

Università degli Studi di Bergamo

Centro di ateneo per la Qualità dell'insegnamento e dell'apprendimento



DOTTORATO DI RICERCA

Formazione della persona e mercato del lavoro

XXVII Ciclo

***La Valutazione del Rischio Stress Lavoro Correlato nelle
Piccole e Medie Imprese***

Tutor:

Sergio Iavicoli
Giovanni Pietro Mosconi

Dottorando:

Giacomo Bianchi
Matricola n. 1022347

INDICE

Abstract	4
Introduzione	5
Capitolo I	
Lo stress lavoro correlato e il suo quadro normativo	
1.1 Il concetto di rischio e pericolo in Medicina del Lavoro: i rischi oggetto di valutazione	8
1.2 Definizioni di stress	13
1.3 Lo stress lavoro correlato e le sue definizioni	20
1.4 Agenzie internazionali: lo stress lavoro correlato	23
1.5 Lo stress lavoro correlato in Europa	30
1.6 Lo stress lavoro correlato in Italia	38
Capitolo II	
La valutazione del rischio stress lavoro correlato e le piccole medie imprese	
2.1 Metodologia per la valutazione del rischio	42
2.2 Modelli teorici per la valutazione dello stress lavoro correlato	45
2.3 Strumenti per la valutazione dello stress lavoro correlato	49
2.4 Metodologia per la valutazione del rischio stress lavoro correlato: il ruolo del medico competente, il ruolo dello psicologo	59
2.5 Lo stress lavoro correlato e gli effetti sulla salute: profili risarcitori e indennitari	69
2.6 Lo stress lavoro correlato e gli effetti sull'organizzazione: il concetto di salute organizzativa	79
2.7 Differenze tra piccole, piccolissime e medie imprese in Italia	87
2.8 La valutazione e gestione dello stress lavoro correlato nelle piccole e medie imprese	98

Capitolo III

Metodologia ed esperienze del laboratorio “stress e lavoro” della AO Papa Giovanni
XXIII di Bergamo: il modello consortile per la valutazione del rischio stress lavoro
correlato nelle PMI

3.1 Premessa	110
3.2 Il modello consortile	112
3.3 Le imprese oggetto d’indagine e gli strumenti utilizzati	117
3.3.1 Settore edile	117
3.3.2 Settore panificazione	124
3.4 I risultati dell’indagine	130
3.4.1 Settore edile	130
3.4.2 Settore panificazione	158
3.5 Conclusioni	187
3.5.1 Settore edile	187
3.5.2 Settore panificazione	190
Conclusione	192
Literature review	197
Bibliografia	242
Appendice	260

Ai miei Genitori che in un modo o nell'altro ci saranno sempre e a tutte le persone che mi hanno accompagnato e sostenuto in questa esperienza.

Abstract

Il rischio stress lavoro correlato è ormai da anni trattato in letteratura, diversi infatti, sono i modelli teorici e gli studi che lo contemplano e che gli attribuiscono influenze negative sia nei confronti della salute e della sicurezza dei lavoratori sia rispetto alla produttività. Per questi motivi la Comunità europea si è mossa negli anni sottolineando l'importanza della gestione e valutazione di questo rischio. Tuttavia, i cambiamenti dell'organizzazione e gestione del lavoro e l'ultima congiuntura economica hanno inasprito la situazione rendendo il rischio stress lavoro correlato ancor più difficile da gestire, sia per la mancanza di risorse economiche, sia per una ancora insufficiente attenzione alla prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro.

In Italia, come per altri Paesi della Comunità europea, vige l'obbligo di valutare lo stress correlato al lavoro anche se, come evidenziato dalla letteratura, non sono poche le difficoltà di valutazione di questo particolare rischio soprattutto nelle PMI, spina dorsale dell'economia italiana.

In questo elaborato si presenta una procedura di stima del rischio stress lavoro correlato, il "Modello Consortile", che partendo dalle esperienze in campo e dalle indagini effettuate del laboratorio "stress e lavoro" della AO Papa Giovanni XXIII si propone l'obiettivo di superare le criticità e le oggettive difficoltà di valutazione del rischio stress lavoro correlato nelle PMI e ancor più nelle micro e piccole imprese.

Tale procedura prevede di valutare il rischio stress lavoro correlato contemporaneamente in più aziende di dimensioni contenute che, appartenendo al medesimo settore produttivo e avendo cicli produttivi ed una organizzazione del lavoro simile, vengono considerate come un'"unica grande azienda". Il tutto, cercando di proporre una procedura che in termini di efficienza ed efficacia non solo risponda alle esigenze legislative ed allo specifico contesto aziendale ma divenga un momento per promuovere il macro concetto di salute organizzativa sensibilizzando la gestione dei rischi lavorativi più in generale.

Introduzione

Negli ultimi decenni, la globalizzazione e la deregolamentazione dei mercati del lavoro hanno costretto le aziende ad addentrarsi a questi nuovi contesti al fine di rimanere competitivi nel mercato e questo ha comportato, spesso, la necessità di ristrutturazioni, ridimensionamenti, delocalizzazioni non che a ricorrere ad un uso sempre maggiore di tipologie di contratti di lavoro atipici e spesso temporanei (Sverke e colleghi, 2007; Adapt, 2013).

Dalla caduta della Lehman Brothers nel 2008 e la conseguente crisi finanziaria che stravolse definitivamente i mercati mondiali, il “sistema impresa” europeo è stato messo a dura prova. Questo ha avuto maggiori ripercussioni sulle imprese di piccole dimensioni, in quanto dotate di minori risorse sia umane che finanziarie aumentando le difficoltà di competere sul mercato, proprio in conseguenza alla crisi, soprattutto nei confronti di grandi imprese e multinazionali.

Tali “sconvolgimenti” hanno anche comportato negative conseguenze sulle condizioni di sicurezza e di tutela della salute dei lavoratori e, negli ultimi anni, il problema della gestione dello stress lavoro correlato ha assunto, anche per questi motivi, una crescente rilevanza nel quadro delle politiche internazionali e nazionali per la prevenzione nei luoghi di lavoro. Come evidenziato in ambito scientifico, a partire dagli studi condotti sul finire degli anni '70 da Karasek, la presenza di condizioni di lavoro stressanti sono in grado di incidere negativamente, oltre che sulla salute dei lavoratori, sulla qualità del lavoro e sulla produttività aziendale. Queste ricerche sono andate evidenziando, sempre più chiaramente, come lo stress lavoro correlato sia percepito dai lavoratori come una delle cause che più frequentemente causano malattie occupazionali (Fondazione Europea, 2007). Più di 40 milioni di persone nell'Unione Europea, ovvero circa il 22% dei lavoratori, soffre di disturbi o malattie conseguenti lo stress lavoro correlato. Da questi studi emerge che una percentuale compresa tra il 50% e il 60% di tutte le giornate lavorative perse sia riconducibile allo stress ed è stato stimato che il suo costo economico si attesti intorno ai 20 miliardi di Euro annui, per perdita di lavoro e costi sanitari.

Tutte queste condizioni hanno reso centrale il tema della valutazione e gestione del rischio stress lavoro correlato non solo da un punto di vista del benessere dell'individuo

ma anche economico. In Italia, inoltre, vige l'obbligo di valutare il rischio stress lavoro correlato a prescindere dalle dimensioni e dalla complessità dell'organizzazione aziendale.

Nel nostro Paese la valutazione del rischio stress lavoro correlato è regolamentata dal D.Lgs 81/08 e s.m.i. che rimanda, per al procedura di valutazione, alle linee di indirizzo della Commissione Consultiva emanate il 17 ottobre 2010. Inoltre come sottolinea anche la Società Italiana di Medicina del Lavoro e di Igiene Industriale (SIMLII), tale valutazione può risultare più problematica nelle Piccole e Medie Imprese (PMI), tipologie d'impresa che in Italia svolgono un ruolo determinante sia in termini occupazionali (76,6%) sia di valore aggiunto (69,5%).

Il numero delle PMI si aggira intorno ai 3,8 milioni ed è composto dal 94,8% da microimprese con meno di 10 dipendenti (Commissione Europea, 2014). In questi ultimi anni le prestazioni economiche delle PMI hanno registrato un forte decremento dovuto alla doppia crisi che il nostro Paese ha affrontato, ovvero quella finanziaria del 2008-9 e quella della contrazione della domanda interna del 2011. Tali congiunture economiche hanno particolarmente colpito questa tipologia d'impresе rispetto a quelle di dimensioni maggiori, riducendo la capacità di ottenere finanziamenti dalle banche, dai mercati di capitali e da altri enti creditizi.

L'attualità di queste tematiche è sottolineata inoltre dalle sfide che l'attuale strategia comunitaria per la salute sicurezza nei luoghi di lavoro si propone di raggiungere entro il 2020. Nello specifico, alcune iniziative riguardano il miglioramento dell'attuazione delle disposizioni di legge da parte degli Stati membri in attuazione delle direttive comunitarie, ed altre il rafforzamento delle capacità delle microimprese e delle piccole imprese di mettere in atto misure di prevenzione efficaci ed efficienti di contenimento dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori soprattutto dei rischi nuovi ed emergenti tra cui il rischio stress lavoro correlato.

Ciò premesso, il presente lavoro ha come tema la valutazione del rischio stress lavoro correlato nelle PMI ed ha come obiettivo la definizione di un percorso appropriato e valido anche per la valutazione del rischio microimprese e piccole imprese. Nello specifico, viene approfondito il ruolo (centrale) del medico competente che ha l'onere di promuovere, di collaborare ed, in alcuni casi, di effettuare in prima persona la valutazione, il ruolo dello psicologo e gli strumenti (ad esempio: interviste, focus group

e questionari) da utilizzare per la valutazione in sintonia con i risultati dei principali studi scientifici condotti sia in ambito nazionale, sia internazionale.

Nel primo capitolo si trattano sia i concetti di rischio, di fattori psicosociali, di stress e di stress lavoro correlato, sia la letteratura delle Agenzie Internazionali, il quadro normativo europeo e nazionale.

Nel secondo capitolo si trattano le metodologie di valutazione del rischio in generale e più in dettaglio dello stress lavoro correlato, il ruolo del medico competente e dello psicologo nella valutazione di questo rischio, i modelli teorici che hanno cercato di comprendere questo specifico rischio nonché i suoi effetti sulla salute individuale e organizzativa. Inoltre, al fine di comprendere meglio lo specifico contesto delle PMI, vengono affrontate le loro differenti tipologie nel contesto italiano e la loro particolare gestione\valutazione riguardo allo stress lavoro correlato.

Infine nel terzo capitolo, attraverso l'esperienza del laboratorio "stress e lavoro" della AO Papa Giovanni XXIII, si sviluppa un percorso di valutazione del rischio stress lavoro correlato, ovvero il "Modello Consortile" che cerca di "vestire" al meglio le particolari tipicità delle micro e piccole imprese in questo specifico rischio. Caratteristica di questa procedura è la possibilità di valutare il rischio stress lavoro correlato contemporaneamente su più aziende che, appartenenti al medesimo settore produttivo, vengono considerate come un'"unica grande organizzazione", creando un percorso che permetta di indagarlo in un modo non oneroso per le singole aziende ed al tempo stesso fornisca un'accurata valutazione. Questo consente di rispondere sia alle esigenze legislative sia allo specifico contesto delle micro e piccole imprese rispetto alla gestione ed alla valutazione di questo rischio. Inoltre, il "Modello Consortile" prevede che il momento valutativo non sia solo un'indagine volta alla risoluzione di questo specifico rischio ma anche un possibile strumento per promuovere il macro concetto di salute organizzativa e sensibilizzare la gestione dei rischi lavorativi più in generale.

Capitolo I

Lo stress lavoro correlato e il suo quadro normativo

Sommario: 1.1 Il concetto di rischio e pericolo in Medicina del Lavoro: i rischi oggetto di valutazione. - 1.2 Definizioni di stress. - 1.3 Lo stress lavoro correlato e le sue definizioni. - 1.4 Agenzie internazionali: lo stress lavoro correlato. - 1.5 Lo stress lavoro correlato in Europa. - 1.6 Lo stress lavoro correlato in Italia.

1.1 Il concetto di rischio e pericolo in Medicina del Lavoro: i rischi oggetto di valutazione

Questo paragrafo introduce il tema dell'elaborato, nello specifico, si riporta un breve excursus sui rischi oggetto di valutazione nei luoghi di lavoro. Al tal fine sono trattate le tematiche inerenti ai significati dei termini rischio e pericolo, le loro definizioni, una possibile categorizzazione dei rischi lavorativi ed infine, si presentano i fattori di rischio psicosociale.

Il concetto di rischio incomincia ad assumere un significato preciso solo intorno al periodo medievale. Infatti risalendo alle civiltà araba, greco e latina si scopre che questo termine aveva accezioni differenti rispetto al nostro comune uso. Per la civiltà araba il termine rischio assumeva una connotazione di “*possibile risultato fortuito e favorevole*”, mentre per quella greca si concentrava sulla casualità del termine tralasciando il valore del risultato. Infine, con il termine neolatino “*risicum*”, il rischio assume due connotazioni, una opposta alla sicurezza, mentre l'altra acquista un significato di coraggio di chi affronta qualcosa di cui nulla è noto. Attualmente il termine rischio subisce le influenze neolatine e viene associato a situazioni potenzialmente dannose dalle quali si escludono possibili conseguenze positive; colloquialmente infatti, per definirlo, si utilizzano concetti come quello di pericolo il quale, tuttavia, possiede caratteristiche ben differenti (Barrotta, 2012; Ispra, 2012). In particolare, in ambito scientifico, i termini pericolo e rischio non hanno il medesimo significato e, di conseguenza, è importante distinguerli (De Carlo e Di Nuovo, 2000).

Infatti differenti sono le definizioni che si trovano in letteratura o in normativa, la Direttiva del Consiglio 89/391/Cee definisce il termine pericolo come *“una proprietà o qualità intrinseca di una determinata entità (es. materiali o attrezzature di lavoro, metodi e pratiche di lavoro) avente il potenziale di causare danni”*; un’ulteriore definizione viene fornita dalla Società Italiana di Medicina del Lavoro ed Igiene Industriale (SIMLII) la quale definisce il termine come *“la proprietà intrinseca di una sostanza o situazione in grado di determinare effetti nocivi su cose e persone. Quindi, rappresenta una fonte di pericolo la sostanza, l’agente, una fonte di energia, o una situazione che possieda tale proprietà”*. Mentre per quanto riguarda il rischio, sempre la direttiva 89/391/Cee, lo definisce come *“probabilità che sia raggiunto il livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego e/o di esposizione, nonché il possibile peso del danno stesso”*; invece la SIMLII lo definisce come *“la probabilità che si verifica in determinate circostanze, effetti nocivi in un organismo, in una popolazione o in un ecosistema da parte di un agente”*(SIMLII, 2004). Un’ulteriore definizione di rischio, identificata in considerazione a quello chimico, ma ben applicabile ad altri fattori di rischi, lo definisce *“come una probabilità che si verificano eventi in particolari circostanze ben definite di utilizzo di agenti pericolosi”* (SIMLII, 2004; Iupac, 2003). Questa definizione evidenzia come il rischio sia composto da tre elementi: la pericolosità intrinseca di un agente, l’entità di esposizione, la numerosità e le caratteristiche della popolazione esposta. Di conseguenza, da questi tre elementi si delinea che la valutazione del rischio, sia la stima della gravità e dell’incidenza degli effetti attesi ai vari livelli di esposizione (SIMLII, 2004; Iupac, 2003). Tuttavia, in forma più riduttiva, l’indice di rischio (R) è il prodotto tra l’indice di danno (M - magnitudo) e quello di probabilità di accadimento (P). In questo caso il rischio viene associato ad una misura dell’incertezza scaturita dalla combinazione di probabilità\frequenza e le conseguenze associate alla realizzazione dell’evento di riferimento (Ispra, 2012).

La comprensione e l’identificazione dei fattori di rischio presenti nell’ambiente o nelle modalità di lavoro sono le azioni iniziali, sia per la valutazione, che per un’efficace prevenzione e impostazione di misure di tutela. Una possibile classificazione dei rischi per la salute e la sicurezza in ambito lavorativo presente in letteratura racchiude i rischi in cinque categorie (Masciocchi, 2013).

La prima categoria sono i rischi ordinari, i quali sono riconducibili ad avvenimenti infortunistici con effetti prevalentemente di carattere traumatico\acuto.

La seconda categoria sono i rischi ergonomici; questi sono connessi, ad esempio, a posture non adeguate od alla movimentazione manuale dei carichi. I possibili effetti, di tali rischi sono patologici sia traumatici/acuti che cronici.

La terza categoria sono i rischi specifici che sono connessi agli agenti chimici pericolosi, tra cui i cancerogeni e i mutageni, gli agenti fisici e gli agenti biologici; lo scenario incidentale prevalente sono l'assunzione delle dosi di questi. Le conseguenze che si possono generare riguardano sia forme patologiche acute, con esiti temporanei od irreversibili, sia forme patologiche a lungo termine, con esiti cronici irreversibili.

La quarta categoria interessa i rischi di processo che comprendono quegli scenari incidentali che si possono originare per deviazioni od anomalie di processo rispetto al normale procedimento di lavorazione o ciclo tecnologico adottato.

La quinta categoria sono i rischi organizzativi che sono connessi all'organizzazione e possono portare, come concausa, a tutti gli scenari incidentali; le conseguenze si possono concretizzare in lesioni o ad episodi traumatici, in forme sia patologiche acute sia patologiche croniche (Masciocchi, 2013).

I fattori di rischio psicosociale, causa dello stress lavoro correlato, sono presenti trasversalmente in queste categorie. Varie sono le definizioni di questi fattori di rischio, tra queste, si trova quella di Cox e Griffith (1995) che è una delle più accreditate in letteratura; essi li definiscono *“come tutti quegli aspetti di progettazione, organizzazione e gestione del lavoro, nonché i rispettivi contesti ambientali e sociali che potenzialmente possono arrecare danni fisici o psicologici”*. Come si evince dalla definizione tali fattori agiscono su ampio spettro, una loro prima macro categorizzazione è stata eseguita da Hacker nel 1991 che li suddivide in *“rischi legati al contenuto del lavoro e in rischi legati al contesto organizzativo e sociale del lavoro”*. Successivamente, partendo da queste due macro categorie, molti autori hanno tentato una categorizzazione maggiormente definita di questi fattori di rischio.

Tra questi Dollar e colleghi (2007) riadattando i lavori di Cox e colleghi (1983, 1995, 2000, 2003) hanno presentato una categorizzazione spesso riproposta in letteratura. Di seguito si riporta una tabella (Tab.1) inerente a questa tassonomia.

Tabella 1 - Fattori di rischio psicosociale¹

Fattori di rischio e condizioni	
Caratteristiche e natura del lavoro	
<i>Contenuti del lavoro e richieste</i>	<i>Richieste cognitive, richieste emozionali, mancanza di varietà, cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato e interruzioni, lavoro senza senso/insignificante, integrazione tra lavoro e competenza, alta incertezza e cambiamento frequente, continua esposizione alle persone, richieste conflittuali, feedback.</i>
<i>Carico di lavoro e ritmo di lavoro</i>	<i>Carico di lavoro eccessivo o scarso, lavoro con ritmo veloce.</i>
<i>Orario di lavoro</i>	<i>Lavoro a turni, orario inflessibile, orari imprevedibili, ore di lavoro, interferenza lavoro-casa.</i>
<i>Controllo sul lavoro</i>	<i>Bassa partecipazione alla presa di decisione e autonomia, carenza di controllo sui carichi di lavoro.</i>
Contesto organizzativo e sociale del lavoro	
<i>Cultura e funzione organizzativa</i>	<i>Comunicazione povera, staff insufficiente, cambiamento organizzativo, consultazione, discriminazione.</i>
<i>Relazioni interpersonali</i>	<i>Qualità della leadership e supervisione, conflitti interpersonali, molestie morali, supporto dei colleghi, supporto dei capi, supporto sociale.</i>
<i>Ruolo nell'organizzazione</i>	<i>Ambiguità di ruolo, conflitto di ruolo, responsabilità.</i>
<i>Sviluppo di carriera</i>	<i>Insicurezza sul lavoro, opportunità di promozioni, opportunità di sviluppo personale e apprendimento, formazione.</i>
<i>Mobbing/violenza</i>	<i>Mobbing/violenza</i>
<i>Giustizia organizzativa</i>	<i>Ricompense/riconoscimenti, stipendio equo, promozioni eque, affidabilità del management, stipendio e remunerazione.</i>

¹ La tabella è tratta da Deitinge e colleghi (2009). Si specifica che questa non è stata riportata interamente, infatti, difetta della sezione inerente agli effetti i quali sono presentati in seguito quando vengono trattati rispetto lo dello stress lavoro correlato.

