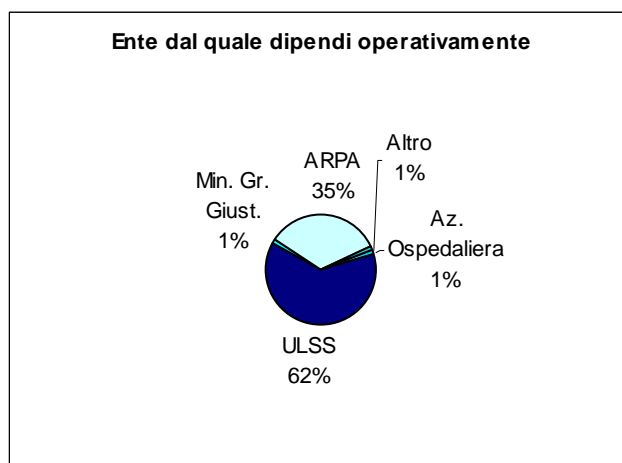


Fig. 24 Il 97 % dei laureandi dipende operativamente da ULSS e ARPA

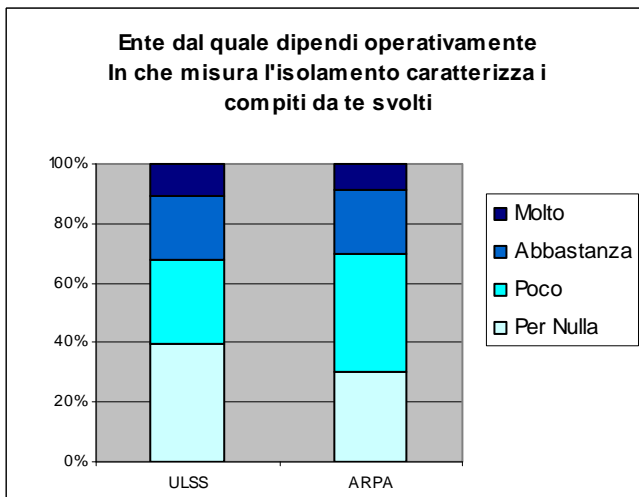


Fig. 25 Anche se in modo non rilevante, i dipendenti ULSS che segnano “mai” sono proporzionalmente maggiori

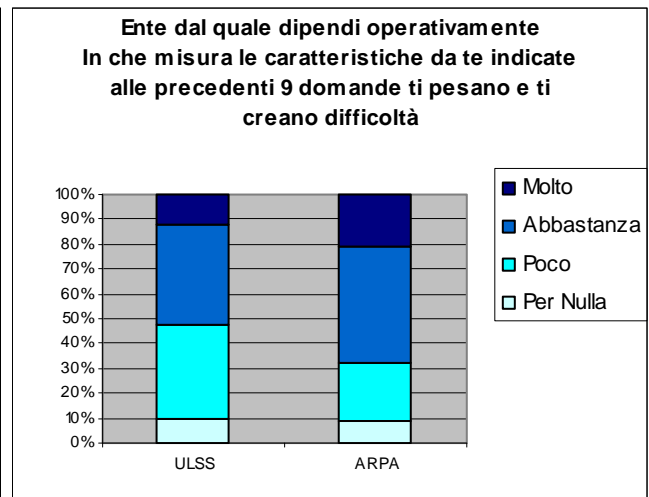


Fig. 26 Anche se in modo non rilevante, i dipendenti ULSS che segnano “poco” sono proporzionalmente maggiori

Anzianità di servizio

Per quanto riguarda questa classificazione, nel riportare la distribuzione degli intervistati per fasce d'età (Fig. 27) si evidenzia che coloro che superano i 25 anni di servizio nel ruolo identificano più degli altri, che il loro lavoro sia caratterizzato da fatica fisica (Fig. 28) e da responsabilità (Fig. 29).

Le rimanenti nove condizioni di benessere pesano tuttavia in modo equo sulle fasce di età di servizio individuate che peraltro non si ritengono discriminanti nel determinare il benessere organizzativo degli operatori.

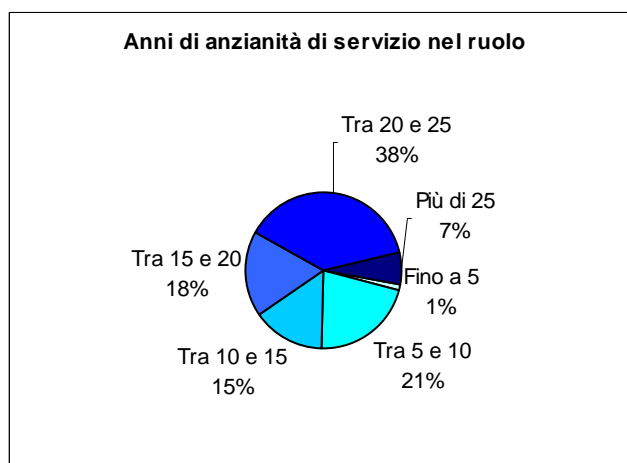


Fig. 27 Nel quinquennio 20-25 abbiamo il 38 % dei laureandi

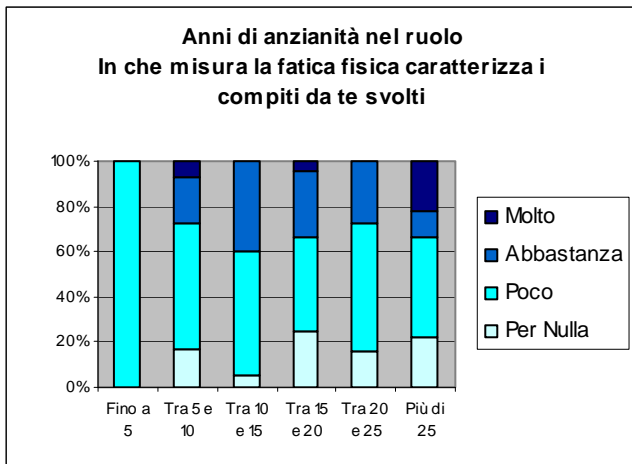


Fig. 28 Chi ha più di 25 anni di anzianità nel ruolo, sente proporzionalmente la maggior stanchezza

