

CAPITOLO 20

STRESS LAVORO CORRELATO

SOMMARIO: 20.1. Definizione - 20.2. Incidenza e costi - 20.3. Principali cause di stress - 20.4. Manifestazioni dello stress - 20.5. Valutazione del rischio - 20.5.1. Modalità operative nell'utilizzo della *check list* - 20.6. Esempio applicativo.

20.1. DEFINIZIONE

Con il D.Lgs. n. 81/2008, la normativa sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro è stata estesa anche ai rischi psicologici "collegati all'organizzazione del lavoro, alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi ed alla tipologia contrattuale utilizzata".

L'art. 28, c. 1, precisa infatti che la valutazione dei rischi da parte del datore di lavoro "deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004. ...". Va ricordato anche che lo stesso decreto 81, nel riprendere una vecchia ma pur sempre valida definizione dell'OMS, definisce la salute come lo "stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o di infermità" (art. 2, c. 1, lett. o).

Contrariamente a quanto comunemente si crede, lo stress non è una malattia, ma una modalità fisiologica di adattamento (eustress o stress positivo). Alla metà degli anni 50, Hans Selye lo definì come la "sindrome generale di adattamento alle sollecitazioni richieste (stressor) dell'ambiente", necessario alla sopravvivenza e alla vita; lo stress, infatti, è la risposta complessa prodotta da un soggetto, nell'interazione con l'ambiente: senza stress, diceva Selye, c'è la morte.

Tuttavia, in condizioni particolari, la risposta di adattamento può divenire disfunzionale, ossia non è più in grado di soddisfare l'obiettivo (distress o stress negativo); ciò può verificarsi perché le richieste sono eccessivamente intense, oppure perché durano troppo a lungo, superando quindi le possibilità di compensazione del soggetto. Lo stress può colpire qualsiasi luogo di lavoro e lavoratore, indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda, dal settore di attività, dal livello gerarchico o dalla tipologia del rapporto di lavoro; perciò, ferma restando la definizione di Selye, riconosciuta da tutta la comunità scientifica, generalmente si tende a focalizzare l'attenzione sull'aspetto disfunzionale del fenomeno, soprattutto per le conseguenze negative che comporta sia a livello personale, sia nelle imprese, sia nella società tutta.

Lo stress negativo lavoro-correlato è stato così definito:

- Lo stress dovuto al lavoro può essere definito come un insieme di reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifesta quando le richieste poste dal lavoro non sono commisurate alle capacità, risorse o esigenze del lavoratore. Lo stress è connesso al lavoro può influire negativamente sulle condizioni di salute fino a provocare infortuni (*National Institute for Occupational Safety and Health - NIOSH, 1999*);
- Lo stress si manifesta quando le persone percepiscono uno squilibrio tra le richieste avanzate nei loro confronti e le risorse a loro disposizione per far fronte a tali richieste (*European Agency for Safety and Health at Work, 2000*);

▪ Lo stress non è una malattia, ma una situazione di prolungata attenzione che può ridurre l'efficienza sul lavoro e può determinare un cattivo stato di salute. Lo stress lavoro correlato o essere causato da fattori diversi come il contenuto del lavoro, l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione, ecc. (*Accordo Quadro Europeo, 2008, art. 3*). Nell'ambito della Fisiologia del lavoro, lo stress viene definito come una sollecitazione che deriva dal risultato della relazione tra il carico da sopportare (le richieste del lavoro) e l'energia necessaria per raggiungere o garantire uno specifico livello di prestazione, rispetto al modo in cui la sollecitazione viene percepita individualmente. Nell'ambiente di lavoro numerosi stimoli possono agire da stressor: possono essere stimoli di natura fisica (calore, rumore, inquinamento, ecc.), chimica, oppure stimoli psicologici o psico-sociali significativi per l'individuo.

Esempi immaginari (ma non troppo) di stress lavoro correlato

Carlo alla catena di montaggio; è pagato a cottimo; non ha la possibilità di influire né sul ritmo della linea alla quale lavora, né sui compiti monotoni ed estremamente ripetitivi che deve svolgere, essendo soltanto una piccola ruota nell'ingranaggio di un'ampia e complessa impresa industriale che fornisce una produzione di massa.

