

JKLDSJAAQ KLFJDASKL FJOIQJMFK FKAJKLJA  
JKLDSJAAQ KLFJDASKL FJOIQJMFK FKAJKLJA  
JKLDSJAAQ KLFJDASKL FJOIQJMFK FKAJKLJA  
JKLDSJAAQ KLFJDASKL FJOIQJMFK FKAJKLJA

Il Decreto Legislativo 3 agosto 2009, n. 106 ha apportato numerose modifiche al testo del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81,

# STRESS LAVORO CORRELATO: RISULTATI PRELIMINARI DI UN TEST DI VALUTAZIONE

M. Tarquini, R. Martinelli, D. Grossi, A. Inzerò, A. Paoletti

Cattedra e Scuola di Specializzazione in Medicina del Lavoro – UNIVAQ – Dipartimento MISP – Coppito (AQ) - 67010  
1 Servizio Medico Competente - ASL 04 L'Aquila – P.O. S. Salvatore – Coppito (AQ) 67010  
2 GRIN Ar&T– Chieti

## INTRODUZIONE

Il Decreto Legislativo 3 agosto 2009, n. 106 ha apportato numerose modifiche al testo del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, riguardante norme per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori; tra gli obblighi già sanciti dalla vigente normativa, uno tra i più rilevanti ai fini della corretta applicazione delle norme di legge riguarda la valutazione dei rischi, normata dall'art. 18 del D.Lgs. 81/08, anch'esso oggetto di modifica con l'integrazione del D.Lgs. 106/09: per quanto riguarda il fattore di rischio dello stress lavoro-correlato, la sua valutazione dovrà essere effettuata sulla base delle indicazioni a cura della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, insediata presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, e in attesa di queste, comunque non prima del 1 agosto 2010. Nell'anno intercorso tra la pubblicazione del D.Lgs. 81/08 e della sua principale modifica/integrazione (D.Lgs. 106/09), si sono registrati numerosi approcci alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, sia per la rilevanza dell'argomento, sia per la difficoltà oggettiva di definire un aspetto della vita lavorativa che in molti citano fra i problemi di maggior percezione sul posto di lavoro. Infatti, lo stress sembra coinvolgere quasi un lavoratore europeo su quattro, da studi condotti a più livelli emerge che una percentuale compresa tra il 50% e il 60% delle giornate lavorative perse per assenteismo da malattia è dovuta allo stress; inoltre, nel 2002, nell'UE a 15 stati, il costo economico stimato dello stress legato all'attività lavorativa era di circa 20 000 milioni EUR.

Il presente studio vuole proporre alla discussione un metodo di valutazione e presentare le criticità rilevate, riportando dati derivanti da un approccio alla valutazione effettuata in un'Azienda Speciale Multiservizi del Centro Italia, in collaborazione con il servizio di Prevenzione e Protezione aziendale, il Medico Competente ed il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza.

## MATERIALI E METODI

Lo scopo della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è guidare e sostenere datori di lavoro e lavoratori nella riduzione del rischio, attraverso l'analisi degli indicatori oggettivi in azienda e l'eventuale rilevazione delle condizioni di stress percepito dai lavoratori. La valutazione si è dunque articolata in tre fasi principali:

1. valutazione degli indicatori oggettivi di stress al lavoro (per compilazione della check list);
2. identificazione delle condizioni di rischio (BASSO, MEDIO, ALTO);
3. pianificazione delle azioni di miglioramento.

È stato somministrato a 173 dipendenti un questionario tratto da Atti del seminario "STRESS DA LAVORO" tenutosi a Bologna nel novembre 2003 (ai quali si rimanda per consultazione completa), predisposto con quesiti a risposta singola, a ciascuna delle quali corrisponde un punteggio compreso tra 1 e 7.

Per attenersi al D.Lgs. 196/2003 e per rendere il test più aderente alla reale situazione, si è deciso di procedere seguendo la procedura descritta: in occasione della visita medica periodica, ciascun dipendente riportava i propri dati anagrafici e la mansione svolta su un foglio prestampato, contenente un codice, che veniva imbustato, sigillato e conservato dal medico competente; la busta era contrassegnata dal codice, così come il questionario consegnato al lavoratore. I questionari compilati venivano infine inseriti in un'urna presente in azienda, in luogo apposito.

## RISULTATI

L'analisi del test è stata condotta suddividendo i punteggi ottenuti in cinque fasce di rischio: verde scuro, verde chiaro, giallo, arancione e rosso.

Nell'ordine di gravità si sono avuti

**n° 1 Rosso (potenziali fenomeni di distress)**

**n° 2 Arancio**

**n° 10 Giallo**

**n° 100 Verde Chiaro**

**n° 60 Verde Scuro (potenziali fenomeni di eustress)**

## FASCE DI RISCHIO

**ROSSO**

**ARANCIO**

**GIALLO**

**VERDE CHIARO**

**VERDE SCURO**

## RISULTATI

**1**

**2**

**10**

**100**

**60**

I risultati sono stati elaborati dal Servizio di Prevenzione e Protezione in collaborazione con il Medico Competente, il quale, in possesso dei codici, ha potuto individuare i lavoratori risultati in fascia da gialla a rossa e quindi precisare, a colloquio con il lavoratore, le criticità di tali risultati.

Dall'attenta analisi anamnestica e dalle risultanze del colloquio intercorso, nei casi con evidenza di criticità, sono emerse problematiche extralavorative difficilmente gestibili e soprattutto difficilmente scindibili dal contesto lavorativo: a titolo esemplificativo, sono state segnalate disabilità di congiunti, dissapori familiari con concomitante sindrome depressiva.

## DISCUSSIONE

Le caratteristiche del lavoro che possono indurre stress appartengono a due categorie:

1. contesto del lavoro;
2. contenuto del lavoro.

Lo stress, in quanto tale, non è una malattia, ma una esposizione prolungata può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi.

Lo stress si manifesta quando gli individui percepiscono uno squilibrio tra:

- le richieste avanzate nei loro confronti

e

- le risorse a loro disposizione per far fronte a tali richieste, ma tali richieste (come risultato anche nel nostro studio) possono essere anche extralavorative.

Se il problema dello stress da lavoro è identificato, bisogna agire per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo, la responsabilità di stabilire le misure adeguate da adottare spetta al datore di lavoro: le misure opportune saranno attuate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti, quindi è necessaria una gestione all'interno dell'azienda, non una delega esterna, né un differimento.

Nel caso riportato, la possibilità che lo stress diventi un rischio per la sicurezza e la salute dei lavoratori, quando è prolungato nel tempo, non è strettamente correlata al lavoro, ma a fattori esterni, per lo più familiari, per cui ci è posti di fronte ad un quesito:

- come si può scindere lo stress lavoro-correlato dallo stress extra lavoro-correlato?

Si resta nel dubbio, infine, una volta attivati tutti i miglioramenti possibili in ambito lavorativo, su come e fino a che punto si possa ancora intervenire per migliorare la condizione dei lavoratori interessati.

## BIBLIOGRAFIA

1. [www.stresslavorocorrelato.it](http://www.stresslavorocorrelato.it)
2. D.Lgs. 81/2008 s.m.i.
3. [www.osha.europa.eu/topics/stress](http://www.osha.europa.eu/topics/stress)
4. [www.prevenzione.ulss20.verona.it/stress\\_lavoro.html](http://www.prevenzione.ulss20.verona.it/stress_lavoro.html)

# DISTRESS EUSTRESS

BURN OUT - MOBBING

STRESSOR - HIGH SENSATION SEEKERS

COPING-MASTERING

LEADERSHIP



HMMAGNI D'IBEN HENE