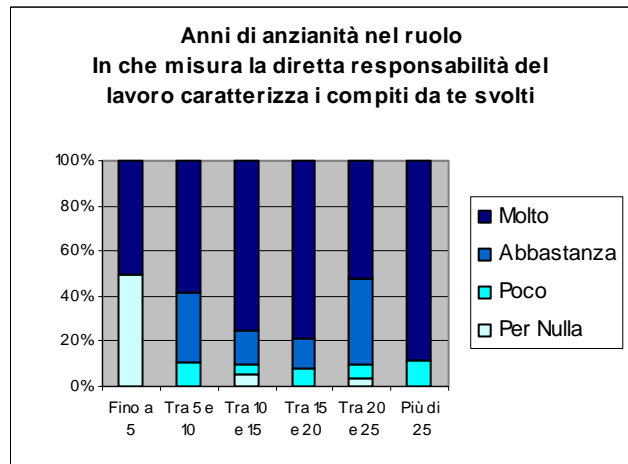


Fig. 29 Chi ha più di 25 anni di anzianità nel ruolo, sente proporzionalmente la maggior responsabilità

Tempo trascorso sul territorio

Dall'incrocio dei dati rispetto all'operatività esterna, (**Fig. 30**), peculiare della figura professionale, risulta che chi opera maggiormente all'esterno segnala maggior fatica fisica (**Fig. 31**) e minor fatica mentale (**Fig. 32**) di coloro che svolgono la propria attività all'interno dei locali dell'azienda.

Interessante però vedere come, rispetto a chi lavora più in ufficio o a chi è più spesso all'esterno, coloro che spendono il 40 % del loro tempo lavorativo sul territorio e quindi suddividono mediamente il tempo lavorato tra all'interno e all'esterno, esprimono minori indicazioni di monotonia, ripetitività (**Fig. 33**) e isolamento (**Fig. 34**).

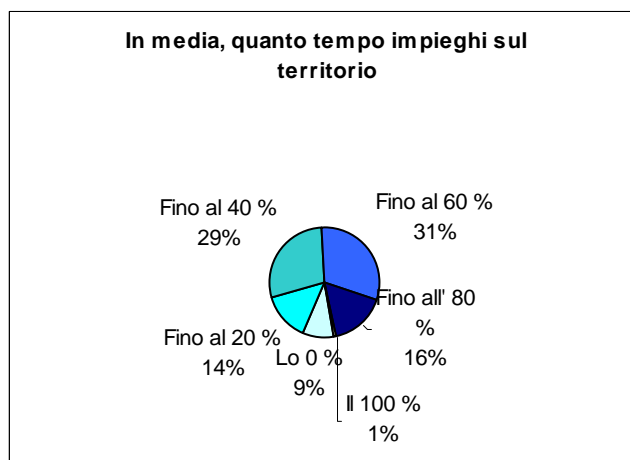


Fig. 30 A fronte del 9 % che non esce mai e del 1 % che è sempre all'esterno, il 60 % opera all'esterno dal 20 al 60 % del suo tempo lavorativo

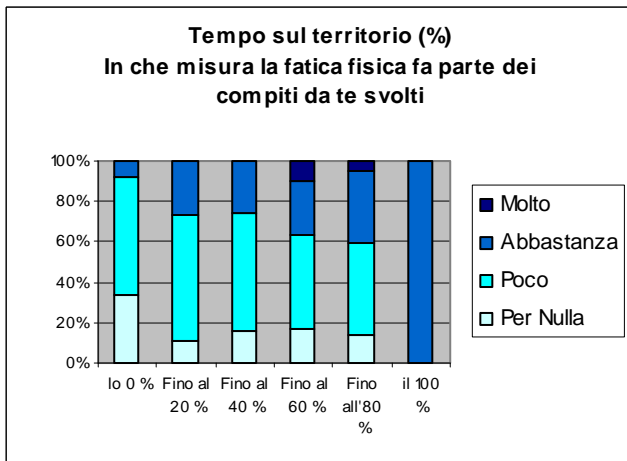


Fig. 31 All'aumentare del tempo sul territorio, aumenta la fatica fisica

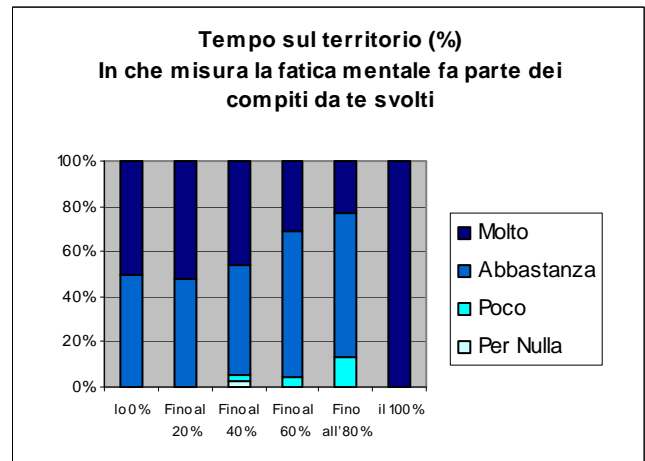


Fig. 32 All'aumentare del tempo sul territorio, diminuisce la fatica mentale

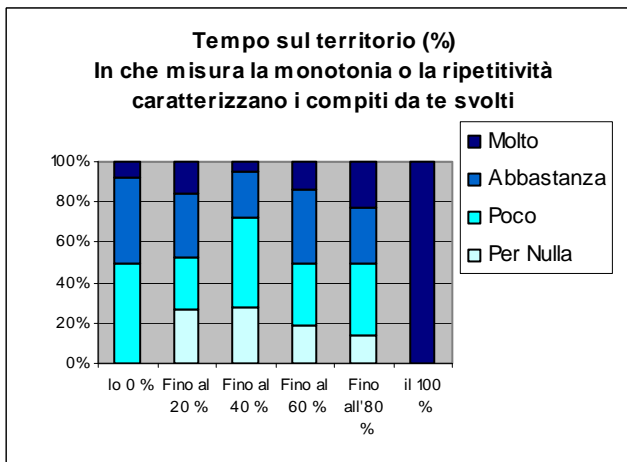


Fig. 33 Equilibrare lavoro interno ed esterno riduce maggiormente monotonia e ripetitività