Tali categorie riportate in tabella (1) sono “*potenziali cause di stress, influenzano la percezione che una persona ha delle situazioni di lavoro e sono aspetti fondamentali della valutazione dei rischi psicosociali²(Nardella e colleghi 2007)*” (Deitinger e colleghi, 2009). Infatti, il concetto di fattore di rischio psicosociale “*comprende ogni rischio generato dalle dinamiche di una rete di relazioni sociali che possono influire sulla sicurezza, sulla salute e sul benessere dell’individuo. Questa tipologia di rischi deriva da un’interazione dell’individuo con l’ambiente, cioè dai fenomeni psicosociali che esistono quando un insieme di persone interagisce tra loro (Magnani e Majer, 2011) [...] In letteratura emerge che la qualità della vita dell’individuo può essere minata da disturbi, sindromi e da stress che trovano nell’ambiente di lavoro la loro genesi (Simons, 2008; Davis e Thorburn, 1999). Di conseguenza la qualità della vita del lavoratore dipende dall’interazione tra la percezione della realtà e la sua capacità di interagire con il contesto lavorativo, ossia dai fattori psicosociali (Van Laar, Edwards, Easton, 2007). Ne segue che la percezione positiva del proprio lavoro ed il suo apprezzamento incidono positivamente sulla qualità della vita di un individuo (Way e Macneil, 2006)*” (Adapt, 2013).

Tuttavia nella valutazione dei rischi lavorativi in generale capita che quelli ricollegabili proprio all’organizzazione del lavoro, cioè i fattori di rischio psicosociale, se pur importanti, vengano dimenticati o sottovalutati pur rappresentano in Europa una delle principali cause di malattia e di assenza dal lavoro con costi stimati in miliardi di euro (Mosconi, 2014). Inoltre, nel caso dei fattori di rischio psicosociale, a differenza degli altri fattori di rischio lavorativi, il pericolo è potenzialmente presente. Di conseguenza in tutte le aziende deve essere svolta la valutazione dello stress lavoro correlato (D’Orsi, 2010).

² Oggi diremmo della valutazione del rischio stress lavoro correlato.

1.2 Definizioni di stress

Etimologicamente il termine stress compare nella lingua inglese intorno al 1300, probabilmente come derivazione dal francese antico *estrecier* “*strettezze, oppressione*” e dal latino *strictus*, ovvero “*stretto, compresso*” (Cox, 1978; Onions e colleghi, 1966). Questo termine viene utilizzato nelle scienze fisiche per indicare la pressione che si applica ad un metallo per testarne la sua resistenza ed in seguito verrà introdotto nelle scienze umane con la diffusione degli studi del fisiologo Cannon degli anni Trenta e del medico Selye degli anni Quaranta (Pellegrino, 2002). Successivamente si è sviluppata una prolifera letteratura intorno al costrutto accompagnata, allo stesso tempo, da uno scarso accordo su una definizione organica (Kahn e Byosiere, 1992). Differenti discipline, come ad esempio la psicologia, la biologia, la sociologia e l’epidemiologia, infatti, si sono occupate dello stress adottando distinti paradigmi e prospettive metodologiche e producendo di conseguenza definizioni di stress da cui è difficile sviluppare una teoria omogenea e compatta (Buunk, De Jonge, Ybema, De Wolff, 1998). Tuttavia all’interno di tale copiosa ed eterogenea letteratura, si possono individuare tre approcci diversi, ma sovrapposti, inerenti la definizione e lo studio dello stress: l’*approccio tecnico*, che indaga le caratteristiche delle situazioni considerate potenzialmente stressanti; l’*approccio fisiologico*, che si focalizza sulle risposte fisiche e chimiche alle situazioni stressanti; e l’*approccio psicologico*, che studia l’interazione tra individuo ed ambiente (Cox, 1993; Fletcher, 1988).

L’approccio tecnico pone l’attenzione sulle caratteristiche degli stimoli dell’ambiente considerando lo stress proprio come la caratteristica dello stimolo stesso e definendolo in termini di carico richiesto all’individuo o di elementi minacciosi di tale ambiente. Tale modello è coerente con la legge d’elasticità di Hooke, che lo descrive come una domanda, ovvero, uno *stressor* posto su un metallo produce una deformazione o un blocco. Questa legge afferma che se tale deformazione è entro il limite elastico di tale metallo, quest’ultimo torna allo stato normale quando il fattore di stress viene rimosso. Tuttavia, se il fattore di stress supera il limite elastico del metallo, il danno diventerà permanente. Il parallelo esempio umano di questa legge afferma che, così come i sistemi fisici hanno i loro limiti elastici allo stress, allo stesso modo li possiedono le

persone. Gli individui, infatti, possono tollerare lo stress fino ad un certo limite e quando questa barriera viene superata, lo stress può provocare danni psicologici e/o fisiologici permanenti. Le persone sembrano variare notevolmente nella loro capacità di far fronte allo stress e ciò che un individuo può trovare tollerabile può essere completamente intollerabile per un altro.

Lo stress viene quindi identificato con lo *stressor*, valutato come variabile indipendente, correlato alle cattive condizioni di salute dell'ambiente ed oggettivamente misurabile, mentre l'individuo è considerato come un mezzo passivo che subisce le caratteristiche negative dello stimolo ambientale dannoso. L'insieme degli stressor genera una risposta di tensione che, superata una certa soglia, che varia da individuo a individuo, e sottolineando, quindi, una differente vulnerabilità allo stress che procura un danno alla salute. Attraverso questi studi si possono stimare oggettivamente la presenza e l'intensità degli stressor ambientali. Ad esempio, per Symonds (1947) *“lo stress è ciò che accade all'uomo, non ciò che accade in lui”*, riferendosi così, all'insieme di cause e non di sintomi. Lo stress è, quindi, il risultato derivante da uno stressor come, ad esempio, uno stimolo o una forza dell'ambiente, a cui l'individuo è esposto e l'abilità dello stesso di tollerare tale stimolo, ossia, la sua capacità di resistenza. Tale capacità è quella che governa le conseguenze dell'esperienza di stress e, oltre ad una certa soglia, l'alterazione fisiologia e/o psicologica è inevitabile.

Similmente, secondo Spielberger (1976) il termine stress andrebbe riferito alle caratteristiche oggettive delle situazioni e lo definisce come un processo psicobiologico complesso. Tale processo è costituito da tre elementi fondamentali: lo stressor, che è una situazione o stimolo potenzialmente dannoso o pericoloso per un individuo; la percezione dell'individuo dello stressor; lo stato d'ansia provocato nel caso in cui lo stressor è percepito come pericoloso o minaccioso. Da questa rappresentazione nasce il concetto di soglia di stress in quanto si ritiene che lo stress produca una reazione di tensione e che, nonostante sia frequentemente reversibile, a volte può rivelarsi irreversibile e dannosa. Attraverso le differenze individuali relative a tale soglia vengono spiegate le variazioni nella resistenza e nella vulnerabilità allo stress (Sutherland e Cooper, 1990). Infatti, determinati eventi sono realmente stressanti quando il soggetto entra in uno stato di attivazione e li percepisce come una minaccia alla salute fisica (minacce fisiche) o al benessere psicologico (minacce all'Io).

Nonostante individui con personalità e vissuti differenti reagiscono in maniera simile al primo tipo di minaccia, nel secondo caso le risposte individuali sono moderate dal mondo interno delle persone. Spielberger (1991) inoltre sottolinea che individui che mostrano tratti di personalità caratterizzati da alti livelli di ansietà tendono a reagire in modo molto più intenso alle richieste provenienti dall'ambiente rispetto a persone che mostrano livelli di bassa ansietà.

Per quanto concerne l'approccio fisiologico esso focalizza l'attenzione sulla risposta fisiologica come conseguenza a stimoli ritenuti avversi o dannosi, quando ci si sente da essi minacciati. Lo stress è indentificato come l'effetto fisiologico della reazione ad un ambiente che turba l'omeostasi, ed è quindi considerato un tentativo di ripristino dell'equilibrio omeostatico. Attraverso questo si possono individuare l'effettività e l'intensità dell'azione patogena degli stimoli stressogeni sull'organismo del singolo individuo. Pioniere di questo filone è Selye che nel 1936 definisce lo stress come “*la reazione aspecifica dell'organismo ad ogni richiesta effettuata su di esso*”. Tali richieste sono definite stressor, cioè agenti stressanti, mentre, per reazione aspecifica, Selye (1956) intende tutte quelle azioni che hanno la funzione di adattamento agli agenti stressanti cui siamo esposti per poter ristabilire la normalità. L'insieme delle reazioni fisiologiche che si manifestano nell'organismo in seguito all'esposizione prolungata ad uno o differenti stressor viene definita da Selye *Sindrome Generale di Adattamento* (General Adaptation Syndrome) ed è di natura trifasica: *allarme, resistenza ed esaurimento*. Nella fase di allarme alla presenza dello stressor l'individuo riconosce il pericolo insito nello stimolo (attivazione midollare surrenale-simpatica). La fase successiva di resistenza è contraddistinta dalla messa in atto di un complesso programma, sia biologico che comportamentale, che sostiene la risposta allo stressor (attivazione corticale surrenalica). Nell'ultima fase di esaurimento si riscontra una sostanziale riduzione delle capacità adattive dell'organismo (riattivazione terminale del sistema midollare surrenale-simpatico) instaurandosi una condizione predisponente allo sviluppo di malattie (Selye, 1950) ovvero “malattie dell'adattamento”, rappresentate, ad esempio, dal diabete o dall'ipertensione. La patologia sviluppata, però, non è identica per gli individui che entrano nella fase di esaurimento. Tali diversità individuali sono da ascrivere a fattori condizionanti che possono essere endogeni, come la predisposizione genetica, il sesso e l'età, oppure esogeni, come l'alimentazione o l'apprendimento, che

possono aumentare o diminuire i diversi aspetti delle risposta di stress. Successivamente Selye (1974) suggerisce una distinzione tra due forme di stress, una positiva *eustress* e una negativa *distress*. Lo stress positivo si riscontra quando uno o più stimoli, anche di diversa natura, preparano la capacità di adattamento psicofisica individuale. Lo stress negativo invece, si rileva quando stimoli stressanti instaurano un logorio progressivo fino alla rottura delle difese psicofisiche. Si evidenziano cioè situazioni nelle quali le condizioni di stress, e, quindi, di attivazione dell'organismo, permangano anche in assenza di eventi stressanti, oppure, che l'organismo reagisca a stimoli di lieve entità in maniera sproporzionata. Precedente alla classificazione di Selye è quella di Levi (1972) il quale descrive la relazione tra gli eventi esterni e la risposta di stress come una "U" rovesciata, dove lo stato di stress positivo si trova nella parte centrale della stimolazione e lo stato di stress negativo ad entrambi gli estremi del *continuum* di stimolazione. In particolare l'eustress si verifica quando l'individuo può dominare la situazione stressante e di conseguenza gestirla. Al contrario il distress ha origine quando la persona percepisce che non può governare gli eventi esterni e come conseguenza attraversa stati d'ansia e d'incertezza. Generalmente tale stato si presenta quando l'evento stressante perdura nel tempo, quando l'individuo non è capace di controllarlo e quando siano presenti contemporaneamente più stimolazioni negative. Situazioni come il silenzio assoluto o il rumore assordante, la carenza alimentare o l'eccessiva nutrizione, l'isolamento sociale o il sovrappopolamento conducono ugualmente a distress.

Un altro contributo in questo filone è quello di Scheuch (1996) che definisce lo stress come una "*reazione ad uno stato omeostatico disturbato*". L'autore considera lo stress come una risposta psicofisiologica dell'individuo quando tenta di adattarsi ai cambiamenti dell'ambiente interno e/o esterno essendo così reagente ad un mutamento nella omeostasi delle funzioni corporee, funzioni psicologiche o interazione fra essere e l'ambiente sociale. Tale adattamento segue i principi di funzionamento dell'economia, riducendo al minimo gli sforzi e il benessere, mentre lo stress si verifica quando tali principi non sono rispettati (Scheuch, 1996).

Per quanto concerne, invece, l'approccio psicologico esso considera lo stress come il risultato dell'interazione dinamica tra individuo ed ambiente, indicando che, sia i comportamenti che gli atteggiamenti ed il benessere sono determinati congiuntamente dalla persona e dall'ambiente. Tale approccio nasce con il tentativo di rispondere alle

mancanze dei due approcci precedenti; infatti questi, da un lato sono concettualmente datati collocandosi in un frame teorico stimolo-reazione, mentre dall'altro non riescono a spiegare in modo adeguato i dati esistenti (Cox e colleghi, 2000). Per questo l'approccio psicologico, rispetto ai precedenti, analizza l'influenza mediatrice di variabili cognitive e situazionali spiegando le differenze individuali di reazione allo stress con differenze nei processi percettivi (Lewin 1997; Pervin, 1989).

I contributi forniti da tale approccio sono contraddistinti dai seguenti elementi: si passa dalla concezione di stress come evento che mette a rischio la sopravvivenza stessa dell'individuo ad una concezione di stress come processo determinato dal complesso interscambio tra soggetto ed ambiente; le persone non rimangono inattive, non subiscono passivamente l'influenza dell'ambiente e degli eventi potenzialmente negativi; la relazione tra stressor e risposte di stress non è lineare ma è mediata cognitivamente, dalla vulnerabilità, dalla resistenza e dal sostegno sociale.

Attraverso tali studi si può valutare l'impatto stressogeno soprattutto dei fattori relazionali e individuare attività di contrasto all'azione stressogena. All'interno di tale approccio si possono individuare due varianti di ricerca (Cox e Griffiths, 1995); la prima è quella *interazionale* focalizzata sulle caratteristiche strutturali dell'interazione dinamica della persona con l'ambiente lavorativo (Kahn e Byosiere, 1992) mentre la seconda è quella *transazionale* centrata sui meccanismi psicologici come reazioni emotive e processi cognitivi alla base dell'interazione tra la persona ed il proprio ambiente (Cooper e Dewe, 2004).

Nello specifico, le teorie interazionali studiano le caratteristiche strutturali dell'ambiente. Tra queste il modello *Demand-Control* di Karasek (1979) sottolinea che lo stress emerge dalla relazione tra richieste lavorative e capacità di controllo mentre per il modello *Person-Environment Fit* (P-E Fit) di French, Caplan e Van Harrison (1979) lo stress è il risultato di un non adattamento tra individuo e ambiente³.

Per quanto concerne le teorie transazionali, di matrice cognitivista, si propongono di superare i limiti nella relazione statica causa-effetto della prospettiva interazionale, analizzando l'esperienza di stress come un rapporto tra l'individuo e il proprio ambiente in cui assumono rilevanza i processi cognitivi, motivazionali e valutativi (Cooper e

³ Per quanto riguarda il modello Demand-Control e quello Person-Environment Fit si rimanda il al § 2.2 di questa tesi.

colleghi, 2001). Tra queste, il modello *Effort-Reward Imbalance* di Siegrist⁴, evidenzia che lo stress insorge quando all'impegno lavorativo dell'individuo, in termini di richieste lavorative e motivazioni intrinseche, non corrisponde una ricompensa proporzionale in termini di gratificazione economica, ricompensa socio-emotiva, prospettive di promozione e sicurezza del lavoro (Siegrist e colleghi, 1990). Un'altra teoria di tale approccio è quella della valutazione cognitiva e coping di Lazarus e Folkman (1984) secondo la quale “*lo stress è quella particolare interazione che intercorre tra l'organismo e l'ambiente nella quale le richieste ambientali vengono percepite dall'uomo come eccessive, mettendo così a rischio il suo benessere individuale*”. L'interazione tra processi cognitivi, emotivi ed ambientali si basa su una reciprocità casuale in quanto l'individuo pensa, agisce e, quindi, trasforma la relazione persona-ambiente; l'informazione di ritorno dall'ambiente, su tale cambiamento, si ripresenta alla persona attraverso l'attività cognitiva (Lazarus, 1991; Lazarus, 1990; Lazarus e Launier, 1978). L'autore evidenzia inoltre come la possibilità di sperimentare una situazione come stressogena dipenda dalla modalità con cui il soggetto attribuisce significato alla situazione vissuta ed al modo in cui egli stesso elabora strategie adattative per farvi fronte (Lazarus e Folkman 1986). Difatti secondo Lazarus, perché il concetto di stress venga compreso pienamente, è necessario considerare due concetti ad esso strettamente legati: quello di valutazione (*appraisal*) e quello di *coping* (Eisenberg, e colleghi 1997). Egli sottolinea l'esistenza di due tipi di valutazione: quella primaria, rivolta all'ambiente ed al significato di minaccia, sfida o danno che il soggetto gli attribuisce e la valutazione secondaria, che concerne la stima delle risorse e opzioni disponibili per gestire il danno reale o potenziale (Lazarus e Launier, 1978; Lazarus, 1966), mentre per quanto riguarda il concetto di coping, esso ha due funzioni fondamentali: cambiare la difficile relazione con l'ambiente e trasformare lo stato emozionale del soggetto (Endler e Parker, 1996; Endler e Parker, 1990; Folkman e Lazarus, 1980). La prima funzione comprenderà strategie ed azioni il cui scopo è ridurre l'impatto negativo della situazione tramite un cambiamento esterno della situazione stessa. Essa, quindi, è focalizzata sul problema (*problem-focused*). La seconda funzione, essendo incentrata sull'emozione (*emotion-focused*), fa sì che le strategie messe in atto siano tese alla modificazione dell'esperienza soggettiva spiacevole e delle emozioni

⁴ Per quanto riguarda un approfondimento su questo modello si rimanda il lettore al § 2.2 di questa tesi.

negative che la accompagnano (Behson, 2002; Lazarus, 2000; Zeidner e Endler, 1996; Folkman e Lazarus, 1980).

In conclusione, si sottolinea che lo stress è un concetto controverso le cui dimensioni appaiono molteplici ed i cui confini si presentano confusi e difficilmente restringibili all'interno di uno specifico campo di studio (Buunk e Colleghi, 1998).

1.3 Lo stress lavoro correlato e le sue definizioni

In passato la comunità scientifica non aveva ancora raggiunto una posizione unitaria sul significato e definizione di stress lavoro correlato come, ad esempio, se questo dovesse essere concettualizzato in termini di persona, ambiente o entrambi (Hart e Cooper, 2001; Cooper, 1998; Cotton, 1995; Quick e colleghi 1992). Tale mancanza di coerenza ha portato ad una frammentazione della letteratura riguardo lo stress lavoro correlato che, come per la quella inerente lo stress, viene inquadrata in tre approcci: tecnico, fisiologico e psicologico (Cox e colleghi 2000; Cox, 1990).