Maria è impiegata nello studio di un medico di base; è incaricata di gestire gli appuntamenti, preparare le ricette, regolare gli accessi dal medico, soddisfare le "mille" esigenze dei pazienti, spesso seccati per eventuali lunghe attese, ecc.; madre divorziata di due bambini piccoli, ha l'esigenza di uscire dal lavoro non oltre le cinque del pomeriggio per riuscire ad andare a prendere i figli all'asilo prima che chiuda; la quantità di lavoro assegnatole, tuttavia, è in continuo aumento e il suo datore di lavoro ritiene importante che tutte le attività siano completate prima che Maria se ne vada; insiste pertanto che rimanga in studio fino al momento in cui tutti i pazienti sono stati visitati.

Giovanni lavora come addetto informatico in un grande ufficio; è ben retribuito, le sue mansioni sono stimolanti e gode di ampia libertà di pianificare il proprio lavoro; la struttura dove lavora, tuttavia, ha recentemente acquistato un nuovo sistema software alquanto complesso che deve ancora essere reso operativo da Giovanni e dai dipendenti di cui è responsabile; è per altro dotato di personale insufficiente.

Pietro è stato licenziato dall'ambulatorio dove lavorava: un moderno studio odontoiatrico, in cui il recente rinnovamento delle attrezzature ha richiesto la necessità di un assistente più aggiornato; avendo 57 anni ed essendo in possesso soltanto di un diploma di scuola dell'obbligo, è destinato a rimanere a lungo disoccupato, probabilmente fino alla pensione.

È facilmente intuibile che i fattori che possono essere alla base della comparsa di uno stress lavoro-correlato, siano quelli evidenziati nella figura seguente.



In sintesi, la differenza tra stress positivo, acuto, o eustress, e stress negativo, cronico o distress, può essere così riassunta:

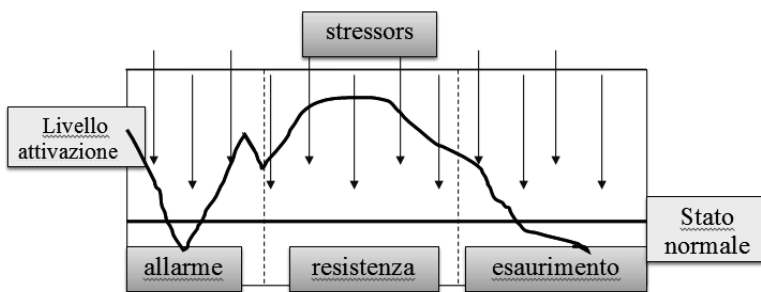
Eustress

- grado ottimale di tensione e sollecitazione esterna, che si risolve raggiunto l'obiettivo;
- che difende dalla monotonia e attiva le persone;
- affina le capacità di attenzione e concentrazione;
- sollecita l'apprendimento e la memoria;
- facilita la risoluzione creativa dei problemi.

Distress

- Continua esposizione a stimoli esterni;
- Attivazione fisiologica e psichica eccessiva;
- Sforzo dell'organismo esagerato e innaturale;
- Processo di sopportazione e resistenza;
- Periodo di logorio ed esaurimento.

L'andamento dello stress, nell'ottica medico-clinica della Sindrome Generale di Adattamento, può essere così visualizzata nei suoi diversi periodi:



20.2. INCIDENZA E COSTI

Nella prima Indagine europea sull'ambiente di lavoro Levi e Lunde-Jensen (1996) hanno quantificato la prevalenza negli Stati Membri dell'UE della combinazione di elevato impegno richiesto dal lavoro con uno scarso controllo sul lavoro. Utilizzando la suddetta definizione - piuttosto ristretta - dei fattori di stress legati all'attività lavorativa, gli autori hanno calcolato che una percentuale del 9-12 % della forza lavoro maschile e 9-11% della forza lavoro femminile è sottoposta ai suddetti "fattori di stress".