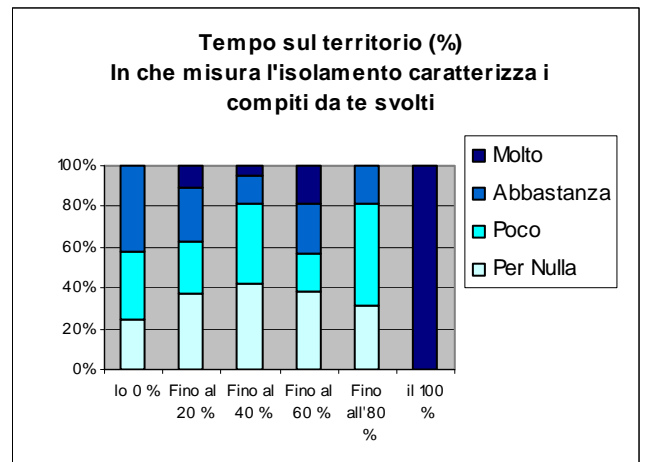


Fig. 34 Equilibrare lavoro interno ed esterno riduce maggiormente l'isolamento

Sviluppo di abilità personali

Dal grafico a torta (**Fig. 35**), risulta evidente quanto la professione del Tecnico della Prevenzione è percepita come un'attività che consente di sviluppare le proprie abilità personali.

Interessante inoltre notare che coloro che indicano la possibilità di sviluppare le proprie abilità personali al lavoro, percepiscono in modo minore i caratteri di monotonia e ripetitività della propria attività (**Fig. 36**).

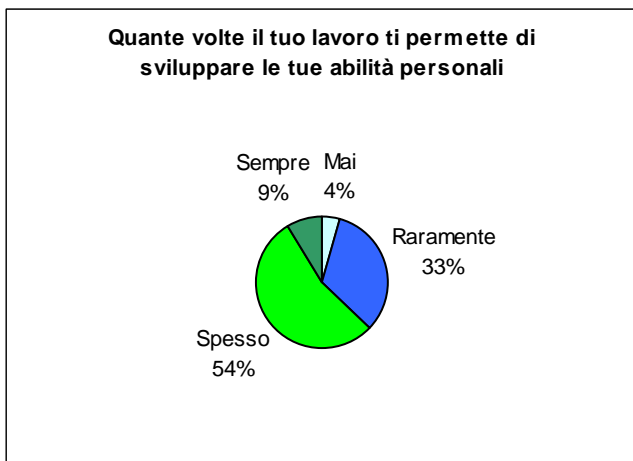


Fig. 35 “Spesso” e “Sempre” costituiscono il 63 % delle risposte

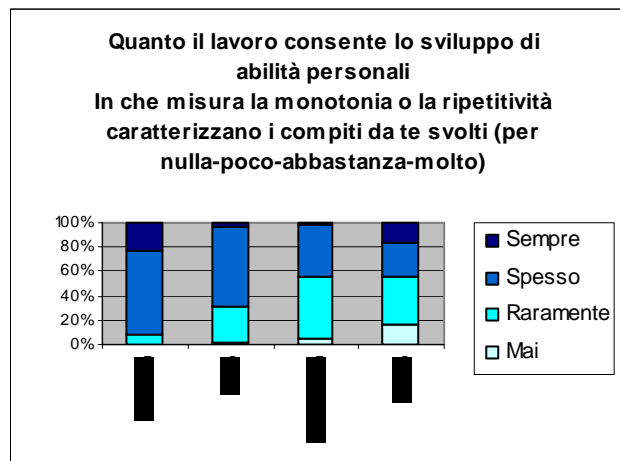


Fig. 36 Chi risponde “molto” alla monotonia, risponde “mai” allo sviluppo di abilità personali

Quanto si imparano ancora cose nuove

Al crescere della necessità di imparare cose nuove (nessuno ha indicato la risposta “mai” e il solo 7% ha indicato “raramente”) (Fig. 37) si accompagna l’andamento decrescente della percezione di monotonia o ripetitività (Fig. 38).

Anche in questi due grafici è evidente e si conferma come la caratteristica dinamica dell’ambito di competenza del Tecnico della Prevenzione nell’ambiente e nei luoghi di lavoro, gioca un ruolo importante nel benessere degli operatori.

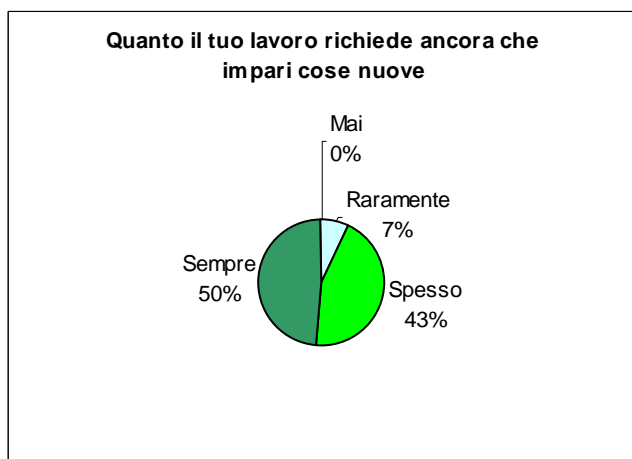


Fig. 37 Al 93 % dei TdP è ancora richiesto di imparare cose nuove

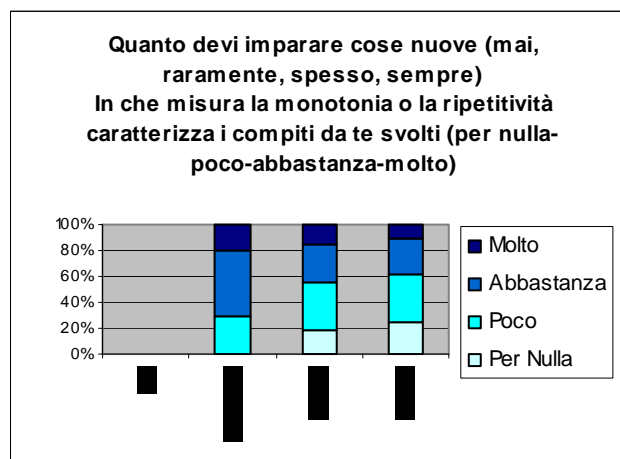


Fig. 38 L’indicazione “nulla e poca monotonia o ripetitività” e “la necessità di imparare cose nuove”, crescono parallelamente