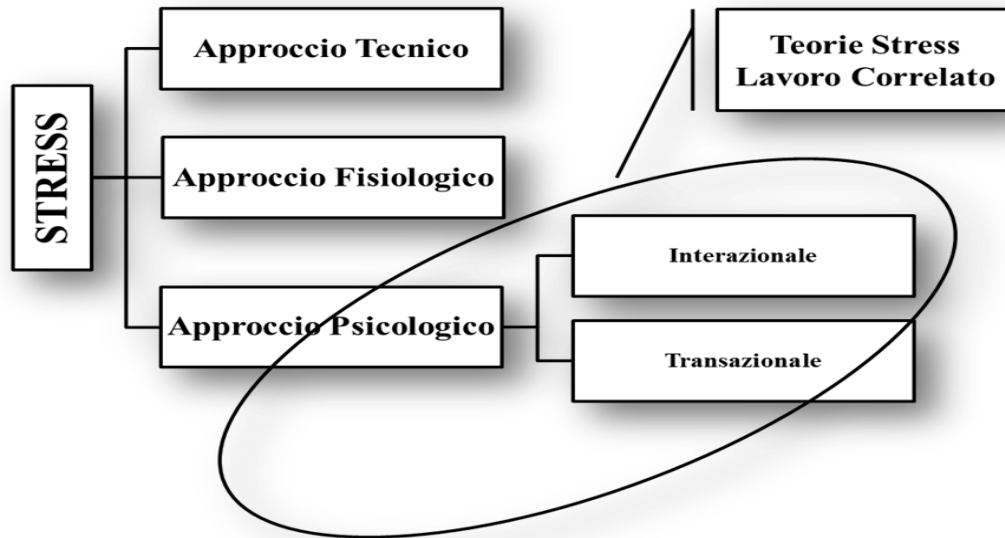
La prospettiva tecnica interpreta lo stress lavoro correlato come una caratteristica minacciosa oppure dannosa dell'ambiente di lavoro e, pertanto, come una caratteristica di uno stimolo dell'ambiente che viene considerato dall'individuo in termini di carico, livello di richieste, di elementi minacciosi o che possono arrecare danno. Tale caratteristica può essere misurata, sulla base di parametri oggettivi e può determinare una reazione nell'individuo che, a seconda della gravità, può essere sia reversibile sia irreversibile (Sutherland e Cooper, 1990; Cox e Mackay 1981).

L'approccio fisiologico, invece, definisce lo stress lavoro correlato in termini di effetti fisiologici comuni ad una vasta gamma di stimoli avversi o nocivi e lo interpreta come una specifica reazione fisiologica articolata nelle tre fasi dell'allarme, resistenza ed esaurimento ad un ambiente minaccioso o dannoso (Cox e colleghi 2000; Selye, 1936; Selye, 1956).

Per quanto concerne l'approccio psicologico, lo stress lavoro correlato viene definito come uno stato psicologico che rientra nel più vasto processo d'interazione dinamica tra il lavoratore e l'ambiente lavorativo che lo circonda (Hart e Cooper, 2001; Cox e colleghi, 2000). Si sottolinea che tale approccio, oltre a godere di opinioni convergenti nei confronti della sua impostazione concettuale rispetto il tema trattato, è anche l'origine delle maggiori teorizzazioni rispetto lo stesso (Cox e colleghi, 2000). All'interno del suddetto approccio, come anticipato precedentemente, si dividono due filoni di ricerca: quello interazionale che studia i fattori legati alla micro-organizzazione del lavoro come, ad esempio, i compiti e le mansioni e quello transazionale che si concentra sugli aspetti psicosociali, sugli aspetti inerenti la relazione uomo-ambiente e

sui comportamenti umani (Cox, e colleghi 2000). Di seguito, a titolo esemplificativo, si presenta uno schema (Tab.2) che riassume graficamente quanto detto in precedenza.

Tabella 2 – Lo stress e i suoi approcci.



Da questa ampia cornice teorica, differenti organi internazionali prendono spunto per definire lo stress lavoro correlato. In particolare il National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) nel 1999 definisce per la prima volta lo stress lavoro correlato come *“reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifestano quando le richieste lavorative non sono commisurate alle capacità, alle risorse o alle esigenze dei lavoratori”*. L’Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute (EU-OSHA) lo definisce invece come un *“sintomo di un problema organizzativo, non di una debolezza individuale e, quindi, come uno stato psicologico che, oltre ad esserne parte, riflette un processo più ampio di interazione tra le persone ed il loro ambiente di lavoro. Ne consegue che la misurazione dello stress si deve basare essenzialmente su misure soggettive che si concentrano sul processo di valutazione, sull’esperienza emotiva e sull’interazione persona-ambiente”* (Cox e colleghi, 2000). Con tale definizione si sottolinea il legame tra stress lavoro correlato e organizzazione lavorativa: eccessivi squilibri organizzativi, infatti, possono produrre sia problemi di salute che l’aumento dell’assenteismo ed il rischio di riduzione della produttività e competitività dell’organizzazione (Frasca, 2009). Infine, la Commissione Europea (1999) definisce lo stress lavoro correlato come *“la reazione emotiva, cognitiva, comportamentale e fisiologica ad aspetti avversi e nocivi del contenuto, dell’ambiente e dell’organizzazione*

del lavoro. È uno stato caratterizzato da livelli elevati di eccitazione e ansia, spesso accompagnati da senso di inadeguatezza”.

In conclusione, è necessario sottolineare che lo stress lavoro correlato rappresenta un rischio trasversale e comune a qualsiasi organizzazione e che, potenzialmente, riguarda tutte le professioni (Frasca, 2009).

1.4 Agenzie internazionali: lo stress lavoro correlato

Si è deciso d'introdurre i paragrafi che si focalizzano sul quadro normativo dello stress lavoro correlato, con uno sguardo generale rispetto alle produzioni delle maggiori organizzazioni internazionali, e non, che si sono occupate del tema. Questa scelta non è solo motivata dal fatto che questi lavori abbiano influenzato le normative europee e, di conseguenza, quelle nazionali ma anche quanto questi evidenziano l'attualità del tema. Infatti, come si può rilevare negli ultimi decenni vi è stato un incremento generale della produzione scientifica rispetto al tema della salute e sicurezza in particolar modo riguardo ai rischi psicosociali ed allo stress lavoro correlato. Questo trend si rispecchia anche nelle produzioni delle maggiori organizzazioni internazionali, e non. Infatti, Organi come il World Health Organization (WHO), l'International Labour Organization (ILO), il National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) e l'European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) hanno diffuso molte rassegne, progetti di ricerca e linee guida riguardo al tema. Tuttavia, tra la vasta produzione di questi Organi si presentano alcune delle principali⁵; si segnala che tali produzioni non sono solo redatte dai singoli Organi ma sono anche il frutto di collaborazioni ed, inoltre, è possibile trovarle tradotte in più lingue.

Per quanto riguarda il WHO si possono riscontrare differenti documenti che trattano i temi della salute e della sicurezza sul lavoro. Tra questi è stata prodotta anche una collana di documenti dal nome "*Protecting Workers' Health Series*". Di questa collana alcuni volumi, in particolar modo, si focalizzano sul costrutto interessato. Infatti "*Work organization and stress*" (2003) è il primo di essi; questo documento offre consigli pratici su come affrontare lo stress lavoro correlato. L'obiettivo del fascicolo è d'informare sulla gestione dello stress lavoro correlato i datori di lavoro, i dirigenti e i rappresentanti sindacali. Tra i vari temi trattati si trovano la natura dello stress lavoro correlato, le cause e gli effetti dello stress, le strategie di prevenzione e metodi di valutazione e gestione del rischio. Un secondo documento appartenente alla collana è il "*Raisin awareness to psychological harassment at work*" (2003). Obiettivo di tale fascicolo è di aumentare la consapevolezza delle molestie psicologiche sul luogo di lavoro che derivano da un comportamento non etico che porta alla vittimizzazione del

⁵ Le informazioni o i risultati di tali opere non sono riportati in questo paragrafo ma sono utilizzati nei differenti paragrafi della tesi secondo l'aspetto preso in considerazione.

lavoratore. Tra i vari temi trattati si trovano le molestie psicologiche sul posto di lavoro, le sue differenze con i normali conflitti, i modi in cui sono praticate, le conseguenze che possono produrre sulla salute e sulla società, le cause che favoriscono il suo sviluppo e le misure da adottare al fine di combatterle. Un terzo fascicolo, che tratta lo stress lavoro correlato, è il *“Raising Awareness of Stress at Work in Developing Countries”* (2007). L’obiettivo del documento è di sensibilizzare i datori di lavoro ed i rappresentanti dei lavoratori sullo stress lavoro correlato nei paesi in via di sviluppo. Questo evidenzia come tradizionalmente il focus delle iniziative sulla salute e sicurezza sul lavoro sono sul prodotto chimico, sulle esposizioni biologiche e fisiche, mentre i rischi psicosociali sono in gran parte trascurati e le loro cause e conseguenze non sono ancora sufficientemente comprese rispetto al contesto del paese in via di sviluppo. Infine, uno degli ultimi documenti della collana è un lavoro che è stato prodotto all’interno del consorzio PRIMA-EF, guidato dall’Institute of Work Health & Organisations (I-WHO) dell’università di Nottingham, che include, oltre al WHO, la partecipazione di diverse istituzioni ed organizzazioni europee ed è finalizzato a creare un modello europeo per la gestione dei rischi psicosociali. L’obiettivo primario del consorzio è di contribuire all’avanzamento dello stato dell’arte nell’area del rischio psicosociale attraverso lo sviluppo di un modello europeo per la gestione di tale rischio identificando i concetti chiave per logica, filosofia, strategia, procedure, aree da valutare e tipi di misure, con particolare focalizzazione sullo stress lavoro correlato e sulla violenza nei luoghi di lavoro, in modo da incrementare l’uso dell’approccio alla gestione del rischio, sviluppato per affrontare nel modo migliore anche quello psicosociale. Il documento, inserito nella collana del WHO, è intitolato *“Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management”* (2008) ed è una guida al contesto europeo per la gestione del rischio psicosociale che tratta la sua gestione, il dialogo con gli attori sociali, la partecipazione dei lavoratori, gli indicatori fondamentali, gli interventi di buone pratiche e la responsabilità sociale. Scopo primario del documento è quello di tradurre nella pratica le politiche e la conoscenza del problema. Sempre il medesimo consorzio ha prodotto ulteriori documenti tra i quali *“The European Framework for Psychosocial Risk Management:PRIMA-EF”* (2008) che racchiude l’esperienza del consorzio. Infine, un ulteriore documento prodotto dal WHO che si interessa di stress lavoro correlato è l’*“Health Impact of Psychosocial Hazards at*

Work: An Overview” (2010). Nel complesso questo fornisce evidenza dell’impatto sulla salute dei rischi psicosociali sul lavoro. Questa recensione considera due aree di impatto sulla salute: la salute psicologica e sociale (burnout, depressione ed altri disturbi mentali comuni, la salute sociale e comportamentale) e la salute fisica (disturbi muscolo-scheletrici, malattie cardiovascolari e sindrome metabolica e diabete). I dati presentati evidenziano che i rischi psicosociali hanno un impatto a livello globale sulle malattie cardiache e sui disturbi muscolo-scheletrici.

Per quanto concerne l’ILO anch’esso ha prodotto una cospicua letteratura rispetto alla tematica del rischio stress lavoro correlato. Uno dei primi lavori di questa organizzazione dal titolo “*Psychosocial Factors at Work: Recognition and Control*” (1986) è stato redatto in collaborazione con il WHO. Nello specifico, la pubblicazione ha lo scopo di approfondire il tema dei fattori psicosociali sul lavoro e le loro conseguenze, focalizzandosi sui problemi riguardanti la salute. Il report, inoltre, esamina i mezzi per prevenire, ridurre o eliminare le problematiche psicosociali che insorgono nei luoghi di lavoro. Infine, propone una serie di misure per il miglioramento delle condizioni e dell’ambiente di lavoro e la promozione della salute e del benessere dei lavoratori. Tali misure potrebbero essere adottate a livello aziendale, nazionale ed internazionale. Un ulteriore rapporto dell’ILO che tratta specificamente di stress e violenza nei luoghi di lavoro è stato scritto da Hoel e colleghi (2001). Nello specifico il documento esplora le problematiche dello stress e della violenza nei luoghi di lavoro con il fine di stabilire i costi che si ripercuotono sull’individuo, sull’organizzazione e sulla società. Nel rapporto emerge che una serie di fattori socio-economici possono aggravare queste problematiche, ad esempio, la globalizzazione economica ha portato a processi come il ridimensionamento e la ristrutturazione i quali hanno generato delle crescenti pressioni sui lavoratori. Nel rapporto di Hoel e colleghi si sottolinea inoltre che lo stress e l’esposizione a qualsiasi forma di violenza sul luogo di lavoro ha un impatto negativo sugli individui, sulle organizzazioni e sulla società nel suo complesso. Per l’individuo singolo, che ha vissuto queste problematiche, si riscontrano danni fisici o psicologici ed in alcuni, anche effetti traumatici a lungo termine (PTSD, Post-Traumatic Stress Disorder). Inoltre, tali effetti sembrano estendersi ai testimoni o osservatori, dove in un clima di paura, si producono reazioni simili. Oltre a questo impatto negativo sugli individui queste esperienze tendono ad influenzare negativamente anche l’impegno e la

soddisfazione lavorativa. Rimanendo sempre sul tema della violenza “*Code of Practice on workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon*” (2003) è un’altra pubblicazione di questa organizzazione. Nello specifico questa, a differenza del precedente, redige un codice di comportamento sulla violenza nei luoghi di lavoro focalizzandosi, inoltre, sulle misure per contrastare tale comportamento e sul mobbing nel settore dei servizi. Tuttavia l’impegno dell’ILO si concentra anche nel promuovere campagne d’informazione sia rispetto ai temi dello stress lavoro correlato sia, più in generale, sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Questa promozione, costante nel tempo, serve a sensibilizzare a più livelli la nostra società, un esempio ne è una pubblicazione nata in occasione della giornata mondiale per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Tale documento dal titolo “*The prevention of occupational diseases*” (2013) conferma, ancora una volta, la centralità del tema della salute evidenziando come lo stress lavoro correlato incida negativamente sia a livello individuale che collettivo. Infine, l’ILO ha un ulteriore e principale strumento per promuovere la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro. Questo strumento sono le Convenzioni, tra le varie si ricorda la n. 121 che riguarda le prestazioni in caso di infortunio sul lavoro e malattie professionali; la n. 155 che riguarda la salute e la sicurezza dei lavoratori; la n. 161 che riguarda i servizi sanitari in ambito lavorativo, la n. 187 che riguarda la promozione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; la n. 183 che si focalizza sulla protezione della maternità e la n. 175 che riguarda il lavoro a tempo parziale. Grazie a queste Convenzioni molte Nazioni hanno rettificato le politiche nazionali inerenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro apportando un miglioramento, sotto questo aspetto. (WHO, 2013; Leka e Cox, 2008).

Come per gli altri Organi anche il NIOSH ha prodotto una vasta letteratura riguardo il tema del rischio stress lavoro correlato. Questo ente è l’agenzia federale statunitense, la quale è incaricata di realizzare la ricerca e le linee guida per la prevenzione d’infortuni e di malattie sul lavoro. L’Agenzia è stata istituita per contribuire a garantire condizioni di lavoro sicure e salutarie fornendo ricerca, informazione, istruzione e formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro. In letteratura una panoramica del lavoro svolto dal NIOSH sul tema dello stress lavoro correlato è stata scritta da Murphy (2002). Nel suo documento viene presentato l’impegno del NIOSH rispetto al tema preso in esame, a partire dal 1972 fino ad arrivare al 2002; da esso emerge che l’Agenzia ha finanziato

un'ampia gamma di progetti sullo stress da lavoro i quali sono stati descritti in modo differente a seconda del grado d'importanza. Tuttavia, tra le varie pubblicazioni, si evidenzia una del 1999 che sostiene quanto la natura del lavoro stesse cambiando a velocità vertiginosa. A causa di ciò lo stress lavoro correlato rappresentava una minaccia per la salute dei lavoratori e, a sua volta, per le organizzazioni sanitarie. Attraverso il materiale informativo, come "*Stress... At Work Booklet*", l'Agenzia si impegnava a fornire alle organizzazioni conoscenze per ridurre questa minaccia. Infatti, questa pubblicazione mette in evidenza le conoscenze circa le cause dello stress sul lavoro e delinea misure che possono essere adottate per evitarlo. Oltre a queste tipologie di pubblicazioni, per arginare le problematiche del rischio stress lavoro correlato, il NOISH nel 1996 iniziò un programma di partnership denominato "*NORA*" (Agenda di Ricerca Occupazionale Nazionale). Questo programma nasce per contrastare le tematiche inerenti la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, attraverso un quadro di collaborazioni scientifiche tra università, grandi e piccole imprese, ordini professionali, agenzie governative e organizzazioni dei lavoratori. Tra i vari progetti del NORA nel 2002 vi è stato anche il tentativo di sviluppare un approccio globale di programma di ricerca per lo studio e la riduzione dei rischi della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro associato con l'organizzazione del lavoro ed il suo cambiamento. Un'ulteriore esempio di report del progetto NORA (2009) si ritrova in una ricerca effettuata nel settore della sanità e dell'assistenza sociale. L'elezione di questo determinato settore è stata motivata dalla sua rapida espansione e dal fatto che i suoi lavoratori sono particolarmente esposti a una vasta gamma di rischi, tra essi troviamo il rischio stress lavoro correlato, la violenza sul posto di lavoro ed i rischi connessi ad una inadeguata organizzazione del lavoro.

Concentrandosi invece, nel continente europeo anche l'EU-OSHA, che è l'Agenzia designata a promuovere la salute e la sicurezza sul lavoro, ha apportato un significativo contributo nel contrastare ed approfondire il tema dello stress lavoro correlato. Infatti, una delle sue prime pubblicazioni è "*Research on work-related stress*" (2000), questa prende in esame differenti studi scientifici sulla natura dello stress lavoro correlato, sugli effetti che esso esercita sulla salute e sulle modalità di applicazione di tali conoscenze per la risoluzione del problema. Questo documento, oltre ad offrire un'ampia ed accurata panoramica teorica del problema preso in esame, raccoglie e

valuta le informazioni in materia di buona pratica, sia in ambito comunitario che extracomunitario. Con una componente meno teorica, ma più focalizzata alle politiche di gestione dello stress lavoro correlato, la pubblicazione *“Come affrontare i problemi psicosociali e ridurre lo stress legato al lavoro”* (2003) è finalizzata ad aumentare la consapevolezza del problema ed a stimolare le attività negli Stati membri per la riduzione del numero dei lavoratori esposti a tali fattori. Nello specifico vengono presentati 15 casi che vertono sui programmi, sulle pratiche e sulle esperienze legate allo stress lavoro correlato. Questi casi forniscono informazioni dettagliate riguardo alle modalità secondo le quali i diversi approcci sono stati implementati nelle relative esperienze. Se la precedente pubblicazione si concentra su un macro livello, *“Prevenzione pratica dei rischi psicosociali e dello stress sul lavoro”* (2003) arriva, nel dettaglio, ad un livello micro. Infatti il suo obiettivo è di mostrare che lo stress lavoro correlato è possibile arginarlo attraverso molteplici modalità. Per questo motivo vengono forniti 20 esempi reali su come società ed organizzazioni hanno realizzato interventi cercando di ridurre questa problematica. Si sottolinea che queste buone prassi sono state tutte premiate od hanno conseguito almeno un riconoscimento in occasione del concorso europeo, svoltosi nell’ambito della Settimana europea per la sicurezza e la salute sul lavoro del 2002. Tuttavia l’impegno del EU-OSHA riguardo la prevenzione lavorativa si concentra soprattutto sulle esigenze delle piccole e medie imprese. Infatti le differenti pubblicazioni di *“Promuovere la salute e la sicurezza nelle piccole e medie imprese europee”* (2002, 2003, 2004) è finalizzata alla promozione ed al miglioramento delle condizioni lavorative nelle imprese di tali dimensioni. Nello specifico queste pubblicazioni promuovono una cultura della prevenzione dei rischi toccando differenti temi come, ad esempio, i rischi chimici, le patologie collegate allo stress e gli elevati tassi di infortunio. Infine, recentemente, l’Agenzia ha redatto una rassegna letteraria dal titolo *“Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks”* (2014). Attraverso tale rassegna si può evincere che il costo di una mancata gestione dello stress lavoro correlato e dei rischi psicosociali è più elevato rispetto ad una loro adeguata gestione. Nello specifico lo scopo di questa è quello di condurre una revisione della letteratura riguardante l'onere finanziario di questa problematica su più livelli come quello sociale, settoriale, organizzativo ed individuale. Tuttavia, più che fornire un'analisi economica del costo dello stress lavoro correlato, tale rassegna,

attraverso la raccolta dei dati disponibili in letteratura fornisce un percorso esplorativo sulla complessità del problema individuando le lacune esistenti. Per quanto riguarda invece i progetti di ricerca promossi dall'EU-OSHA uno di essi è "ESENER" (*European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks*). Questo progetto nel 2009 ha realizzato 36.000 interviste a dirigenti ed a rappresentanti della salute e sicurezza in organizzazioni del settore pubblico e privato con dieci o più dipendenti nei 27 Stati membri dell'UE ed in Croazia, Turchia, Norvegia e Svizzera. La ricerca indaga i nuovi rischi e quelli emergenti nelle imprese focalizzandosi su differenti tematiche come la gestione della salute e della sicurezza, la gestione di "nuovi" rischi psicosociali, le forze trainanti e gli ostacoli rispetto ai rischi psicosociali, alla salute e sicurezza negli ambienti di lavoro e la partecipazione dei lavoratori. Un ulteriore progetto, nato nel 2011, creato e gestito dall'UE-OSHA è "OIRA" (*Online interactive Risk Assessment*) esso è una piattaforma web che consente la creazione gratuita di strumenti per la valutazione dei rischi lavorativi con una specificità settoriale e linguistica. OIRA dovrebbe aiutare a mettere in atto un processo di valutazione dei rischi partendo dalla loro identificazione, seguito dal processo decisionale, per poi arrivare all'attuazione di azioni preventive, arrivando in fine al monitoraggio e al reporting. L'obiettivo di tale progetto è quello di aumentare la percentuale delle micro e piccole imprese che gestiscono correttamente la valutazione dei rischi, al fine di diminuire il numero degli infortuni e delle malattie professionali, migliorando così le condizioni lavorative e rendendo le aziende maggiormente competitive grazie al taglio dei costi di una mancata o inadeguata gestione del rischio.