Si calcola inoltre che, rispetto alla totalità dei casi di malattia associabili al lavoro, in Svezia i costi connessi ad alcune patologie cardiovascolari - probabilmente dovute a stress - siano pari al 3,2 % per le donne e al 5,7 % per gli uomini. Poiché le condizioni di lavoro caratterizzate da "elevato impegno e scarso controllo", sono correlate a un più elevato numero di assenze per malattie (ossia a una gamma più ampia e indefinita di condizioni patologiche) si può stimare che in Svezia ciò venga a costare ogni anno 450 milioni di euro, pari all'incirca al 10% delle spese per malattie attribuibili al lavoro per i lavoratori di entrambi i sessi.

Nonostante la definizione piuttosto restrittiva di stress applicata da Levi e Lunde-Jensen

(1996), si è riscontrato che i costi connessi allo stress da lavoro sono dello stesso ordine di grandezza di quelli derivanti dall'esposizione ad altri fattori patogeni ben noti, come il rumore e le sostanze cancerogene (Danimarca). Sulla base di tali confronti, Levi e Lunde-Jensen (1996) giungono alla conclusione che "la prevenzione dello stress dovrebbe senz'altro essere inserita fra le priorità assolute delle politiche per la salute e la sicurezza sul lavoro".

In base ai calcoli dell'Health & Safety Executive britannico, "almeno la metà di tutte le giornate lavorative perse sono connesse allo stress sul lavoro". In un altro studio sulla previsione del costo totale per infortuni e malattie professionali si è evidenziato che, nel 1990, nel Regno Unito, il costo a carico dei datori di lavoro era compreso tra 4,5 e 9 miliardi di sterline; i costi per le vittime e le loro famiglie sono stati pari a circa 4,5 miliardi di sterline; il costo complessivo per l'economia del Paese era compreso tra 6:12 miliardi di sterline (tra 9 e 18 miliardi di euro).

Un tentativo più globale di valutare i costi per la collettività di tutti i problemi di salute di origine professionale è stato compiuto in una relazione pubblicata dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (1999). Secondo alcune stime i costi variano fra il 2,6 e il 3,8 % del rispettivo PIL, pari a i 185-269 miliardi di euro all'anno per i 15 Stati membri dell'UE. Supponendo che almeno il 10% dei costi siano da attribuire allo stress legato all'attività lavorativa si può affermare che quest'ultimo comporta una spesa di circa 20 miliardi di euro all'anno. È molto probabile che tale cifra sia di gran lunga inferiore alla realtà.

20.3. PRINCIPALI CAUSE DI STRESS

Alcune situazioni di stress possono essere considerate comuni a più lavoratori come ad esempio:

- Ritmi lavorativi e orari di lavoro;
- Innovazioni rilevanti;
- Normative contrattuali;
- Performance: tipologia della performance che i compiti lavorativi richiedono al singolo può essere sovradimensionata, oppure sottodimensionata;
- Interazioni individuali con il compito: modalità d'interazione del soggetto e del "prescrittore", dei compiti lavorativi; a fronte di compiti uguali, alcuni necessitano d'indicazioni precise, dettate "step by step"; altri richiedono solo la dichiarazione dell'obiettivo finale del compito avocando a sé l'autonomia;
- Un ulteriore aspetto riguarda i cosiddetti "carichi mentali" derivanti dal lavoro, vale a dire l'impegno intellettuale e la "pressione" dei tempi decisionali;
- Infine, gioca un ruolo rilevante nel determinismo di molte reazioni di stress, il livello di responsabilità che il lavoro richiede al singolo.

Un ulteriore motivo di stress può essere rappresentato dagli aspetti temporali della giornata di lavoro e dell'attività lavorativa:

- lavoro a turni, in particolare turni a rotazione;
- lavoro straordinario indesiderato o numero "eccessivo" di ore;
- doppio lavoro;
- lavoro a cottimo in alternativa alla retribuzione oraria (ritmo di lavoro condizionato dal sistema di retribuzione);

- ritmo di lavoro accelerato, soprattutto in presenza di richieste pressanti da parte del personale addetto alla sorveglianza;
- tempo insufficiente per rispettare le scadenze di lavoro;
- programmazione dei cicli di lavoro e di riposo;
- variazioni della quantità di lavoro assegnata;
- interruzioni.