Quanto il Tecnico della Prevenzione nell'Ambiente e nei Luoghi di Lavoro dovrebbe partecipare ad eventi di formazione

In tema di formazione, pare interessante rilevare come coloro che ritengono di dover partecipare in modo massiccio (spesso e sempre) ad eventi di formazione in qualità di uditori (**Fig. 39**), percepiscono con caratteristica inferiore la rigidità di norme e procedure nella loro attività. (**Fig. 40**)

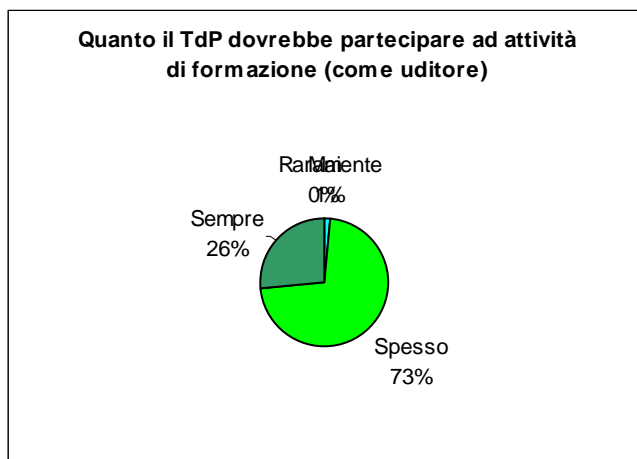


Fig. 39 L'indicazione evidente di una necessità condivisa, quasi totalitaria, di percorsi di formazione continua

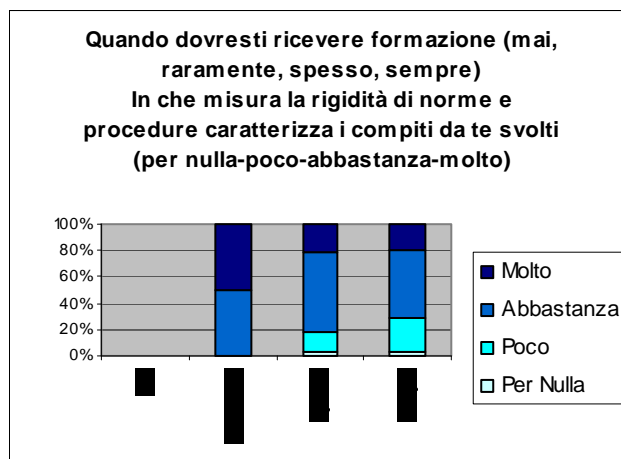


Fig. 40 L'indicazione chiara di come la formazione agevoli un diverso approccio alla rigidità di norme e procedure

Quanto partecipo ad eventi di formazione

Sempre in tema di formazione, i grafici mostrano come la partecipazione ad incontri (in qualità di uditore) (**Fig. 41**), rappresenti un'attività che riduce progressivamente la percezione di monotonia e ripetitività dei compiti (**fig. 42**).

Anche in questo quesito che riguarda la percezione che l'operatore ha della propria partecipazione ad eventi di formazione, si conferma che chi ha maggior formazione percepisce in modo minore l'aspetto di rigidità di norme e procedure del proprio ruolo (**Fig. 43**).

Si segnala però che la materia dell'Educazione Continua in Medicina non differenzia sostanzialmente il sistema di percezione di benessere organizzativo.

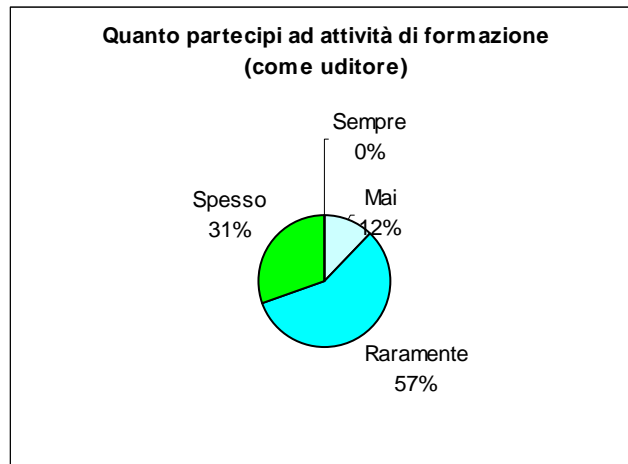


Fig. 41 L'indicazione evidente di una necessità condivisa, quasi totalitaria, di percorsi di formazione continua

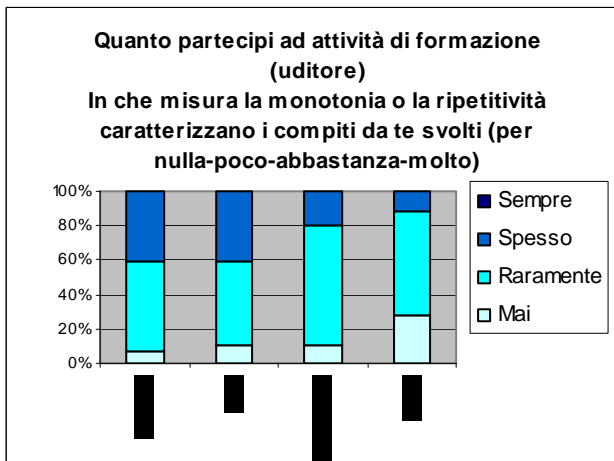


Fig. 42 L'indicazione evidente di una necessità condivisa, quasi totalitaria, di percorsi di formazione continua