1.5 Lo stress lavoro correlato in Europa

Nel rispetto della tutela e della promozione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro l'Unione Europea (UE) ha contribuito al suo miglioramento attraverso l'utilizzo di differenti strumenti come l'emanazione di direttive, l'implementazione di strategie europee e la stesura di accordi.

Per quanto riguarda le direttive sono atti a carattere vincolante che gli Stati membri sono obbligati a recepire nella legislazione nazionale entro un termine stabilito. Il fine di tali strumenti è quello di armonizzare le legislazioni nazionali, mentre, rispetto alla recezione, ogni Stato membro gode di un margine di discrezionalità allo scopo di garantire le specificità nazionali. Il 12 Giugno 1989 l'UE emanò la direttiva quadro 89/391/Cee, la quale rappresenta tuttora, la normativa di riferimento per gli Stati membri nell'ambito della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro essa si può considerare la chiave di volta nel miglioramento di tale area, infatti garantisce prescrizioni minime in materia dando, tuttavia, la possibilità ad ogni Stato di mantenere o stabilire misure più severe. A tale direttiva quadro viene attribuito un carattere innovativo grazie ad una serie di aspetti come la concezione di un ambiente di lavoro che tiene conto, sia della sicurezza tecnica, sia di una prevenzione generale delle malattie; come l'obiettivo di stabilire un livello equo di salute e sicurezza per ogni lavoratore; come l'obbligo per i datori di lavoro di garantire misure preventive per il miglioramento della salute e sicurezza dei luoghi di lavoro che, di conseguenza, ne enfatizza implicitamente la sua gestione; come, infine, il concetto di valutazione del rischio descritto nei suoi principi fondamentali. E' per questo che tali ed altri aspetti hanno fatto in modo che l'89/391/Cee ridefinisse il concetto di rischio, non più legato ad un modello risarcitorio, ma a concetto finalizzato alla prevenzione. Nello specifico, in tale direttiva vengono sanciti gli obblighi generali del datore di lavoro attraverso la prevenzione, l'informazione e la formazione dei lavoratori dei vari fattori di rischio tra cui quelli legati agli aspetti psicosociali. Tali attività hanno il fine di evitare i rischi o di gestire quelli inevitabili, provvedere ad informare e formare i lavoratori dando priorità alle misure di protezione collettive e di prevenzione primaria, adattando le condizioni di lavoro, le attrezzature ed i metodi di lavoro in considerazione del progresso tecnologico. I mezzi e le misure di protezione devono adeguarsi in caso di cambiamento delle

condizioni di lavoro. Inoltre, il datore di lavoro deve tener conto della natura delle attività dell'impresa e delle capacità dei lavoratori (Nunin, 2012).

Per quanto riguarda lo strumento delle strategie comunitarie, esse, in generale, hanno lo scopo di pianificare lo sviluppo di una determinata area d'interesse e di migliorarne gli aspetti carenti. In riferimento al tema della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, un importante documento che definisce le strategie è quello del periodo 2002-2006 (Com.(2002) 118 def.). Tale strategia si propone di facilitare l'applicazione della legislazione esistente in materia e di dare nuove spinte, nel periodo considerato, al fine di favorire un *“vero benessere sul luogo di lavoro, che sia tanto fisico quanto psicologico e sociale, e che non si limiti ad essere misurato semplicemente con l'assenza di infortuni o di malattie professionali”*. Nello specifico, il periodo strategico 2002-2006 risulta essere innovativo per tre aspetti. Il primo questi coniuga un'*“impostazione globale del benessere nei luoghi di lavoro, considerandone sia i cambiamenti del mondo del lavoro, sia l'insorgenza di nuovi rischi, in particolare quelli psicosociali”*. Infatti, *“i cambiamenti nell'organizzazione del lavoro, in particolare le modalità più flessibili di organizzazione dell'orario di lavoro e una gestione delle risorse umane più individuale e maggiormente orientata al risultato, hanno un'incidenza profonda sui problemi legati alla salute sul luogo di lavoro o, più in generale, sul benessere sul luogo di lavoro. Si osserva così che gli effetti sulla salute considerati emergenti quali lo stress, la depressione o l'ansia, nonché la violenza sul luogo di lavoro, le molestie e l'intimidazione, rappresentano”* dei problemi di salute legati al lavoro. Tali effetti devono essere valutati in un contesto globale che l'ILO definisce come *“benessere sul luogo di lavoro”*. Il secondo aspetto si concentra sul *“consolidamento di una cultura di prevenzione dei rischi, sulla realizzazione di partenariati tra tutti i soggetti nel campo della salute e della sicurezza e sulla combinazione di strumenti strategici differenziati”* come *“la legislazione, il dialogo sociale, la spinta al progresso, l'individuazione delle pratiche migliori, le responsabilità sociali delle imprese e gli incentivi economici”*. Infine il terzo aspetto vuole dimostrare *“che una politica sociale ambiziosa è un fattore di competitività e che, per contro, la mancanza di strategia comporta costi che pesano in modo significativo sulle economie e sulle società”* (Com.(2002) 118 def.).

Per quanto concerne la stesura e la conclusione di accordi quadro collettivi essi vengono anche associati al concetto di *soft law* (Angelini, 2013) che sono caratterizzati dai principi di non obbligatorietà, uniformità, processabilità e sanzionabilità (Isfols, 2012). Tali accordi, tuttavia, sono da attuarsi nei diversi stati membri secondo le procedure previste dai rispettivi sistemi di relazioni industriali (Angelini, 2013). Questi strumenti sono stati utilizzati per il consolidamento del sistema di prevenzione soprattutto nei riguardi dei “*nuovi rischi*” (Angelini, 2013). Infatti, nel 2004 viene firmato, dopo un lungo periodo di trattative, l’Accordo Quadro Europeo sullo Stress Lavoro Correlato tra CES (Confederazione Europea dei Sindacati), UNICE (*Union of Industrial and Employers’ Confederations of Europe*), UEAPME (*European Association of Craft Small and Medium-sized*) e CEEP (*European Centre of Employers and Enterprises Providing Public Services*). Lo scopo dell’accordo è di offrire ai datori di lavoro ed ai lavoratori un quadro di riferimento per individuare e prevenire, o gestire, i problemi di stress lavoro correlato e non è, invece, quello di attribuire la responsabilità dello stress all’individuo (art. 2, comma 2). Sempre nel medesimo accordo l’articolo 3, comma 1, definisce lo stress come “*una condizione, accompagnata da sofferenze e disfunzioni fisiche, psichiche, psicologiche o sociali, che scaturisce dalla sensazione individuale di non essere in grado di rispondere alle richieste o di non essere all’altezza delle aspettative*”. Tuttavia in questo accordo si ha solo una parziale visione della dimensione organizzativa che, nello specifico, viene descritta quando si trattano i fattori di rischio oggettivi (articolo 4, comma 2) e quando viene formulata una lista esemplificativa. Un ulteriore tema trattato è la valutazione del rischio stress lavoro correlato enfatizzata dai principi di partecipazione e di collaborazione fra gli attori di tale valutazione. Infine si sottolinea l’omissione, “*elegantemente politica*”, dei temi della violenza sul lavoro e del mobbing. Tale scelta aveva lo scopo di evitare che tale ampliamento potesse compromettere l’esito dell’accordo (Angelini, 2013).

Rispetto all’efficacia degli accordi quadro europei, in dottrina, si riscontra un interessante studio che ha indagato l’implementazione nazionale dell’accordo sul telelavoro e quello relativo allo stress lavoro correlato in Inghilterra, Belgio, Danimarca e Repubblica Ceca. L’autore, Prosser (2013), attraverso sette ipotesi di ricerca sostiene che nei paesi, dove vi è un basso grado di regolamentazione sul tema dell’accordo, prima della sua attuazione, e nei paesi\settori in cui vi è un forum politico centralizzato

delle parti sociali che ha la capacità di coordinare i risultati del dialogo sociale ai livelli più bassi, queste siano condizioni predittive per una efficace attuazione degli accordi. Tuttavia, sempre nel medesimo studio, emerge che condizioni come una precedente esperienza delle parti sociali di attuare iniziative simili a livello europeo, o l'esistenza di una "cultura del rispetto" della normativa europea nei paesi o nei settori in cui l'accordo viene attuato o, ancora, le pressioni esercitate dalle autorità pubbliche nazionali nei confronti delle parti sociali per effettuare le implementazioni, queste non siano condizioni utili per prevedere gli esiti di attuazione degli accordi. Infine, l'autore sostiene che ci potrebbero essere ulteriori condizioni predittive al fine di un'attuazione efficace. Tali condizioni si potrebbero verificare quando le agende politiche nazionali e settoriali convergessero sul tema dell'accordo e quando vi saranno "relazioni cordiali" tra le parti sociali della nazione. In definitiva in questo studio emerge che un'efficace attuazione di un accordo europeo sia fortemente correlata alla natura delle relazioni industriali del paese in cui viene attuato e che tali relazioni siano centralizzate e coordinate.

Alla strategia del periodo 2002-2006, sempre nei riguardi della salute e della sicurezza sul lavoro, fa seguito quella del periodo 2007-2012. L'obiettivo principale di tale strategia è di ridurre del 25% la percentuale degli infortuni sul lavoro (COM(2007) 62 def.). A tal proposito, la Commissione ha stabilito gli otto obiettivi intermedi: *"garantire una buona attuazione della legislazione dell'UE; sostenere le PMI nell'applicazione della legislazione in vigore; adattare il contesto giuridico all'evoluzione del mondo del lavoro e semplificarlo; favorire lo sviluppo e l'attuazione di strategie nazionali; promuovere un mutamento dei comportamenti dei lavoratori, nonché approcci orientati alla salute presso i datori di lavoro; mettere a punto metodi per l'identificazione e la valutazione dei nuovi rischi potenziali; migliorare il follow-up dei progressi realizzati; promuovere la salute e la sicurezza a livello internazionale"* (COM(2007) 62 def.).

Tale strategia invita ad elaborare progetti di formazione dei datori di lavoro e dei lavoratori in materia di salute e di sicurezza sul luogo di lavoro. Sottolinea *la priorità in materia di ricerca che deve in particolare comprendere gli aspetti psicosociali, la gestione della salute e della sicurezza ed i rischi connessi a più fattori incrociati come l'organizzazione del lavoro e progettazione del luogo di lavoro, l'ergonomia,*

l'esposizione simultanea ad agenti fisici e chimici e rischi potenziali connessi alle nanotecnologie. Evidenzia come "i problemi connessi ad una cattiva salute mentale costituiscano la quarta causa più frequente di inabilità al lavoro". Fra tali problemi, la depressione rischia di diventare sempre più causa principale e importante dell'inabilità al lavoro. Di conseguenza, *"il luogo di lavoro può costituire un ambiente privilegiato per la prevenzione dei disturbi psicologici e per la promozione di una migliore salute mentale"*, ad esempio, migliorando la prevenzione della violenza, delle molestie e dello stress nel lavoro (COM(2007) 62 def.).

Inoltre, all'interno di tale strategia si istituisce l'Osservatorio Europeo dei Rischi (*ERO*), attraverso l'EU-OSHA, il cui obiettivo è di anticipare i rischi nuovi ed emergenti, sia che si tratti di quelli legati alle innovazioni tecniche o di quelli dovuti alle evoluzioni sociali.

Diverse sono state le valutazioni di questo periodo strategico e, rispetto al tema trattato, è emerso che differenti strategie nazionali degli Stati membri non siano state adeguatamente incentrate su tre importanti tematiche come lo stress e il logoramento sul lavoro, i disturbi muscoloscheletrici e la raccolta dati sui nuovi rischi. Infatti, tali valutazioni sottolineano come l'attuazione dell'accordo quadro sullo stress lavoro correlato sia stata disomogenea nei differenti Stati membri. Per questo motivo la UE viene sollecitata a focalizzarsi specialmente sulle vessazioni morali, attuando adeguate ed efficaci strategie che contemplino il coinvolgimento e la condivisione di tutti i soggetti coinvolti. Tuttavia è emerso anche il timore che la crisi economica possa essere stata utilizzata come un pretesto per una non adeguata attuazione della legislazione, o nel miglior dei casi, possa essere stata una variabile determinante sull'insufficienza d'attenzione rispetto al tema della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (Angelini, 2013). Nel 2013 viene presentato uno degli ultimi documenti sulla valutazione di questa strategia. Tale documento, commissionato dalla Direzione Generale della Commissione Europea Occupazione, Affari Sociali e Inclusione, redatto da differenti organizzazioni degli Stati membri, conferma l'importanza della dimensione europea sulla politica in tema di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare, per quanto riguarda il trend positivo di riduzione degli incidenti del lavoro, inoltre, enfatizza il ruolo della strategia dell'UE nel coordinamento degli sforzi e di fornire un quadro comune per l'azione. Tuttavia vengono ribaditi gli aspetti da migliorare i quali riguardano l'attuazione delle

disposizioni in materia di sicurezza e di salute sul lavoro nelle PMI, concentrandosi sui disturbi muscolo-scheletrici, sullo stress e sulle morti per cancro professionale.

A cavallo dei due periodi strategici, nel 2007 viene firmato l'Accordo Europeo sulle Molestie e la Violenza nei luoghi di lavoro tra CES, UNICE, UEAPME e CEEP. Tale accordo ha l'obiettivo di: sensibilizzare maggiormente i datori di lavoro, i lavoratori ed i loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro e di fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori ed ai loro rappresentanti, a tutti i livelli, un quadro d'azioni concrete per individuare, prevenire e gestire le situazioni di molestie e di violenza. Nell'accordo si sottolinea che varie sono le forme di molestie e di violenza che possono presentarsi sul luogo di lavoro. Esse possono essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale; costituire incidenti isolati o comportamenti più sistematici; avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, ad esempio, clienti, pazienti, studenti; andare da manifestazioni lievi di mancanza di rispetto ad altri atti più gravi, ad esempio, reati che richiedono l'intervento delle autorità pubbliche. Le molestie avvengono quando uno o più lavoratori o dirigenti sono ripetutamente e deliberatamente maltrattati, minacciati e/o umiliati in circostanze connesse al lavoro. La violenza interviene quando uno o più lavoratori o dirigenti sono aggrediti in circostanze connesse al lavoro. Rispetto a questo accordo è interessante sottolineare che è figlio di compromessi dovuti dalle resistenze della parte imprenditoriale causate sia dalla volontà di non ricondurre tali tematiche nella sfera della disciplina della salute e della sicurezza sul lavoro sia per confutare l'analisi armonica di molestie e di violenze perpetuate nell'ambiente di lavoro. Nello specifico la parte datoriale desiderava che la problematica fosse analizzata in modo tale che gli atti ed i comportamenti attuati da datori e da soggetti esterni all'impresa fossero esclusi. Alla fine, la mediazione portò a precisare che il dialogo sociale settoriale avrebbe avuto il compito d'intervenire più adeguatamente, quando questi atti si riferivano a gruppi/lavoratori e posti di lavoro/settori più a rischio di altri. Un altro interessante aspetto è che in tale accordo non venga utilizzato il termine mobbing che per definizione rientra in una forma di violenza psicologica (Angelini 2013).

Per quanto riguarda invece la nuova strategia europea per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro che avrebbe dovuto iniziare nel 2013, è stata presentata con un anno di ritardo; di conseguenza, il suo periodo strategico è incominciato nel 2014 e terminerà

nel 2020. Nel 2013, oltre ad essere state presentate differenti valutazioni rispetto alla strategia precedente, la Commissione ha svolto una consultazione online delle parti interessate nei riguardi della futura strategia dalla quale è emerso che vi deve essere una maggiore attenzione su gli oneri amministrativi e sui costi di messa in conformità che gravano sulle piccole e medie imprese, senza però non tralasciare alti livelli di conformità rispetto i principi della sicurezza e della salute sul lavoro. Tuttavia tale ritardo ha suscitato negli attori del dialogo sociale un disagio dovuto alle titubanze della Commissione. Nello specifico, il nuovo quadro strategico ha tre sfide principali. La prima si concentra *“nel miglioramento dell’attuazione delle disposizioni di legge da parte degli Stati membri, in particolare rafforzando la capacità delle micro e piccole imprese di mettere in atto misure di prevenzione dei rischi efficaci ed efficienti”*. Per superare tale sfida il documento sottolinea che si deve tener conto del target e, quindi, *“enfattizza l’utilizzo di soluzioni semplici ma, nello stesso tempo, efficaci agendo sia ad un livello legislativo sia di supporto alla valutazione del rischio”*. La seconda si concentra *“nel miglioramento della prevenzione delle malattie legate al lavoro affrontando i rischi attuali, nuovi ed emergenti”*. In tale sfida rientra l’attenzione al rischio stress lavoro correlato; infatti nel documento si riporta che i lavoratori europei considerano lo stress uno dei principali rischi connessi al lavoro. Infine, la terza sfida si concentra *“nel fronteggiare il cambiamento demografico dovuto dal fatto che la popolazione europea sta invecchiando e, di pari passo, anche l’età lavorativa deve aumentare al fine di garantire adeguati e sostenibili programmi pensionistici”*. Di conseguenza una buona salute ed una buona sicurezza dei lavoratori sono essenziali per un allungamento sostenibile della vita lavorativa.