Indipendentemente dagli aspetti temporali, anche il contenuto dell'attività lavorativa può essere causa di stress:

- lavoro frammentario, ripetitivo, monotono che prevede compiti e competenze poco variati;
- autonomia, indipendenza, influsso, controllo;
- utilizzo delle competenze disponibili;
- opportunità di acquisire nuove competenze;
- vigilanza mentale e concentrazione;
- incertezza delle mansioni o delle richieste;
- contraddittorietà delle mansioni o delle richieste;
- risorse insufficienti in relazione all'impegno o alle responsabilità necessari per portare a termine il lavoro (per esempio: competenze, apparecchiature, struttura organizzativa).

Anche i rapporti interpersonali o con tutto il gruppo di lavoro, possono influire negativamente:

- possibilità di interagire con i colleghi (durante il lavoro, nelle pause, dopo il lavoro);
- dimensione e coesione del gruppo primario di lavoro;
- riconoscimento per i risultati ottenuti nel lavoro;
- partecipazione ai processi decisionali;
- feedback e riconoscimento da parte dei supervisori;
- possibilità di ricevere un feedback dalla supervisione;
- grado di rigore della supervisione;
- sostegno sociale;
- sostegno strumentale;
- equa distribuzione del lavoro;
- molestie.

Inoltre, anche le condizioni dell'unità produttiva può facilitare l'insorgenza di fenomeni di stress:

- dimensione dell'organizzazione;
- struttura (ad esempio: struttura "orizzontale" con pochi livelli all'interno dell'organizzazione);
- posizione di staff (piuttosto che posizione di linea);
- lavoro alla periferia dell'organizzazione;
- prestigio relativo delle mansioni svolte;
- struttura organizzativa non chiaramente definita (attribuzione delle responsabilità; presupposti organizzativi per conflitti di ruolo e ambiguità);
- burocrazia organizzativa (amministrativa) e procedure incongrue (irrazionali);
- politiche discriminatorie (per es. nelle decisioni sui licenziamenti o le promozioni).

Non vanno infine dimenticati i fattori psicologici e sociali insiti in alcune realtà lavorative: ad esempio i lavori che comportano la necessità di venire a contatto con la

sofferenza umana, con malattie o infortuni (come per esempio i servizi di polizia, di assistenza medica e d'emergenza) o nei quali il personale stesso è esposto a pericoli fisici (sommozzatori; operatori del settore della pesca) oppure a minacce di aggressioni (personale di sorveglianza) possono risultare molto gravosi sul piano emotivo ed essere fonte di stress.

Quindi, in estrema sintesi, i fattori di rischio stressogeno possono essere così schematizzati:

CONTESTO LAVORATIVO	
<i>Cultura organizzativa</i>	Scarsa comunicazione, bassi livelli di sostegno per la risoluzione dei problemi e lo sviluppo personale, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi.
<i>Ruolo nell'organizzazione</i>	Ambiguità e conflitto di ruolo, responsabilità di altre persone.
<i>Sviluppo di carriera</i>	Incertezza / blocco della carriera, insufficienza/eccesso di promozioni, bassa retribuzione, insicurezza dell'impiego, scarso valore sociale attribuito al lavoro.
<i>Autonomia decisionale / controllo</i>	Partecipazione ridotta al processo decisionale, carenza di controllo sul lavoro; il controllo, specie nella forma di partecipazione, rappresenta anche una questione organizzativa e contestuale di più ampio respiro.
<i>Relazioni interpersonali sul lavoro</i>	Isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitto interpersonale, mancanza di supporto sociale.
<i>Interfaccia famiglia-lavoro</i>	Richieste contrastanti tra case lavoro, scarso appoggio in ambito domestico, problemi di doppia carriera.
CONTENUTO DEL LAVORO	
<i>Ambiente di lavoro e attrezzature</i>	Condizioni fisiche di lavoro, problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture ed attrezzature di lavoro.
<i>Pianificazione dei compiti</i>	Monotonia, cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato o inutile, sottoutilizzazione, incertezza elevata.
<i>Carico / ritmi di lavoro</i>	Sovraccarico o sottocarico di lavoro, mancanza di controllo sul ritmo, alti livelli di pressione temporale.
<i>Orario di lavoro</i>	Lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili, eccessivamente lunghi o che alterano i ritmi sociali.