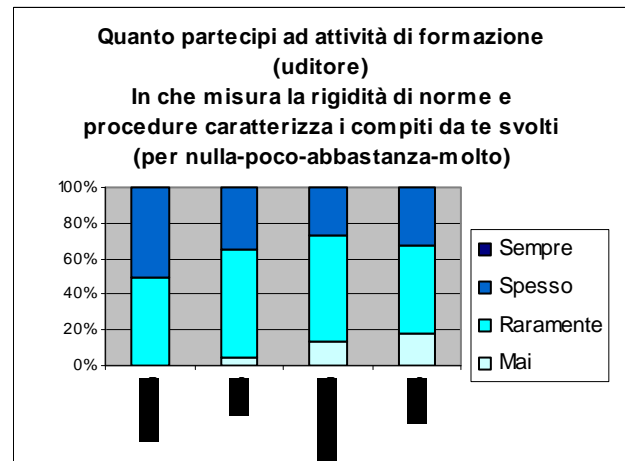


Fig. 43 L'indicazione evidente di una necessità condivisa, quasi totalitaria, di percorsi di formazione continua

Che tipo di prevenzione dovrei fare e quale faccio

Il dato che, a sorpresa, ha stupito e che a parere dello scrivente merita spazio e specifico approfondimento è legato allo sviluppo dei quesiti relativi alla percezione di prevenzione che hanno i Tecnici della Prevenzione nell'Ambiente e nei Luoghi di Lavoro.

La percezione converge al 90 % sulla definizione operativa e concreta della prevenzione quale prevenzione primaria (**Fig. 44**).

Detto responso, è bene ricordarlo, è raccolto al termine di un lungo percorso di studi durante i quali,

in più insegnamenti, si è affrontato tale argomento, e riguarda Tecnici della Prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro che già operano nei Servizi.

Non è possibile sapere quanto questa generale percezione del ruolo, fosse già presente o se sia uno degli effetti di partecipazione al corso di laurea.

Certamente interessante e meritevole di approfondimenti è invece il responso al secondo quesito ove, sulla scorta delle medesime tre risposte (posizionate immediatamente a valle delle prime), vi è una forte ed equa disgregazione del dato (**Fig. 45**).

Il segnale più forte che è arrivato è che il 39 % dei Tecnici della Prevenzione nell'Ambiente e nei Luoghi di Lavoro identificano i loro interventi di prevenzione nella tipologia che riduce la durata e la diffusione delle irregolarità comunque insorte (Prevenzione Secondaria) e il 29 % percepisce che il proprio intervento ne riduce il solo danno (Prevenzione Terziaria).

Evidentemente, con tali dati, non viene espresso se detta percezione di esercizio di prevenzione secondaria e terziaria, sia legata a fattori comportamentali degli stessi operatori, della struttura di appartenenza o del contesto esterno.

Ma tornando alla motivazione fondante del presente lavoro, il divario emerso tra le attività di prevenzione attese e quelle messe in atto, risulta inoltre influenzare la percezione di pesantezza e di difficoltà che gli operatori esprimono (**Fig. 46**).

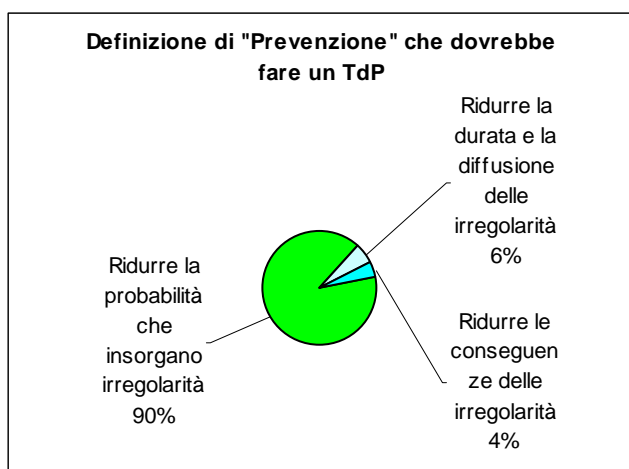


Fig. 44 Il 90 % ritiene di dover ridurre le probabilità che insorgano irregolarità (Primaria)

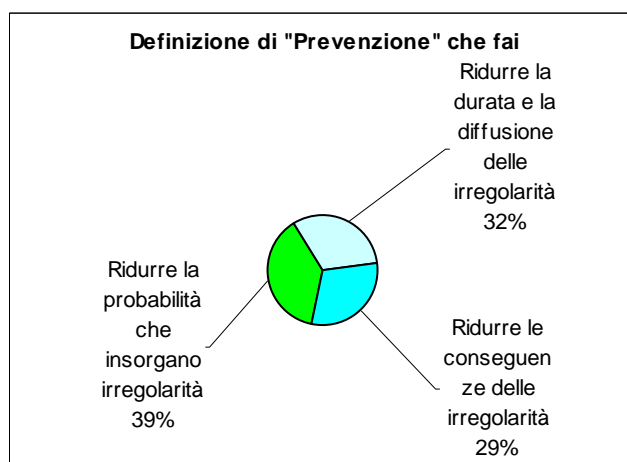


Fig. 45 Il 29 % ritiene che il proprio intervento argina solo il danno(le conseguenze)delle irregolarità