Per superare queste tre sfide la Commissione propone sette obiettivi strategici i quali si declinano in: *“ulteriore consolidamento delle strategie nazionali; agevolazione dell’adempimento degli obblighi di legge in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare, da parte delle microimprese e delle piccole imprese; migliore applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro da parte degli Stati membri; semplificazione della legislazione esistente; iniziative per affrontare l’invecchiamento della forza lavoro ed i nuovi rischi emergenti come prevenzione delle malattie professionali e legate al lavoro, miglioramento della raccolta dei dati statistici e sviluppo della base di informazioni, migliore coordinamento degli sforzi dell’UE ed*

internazionali in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed assunzione di impegni con le organizzazioni internazionali”(COM(2014) 332 def.).

1.6 Lo stress lavoro correlato in Italia

Per quanto riguarda la normativa italiana rispetto al tema della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro il D.Lgs. 626/94 recepì la direttiva quadro 89/391/Cee. Tale decreto, e le sue successive integrazioni, hanno introdotto aspetti importanti in materia, i quali interessano le misure specifiche da adottare per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori riguardo, sia i fattori di rischio, sia la gestione della sicurezza. Infatti, attraverso il D.Lgs. 626/94 si ha un riesame complessivo della precedente normativa, la quale porta ad una gestione allargata e partecipata sui temi di salute e di sicurezza che si concretizzano nella compilazione congiunta del documento di valutazione dei rischi (DVR) e nella riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi, nella quale devono partecipare i principali attori della valutazione e gestione del rischio lavorativo. Tali attori sono il datore di lavoro, o un suo rappresentante, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (RSPP), il medico competente (MC), ove previsto, ed il rappresentante per la sicurezza (RLS) (Nardella e colleghi, 2007). Tuttavia, seppur tale decreto abbia un carattere innovativo, esso ha presentato alcune lacune. Infatti, vi era l'assenza di una definizione del concetto di salute che, tuttavia, trovava solo un inciso per quanto riguarda il suo aspetto psichico (Deitinger e colleghi, 2009). Oltre a ciò, anche la Corte di Giustizia Europea, con sentenza del 15 novembre 2001, sottolineava le inadeguatezze del sistema normativo italiano. Nello specifico, è stato evidenziato che la normativa non obbligasse il datore di lavoro a valutare "tutti"⁶ i rischi, che lasciasse al datore di lavoro la libertà e non gli imponesse l'obbligo di utilizzare servizi esterni di protezione e prevenzione in tutti quei casi dove le competenze aziendali non fossero sufficienti e che tale disciplina non fosse chiara rispetto alle competenze richieste alle persone responsabili dell'attività di protezione e di prevenzione dei rischi all'interno dell'impresa. Per questi ed ulteriori fattori, il Legislatore italiano interviene in materia attraverso una rivisitazione della disciplina con il D.Lgs. 81/08. Infatti, pur mantenendo una gestione allargata e partecipata, sui temi di salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro sono differenti le novità apportate da tale decreto. Una di queste è l'assunzione della definizione del termine salute mutuata dal WHO nell'articolo 2, comma 1, lettera o). Tale definizione pone basi

⁶ Con la mancanza di tale termine non vi era l'obbligo di valutare il rischio stress lavoro correlato.

“certe” per una tutela dei lavoratori, anche rispetto al rischio stress lavoro correlato. Non solo, attraverso l’articolo 2, comma 1, lettera p) e lettera ff), che si riferiscono ripetitivamente alle definizioni “*sistema di promozione della salute e sicurezza*” e “*Responsabilità Sociale*” si evidenzia e promuove l’attenzione delle imprese rispetto il tema etico che deve essere considerato parte integrante, sia del processo produttivo, sia in quello della gestione della sicurezza. Ancora, tale decreto, seguendo le orme del precedente attraverso l’articolo 37, enfatizza il ruolo della formazione rendendola uno strumento di prevenzione (Deitinger e colleghi, 2009).

Il tema della valutazione dei rischi, in questo decreto, assume una sostanziale rilevanza ed in essa viene anche specificata la valutazione dello stress lavoro correlato. Infatti l’articolo 28, comma 1 recita “*la valutazione di cui all’articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi 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 [...]*”. Come si nota la valutazione proposta è omnicomprensiva e tesa alla eliminazione e, ove non è possibile, alla massima attenuazione di ogni tipologia di rischio da parte del datore di lavoro (Persani e Lepore, 2012). Tuttavia si sottolinea che nell’ordinamento italiano anche il Codice Civile tutela lo stress lavoro correlato attraverso l’articolo 2087 il quale recita “*l’imprenditore è tenuto ad adottare nell’esercizio dell’impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l’esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l’integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro*” (Tiraboschi e Fantini, 2009).

Sempre rimanendo nell’area della valutazione dei rischi è interessante sottolineare il ruolo della partecipazione del medico competente. In realtà, tale ruolo, se da una lato viene enfatizzato e reso necessario attraverso l’articolo 2, comma 1, lettera h) e l’articolo 25, comma 1 lettera a), dall’altro, attraverso l’art. 29, comma 1, viene minato. Infatti la partecipazione del medico competente dipenderebbe solo nelle circostanze dove si realizza la sorveglianza sanitaria, in tal modo, non avendo sempre un ruolo attivo, non possono essere sfruttate a pieno, nella valutazione del rischio, le sue competenze specifiche e peculiari (Deitinger e colleghi, 2009).

Un ulteriore aspetto innovativo del D.Lgs. 81/08, rispetto ad un'appropriata prevenzione, riguarda le situazioni lavorative che utilizzano i contratti d'appalto, d'opera e di somministrazione. Infatti, grazie all'articolo 26, in tali situazioni è prevista una compilazione coordinata dall'impresa appaltatrice del Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenti (D.U.V.R.I.).

Successivamente le integrazioni del D.Lgs 106/09 inserite nel D.Lgs 81/08, hanno aggiunto nell'articolo 28 il comma 1-bis il quale recita *“la valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al comma 1 è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all'articolo 6, comma 8, lettera m-quater, e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a far data dal 1° agosto 2010”*, termine, quest'ultimo, successivamente prorogato al 31 dicembre 2010 dalla L.122/10. Infine, nel D.Lgs 81/08 la Commissione Consultiva Permanente per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro, o anche denominata Commissione Consultiva, è incaricata attraverso l'articolo 6, comma 8, lettera m-quater di elaborare le indicazioni per valutare il rischio stress lavoro correlato al fine di dare piena attuazione allo specifico obbligo valutativo. Per questo motivo in data 17/11/2010, la Commissione ha approvato i contenuti minimi ed i criteri metodologici per la valutazione di tale rischio, che sono state diffuse con Lettera Circolare prot. 15/SEGR/0023692 e con Comunicato ufficiale del Ministero stesso (G.U. 304 del 30/12/2010)⁷.

Per quanto riguarda l'accordo europeo sullo stress lavoro correlato del 2004, il 9 giugno del 2008 è stato recepito in Italia. Tale accordo interconfederale è stato firmato da Confindustria, Confapi, Confartigianato, Casartigiani, Claii, Cna, Confesercenti, Confcooperative, Legacooperative, Agci, Confservizi, Confagricoltura, Coldiretti, Cgil, Cisl, Uil. Sostanzialmente, le parti si sono limitate nel recepirlo senza apportare ulteriori modifiche.

Oltre alla normativa, in Italia, si possono trovare differenti documenti che presentano dei modelli di valutazione e gestione del rischio stress lavoro correlato⁸. Uno dei primi è il documento di consenso della SIMLII, *“Linee Guida per la formazione e l'accreditamento del medico del lavoro. Valutazione, prevenzione e correzione degli*

⁷ I contenuti di tale comunicazione sono contenuti nel § 2.4 .

⁸ Tali documenti sono utilizzati nei differenti paragrafi della tesi a seconda dell'aspetto preso in considerazione.

effetti dello stress da lavoro” (2006) è un’opera in cui viene fatta una panoramica generale di tale rischio e di come esso debba essere valutato e gestito dal medico competente. Un ulteriore documento è “*Valutazione e Gestione del Rischio Stress Lavoro - Correlato: Guida Operativa*” (2010); tale produzione è stata redatta dal Comitato Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro e propone un percorso valutativo mutuato dal D.Lgs. 81/2008 s.m.i. . Infine, si trova il manuale dell’INAIL che, con “*Valutazione e Gestione del Rischio Stress Lavoro*” (2011) fornisce un percorso sistemico che attraverso l’utilizzo di degli strumenti proposti, dà la possibilità alle figure della prevenzione presenti in azienda di gestire lo stress lavoro correlato e di valutarlo sia ad un livello minimo sia ad uno approfondito come prevede la legge vigente nazionale.

Capitolo II

La valutazione del rischio stress lavoro correlato e le piccole medie imprese

Sommario: 2.1 Metodologia per la valutazione del rischio. - 2.2 Modelli teorici per la valutazione dello stress lavoro correlato. - 2.3 Strumenti per la valutazione dello stress lavoro correlato. - 2.4 Metodologia per la valutazione del rischio stress lavoro correlato: il ruolo del medico competente, il ruolo dello psicologo. - 2.5 Lo stress lavoro correlato e gli effetti sulla salute: profili risarcitori e indennitari. - 2.6 Lo stress lavoro correlato e gli effetti sull'organizzazione: il concetto di salute organizzativa. - 2.7 Differenze tra piccole, piccolissime e medie imprese in Italia. - 2.8 La valutazione e gestione dello stress lavoro correlato nelle piccole e medie imprese.

2.1 Metodologia per la valutazione del rischio

Questo paragrafo è necessario per fornire un inquadramento generale alla valutazione e gestione del rischio stress lavoro correlato. Questo specifico rischio s'inserisce in una più ampia ed accertata valutazione dei rischi negli ambienti di lavoro che porta con sé, sia un modello valutativo, sia una determinate chiavi di lettura presenti negli attori della valutazione del rischio. Infatti, è proprio negli anni 50' che viene elaborata dalla Food and Drug Administration la procedura generale per la valutazione del rischio, la quale nell' 83' viene formalizzata dalla National Academy of Science. Tale formalizzazione, oltre a riportare una definizione ampiamente riconosciuta di valutazione del rischio, che è la *“caratterizzazione dei potenziali effetti nocivi dell'esposizione umana ai rischi ambientali”*, ne determina anche le sue quattro declinazioni: *“identificazione degli agenti di rischio; definizione della relazione dose-risposta; valutazione dell'esposizione e caratterizzazione del rischio”*. Le prime due fasi mirano al conseguimento di conoscenze scientifiche rispetto ai rischi oggetto di valutazione, mentre le successive hanno una valenza maggiormente operativa (SIMLII, 2004).

La valutazione del rischio negli ambienti di lavoro deve essere intesa come un sistema integrato di attività e di processi. Secondo la SIMLII, nella legislazione italiana, il

percorso di valutazione è stato semplificato e applicato in modo indiscriminato nella tutela della salute nei luoghi di lavoro. Secondo la Direttiva del Consiglio 89/391/Cee, infatti, *“lo scopo della valutazione del rischio è di fornire un aiuto agli imprenditori, o ai dirigenti incaricati, per identificare gli agenti di rischio; valutare i rischi ad essi associati; controllare l’adeguatezza delle misure di prevenzione adottate; dare priorità alle azioni di controllo dei rischi; dimostrare che il giudizio sui rischi e sulle misure per tutelare sicurezza e salute è corredato da appropriate informazioni, e dunque è valido. Il suo obiettivo è quello di verificare la possibilità o quantificare la probabilità che si realizzino effetti avversi o almeno indesiderati per la salute”* (SIMLII, 2004).

Al fine di esemplificare la procedura di valutazione del rischio negli ambienti di lavoro, si presenta quella del rischio chimico. Tuttavia, la stessa è applicabile anche agli altri rischi professionali. La prima fase è chiamata preliminare ed in essa gli attori della valutazione reperiscono le informazioni che interessano la valutazione. Fonti di tali informazioni riguardano: schede tecniche e di sicurezza delle materie prime utilizzate, informazioni sui prodotti intermedie finiti; ciclo tecnologico; schema dei reparti; manuali operativi di impianti e macchine; tempi di funzionamento; procedure di lavoro e manutenzione; risultati di pregresse indagini; individuazione dei gruppi omogenei di esposti; disponibilità dei sistemi di protezione; dati del registro infortuni; risultati della sorveglianza sanitaria; verbali d’ispezioni. Questa fase consente d’individuare la presenza di potenziali agenti di rischio (pericoli). La seconda fase è l’analisi del rischio, in questa si formulano una serie di ipotesi riguardo: agli agenti di rischio presenti; alle sorgenti di generazione-emissione; alle modalità di propagazione degli agenti di rischio in ambiente; alle modalità di contatto-esposizione con gli agenti di rischio; all’entità dell’esposizione; alla presenza di rischi per la sicurezza. La terza fase è il sopralluogo; infatti, a prescindere dal risultato dell’analisi del rischio, si deve eseguire un sopralluogo nei reparti dell’azienda per riscontrare l’effettiva veridicità delle informazioni acquisite. La quarta fase è la misura dell’esposizione, in questa vi è effettiva misura dell’agente chimico. Per poter misurare il rischio si definiscono le strategie di campionamento, si individuano idonei sistemi di captazione e rilevazione, si utilizzano metodiche analitiche, o misure affidabili e specifiche e si identificano i “valori limite” per la valutazione dei risultati. L’esito di questa fase porta alla definizione dell’accettabilità o meno dell’esposizione. L’identificazione delle specifiche

classi di rischio e la mappatura che ne consegue dell'unità produttiva, consente di programmare interventi di riduzione dei rischi migliorando la qualità dell'ambiente di lavoro e concorrendo a definire il programma di sorveglianza sanitaria. Il risultato di queste operazioni è quello di rappresentare il rischio in modo semplice, sintetico ed oggettivo (SIMLII, 2004).

La normativa italiana, infatti, impone agli imprenditori l'obbligo di valutare, con lo stesso modello, lo stress lavoro correlato di cui, nella presente tesi si svilupperanno modalità di valutazione che prendono in considerazione le specificità di tale rischio.

2.2 Modelli teorici per la valutazione dello stress lavoro correlato

In letteratura sono stati sviluppati e implementati numerosi modelli teorici per studiare l'eziologia dello stress lavoro correlato e la valutazione delle sue conseguenze sulla salute individuale e organizzativa (Cooper, 1998).

I modelli teorici più influenti sono quelli inerenti l'approccio psicologico, all'interno del quale emergono, nella variante interazionale: il *Person-Environment Fit* (P-E Fit) di French, Caplan e Van Harrison (1982); il *Demand-Control* di Karasek (1979). Invece all'interno della variante transazionale: l'*Effort-Reward Imbalance* di Siegrist (1990); il modello di Cooper e Marshall (1976); il modello di Cox (1978).

All'interno dell'approccio interazionale, il modello Person-Environment Fit di French, Caplan e Van Harrison riprende l'interpretazione del processo di stress dalle ricerche e teorizzazioni di Lewin sulla dinamica della personalità, in cui il comportamento umano è funzione degli aspetti personali ed ambientali (Lewin, 1935). In suddetto modello lo stress lavoro correlato è attribuito all'interazione e all'adattamento tra individuo e il suo ambiente di lavoro (French e colleghi, 1982; French e colleghi, 1974; Harrison). Difatti, sia la persona (P) intesa in termini di abilità, aspettative, motivazioni e rappresentazioni sociali, sia i fattori e le variabili inerenti all'ambiente (environment) lavorativo (E) sono fondamentali per analizzare e valutare il fenomeno dello stress lavoro correlato. Il modello ipotizza lo sviluppo dello stress lavoro correlato quando c'è discrepanza tra le richieste dell'ambiente lavorativo, intese come il carico di lavoro e la complessità del lavoro, e le abilità della persona a rispondervi. Lo stress lavoro correlato aumenta quando le richieste lavorative sono superiori alle capacità del lavoratore di farvi fronte o quando c'è discrepanza tra le aspettative dell'individuo, le quali comprendono il guadagno, la partecipazione, il coinvolgimento e l'utilizzazione delle abilità, e le risorse dell'ambiente per soddisfarle (French 1974). Nonostante la sua influenza, alcuni autori hanno sottolineato che tale modello ha generato un approccio non focalizzato sullo studio dello stress lavoro correlato (Chemers e colleghi 1985) e che vi è confusione sul concetto di adattamento e della sua misura (Edwards e colleghi 1990).

Il modello Demand Control di Karasek, anch'esso inserito nella variante interazionale, sottolinea l'interazione tra le richieste del lavoro (*job demand*), in termini sia di domanda quantitativa che di pressione temporale, e il controllo (*job control*), inteso

come libertà decisionale e autonomia (Karasek, 1979; Karasek e Theorell, 1990). Tale interazione è stata descritta come un effetto congiunto di richieste del posto di lavoro e autonomia decisionale: maggiori livelli di stress sono associati ad una elevata job demand e ad un basso job control (Karasek, 1989).

Nonostante la diffusa applicazione, il modello è stato criticato a causa dell'ambiguità del costrutto decisione (Peter e colleghi 1997; Sauter e Hurrell, 1989), della natura della relazione tra domanda e controllo e dell'applicabilità del modello in termini di salute e dei risultati diversi connessi alla salute (Cox, 1993). Successivamente, il modello è stato integrato con la dimensione di supporto sociale (*social support*) che si riferisce all'interazione sociale disponibile sul lavoro, da parte di colleghi e/o superiori (Johnson, 1989); il ruolo di tale dimensione, nella gestione dello stress lavoro correlato, è descritto come una protezione in relazione ad eventuali effetti nocivi di richieste psicologiche eccessive sulla salute (Theorell, 1997). Il modello, in seguito a tale integrazione, viene definito *Demand Control Support (DCS)*. In esso si verificherebbero alti livelli di stress in lavori caratterizzati da alte richieste, basso controllo e basso supporto sociale (Johnson, 1988). Le critiche rivolte a tale modello riguardano la mancanza di attenzione sulle differenze individuali, infatti, la relazione che intercorre tra le dimensioni del modello e le misure dei risultati può dipendere dalle caratteristiche individuali dei lavoratori (Rijk e colleghi, 1998).

Per quanto riguarda invece i modelli transazionali, si trova il modello Effort-Reward Imbalance (ERI) di Siegrist. Tale modello si basa sulla discrepanza tra l'impegno immesso nello svolgere la propria attività lavorativa e le ricompense, materiali e immateriali, che da esso si ricavano: lo stress deriva da una condizione in cui il lavoratore compie sforzi elevati ma riceve ricompense limitate (Siegrist, 1996; Siegrist, 1998; Siegrist, 2000; Siegrist e colleghi, 2004). Il modello applica una distinzione tra fonti di impegno e dimensioni di ricompense. Per quanto concerne le fonti di impegno, esse sono due: una estrinseca, in termini di richieste del lavoro; una intrinseca, che fa riferimento alle motivazione del lavoratore. Le dimensioni di ricompense sono tre: le gratificazioni economiche; le ricompense sociali ed emotive; le ricompense connesse con le prospettive di carriera e di sicurezza lavorativa intesa come l'aspettativa da parte del lavoratore di poter continuare nel futuro il proprio rapporto di lavoro all'interno dell'attuale organizzazione (Siegrist, 1996; Siegrist, 2000; Kraimer e colleghi 2005).

Tale modello si è dimostrato in grado di predire gli esiti della salute connessa allo stress (Jonge e colleghi, 2000; Siegrist e colleghi 1997). Infatti, gli effetti negativi sulla salute, come ad esempio il rischio cardiovascolare, risultano essere prevalenti nelle professioni in cui determinati vincoli e condizioni ostacolano i lavoratori a diminuire lo squilibrio nel rapporto tra impegno e ricompensa (Siegrist, 1996; Siegrist, 1998).