20.4. MANIFESTAZIONI DELLO STRESS

Lo stress può manifestarsi nei modi più disparati; è importante pertanto che il medico competente sappia riconoscere tale determinati segnali di allarme, che possono essere così sintetizzati:

Manifestazioni emotive

Comprendono reazioni di ansia e depressione, senso di disperazione e impotenza. Se l'esposizione agli stressor è intensa, frequente o di lunga durata e il lavoratore esposto è vulnerabile a tali fattori, le sue reazioni emotive verranno influenzate. Lo stato temporaneo di ansia e/o depressione può diventare più profondo o più prolungato e superare i limiti della norma sfociando nella patologia. Può aumentare la propensione

del lavoratore a considerare le proprie condizioni di lavoro come nocive e le proprie reazioni al riguardo come indicative di una condizione patologica.

Manifestazioni cognitive

In condizioni di stress, molti lavoratori hanno difficoltà a concentrarsi, a ricordare e memorizzare, ad apprendere cose nuove, a essere creativi e a prendere decisioni. Anche in questo caso, superata una certa soglia, le suddette reazioni possono dar luogo a uno stato disfunzionale sia direttamente che indirettamente, attraverso l'interpretazione cognitiva del contesto lavorativo e delle proprie reazioni ad esso.

Manifestazioni comportamentali

Nei diversi ambienti di lavoro sono stati individuati dei comportamenti rivelatori di una condizione di stress cronico quali comportamenti di fuga, diminuzione del rendimento, comparsa di patologie; sono queste sicuramente le manifestazioni più tipiche e su di esse occorre concentrare l'attenzione. I comportamenti di fuga sono in grado di aggirare lo stressor ma non di rimuoverlo: tra tali comportamenti vanno segnalati l'assenteismo cronico, ritardi frequenti, pause prolungate, ritardi nel ritorno dalle ferie, richiesta continua di permessi. La presenza di tali comportamenti deve essere intesa sia come indicazione di alterazione in atto, sia come manifestazione di una condizione di rischio che deve essere approfondita e compresa nelle sue cause.

In particolare tra i comportamenti sintomatici indicativi di situazioni di stress si pone in rilievo l'assenteismo causato dal desiderio di fuga da un lavoro non soddisfacente, con l'unico risultato di aggirare lo stressor ma non di rimuoverlo. Uno studio condotto su alcune migliaia di lavoratori di sedici Paesi ha evidenziato che l'assenteismo addebitabile a stress era nel nostro Paese valutabile attorno al 10%, contro una media, nel complesso dei sedici paesi, del 18% (USA 27%).

Per rilassarsi alcuni lavoratori ricorrono agli alcolici o cominciano a fumare (o fumano di più); altri cercano conforto nel cibo (aumentando il rischio di obesità e di conseguenti patologie cardiovascolari e diabete), nelle droghe o corrono pericoli superflui sul lavoro o nel traffico. Un'altra valvola di sfogo può essere rappresentata dall'aggressività, dalla violenza o da altri tipi di comportamento antisociale e molte di queste reazioni possono provocare incidenti, malattie e morte prematura. Fra gli esiti clinici connessi al comportamento e influenzati dallo stress sul lavoro figurano le principali cause di morte nell'UE, ossia le malattie cardiovascolari, il cancro, le affezioni respiratorie e le cosiddette "cause esterne" (fra le quali vengono classificati gli infortuni e i suicidi).

Complessivamente circa il 75% di tutti i decessi sono strettamente collegati a comportamenti che hanno effetti sulla salute e a quello che viene definito lo "stile di vita". In Europa il 34% delle donne e il 41% degli uomini nella fascia di età compresa fra i 15 e i 34 anni sono fumatori abituali. Uno dei molti motivi che inducono a iniziare a fumare, che determinano l'aumento del consumo di prodotti a base di tabacco o che impediscono di smettere di fumare è stato identificato nello stress legato all'attività lavorativa. L'elevata assunzione di alcool aumenta il rischio di epato-carcinoma e di tumori del tratto digestivo superiore, oltre che di infortuni e comportamenti suicidari e antisociali. Anche in questo caso, lo stress sul lavoro è, con ogni probabilità, uno dei numerosi fattori che determinano il consumo elevato e/o frequente di alcolici.