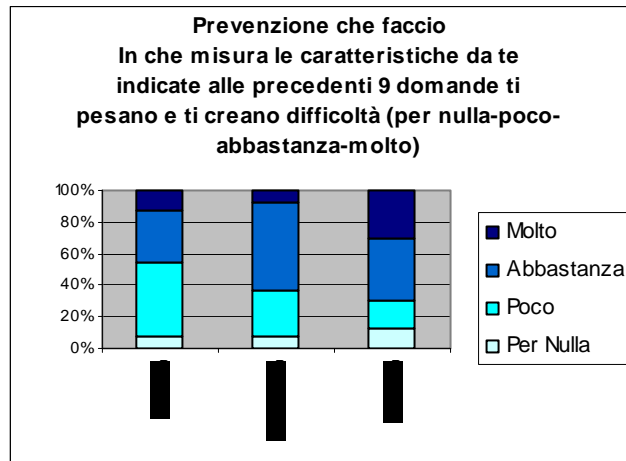


Fig. 46 Chi indica in “nulla” o “poco” il peso e la difficoltà nei contesti indagati, risulta essere colui che maggiormente attua prevenzione primaria

Ipotesi

L’indagine osservazionale che si è fatta, poneva le proprie radici nell’ipotesi fondante, da dimostrare, che vi sono alcune attività svolte dal Tecnico della Prevenzione nell’Ambiente e nei Luoghi di Lavoro che concorrono, in modo rilevante rispetto ad altre, a caratterizzare la qualità di Ben-essere in cui opera detto professionista.

Discussione

L’attività del Tecnico della Prevenzione, come peraltro molte delle attività sanitarie che si esprimono nel contatto diretto con il cittadino, presentano complessità tecniche, relazionali, sociali ed etiche.

Le aziende sanitarie-ambientali, definite dalla letteratura “intensiva in personalità” (personality intensive) o “intensiva in cervello” (brain intensive), richiedono di investire molto sugli aspetti “soft” dell’organizzazione quali sono gli aspetti comportamentali, culturali e psicologici del lavoro.

L’operatore indagato, istituito alla fine del 1800 con funzioni di “vigile”, si trova ora ad operare in aziende sanitarie-ambientali nelle quali la prevenzione e la promozione della salute sono divenute il riferimento principale e l’obiettivo, cui gli strumenti di vigilanza e controllo dell’originario suo compito sono chiamati a tendere.

La recente norma che ha formalizzato il suo ruolo, rimarca più volte i compiti ispettivi che egli continua ad esercitare ed a titolo esemplificativo, il decreto utilizza “vigila e controlla” quali primi termini in

7 dei 17 paragrafi in cui è suddiviso.

Tuttavia, non lo nomina “*Tecnico della Vigilanza o del Controllo*”, ma “*Tecnico della Prevenzione*” cui le azioni di controllo e vigilanza debbono tendere.

La difficoltà di bilanciare questo suo mandato di prevenzione e promozione della salute, i cui effetti sono spesso visibili solo nel lungo tempo, in un contesto sociale che tende a sottovalutare e disconoscere detta modalità a vantaggio dei comportamenti che hanno un riscontro immediato, lo rende indubbiamente possibile di più generici rischi psicosociali definiti quali aspetti di progettazione, organizzazione e gestione del lavoro che possono incidere sulla salute psicofisica.

Conclusioni:

L'indagine ha evidenziato come vi siano alcune attività svolte dal Tecnico della Prevenzione nell'Ambiente e nei Luoghi di Lavoro che concorrono, in modo rilevante rispetto ad altre, a caratterizzare la qualità di Ben-essere in cui opera detto professionista.

Tra le criticità emerse, si deve segnalare innanzitutto quella che risulta essere la più diffusa e potente:

Il Tecnico della Prevenzione ha un'immagine di quale sia la propria funzione che si attesta fortemente sulla moderna visione di Prevenzione Primaria, ma segnala che solo un terzo degli operatori ritengono di attuarla e due terzi degli intervistati ritengono che la propria attività svolta attiene a prestazioni che rientrano nella prevenzione secondaria e terziaria.

L'attività del Tecnico della Prevenzione presenta inoltre alcune correlazioni con le criticità in tema di benessere organizzativo conseguenti alla percezione di:

- elevata diretta responsabilità del lavoro svolto
- contatti frequenti tra le persone
- fatica mentale
- rigidità di norme e procedure,
- sovraccarico di lavoro
- sovraccarico emotivo

Dall'indagine risulta inoltre come egli, cosciente di tali difficoltà, riceve e ricerca nella formazione un aiuto alla sua professionalità che richiede continui aggiornamenti e confronti con i colleghi.

Egli però, pur continuando a riconoscerle un valore rilevante, non riceve la formazione nella misura che

ritiene idonea.

Non sono state indagate le motivazioni di questa mancata attuazione di formazione e quindi non è possibile, con l'indagine svolta, individuare le cause che pertanto rimangono sommate, in via generale, in carico al singolo operatore, all'ufficio di appartenenza e alle agenzie di formazione.

VIII° - NOTE BIBLIOGRAFICHE:

IN MATERIA DI REDAZIONE ED ELABORAZIONE DEI DATI DI UN QUESTIONARIO

- Piera Poletti; Felice Vian; Metodologia della Ricerca Statistica, Summa Padova, 2002
- Francesco Berto; Come elaborare i dati di un questionario, CEREF Padova, 2008-11-16
- Dipartimento Funzione Pubblica; Programma Cantieri; Creare e collaudare il questionario, raccogliere ed elaborare i dati, il “KIT” per i front-office

IN MATERIA DI TECNICO DELLA PREVENZIONE

Siti Web visitati:

- www.unpsi.it
- www.ausl-cesena.emr.it
- www.aitep.it
- www.ispettorimicologi.it
- www.tecnidellaprevenzione.com

Testi:

- Alessandro URDICH – Ruolo Professionale dei TdP – Il Fumo Passivo – 2° Corso Regione Veneto – Centro Regionale di Riferimento per la Prevenzione - 2006