Un ulteriore modello transazionale è quello di Cooper, il quale si concentra sulla natura e tipologia dello stress lavoro correlato e sui riscontri, sia individuali, sia organizzativi (Cooper e Marshall, 1978; Sutherland e Cooper, 1988). Il modello propone fonti di stress inerenti: alle caratteristiche intrinseche del lavoro come, ad esempio, la temperatura e la rumorosità; ai ruoli organizzativi, per esempio: ambiguità e conflitto di ruolo; alle relazioni sociali come, ad esempio, stile di leadership e influenza del gruppo; all'evoluzione della carriera; al clima ed alla struttura organizzativa come, ad esempio, senso di appartenenza e discrezionalità e all'interfaccia casa lavoro. Da tali fonti derivano sintomi di stress, sia a livello individuale, sia organizzativo. Tra i sintomi di stress a livello individuale si annoverano, ad esempio, l'aumento della pressione sanguinea, o la comparsa di sintomi di ansia ed emotività, che possono avere delle ricadute, a lungo termine, sotto forma di patologie cardio-circolatorie o psichiatriche. Tra i sintomi organizzativi si evidenziano, ad esempio, l'alto tasso di assenteismo o lo scarso controllo di qualità, che possono avere delle ripercussioni sull'intera organizzazione sotto forma di lunghi scioperi, periodi di assenza prolungata, infortuni gravi (Cooper e Marshall, 1978). Le strategie individuali di coping, in questo modello, rappresentano un aspetto di rilievo nel processo di stress agendo sulla relazione tra fonti e sintomi di stress (Cooper e colleghi, 1994; Cooper e Bright, 2001). Difatti, parte del processo di stress è rappresentato dalle relazioni tra l'ambiente di lavoro oggettivo e le percezioni sul lavoro dell'individuo, tra tali percezioni e l'esperienza di stress, nonché tra tale esperienza ed i cambiamenti nel comportamento, nella funzione fisiologica e nella salute (Cooper e Marshall, 1978). Il modello evidenzia come lo stress sia il legame tra rischio e salute in quanto lo stress può manifestarsi quale conseguenza di un carico di lavoro eccessivo e, a sua volta, influisce su diversi aspetti della salute (Cooper e Marshall, 1976).

Infine, sempre all'interno della matrice transazionale, si segnala quello di Cox. In tale modello lo stress viene definito sia come un fenomeno individuale, sia come risultato di

una transazione tra la persona e la situazione; di conseguenza lo stress è descritto come parte di processo sistematico complesso e dinamico tra l'individuo ed il suo ambiente (Cox, 1978; Cox e Mackay, 1981; Cox e colleghi 2000). Tale modello evidenzia cinque fasi. La prima fase rappresenta la domanda di lavoro o le caratteristiche dell'ambiente. La seconda fase rappresenta la percezione che la persona ha di queste richieste in relazione alla propria capacità di farvi fronte. Come si può evincere queste prime due fasi sono conformi alla fase di valutazione primaria della teoria di Folkman e Lazarus. Per quanto riguarda invece la terza fase del modello, essa descrive i cambiamenti fisiologici, emotivi, psicologici e comportamentali associati al riconoscimento di uno stato di stress e coinvolge la valutazione secondaria e il coping. Anche questa fase è analoga al modello di Lazarus e Folkman, quindi, la consapevolezza di un problema stressante avvia un ciclo di comportamenti descritti come un adeguamento alla situazione, o un adeguamento alla situazione di fallimento che porta a risultati negativi per la salute. La quarta fase del modello, invece, rappresenta i risultati o le conseguenze di coping. Infine, la quinta e ultima fase è rappresentata dal feedback che si verifica in relazione a tutte le altre fasi del modello (Cox e colleghi, 2000).

I modelli presentati, ovviamente, non costituiscono il panorama completo della letteratura, ma rappresentano dei validi esempi dei differenti approcci che la letteratura ha adottato per studiare lo stress lavoro correlato e punti di riferimento dai quali derivano gli strumenti per la valutazione di tale costrutto.

2.3 Strumenti per la valutazione dello stress lavoro correlato

In letteratura sono presenti numerosi strumenti per la valutazione dello stress lavoro correlato che possono indagare diversi fattori come le fonti di stress da lavoro, la valutazione dell'organizzazione del lavoro, la percezione individuale dello stress ed gli effetti dello stress (Magnavita, 2008). Tuttavia si precisa che nella valutazione del rischio stress lavoro correlato, come in altri tipi di valutazione, si possono utilizzare due differenti tipi di misura: quella oggettiva e quella soggettiva. In questo caso le misure oggettive racchiudono tutti quegli strumenti che vanno ad investigare aspetti del contenuto e del contesto del lavoro attraverso dati di archivio, checklist di osservazione o qualsiasi altro strumento che non utilizzi la percezione soggettiva come veicolo informativo rispetto l'indagine. Di contro, le misure a taglio soggettivo utilizzano il coinvolgimento diretto o indiretto dei lavoratori nell'esprimere una valutazione sulla qualità della loro situazione lavorativa (CNOP, 2013). Questo differente taglio oggettivo\soggettivo, nella valutazione del rischio stress lavoro correlato, in Italia, ha riaperto il dibattito su tali misure dando, a volte, nella prassi un maggior peso a quelle oggettive perché considerate più "sicure" e "scientifiche" essendo esenti dall'influenza della percezione soggettiva che può portare ad una distorsione del dato (CNOP, 2013). Al contrario, la maggior parte degli studi condotti su questo costrutto, si sono focalizzati principalmente su strumenti di carattere soggettivo come questionari *self-report*. Infatti, il solo utilizzo di strumenti a carattere oggettivo non riesce a descrivere pienamente la condizione aziendale "reale", dato che è attraverso l'approfondimento soggettivo che si può portare alla identificazione delle "effettive" condizioni di benessere/malessere dell'organizzazione in generale, o di un gruppo di lavoratori in particolare. In tal modo si creano le condizioni conoscitive migliori per l'individuazione delle eventuali misure correttive più opportune in un'ottica di miglioramento dell'ambiente, del contenuto e del contesto di lavoro (a livello organizzativo e/o individuale) (Panari e colleghi, 2012). A prova di ciò nella letteratura internazionale la valutazione di questo costrutto avviene attraverso un approccio multi-metodo dove vengono presi in considerazione entrambi i tipi di misura oggettivo e soggettivo (Cox e colleghi, 2000; CNOP, 2013). Quindi, tenendo presente la tematica del taglio della misura (oggettiva\soggettiva), in generale, il processo di valutazione del rischio stress lavoro correlato deve essere

metodologicamente corretto, ovvero, definire con precisione il tipo di dati necessari per la valutazione; migliorare la qualità dei dati utilizzabili nella valutazione evitando o riducendo gli effetti del “metodo comune”⁹ e rispettare i criteri di affidabilità, di validità e d’utilità nella scelta di uno strumento, ossia prestare attenzione alla qualità intrinseca degli strumenti (CNOP, 2013).

In questo processo di valutazione vengono utilizzati principalmente strumenti come i metodi osservativi e le *check-list*, le interviste, i *focus group* e i questionari.

Per quanto concerne i metodi osservativi e le *check-list*, l’osservazione “è un metodo di conoscenza della realtà esterna all’individuo che può acquisire un carattere scientifico a condizione che chi osserva non influenzi troppo l’oggetto da descrivere e che si creino le condizioni affinché le caratteristiche dei fenomeni siano rappresentabili allo stesso modo da più osservatori” (CNOP, 2013); inoltre le *check-list*, che sono spesso utilizzate per coadiuvare i precedenti in quanto facilitano l’osservazione, sono degli strumenti che forniscono delle linee guida concrete su cosa osservare e registrare nel contesto lavorativo. Questo strumento si può suddividere in *check-list* di controllo o *check-list* comportamentali. La prima rappresenta un elenco dettagliato ed esauriente di cose che i lavoratori devono fare o eseguire per svolgere una determinata attività o compito, mentre la seconda è un elenco di comportamenti preselezionati di cui si vuole verificare la presenza o misurare la frequenza o la durata (CNOP, 2013).

Un esempio di metodologia osservativa, che analizza lo stress lavoro correlato attraverso l’osservazione, è la *RHIA/VERA* di Leitner e Resch del 2005. Tale metodo, composto da due parti, descrive e valuta i fattori di stress che incidono sulla salute. Nello specifico, osserva le barriere nel lavoro, le condizioni di lavoro monotono, la pressione temporale, i fattori ambientali negativi, i limiti temporali e i limiti delle necessità fisiche. Un esempio di *check-list* relativo allo stress nell’organizzazione, è la *SUVAPRO* di Delaunois, Malchaire e Piette del 2002, che si basa nell’analisi degli stressors, delle procedure volte a combatterlo e dei sintomi ad esso associabili. E’ costituito da tre documenti: uno per i dirigenti con domande su incidenti, assenze, sicurezza sul lavoro; uno per i gruppi di lavoro in cui si richiede l’identificazione dello

⁹ Con questo termine si ci riferisce a una distorsione in cui il fenomeno reale che si sta studiando risulta contaminato da un artefatto della misurazione e di conseguenza le conclusioni che si traggono sono erranee e forvianti.

stress, le misure per la sua prevenzione e il miglioramento delle condizioni lavorative; ed uno per gli individui dove vengono illustrati 5 casi in tema, ricerca di indici di stress e possibili interventi preventivi. Un ulteriore esempio di check-list di controllo è quella presentata nel manuale INAIL per la valutazione preliminare del rischio stress lavoro correlato. Tale strumento presenta una lista di eventi sentinella, una del contenuto del lavoro ed un'altra del contesto del lavoro. Ad ogni indicatore è associato un punteggio che concorre al punteggio complessivo della lista. I punteggi delle tre liste vengono sommati, tale somma permette d'identificare il posizionamento dell'azienda in una tabella dei livelli di rischio (INAIL, 2011).

Per quanto riguarda, invece, l'intervista essa *“è una conversazione provocata con finalità conoscitive, sulla base di uno schema flessibile non rigidamente standardizzato di interrogazione”* (Corbetta, 1999; CNOP, 2013). Nello specifico, questo strumento, raccogliendo l'esperienza di un lavoratore alla volta, permette di comprendere le circostanze organizzative dei fattori di rischio attraverso domande create ad hoc, per lo specifico contesto organizzativo, poste direttamente dall'intervistatore al lavoratore (Conway e colleghi, 2010). Le interviste si suddividono in strutturate, semi-strutturate e non strutturate ovvero il grado di discrezionalità che l'intervistatore ha nel gestire l'intervista; la scelta si basa su differenti fattori, ad esempio, la prime si scelgono quando si ha un cospicuo numero di intervistati, mentre le seconde o le terze si scelgono quando si ha una maggior disponibilità di tempo o quando si ha un esiguo numero di intervistati (CNOP, 2013).

Relativamente al focus group, esso è intervista collettiva, condotta da un moderatore, per raccogliere l'esperienza di più lavoratori (da i 6 ai 13) alla volta. Un interessante aspetto di questo strumento è il suo effettivo carattere esplorativo e di approfondimento, che affiora dalla comunicazione ed il confronto tra gruppi di lavoratori presi in esame (CNOP, 2013). Inoltre, tale strumento agevola allo stesso tempo la partecipazione attiva nel percorso di valutazione e gestione del rischio occupazionale e, attraverso la sua ripetizione, permette di valutare l'efficacia di eventuali iniziative poste in itinere per rettificare i fattori di rischio (Argentero e Candura 2009; Romano e colleghi, 2009).

Infine, il questionario *“è uno strumento di raccolta sistemica di informazioni composto da un insieme strutturato di domande alle quali l'individuo risponde riportando e valutando la propria esperienza”* (CNOP, 2013). Tali domande o item, sono uguali per

tutti i soggetti, sia per la loro formulazione, sia nella loro disposizione; questa caratteristica ha l'obiettivo di rendere più neutrale possibile lo strumento. Tuttavia si possono trovare differenti tipi di questionari: quelli chiusi, aperti o semi-aperti; nei primi le risposte sono prestabilite, nei secondi si può esprimere liberamente l'opinione e nei terzi si hanno sia delle risposte prestabilite che la possibilità di commentarle (CNOP, 2013). Nella valutazione del rischio stress lavoro correlato i questionari che utilizzano il percepito sono i più utilizzati, principalmente per due motivi: uno di natura teorica, legato alla qualità transazionale dell'esperienza di stress, che attribuisce alla percezione un ruolo causale primario, l'altro di natura pratica, legata alla loro economicità in termini di costi e tempi di realizzazione dell'indagine e dell'analisi dei dati (Tabanelli e colleghi 2008).

Infatti anche per questi motivi, vasta è la presenza in letteratura di differenti questionari che si possono utilizzare per misurare che come già in precedenza sottolineato, è la somma di differenti antecedenti¹⁰ e, di conseguenza, il valutatore ha la "libertà" di poter scegliere di misurare quali e quanti fattori voglia purché lo strumento sia subordinato al modello teorico adottato al fine di evitare valutazioni diverse (Magnavita, 2008). Inoltre, si dovrebbe prestare attenzione al suo periodo di validazione, perché strumenti troppo datati non potrebbero tener conto dei cambiamenti nella sfera lavorativa, perdendo così le informazioni di possibili importanti variabili (Deitinger e colleghi, 2009). Infine, la traduzione per il contesto italiano di questionari stranieri, può portare all'esistenza di differenti versioni del medesimo strumento con conseguenti ripercussioni sulla confrontabilità dei risultati (Magnavita, 2008). Di seguito, si presentano differenti strumenti nazionali, e non, utilizzati nel contesto italiano per la valutazione del rischio stress lavoro correlato.

Il *Job Content Questionnaire* (JCQ) di Karasek del 1985, è basato sul modello teorico del medesimo autore e consta di differenti dimensioni: *job demand*, ovvero la richiesta lavorativa, come i ritmi, il carico di lavoro, la coerenza delle richieste; controllo, cioè la libertà decisionale, a sua volta divisa in *skill discretion*, relativa alle caratteristiche della mansione, e *decision authority*, cioè, il potere decisionale e *work place social support* o *social network*, ovvero, il supporto sociale da parte dei colleghi e/o superiori. Tale strumento consta di differenti versioni a causa dell'evoluzione del modello da cui deriva

¹⁰ A tal proposito si veda §1.1 di questa tesi.

ed è stato utilizzato per dimostrare la correlazione tra stress lavoro correlato e disturbi cardiovascolari. Infatti, in principio, il JCQ prevedeva solo due variabili indipendenti: domanda e controllo. Queste due variabili, attraverso l'utilizzo di assi cartesiani, permettevano di dividere la popolazione in quattro quadranti di cui solo chi possedeva un alto punteggio in domanda ed uno basso in controllo erano i lavoratori con un alto strain lavorativo percepito e, quindi, potevano appartenere al gruppo dei lavoratori stressati. Solo in seguito allo strumento si è aggiunta la scala del sostegno sociale a causa del suo forte potenziale moderatore sul costrutto indagato, passando così ad una rappresentazione tridimensionale della popolazione. Come sono varie le differenti versioni (sia in numero di item, sia di variabili indagate) in lingua originale, varie sono le traduzioni (Magnavita, 2008). Per quanto riguarda il contesto italiano si propone la versione tradotta e adattata nel 2001 dall'ISPESL. La validazione è stata fatta su 2174 lavoratori provenienti da 30 aziende di industria e terziario; gli item totali dello strumento sono 49; le variabili prese in considerazione sono tutte e tre (domanda-controllo-sostegno sociale) ed il tempo di somministrazione è di circa venti minuti (Deitinger e colleghi, 2009; Baldasseroni e colleghi, 2001).

L'*Occupational Stress Indicator* (OSI) di Cooper, Sloan e Williams del 1988, indaga l'esistenza dello stress lavoro correlato attraverso un questionario biografico facoltativo ed a sei sezioni, articolate in più scale, che analizzano differenti dimensioni; il target di tale strumento sono soprattutto i quadri ed i manager, inoltre, a causa delle sue voluminose dimensioni, frequentemente, si applica solo in modo parziale (Magnavita, 2008; Giorgi e colleghi 2007; Cooper e colleghi 1988). Per quanto concerne la validazione italiana se ne propone una eseguita su 853 soggetti facenti parte di aziende sanitarie, editoriali, bancarie, commerciali, meccaniche, scolastiche e di telecomunicazioni. Come la versione in lingua originale anche quella italiana è destinata a manager e quadri. Tale strumento si sviluppa in 167 item a scala Likert più il questionario biografico, la somministrazione totale supera l'ora. Le variabili organizzative analizzate sono i fattori intrinseci del lavoro, il ruolo manageriale, la carriera e riuscita, le relazioni con le altre persone, il clima e struttura organizzativa e l'interfaccia lavoro-casa, mentre, gli effetti analizzati sono la salute psicologica, quella fisica e la soddisfazione lavorativa.

Il *Questionario sui Fattori di Stress da Lavoro* (QFSL) è uno strumento che, come il precedente, indaga le fonti di stress nell'azienda. Tale strumento è di Magnavita, del 1990 e fornisce una rappresentazione dei fattori di stress lavoro correlato in una determinata situazione lavorativa (Magnavita, 1990). La concettualizzazione teorica di tale strumento è un'evoluzione di quella di Cooper che, a sua volta, è stata modificata da Kalimo. Quindi, similmente al precedente strumento, essa categorizza i fattori che originano lo stress lavoro correlato in sei categorie: quelli legati al ruolo nell'organizzazione, quelli intrinseci al lavoro, quelli legati ai rapporti con gli altri, quelli legati al clima e alla struttura organizzativa, quelli legati alla carriera e quelli interfacciati con l'esterno. Tale strumento consta di 40 item a risposta Likert fornendo un valore complessivo di strain occupazionale e sei punteggi intermedi appartenenti alle classi sopracitate (Magnavita, 2008).

L'*Effort-Reward Imbalance Questionnaire* (ERI-Q) di Siegrist del 1996, basato sul modello teorico dello stesso autore, consta di tre scale psicometriche: *effort*, l'impiego lavorativo; *reward*, le ricompense; *overcommitment* l'eccessivo impegno. Comprende tre punti di relazione: elevati sforzi e basse ricompense determinano un rischio per la salute; un eccessivo impegno può aumentare il rischio per la salute; uno squilibrio tra lo sforzo e la ricompensa, con un elevato livello di impegno, determinano un maggiore rischio per la salute. La versione breve di tale strumento è composta da 23 item, 6 per la prima scala, 11 per la seconda ed, infine, 6 per la terza, anche questo strumento utilizza la scala Likert. Varie sono state le traduzioni in altre lingue, come vari sono stati i tentativi di diminuire il numero di item, inoltre, vi è stato anche il tentativo di combinarlo con lo strumento di Karasek mediante analisi fattoriale e regressione logistica; tuttavia, tale tentativo non ha portato i risultati sperati (Magnavita, 2008). Per quanto riguarda la versione italiana si presenta una validazione compiuta su 531 soggetti del settore sanitario. Di tale adattamento esiste una versione breve di 23 item ed una lunga di 46 ed il tempo di somministrazione è, all'incirca, di venti minuti (Deitinger e colleghi, 2009).

Il *Work Organisation Assessment Questionnaire* (WOAQ), di Griffiths, Cox, Karanika, Khan e Tomàs del 2006, è uno strumento maturato all'interno di un progetto per la valutazione e la riduzione dei rischi da lavoro nel settore industriale, sviluppato da ricercatori dell'Università di Nottingham (Griffiths e colleghi 2006). Tale strumento,

composto da 28 item situazionali con metodologia Likert, si focalizza nell'indagare l'insieme dei fattori di stress che hanno origine dall'organizzazione del lavoro (design e management). Nello specifico, tramite rotazione Varimax, sono emersi cinque fattori: qualità delle relazioni con il management, ricompense e riconoscimenti, carico di lavoro, qualità delle relazioni con i colleghi e qualità dell'ambiente fisico. Per quanto riguarda l'adattamento italiano, compiuto da Magnavita e colleghi nel 2007, lo strumento conserva le caratteristiche di quello inglese e si conferma uno strumento utile per la valutazione dell'organizzazione del lavoro (Magnavita, 2008).