Il cibo e, in particolare, gli alimenti ricchi di grassi, sono un'importante fonte di gratificazione e conforto. Alcuni lavoratori sottoposti a stress, reagiscono mangiando eccessivamente, con conseguente aumento di peso e/o innalzamento dei livelli di lipidi

nel sangue. Da un'importante inchiesta condotta fra i cittadini europei adulti dell'EU15, risulta che fra i più frequenti ostacoli ad un'alimentazione equilibrata vi è la "mancanza di tempo", categoria nella quale rientrano fattori "temporali" quali "orari di lavoro irregolari" e "stile di vita superimpegnato" (media UE 34%).

Lo stress cronico nell'ambiente lavorativo può poi essere rivelato da modificazioni nel rendimento (numero elevato di errori, ritardi nella consegna del lavoro, distruzione di strumenti lavorativi). Le patologie da stress più frequentemente segnalate sono patologia di tipo allergico, ulcera peptica, cefalea, patologie del comportamento.

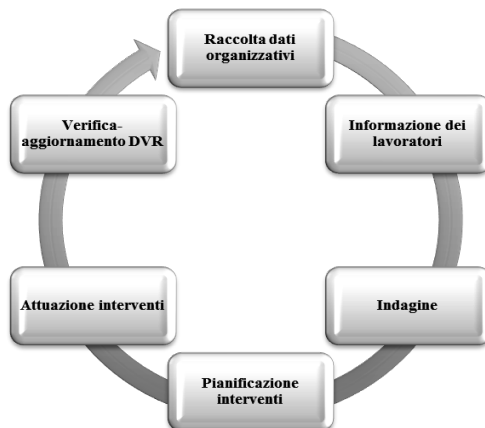
Sintesi dei principali sintomi di "distress"

Atteggiamenti di "fuga" dal lavoro	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Assenteismo cronico - ▪ Infortuni ripetuti ▪ Crisi depressive ▪ Pause prolungate - ▪ Sonnolenza sul lavoro
Decremento della performance	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aumentato numero di errori ▪ Aumentato numero di prodotti inadeguati ▪ Distruzione di strumenti di lavoro ▪ Diminuita capacità direttiva dei manager ▪ Incapacità a completare il lavoro o a rispettare i tempi di consegna
Difficoltà nelle relazioni interpersonali	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incapacità a collaborare con i colleghi ▪ Rifiuto delle regole ▪ Eccessivo appoggio sui supervisor ▪ Esagerata critica dei superiori ▪ Eccesso di competitività
Manifestazioni morbose dello stress	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comparsa di atteggiamenti trasandati ▪ Convalescenze lunghe e complicate ▪ Abuso di sostanze (alcool, droghe, farmaci, tabacco) ▪ Recrudescenza di disordini da stress (artrite, ulcera peptica, atopia, cefalea incontrollabile, improvviso aumento o perdita di peso)
Manifestazioni varie	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comportamenti antisociali dell'adulto (furti, cleptomania) ▪ Problemi psicologici dei figli ▪ Comportamenti sleali ▪ Isolamento sociale

20.5. VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Per l'intero processo valutativo, il datore di lavoro deve necessariamente avvalersi della collaborazione del RSPP, del medico competente, coinvolgendo ovviamente anche il RLS. Un grande aiuto può derivare anche da il coinvolgimento di altre figure interne all'azienda e, se necessario, anche di professionalità esterne.

Il processo di valutazione e successiva gestione del rischio, è composto da diverse fasi che, senza entrare nell'ovvio specifico, sono sintetizzate dalla figura seguente.



Imprese fino a 10 dipendenti

Come per ogni altro tipo di valutazione del rischio, anche in questo caso è consentita l'autocertificazione; è comunque utile coinvolgere direttamente dipendenti, rendendoli partecipi della valutazione effettuata. In questo caso un valido aiuto è rappresentato dall'utilizzo delle prime 10 domande (indicatori aziendali) il programma valutativo sarà di seguito illustrato. Qualora, si ottenga un punteggio superiore a 20, è molto probabile che siano presenti gli elementi di rischio stress lavoro-correlato; in questo caso è bene proseguire con l'indagine. Si ricorda che l'obbligo di aggiornamento di questa valutazione di rischio ha frequenza biennale.