IN MATERIA DI BENESSERE ORGANIZZATIVO

- Agenzia Sanitaria Regionale Emilia Romagna; Il clima organizzativo nelle Aziende Sanitarie; Dossier 125-2006 - ICONAS
- Consiglieri di Parità della Provincia di Verona; ULSS 20; Star bene al lavoro, 2008-11-16
- Regione Veneto; Note sui rischi psicosociali e loro effetti sulla salute in ambiente di lavoro
- Adinolfi P. L'evoluzione organizzativa delle Aziende sanitarie pubbliche. *Mecosan*; 2001; **37**: 41-51.
- Avallone F., Bonaretti M. (a cura di). Benessere organizzativo. Roma: Rubettino, 2003.
- Avallone F., Paplomatas A.. Salute organizzativa. Milano: Cortina Editore, 2005.
- Bonaretti M., Testa P. Persone al lavoro. Roma: Rubettino, 2003.
- Borcic L., Carol G., Ermano M. T. Il clima organizzativo. L'esperienza dell'Azienda Ospedaliera “Santa Maria degli Angeli” di Pordenone. *Mecosan*; 2003; **45**: 121-131.
- Borgonovi E., In Filannino C. (a cura di) . Forum sulle professioni sanitarie. *Mecosan*; 2000; **35**:77-99.
- Caroli M., Montaguti U., Wienand U., Zappi A. Il clima organizzativo in sanità. Indagine su 4500 dipendenti di due Aziende dell'Emilia Romagna, *Tendenze Nuove* 2003; **6**: 501-514.
- Del Vecchio M. Evoluzione delle logiche di organizzazione delle Aziende Sanitarie Pubbliche. *Mecosan*; **33**: 9-28.
- Del Vecchio M., Prandi F. Quale formazione manageriale: riflessione e ipotesi intorno al lavoro dentro il mondo sanitario. *Mecosan*; 2004; **52**:99- 105.
- De Pietro C. Autonomia professionale, professioni codificate e gestione del personale. *Mecosan*;2003; **48**:7-35

IX° - APPENDICE

Il questionario somministrato

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA

Facoltà di Medicina e Chirurgia

Laurea triennale in Tecniche della Prevenzione nell'Ambiente e nei Luoghi di Lavoro

Corso di Psicologia del Lavoro - Dott.ssa Antonia BALLOTTIN

Anno Accademico 2007/2008

Allievo Ugo STOPPATO (n.m.570137)

Padova Luglio 2008

Il presente questionario viene somministrato ad un elevato numero di T.d.P. e non presenta quesiti che consentano l'individuazione del compilatore, garantendo pertanto l'assoluto anonimato.

Di quanto emergerà ti verrà data informazione.

Esprimi una sola preferenza per ogni domanda..

Poiché non esistono risposte giuste o sbagliate, qualora nessuna risposta esprima l'esatto tuo pensiero, segna quella che più si avvicina alla tua esperienza.

Dopo aver risposto, se vuoi, puoi indicare o specificare meglio il tuo pensiero negli appositi spazi con le righe..

Grazie

Parte Prima: DATI ANAGRAFICI

Sesso

Maschio

Femmina

Età: _____ anni.

Titolo di studio

Licenza scuola
Elementare

Scuola Media
Inferiore

Istituto Professionale
o simile

Scuola Media
Superiore

Diploma
Universitario

Laurea

altro:

Stato civile:

Celibe/Nubile
Divorziato/a

Coniugato/a

Separato/a

Vedovo/a

Numero figli: _____

Parte Seconda: VITA LAVORATIVA

Tipo di contratto di lavoro

A tempo indeterminato

A tempo determinato

Regime orario

A tempo pieno

A Part-Time

Categoria

C

D

DS

Dirigente

Anni di lavoro nella vita: _____

Anni di lavoro nell'attuale Ente: _____

Precedenti esperienze lavorative

Nessuna

Nel privato

Nel pubblico

Nel pubblico e nel privato

Tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro: _____ minuti

(Un tragitto, non andata e ritorno)

Numero di ore di lavoro al giorno, in media: _____ ore

Ore settimanali di straordinarie, in media: _____ ore

Parte Terza: IL LAVORO DEL T.D.P.

L'Ente per cui lavori:

E' ubicato nella Regione Veneto

Non è ubicato nella Regione Veneto

Attuale Ente che ti paga, dal quale ricevi lo stipendio:

Az. Ospedaliera ULSS ARPA Ministero Grazia e Giustizia Istituto Zooprofilattico Altro Ente) _____

Attuale Ente dal quale dipendi operativamente (Ente di appartenenza di chi ti dice cosa fare)

Az. Ospedaliera ULSS ARPA Ministero Grazia e Giustizia Istituto Zooprofilattico Altro Ente (specifica) _____

Attualmente sei giuridicamente inquadrato con la figura professionale di T.d.P.:

Si

No

Ritieni di svolgere il compito del T.d.P.:

Si

No

Totale anni di anzianità di servizio nel ruolo (Vigile Sanitario + Ispettore d'Igiene + T.d.P.)

fino a 5

tra 5 e 10

tra 10 e 15

tra 15 e 20

tra 20 e 25

più di 25

La tua attuale attività principale, attiene all'applicazione di normativa in tema di:

Ambiente

Luoghi di lavoro

Luoghi di vita

Alimenti origine animale

Alimenti non origine animale

Altro _____

Da quanti anni la tua attuale attività principale riguarda la medesima normativa (alimenti, ambiente, ecc)

fino a 5

tra 5 e 10

tra 10 e 15

tra 15 e 20

tra 20 e 25

più di 25

In media, nello svolgere il tuo lavoro, quanto tempo impieghi sul territorio

Lo 0 %

fino al 20 %

fino al 40 %

fino al 60 %

fino all'80%

il 100%

Quanti pareri finalizzati al rilascio di autorizzazioni, nulla-osta o simili, escono dal tuo Ente a tua firma, rispetto a quelli che istruisci ma che escono a firma di un tuo superiore. Esclusi verbali campioni, accertamenti infrazioni e comunicazioni giudiziarie

Lo 0 %

fino al 10 %

fino al 20 %

fino al 30 %

fino al 40%

oltre il 40 %

Negli ultimi 12 mesi quante irregolarità soggette a sanzione amministrativa hai accertato (numero ditte)

nessuna

tra 1 e 10

tra 11 e 20

tra 21 e 30

più di 30

Negli ultimi 12 mesi quante irregolarità soggette a sanzione penale hai accertato (numero ditte)

nessuna

tra 1 e 10

tra 11 e 20

tra 21 e 30

più di 30

Negli ultimi 12 mesi per quante indagini l'Autorità Giudiziaria ha richiesto il tuo intervento. Escluse le richieste dell'A.G. su indagini avviate a seguito di una tua comunicazione

nessuna

tra 1 e 5

tra 6 e 10

tra 11 e 15

più di 16

Mediamente, quanti accertamenti hai effettuato di tua iniziativa rispetto a quelli effettuati sulla base di indicazioni di terzi (sopralluoghi a seguito di programma del coordinatore/laureato ecc.)