Il *Majer_D'Amato Organizational Questionnaire_10* (M_DOQ10) di Majer e D'Amato, del 2005, è un questionario multifattoriale per la diagnosi delle organizzazioni. Le basi teoriche dello strumento derivano da un modello proposto e confermato, dagli stessi autori, in studi sul clima organizzativo effettuati con una metodologia sia qualitativa che quantitativa attraverso anche l'utilizzo del M_DOQ. Gli autori sintetizzano concettualmente il loro lavoro utilizzando *“l'equazione di Halpin, Halpin, Miller e Landrenau (1979) secondo la quale il clima sta all'organizzazione come la personalità sta all'individuo essa è stata coniugata con il riconoscimento che ogni fenomeno che influenza l'organizzazione e i suoi risultati, sia a livello individuale sia a livello organizzativo, può essere concretamente riconosciuto e riassunto in un numero circoscritto di riflessioni che lo descrivono”* (D'Amato e Majer, 2006). Settanta sono gli item che costituiscono il M_DOQ10 i quali sono raggruppabili in 10 fattori. Il primo fattore, la comunicazione, di 12 item indaga i percepiti inerenti alla diffusione dell'informazione nell'organizzazione, sia verso l'alto, sia verso il basso. Il secondo fattore, l'autonomia, di 6 item indaga i percepiti rispetto la possibilità del lavoratore di poter esercitare l'iniziativa individuale e l'indipendenza nello svolgimento del proprio lavoro. Il terzo fattore, il team, di 11 item, analizza i comportamenti espressi concretamente sul lavoro che specificano una disponibilità da parte dei membri del gruppo in cui si lavora a collaborare. Il quarto fattore, la coerenza/*fairness*, di 8 item, valuta la congruenza delle politiche aziendali e la definizione delle mete organizzative attraverso al vissuto dei lavoratori. Il quinto fattore, la job description, di 5 item, indaga il percepito relativo alla misura in cui ciascuno dei dipendenti conosce la portata del suo ruolo e le attese dell'organizzazione. Il sesto fattore, la *job involvement*, di 5 item, indaga il grado di partecipazione attiva ed integrazione del lavoratore rispetto al ruolo e

all'organizzazione. Il settimo fattore, *reward*, di 5 item, indaga i vissuti relativi all'esistenza di una equanimità e di giustizia riguardante i sistemi di valutazione organizzativa. L'ottavo fattore, la leadership, di 8 item, è relazionata alla dimensione di distacco e alla variabile struttura/gerarchia, lontananza dai superiori e autorità incerta. Il nono fattore, l'innovatività, di 5 item, è inerente al grado in cui le persone percepiscono l'organizzazione come dinamica, innovativa ed sia capace nella presa di decisione; infine il decimo fattore, dinamismo/sviluppo, di 5 item indaga i vissuti degli individui in merito alle azioni che l'azienda mette in atto per favorire il progresso personale e lo sviluppo organizzativo. Per quanto riguarda la sua validazione è stata eseguita su un campione di 2650 soggetti provenienti, sia dal pubblico sia dal privato; il tempo di somministrazione di aggira intorno alla mezz'ora (Deitinger e colleghi, 2009; D'Amato e Majer, 2006).

Il *Multidimensional Organisational Health Questionnaire* (MOHQ Questionario Multidimensionale della Salute Organizzativa) di Avallone e Pamplomas del 2005, consente il monitoraggio delle dimensioni della salute organizzativa nel contesto di lavoro. Attraverso l'uso di tale questionario si ha un'"istantanea" delle percezioni dei lavoratori delle aree di benessere e salute ed aree di criticità dell'organizzazione. Il MOHQ è stato validato su un campione di 2650 soggetti provenienti dalla pubblica amministrazione e la sanità ed in totale è composto da 139 item con modalità di risposta Likert; il tempo di somministrazione è di all'incirca trenta minuti. Tale questionario è suddiviso in nove parti volte ad esplorare vari aspetti del benessere organizzativo. Dodici sono le dimensioni indagate: comfort dell'ambiente di lavoro, percezione dell'efficacia dei dirigenti, percezione del rapporto con i colleghi, percezione dell'efficienza dell'azienda, percezione dell'equità organizzativa, percezione della sicurezza, percezione dell'apertura all'innovazione, percezione del conflitto, percezione dello stress, sintomi psico-fisici, indicatori di soddisfazione lavorativa e indicatori di insoddisfazione lavorativa (Deitinger e colleghi, 2009).

L'*HSE Indicator Tool*, del 2004 dell'Health and Safety Executive consta di sette scale volte a valutare le diverse dimensioni dello stress occupazionale, in modo da permettere di individuare le componenti dell'organizzazione che sono maggiormente a rischio stress: domanda, controllo, sostegno dei colleghi, sostegno dei superiori, relazioni, ruolo e cambiamento (Cousins e colleghi, 2004). Differenti sono gli studi che ne hanno

analizzato le proprietà psicometriche confermando la struttura fattoriale a sette dimensioni (Edwards e colleghi, 2008) e mostrando associazioni significative con altri indici legati allo stress lavoro correlato, come ad esempio l'ansia e la depressione lavorativa, la soddisfazione per il lavoro e la frequenza delle assenze per malattia (Kerr e colleghi, 2009). L'Indicator Tool è stato tradotto in 17 lingue; in Italia, nel 2010, se ne è occupata l'INAIL, la quale l'ha eletto e diffuso come strumento valido per la valutazione del rischio stress lavoro correlato. La traduzione/validazione italiana nasce in un periodo storico nel quale si sentiva l'esigenza di fornire una risposta agli addetti ai lavori per adempiere alle richieste normative, per questo motivo tale strumento è legato ad una metodologia più ampia per la valutazione di tale rischio, che ben si adegua alle indicazioni normative. La validazione italiana è stata eseguita su un campione di circa 6300 lavoratori inseriti nei differenti contesti produttivi, il questionario è costituito da 35 item con una modalità di risposta a scala Likert (INAIL, 2011).

Il *Q-Bo* di De Carlo, Falco e Capozza, del 2008 permette di acquisire informazioni sui fattori di rischio e sulle conseguenze individuali ed organizzative, valutando l'entità del rischio di stress lavorativo inquadrandolo in opportune categorie (De Carlo e colleghi 2008). Il test è composto di vari moduli, con una struttura massima di 200 item con scale di risposta di tipo Likert a cinque passi valutativi. Le principali variabili rilevate mediante il *Q-Bo* sono le determinanti dello stress lavoro correlato e le conseguenze di malessere e di benessere. Rientrano tra le variabili determinanti, che comprendono le fonti di stress e i potenziali rischi, il clima organizzativo, la cultura organizzativa, il diversity management, la sicurezza e l'ambiente, il conflitto organizzativo, il carico lavorativo, la percezione di supporto da parte dell'organizzazione, l'efficacia collettiva e le variabili individuali. Mentre rientrano tra le variabili delle conseguenze di malessere e di benessere, che comprendono le tipologie e i gradi di stress/strain vs. il benessere/efficienza-efficacia, lo stress/strain (psicologico, fisiologico e comportamentale), il burnout, i sintomi di malessere psicofisico, il mobbing/straining, l'assenteismo/turnover, la soddisfazione lavorativa, il commitment, l'altruismo/*compliance*. Anche questo strumento, come quello precedente, è legato ad una metodologia più ampia per la valutazione del rischio stress lavoro correlato dal nome VIS.

Il *Va.R.P - Valutazione dei Rischi Psicosociali*, strumento italiano, indaga le dimensioni dello stress lavoro correlato attraverso l'analisi dei fattori organizzativi e lavorativi, le caratteristiche individuali e gli effetti sulla salute dell'individuo e la sua peculiarità è che può essere calibrato sulla dimensione organizzativa. Infatti, in esso sono compresi tre strumenti: il *VaRP-G*, il *VaRP-M* e il *CLS* (Check-list Stress Lavoro-correlato). Per quanto riguarda il primo è adatto ad aziende con più di 250 lavoratori e consiste in un questionario self-report composto da 27 scale per un totale di 192 item che indagano i fattori di contenuto e contesto, le variabili mediatrici come il coping e gli effetti sulla salute mentale, su quella fisica e sulle soddisfazioni. Il secondo è adatto ad aziende comprese tra i 50 e i 250 dipendenti e consiste di un questionario composto da 23 scale per un totale di 83 item, che è stato contestualizzato per tre settori: istruzione, sanità e trasporti. Infine, il terzo è adatto ad aziende con meno di 50 lavoratori e si compone di 18 item che indagano la cultura organizzativa, il carico di lavoro, la qualità delle relazioni e sostegno (Nardella, 2013).

Infine, il *Position Analysis Questionnaire* (PAQ) di McCormick, Jeanneret e Mecham, creato nel 1972, a differenza degli altri questionari presentati, fornisce una stima dello stress lavoro correlato attraverso un'attenta analisi delle attività svolte nell'organizzazione. Il questionario è strutturato per analizzare le mansioni esaminando i comportamenti dell'individuo attraverso 194 item, raggruppabili in sei grandi criteri: input informativo; processi mentali; output del lavoro; rapporti; situazione di lavoro (McCormick e colleghi 1972).

Successivamente a tale panoramica, nel paragrafo che segue, viene presentata l'attuale procedura prevista dalla normativa italiana per adempiere alla valutazione del rischio stress lavoro correlato e, nello specifico, verranno presentate due figure tecniche di rilievo.

2.4 Metodologia per la valutazione del rischio stress lavoro correlato: il ruolo del medico competente, il ruolo dello psicologo

I contenuti minimi ed i criteri metodologici per la valutazione e la gestione dello stress lavoro correlato, in Italia sono stati elaborati dalla Commissione Consultiva. Tali indicazioni esprimono un percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo di valutazione dello stress lavoro correlato per tutti i datori di lavoro pubblici e privati (INAIL, 2011; Commissione Consultiva, 2010).

Nelle indicazioni della Commissione Consultiva, si ribadisce l'uguaglianza del rischio stress lavoro correlato rispetto a tutti gli altri fattori di rischio, per questo ricorda che i principali attori di tale valutazione sono il datore di lavoro ed il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), con il coinvolgimento del medico competente, ove nominato, e la previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS/RLST). Si sottolinea, ancora, l'importanza di indicare inizialmente un percorso metodologico *“che permetta una corretta identificazione dei fattori di rischio da stress lavoro correlato, in modo che da tale identificazione discenda la pianificazione e la realizzazione di misure di eliminazione o, quando essa non sia possibile, riduzione al minimo di tale fattore di rischi. [...] La valutazione prende in esame non singoli ma gruppi omogenei di lavoratori (per esempio per mansioni o partizioni organizzative) che risultino esposti a rischi dello stesso tipo secondo una individuazione che ogni datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale; [...] e che le necessarie attività devono essere compiute con riferimento a tutti i lavoratori, compresi dirigenti e preposti”*. Secondo la Commissione Consultiva la valutazione di questo rischio si articola in due fasi: una valutazione preliminare, anche detta oggettiva; ed una approfondita, detta anche soggettiva. La prima è obbligatoria, mentre la seconda si svolge nella circostanza in cui sia la valutazione preliminare evidenzia elementi di rischio da stress lavoro correlato, sia le misure di correzione adottate, a seguito della stessa dal datore di lavoro, si rivelino inefficaci (INAIL, 2011; Commissione Consultiva, 2010).

Per quanto concerne la valutazione preliminare essa prende in esame gli indicatori oggettivi e verificabili appartenenti a tre aree: *“I. Eventi sentinella quali ad esempio: indici infortunistici; assenze per malattia; turnover; procedimenti e sanzioni e*

segnalazioni del medico competente; specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori. I predetti eventi sono da valutarsi sulla base di parametri omogenei individuati internamente alla azienda (es. andamento nel tempo degli indici infortunistici rilevati in azienda). II. Fattori di contenuto del lavoro quali ad esempio: ambiente di lavoro e attrezzature; carichi e ritmi di lavoro; orario di lavoro e turni; corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti. III. Fattori di contesto del lavoro quali ad esempio: ruolo nell'ambito dell'organizzazione, autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera; comunicazione (es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste)” (Commissione Consultiva, 2010).

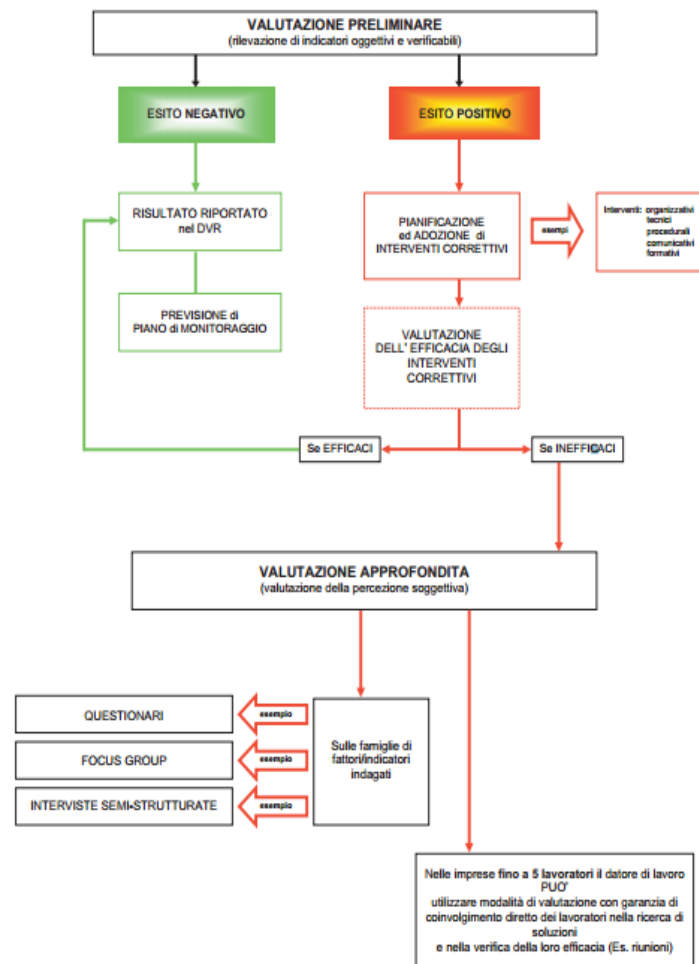
Gli strumenti di questa prima fase possono essere delle check-list, applicabili anche dai soggetti aziendali della prevenzione, che consentano una valutazione oggettiva di tale rischio. Per quanto riguarda la valutazione della seconda e della terza area è necessario coinvolgere nella valutazione i lavoratori e/o i RLS/RLST, mentre nelle aziende di dimensioni maggiori è concesso utilizzare campioni rappresentativi dei lavoratori.

Al termine della fase preliminare, qualora non emergano elementi di rischio, il datore di lavoro dovrà inserire tale esito nel Documento di Valutazione del Rischio (DVR) e prevedere un piano di monitoraggio. Tuttavia, nel caso in cui si evidenziano elementi di rischio si deve procedere alla pianificazione ed all'adozione degli opportuni interventi correttivi (ad esempio, interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi, etc.). Qualora tali interventi risultino inefficaci si deve procedere con la valutazione approfondita.

Per quanto riguarda quest'ultima, essa si focalizza sulla valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori del rischio stress lavoro correlato. Gli strumenti che si possono utilizzare sono questionari, focus group ed interviste semistrutturate che indagano le aree elencate precedentemente. I soggetti indagati devono rappresentare i gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche. Nelle imprese fino a 5 lavoratori “il datore di lavoro può scegliere di utilizzare modalità di valutazione (es. riunioni) che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia”, mentre nelle imprese di maggiori dimensioni è possibile utilizzare campioni rappresentativi di lavoratori (Commissione Consultiva, 2010).

Oltre ai contenuti minimi ed ai criteri metodologici elaborati dalle Commissione Consultiva, si sottolinea la pubblicazione del Dipartimento Medicina del Lavoro (DML) dell'INAIL che ha l'obiettivo di fornire un percorso sistematico di valutazione e gestione del rischio stress lavoro correlato ai principali attori della prevenzione. Tale pubblicazione espone passo passo tutte le fasi di tale valutazione, infatti, ne descrive la fase propedeutica, la valutazione preliminare, la valutazione approfondita e comprende gli strumenti da utilizzare nei differenti step (INAIL, 2011; Commissione Consultiva, 2010). Di seguito si riporta un diagramma (Fig.1) che esemplifica il percorso metodologico presentato da tale commissione.

Figura 1 – Percorso metodologico di valutazione del rischio stress lavoro correlato¹¹



Tuttavia, in letteratura questo percorso metodologico ha sollevato dei dubbi perché, come già sottolineato¹², lasciare unicamente agli strumenti di taglio oggettivo l'onere di

¹¹ Tale diagramma è tratto dal manuale INAIL “Valutazione e gestione del rischio stress lavoro correlato” edizione 2011-

valutare da soli se un'azienda soffra o meno questo rischio potrebbe essere una scelta azzardata, anche se è quello che in definitiva avviene nella valutazione preliminare. Infatti, il solo punto di vista oggettivo non permette di indagare pienamente il problema, cosa che si potrebbe raggiungere se si utilizzassero, già in fase preliminare, strumenti di taglio sia oggettivo che soggettivo (Panari e colleghi, 2012). Tuttavia, rispetto a tale argomento anche il decreto n. 10611 della Regione Lombardia del 15.11.2011¹³ si esprime, indirettamente rispetto al punto, a favore dell'applicazione di più metodologie di analisi. Infatti tale decreto recita: *“per quanto riguarda il percorso metodologico, si evidenzia come un metodo da adottare non possa limitarsi all'applicazione di un singolo strumento (es.: somministrazione di un questionario), ma preveda la scelta nell'ambito di diverse “famiglie” generali di intervento, di un mix di strumenti/azioni specifiche utili ad identificare e gestire il rischio stress lavoro correlato all'interno di una organizzazione aziendale specifica”*.

Un ulteriore aspetto che ha sollevato dubbi sulla metodologia proposta, è scaturito rispetto al tema dell'effettiva partecipazione in fase preliminare degli RLS o degli RLST. Infatti evidenze empiriche hanno riscontrato, su un monitoraggio di un campione di 300 RLS afferenti al sindacato Uil, che il 33% di essi non sono stati in alcun modo coinvolti nella valutazione del rischio stress lavoro correlato. Mentre del restante 67% solo il 16% ha preso parte alla valutazione preliminare ed alla restituzione dei risultati. Inoltre è emerso anche che, secondo gli RLS, il 33% dei lavoratori non è stato coinvolto in alcuna forma nella valutazione e, di quelli coinvolti, solo l'11% ha partecipato alla valutazione sull'organizzazione del lavoro. Infine, è emerso che fra gli esiti di queste valutazioni il 63% ha solo previsto un piano di monitoraggio periodico e il 16% non ha intrapreso nessun intervento (Galli, Mencarelli, Calzolari, 2011). Se pur questi dati empirici non siano rappresentativi di tutto il contesto italiano, di certo rappresentano un campanello d'allarme sull'effettiva partecipazione dei lavoratori, o dei loro rappresentanti, alla valutazione di questo rischio; fatto che, in realtà, va contro i criteri minimi metodologici proposti dalla Commissione.

Altro aspetto importante da trattare nella valutazione e gestione del rischio stress lavoro correlato è quello dei ruoli del medico competente e dello psicologo.

¹² Sul punto si veda §2.3.

¹³ Regione Lombardia decreto n. 10611 del 15.11.2011 “Valutazione dello stress lavoro correlato indicazioni generali esplicative sulla base degli atti normativi”.