Imprese con oltre 10 dipendenti

Anche in questo caso, a maggior ragione, è necessario il coinvolgimento di più figure nel processo valutativo. Tale processo si compone di due livelli di intervento distinti, anche se può non essere necessario effettuare il secondo livello, quando il primo evidenzi chiaramente la mancanza di fattori di stress lavoro-correlato.

Il primo livello è caratterizzato da una check list che riguarda: indicatori aziendali, analisi del contesto lavorativo, analisi dei contenuti del lavoro; si tratta di parametri che sono stati elaborati sulla base delle indicazioni dell'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute del Lavoro.

Tale check list e il relativo programma applicativo contenuto nel CD-ROM allegato, sono stati elaborati da ISPESL (ora INAIL) e più precisamente dal gruppo di lavoro del Network Nazionale per la Prevenzione Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro. Si rimanda pertanto, per un maggiore approfondimento alla "Proposta Metodologica" ISPESL, presente nel CD-ROM allegato, precisando che le indicazioni operative contenute sono estratte appunto da tale pubblicazione.

La procedura di secondo livello, con coinvolgimento diretto dei lavoratori tramite questionari, focus group, interviste semistrutturate, deve essere attuata nei seguenti casi:

- presenza di potenziali fattori di stress noti in letteratura;
- punteggio finale della check list alto;
- presenza di istanze giudiziarie per molestie morali o sessuali;
- presenza di casi di disagio lavorativo clinicamente accertati dai centri pubblici di riferimento;

▪ qualora dalla prima valutazione emerga un livello di "rischio medio" e, dopo un anno di azioni di miglioramento, venga confermato tale livello.

Queste procedure di secondo livello possono essere gestite esclusivamente da personale preparato lo scopo, anche lo stesso medico competente, ma, considerando anche l'estrema diversità dei diversi metodi valutativi proposti, non può essere oggetto della presente trattazione.

La check list proposta per la procedura di primo livello, permette di acquisire una stima delle condizioni di rischio che sarà definito come basso - medio - alto sulla base di determinati indicatori, ben verificabili, suddivisi in:

- Indicatori aziendali (10 indicatori),
- Contesto del lavoro (6 aree di indicatori),
- Contenuto del lavoro (4 aree di indicatori).

Al termine della valutazione il software esprimerà un punteggio ben identificabile in una tabella dei livelli di rischio:

RISCHIO BASSO	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere la valutazione in caso di cambiamenti organizzativi aziendali o comunque ogni 2 anni.
RISCHIO MEDIO	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Per ogni condizione di rischio identificata si devono adottare le azioni di miglioramento mirate. Monitoraggio annuale degli indicatori. Se queste non determinano un miglioramento entro un anno, sarà necessario procedere al secondo livello di valutazione.
RISCHIO ALTO	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative con sicura presenza di stress correlato al lavoro. Si deve effettuare una valutazione della percezione dello stress dei lavoratori. È necessario oltre al monitoraggio delle condizioni di stress la verifica di efficacia delle azioni di miglioramento.

20.5.1. Modalità operative nell'utilizzo della check list

Si riporta innanzitutto di seguito il punteggio assegnato ad ogni risposta; nel programma tale punteggio viene assegnato in modo automatico quando il valutatore contrassegna con una X la risposta ritenuta corretta. Per l'area "Indicatori Aziendali", il punteggio evidenziato da (*) deve essere considerato "0" qualora, pur essendo inalterato, risulti "0" anche nel periodo precedente.

INDICATORI AZIENDALI			
	DIMINUITO	INALTERATO	AUMENTATO
Indici infortunistici	0	1 ^(*)	4
Assenze per malattia	0	1	4
Assenze dal lavoro	0	1	4
% ferie non godute	0	1	4
% trasferimenti interni richiesti dal personale	0	1	4
% rotazione de personale (usciti-entrati)	0	1 ^(*)	4
Procedimenti/sanzioni disciplinari	0	1 ^(*)	4
N. di visite su richiesta del lavoratore al medico competente	0	1 ^(*)	4
	ASSENTI	PRESENTI	
Segnalazioni formalizzate del medico competente di condizioni stress al lavoro	0	4	
Istanze giudiziarie per licenziamento/ demansionamento	0	4	