Lo 0 % fino al 10 % fino al 20 % fino al 30 % fino al 40% più del 40 %

Negli ultimi 12 mesi, hai partecipato a commissioni di convocazione comunale (barbiere e parrucchiere, edilizia, pubblici spettacoli, bonifiche ambientali ecc.) esprimendo un voto, un parere, un'opinione o simile per conto della tua amministrazione

Si No

Negli ultimi 12 mesi, hai partecipato a commissioni di convocazione provinciale (Provincia, Prefettura ecc.) esprimendo un voto, un parere, un'opinione o simile per conto della tua amministrazione

Si No

Negli ultimi 12 mesi, hai partecipato a commissioni di convocazione regionale (CTRA, VIA ecc.) esprimendo un voto, un parere, un'opinione o simile per conto della tua amministrazione

Si No

Qual è la definizione di prevenzione che esprime maggiormente quella che ritieni dovrebbe fare un T.d.P.

Interventi per ridurre la probabilità che insorgano irregolarità

Interventi per ridurre la durata e la diffusione delle irregolarità

Interventi per ridurre le conseguenze delle irregolarità

Qual è la definizione di prevenzione che esprime maggiormente quella che stai facendo

Interventi per ridurre la probabilità che insorgano irregolarità

Interventi per ridurre la durata e la diffusione delle irregolarità

Interventi per ridurre le conseguenze delle irregolarità

Qual è la definizione di vigilanza che esprime maggiormente quella che ritieni dovrebbe fare un T.d.P.

Sorveglianza allo scopo di mantenere la regolarità

Sorveglianza allo scopo di ricercare le irregolarità

Sorveglianza allo scopo di accertare le irregolarità segnalate

Qual è la definizione di vigilanza che esprime maggiormente quella che stai facendo

Sorveglianza allo scopo di mantenere la regolarità

Sorveglianza allo scopo di ricercare le irregolarità

Sorveglianza allo scopo di accertare le irregolarità segnalate

Qual è la definizione di controllo che esprime maggiormente quella che ritieni dovrebbe fare un T.d.P.

Esaminare attentamente per verificare la regolarità documentale

Esaminare attentamente per verificare la regolarità documentale e reale

Esaminare attentamente per verificare la regolarità reale

Qual è la definizione di controllo che esprime maggiormente quella che stai facendo

Esaminare attentamente per verificare la regolarità documentale

Esaminare attentamente per verificare la regolarità documentale e reale

Esaminare attentamente per verificare la regolarità reale

Quante volte il tuo lavoro ti permette di sviluppare le tue abilità personali

Mai Raramente Spesso Sempre

Quanto il T.d.P. dovrebbe partecipare all'attività di programmazione del lavoro

Mai Raramente Spesso Sempre

Quanto partecipi all'attività di programmazione del lavoro

Mai Raramente Spesso Sempre

Quanto il tuo lavoro richiede ancora che impari cose nuove

Mai Raramente Spesso Sempre

Quanto il tuo lavoro richiede un elevato livello di competenza (inteso come specializzazione elevata della medesima materia)

Mai Raramente Spesso Sempre

Quanto il tuo lavoro richiede un elevato numero di competenze (inteso come conoscenza di un numero elevato di materie diverse)

Mai Raramente Spesso Sempre

Quanto il T.d.P. dovrebbe partecipare ad attività di studio (del tipo ricerca universitaria)

Mai Raramente Spesso Sempre

Quanto partecipi all'attività di studio (del tipo ricerca universitaria)

Mai Raramente Spesso Sempre

Quanto il T.d.P. dovrebbe partecipare ad attività di didattica formativa (come relatore a seminari o rivolta a studenti/lavoratori)

Mai Raramente Spesso Sempre

Quanto partecipi all'attività di didattica formativa (come relatore a seminari o rivolta a studenti/lavoratori)

Mai Raramente Spesso Sempre

Quanto il T.d.P. dovrebbe partecipare ad attività autorizzata di consulenza professionale (rivolta a professionisti e ditte, esclusa l'attività di formazione richiamata al punto 46)

Mai Raramente Spesso Sempre

Quanto partecipi ad attività autorizzata di consulenza professionale (rivolta a professionisti e ditte, esclusa l'attività di formazione richiamata al punto 47)

Mai Raramente Spesso Sempre

Quanto il T.d.P. dovrebbe partecipare ad attività di formazione (in qualità di uditore)

Mai Raramente Spesso Sempre

Quanto partecipi ad attività di formazione (in qualità di uditore)

Mai Raramente Spesso Sempre

L'Ente dove lavori, ritiene che il T.d.P. sia tenuto ad acquisire i Crediti ECM (Educazione Continua in Medicina)

Si No Non lo so

Indipendentemente dalla risposta precedente, tu hai accumulato il numero di Crediti previsti fino al 2007

Si No Non lo so

In successione vi erano ulteriori 110 Quesiti, racchiusi in sette categorie tematiche “*Caratteristiche dell'ambiente di lavoro*” “*La Sicurezza*” “*Caratteristiche del proprio lavoro*” “*Indicatori positivi e*

*negativi del benessere organizzativo” “ Il Benessere Psicofisico” “ L’apertura all’innovazione”
“Suggerimenti”.*

Detti quesiti non vengono riportati in questo lavoro, poiché il loro utilizzo, e quindi la loro conoscenza, è riservata alle aziende che ne fanno specifica ed espressa richiesta al Ministero per la Funzione Pubblica.

RINGRAZIO

Tutti coloro che mi hanno aiutato e in particolar modo i 136 colleghi che hanno partecipato all'indagine.