Per il primo ci possono essere degli aspetti “adombri” da rivedere rispetto al suo ruolo che, comunque, è identificato anche da un punto di vista storico, come una figura presente in tutto il processo di valutazione e gestione dei rischi lavorativi e non solo in questo specifico rischio. Infatti, diversamente da in altri paesi europei dove le “figure tecniche” hanno avuto un ruolo preminente, in Italia la medicina del lavoro è scaturita dalla medicina clinica e, di conseguenza, hanno influito maggiormente aspetti “medici” rispetto a quelli igienistici ed ambientali. Grazie a questo modello, sono stati individuati, in passato, molti rischi per la salute conseguenti all’esposizione professionale ad agenti chimici come, per esempio, i tumori da ammine aromatiche, cromo, arsenico, cloruro di vinile monomero, benzene o malattie come le polineuropatie da n-esano od ortocresilfosfato, o malattie a genesi multifattoriale, le cosiddette malattie lavoro correlate, come le malattie respiratorie e muscoloscheletriche. Tali rischi sono stati individuati attraverso l’osservazione della prevalenza ed incidenza di malattie su gruppi di esposti nel determinismo delle quali giocano un ruolo determinate fattori di rischio professionali (Mosconi e colleghi, 2014).

Un’ulteriore conferma del ruolo del medico competente si trova, nel nostro sistema legislativo, che a partire dal 1956 (D.P.R n. 303/1956) si è evoluta nel tempo, sia rispetto alla definizione delle sue responsabilità, sia rispetto i suoi requisiti e competenze professionali. Tale processo si evince, ad esempio, anche nelle diciture precedenti alla riforma del Testo Unico della salute e sicurezza del lavoro del 2008 (D.Lgs 81/08); difatti, si è passato all’uso di formule come “sentito il medico competente”, a formule ben più precise che esaltano il suo ruolo di collaboratore attivo nella valutazione del rischio (Tiraboschi e Fantini, 2009). Nello specifico, vari sono gli articoli che riguardano il medico competente nel D.Lgs 81/08 e s.m.i.. Tra questi si ricorda l’articolo 2, lettera f, nel quale si sancisce il suo ruolo di collaborare “*con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria*”. Anche l’articolo 25, dal titolo “*Obblighi del medico competente*”, è molto rilevante rispetto al tema; in quanto si delineano gli obblighi di partecipazione attiva di tale figura, che, se trasgrediti, possono essere sanzionati. Tuttavia, l’aspetto che solleva dubbi rispetto all’“effettivo” ruolo del medico competente¹⁴ risiede nell’articolo 29 “*Modalità di effettuazione della valutazione dei*

¹⁴ Tale tema è stato già precedentemente accennato nel § 1.6.

rischi”, il comma 1, sostiene “*che Il datore di lavoro effettua la valutazione ed elabora il documento di cui all’articolo 17, comma 1, lettera a), in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, nei casi di cui all’articolo 41*”. Soffermandoci sull’ultimo articolo citato, relativo alla sorveglianza sanitaria, si desume che la collaborazione del medico competente nella valutazione dei rischi è confinata solo ai caso di prevista sorveglianza sanitaria. È proprio questo confinamento che crea una discrasia che mette in discussione il ruolo attivo che il medico competente dovrebbe avere nella valutazione del rischio. Infatti, se per legge si stabilisce il ruolo attivo del medico competente di collaboratore/consulente nella valutazione del rischio insieme al datore di lavoro e l’RSPP, poi in seguito, lo si limita nei casi in cui è prevista la sorveglianza sanitaria. L’obbligatorietà della sorveglianza sanitaria è quindi, in alcuni casi, stabilita da terzi e non da specialisti della materia (Mosconi e colleghi, 2014). Infatti, sul punto differenti pubblicazioni hanno affrontato l’argomento e, da queste, emergerebbe che il medico competente non venga frequentemente coinvolto nel processo di valutazione del rischio, ma che spesso sia “solo” interpellato per avallare i DVR redatti da altre figure tecniche; tale situazione non permetterebbe di valorizzare le sue competenze. In sintesi, per la SIMLII, il medico competente dovrebbe altresì avere sempre un ruolo attivo nella valutazione del rischio, perché tale processo è “*un necessario momento conoscitivo per orientare e graduare gli interventi preventivi (eliminazione, riduzione e/o controllo dei rischi), per la programmazione delle attività di informazione, formazione e addestramento, per la messa a punto delle misure di tutela da adottare, per la corretta programmazione della sorveglianza sanitaria*” (Mosconi e colleghi, 2014). Si sottolinea inoltre, che sorveglianza sanitaria e valutazione del rischio sono legati a doppio filo, non solo perché la prima discende dalla valutazione del rischio, ma anche perché gli esiti della sorveglianza sanitaria possono essere utilizzati per integrare o modificare il processo di valutazione dei rischi. Peraltro, l’esito favorevole della prima, e cioè il mancato riscontro di effetti sulla salute, sono una parziale conferma, sia della validità della valutazione dei rischi, sia dell’adeguatezza delle misure di prevenzione e protezione messe in atto. Si sottolinea, infine, che quando la valutazione dei rischi riscontra un esito di “*rischio irrilevante*” tale circostanza può portare anche a prendere in considerazione la cessazione della sorveglianza sanitaria (Mosconi e colleghi, 2014).

In definitiva il ruolo del medico competente dovrebbe essere centrale nella valutazione dei rischi e tale ruolo si configura come *“Consulente Globale da coinvolgere in tutte le fasi e i momenti della vita aziendale riguardanti i temi della sicurezza e della tutela della salute nei luoghi di lavoro, anche prescindendo dall’esistenza dell’obbligo di effettuazione della sorveglianza sanitaria”* (Mosconi e colleghi, 2013). Il medico competente dovrebbe avere un ruolo attivo di tipo consulenziale anche nella *“governance”* aziendale sui temi della prevenzione nell’ambito delle proprie competenze; infatti è l’unica figura, tra gli attori della prevenzione aziendale, che ha competenze specifiche, sia in ambito igienistico, sia in ambito sanitario nella prevenzione e tutela della salute. Nello specifico, tali competenze stanno nella conoscenza dei meccanismi fisiopatogenetici dei vari fattori di rischio e della *“reattività”* dei singoli o dei gruppi di esposti. L’operato del medico competente non dovrebbe, quindi, limitarsi soltanto alla effettuazione delle visite mediche ma anche nella valutazione del rischio, nella ricerca di soluzioni, nella gestione e controllo degli interventi di bonifica e miglioramento ambientale, nelle scelte dei materiali, degli strumenti e delle tecnologie, nelle attività di promozione della salute (SIMLII, 2011).

Se quanto detto vale per il rischio, in generale, anche per la valutazione del rischio stress lavoro correlato le cose non cambiano; infatti, se opportunamente formato, il medico competente potrebbe effettuare in prima persona tale valutazione. Non solo, nella gestione di tale rischio, il suo contributo, in collaborazione anche con lo psicologo, potrebbe essere rilevante, in passaggi fondamentali, quali quelli dell’informazione e della formazione sullo stress lavoro correlato verso il datore di lavoro, i dirigenti, i preposti, l’RSPP, i lavoratori ed i loro rappresentanti. Infine, per quanto riguarda il feedback dei risultati egli vi dovrebbe partecipare o eseguirlo direttamente, in modo tale che si crei un clima di confronto che permetta di sviluppare degli interventi in base alle criticità emerse in fase valutativa (Mosconi e colleghi, 2013).

Tale ruolo diviene ancor più strategico quando si ci trova a valutare il rischio stress lavoro correlato nelle piccole e medie imprese, dove i rischi sono maggiori e le risorse, in genere, inferiori. Infatti questa è l’unica figura tecnica già presente in azienda che abbia le competenze necessarie per *“guidare”*, nella giusta direzione, la valutazione e la gestione di questo rischio (Mosconi e colleghi, 2014; Mosconi e colleghi, 2013).

Per quanto riguarda la figura dello psicologo, rispetto la valutazione e gestione del rischio stress lavoro correlato, si dovrebbe considerare assiomatico che la sua collaborazione possa apportare un valore aggiunto in tutto il suo processo. Infatti, come si è visto nei capitoli precedenti, la maggior parte degli studi e delle teorie di questo costrutto hanno origine dalle Scienze Psicologiche e, di conseguenza, questo fatto dovrebbe legittimare di per sé tale figura. Attualmente, dal punto di vista legislativo, tale legittimazione non viene esplicitata, infatti, non viene mai utilizzato il termine “psicologo”. Tuttavia, nel D.Lgs 81/08 e s.m.i. vi sono alcune sezioni normative dove, implicitamente, tale figura può essere contemplata. Difatti, qualora il personale dell’azienda non sia dotato delle competenze necessarie per valutare e gestire questo rischio, il datore di lavoro è obbligato ad avvalersi della collaborazione di figure esterne competenti (articolo 31 e 32 D.Lgs 81/08 e s.m.i.). Di conseguenza, lo psicologo, attraverso il datore di lavoro, può collaborare alla valutazione del rischio stress lavoro correlato, alla formazione dei valutatori, alla progettazione e gestione degli interventi correttivi ed alla “*valutazione approfondita*”. Invece, attraverso la richiesta del medico competente, lo psicologo può collaborare nella sfera della sorveglianza sanitaria attraverso la valutazione diagnostica dei singoli lavoratori (articolo, 41 D.Lgs 81/08 e s.m.i.). Infine, grazie agli articoli 36 e 37 del D.Lgs 81/08 e s.m.i. lo psicologo può partecipare alla formazione\informazione dei lavoratori rispetto al rischio in questione (CNOP, 2013).

A tal proposito, il Consiglio dell’Ordine degli Psicologi della Regione Emilia-Romagna, con la Delibera del 12 dicembre 2008, ha elaborato il documento “*Buone pratiche di intervento sullo stress lavoro correlato*” con il fine di “*fornire indicazioni operative per affrontare con adeguatezza le valutazioni e gli altri interventi per questo specifico rischio*”. In tale documento si specifica che le competenze dello psicologo possono essere efficacemente utilizzante “*nell’individuazione e valutazione dei rischi; nell’attività di prevenzione (ad esempio: formazione del personale; comunicazioni inerenti la salute e i rischi lavorativi; consulenza alla gestione del sistema organizzativo); nell’azione di sorveglianza (ad esempio: consulenza sul ruolo che esercitano la percezione del rischio, l’informazione e la formazione per la sicurezza, nonché il sistema dei controlli e delle sanzioni sui comportamenti di sicurezza e tutela della salute) e nella determinazione dell’idoneità lavorativa per quanto riguarda la*

consulenza su fattori di natura psicologica". Tale documento, inoltre, sottolinea che lo psicologo debba avere l'abilitazione professionale nella sezione A e che *"soltanto una adeguata qualificazione nel campo della psicologia del lavoro e delle organizzazioni può costituire il requisito formativo necessario"*. Sulla medesima scia del precedente documento, nel 2013 il Consiglio Nazionale Ordine degli Psicologi (CNOP) ha pubblicato un libro che tratta dello stress lavoro correlato e delle competenze dello psicologo nella gestione e valutazione di questo rischio. In tale pubblicazione si riporta che rispetto agli altri professionisti, lo psicologo, ha una gamma di competenze che gli permettono di collaborare con efficacia ed efficienza a tale attività. Queste competenze possono essere divise in *"distintive"* e *"integrazione"*. Le prime sono direttamente orientate a trattare i fattori causali e gli esiti dell'esperienza lavorativa. Tra queste si possono trovare *"le conoscenze e le capacità di diagnosticare la relazione persona-ambiente; le conoscenze e le capacità di diagnosticare la qualità delle condizioni di lavoro; le conoscenze e le capacità di progettare, selezionare e adattare strumenti e tecniche psicosociali; le conoscenze e le capacità di carattere psicometrico; le conoscenze e le capacità di carattere metodologico; e le conoscenze e le capacità di carattere metodologico per garantire il corretto utilizzo di strumenti"* (CNOP, 2013). Per quanto riguarda le seconde, sono abilità d'integrazione con altre professionalità. Lo psicologo, infatti, ha le capacità e le conoscenze per cooperare con professionisti di altre discipline, sia interni che esterni all'azienda, al fine di cooperare all'identificazione d'azioni correttive e di sviluppo delle condizioni e dei processi lavorativi; alla programmazione ed alla attuazione di interventi informativi e formativi ed all'avviamento ed alla gestione di forme di partecipazione attiva dei lavoratori nell'analisi del rischio stress lavoro correlato (CNOP, 2013).

Tuttavia anche la SIMLII nel *"Position Paper sulla valutazione dello stress lavoro correlato"* (2013) riconosce il valore aggiunto di tale figura. Nello specifico lo definisce come *"il consulente privilegiato per il medico competente"* e gli attribuisce competenze di rilevazione, analisi e interpretazione dei vissuti e delle rappresentazioni che costituiscono la società. Sempre il medesimo documento sostiene che il contributo dello psicologo sia utile nei setting formativi e che il suo possibile intervento nella valutazione rischio stress debba contribuire nella definizione del percorso, degli strumenti e nella fase *"soggettiva"*. Per la SIMLII la collaborazione tra discipline

mediche e psicologiche ha potuto portare *“ad una lettura integrata dei contesti di lavoro che ha permesso di cogliere la complessità delle dinamiche e la molteplicità dei fattori di rischio presenti, rendendo gli interventi preventivi sempre più efficaci e mirati”*.

In sintesi sembrerebbe che nelle realtà aziendali più complesse il contributo dello psicologo sia auspicabile, sicuramente utile, fin dalle prime fasi del percorso valutativo per approfondire una conoscenza più ampia sulla percezione soggettiva di questo rischio in tale contesto (Mosconi e colleghi, 2013).

2.5 Stress lavoro correlato ed effetti sulla salute: profili indennitari e risarcitori

E' già da tempo, come più volte menzionato, che la Commissione europea ha ritenuto necessario annettere lo stress lavoro correlato alla valutazione del rischio lavorativo e questo permette di affermare con certezza che questa tipologia di rischio abbia degli effetti negativi sulla salute dell'individuo.

In generale l'ambiente di lavoro, può svolgere un ruolo rilevante nello sviluppo delle malattie di origine multifattoriale come quelle cardiopatiche e quelle muscoloscheletriche le quali possono anche mutare in situazioni croniche. In un recente progetto francese, INSERM (2011), associano la concorrenza di alcuni fattori di rischio psicosociale, come ad esempio i carichi di lavoro elevati o le scadenze ravvicinate, allo sviluppo di alcuni disturbi cronici, malattie che alterano la salute mentale o immunologiche e i tumori professionali (EU-OSHA, 2013).

Infatti, varie sono le pubblicazioni in letteratura che riportano le patologie associate allo stress lavoro correlato, sommariamente esse sono: cardiopatie, disordini gastrointestinali, disordini cutanei, disordini neuroimmunologici, disturbi emozionali e del comportamento, disturbi muscoloscheletrici e disturbi del sonno (SIMLII, 2005; SIMLII, 2006; Adapt, 2013).

Nelle cardiopatie sono quattro i nessi che legano lo stress lavoro correlato:

- il primo nesso ha come *“fondamento una ipotesi patogenetica che fa riferimento ad un modello di disordine psicofisiologico che è alla base delle teorie dello stress”*;
- il secondo nesso riguarda che *“le malattie cardiovascolari sono la prima causa d'invalidità e di morte nei paesi occidentali, con costi lavorativi più alti che per qualsiasi altra tipologia”*;
- il terzo nesso riguarda *“gli indicatori di morbosità che sono sufficientemente diffusi e “solidi”*”;
- il quarto nesso riguarda che *“le malattie cardio vascolari sono in buona parte prevedibili e che le popolazioni lavorative possono essere il “bersaglio” ideale dell'iniziativa preventiva”* (SIMLII, 2005; SIMLII, 2006).

Le patologie cardiopatiche, inoltre, sono di origine multifattoriale tra genetica e ambiente (SIMLII, 2005; SIMLII, 2006, Adapt, 2013), dove il ruolo di quest'ultimo

può avere un'azione o protettiva o di aggravamento (SIMLII, 2005; SIMLII, 2006). Per questo motivo *“lo stress prodotto dall'ambiente circostante aumenta i fattori di rischio che concorrono a determinare sia qualitativamente che quantitativamente l'evento patologico (Magnani e Majer 2011)”* (Adapt, 2013). Infatti la “cronicità” dello stress lavoro correlato, per molti autori, è legata ai suoi aspetti fisici ed organizzativi. Ad esempio *“la pericolosità del lavoro è immediatamente connessa con la relazione di stress, tant'è che per alcune mansioni, come poliziotti o vigili del fuoco, alla comparsa di un evento acuto viene sempre considerata l'ipotesi della eziologia lavorativa; un ulteriore esempio è il lavoro a turni il quale è stato correlato a maggior rischio cardiovascolare”* (SIMLII, 2005; SIMLII, 2006).

Per quanto riguarda i disordini gastrointestinali e le correlazioni con lo stress uno dei maggiori disturbi è la sindrome del colon irritabile. Inoltre si possono riscontrare ulteriori patologie come l'ulcera peptica, quelle infiammatorie croniche intestinali e il reflusso gastroesofageo (SIMLII, 2005; SIMLII, 2006, Adapt, 2013).

Per quanto riguarda i disordini cutanei in letteratura si è evidenziato il nesso di casualità con lo stress e esacerbazioni di psoriasi, orticaria, dermatiti eczematose, infezioni da herpes virus (SIMLII, 2005; SIMLII, 2006); ulteriori patologie correlate sono l'alopecia areata e la dermatite atopica (Adapt, 2013).

Per quanto riguarda i disordini neuroimmunologici come evidenziato dalla disciplina della psiconeuroimmunologia per la difesa dell'organismo bisogna considerare il sistema immunitario, il sistema nervoso, la psiche e l'apparato endocrino come un sistema integrato (SIMLII, 2005; SIMLII, 2006). Ad esempio alcune ricerche hanno dimostrato che condizioni stressogene influiscano negativamente sulla risposta immunitaria della cavia, incrementando e decrementando in presenza di stress cronico, le secrezioni dell'ormone della crescita e di quello della prolattina. Altre ricerche invece hanno registrato variazioni immunitarie in situazioni stressogene come perdita di lavoro, divorzio e catastrofi naturali (SIMLII, 2005; SIMLII, 2006).

Per quanto concerne i disturbi emozionali e del comportamento essi riguardano principalmente quelli alimentari, l'uso di sostanze psicoattive, l'aumento di abitudini voluttuarie e la chiusura sociale (SIMLII, 2005; SIMLII, 2006). Ad esempio è stato riportato che lo stress lavoro correlato può portare o incrementare l'uso di droghe e/o di alcol, non solo, con l'utilizzo di quest'ultima sostanza è stato riscontrato un aumento

bidirezionale sia della dipendenza sia dello stress lavoro correlato. Un ulteriore esempio riferito ai disturbi emozionali e comportamentali si riscontra negli studi che si sono focalizzati nelle relazioni di condizioni lavorative sfavorevoli e nelle evidenti correlazioni positive con sovrappeso e obesità, dove alta domanda lavorativa, basso controllo ed elevate ore di lavoro concorrono all'aumento di queste patologie. A sua volta l'obesità ha influenze sulle patologie cardiache, muscoloscheletriche, asmatiche, sulle risposte fisiologiche di neurotossine, sulle risposte immunitarie alle sfide chimiche presenti sul lavoro e alle lesioni dovute alle vibrazioni (EU-OSHA, 2013).

Per quanto riguarda i disturbi muscoloscheletrici essi sono causa di numerosi giorni di malattia, di pensioni anticipate o d'invalidità, comportando elevati costi sociali, per tanto risultano molto studiati e presenti nel quadro della salute lavorativa (SIMLII, 2005; SIMLII, 2006). Diverse in letteratura sono le associazioni riportate tra disturbi muscoloscheletrici e rischio stress lavoro correlato, ad esempio, Sherehiy e colleghi in una review del 2004 che considerava un periodo di riferimento dal 1996 al 2003 ha riscontrato dieci categorie:

- *“carico di lavoro;*
- *livello decisionale;*
- *stress lavorativo;*
- *soddisfazione lavorativa;*
- *caratteristiche del lavoro;*
- *tratti di personalità;*
- *sintomi psicosomatici;*
- *qualità delle relazioni sociali sul lavoro;*
- *orientamento dell'istituzione;*
- *organizzazione del lavoro”* (SIMLII, 2006).

Infine per quanto riguarda i disturbi del sonno *“sono uno dei sintomi maggiormente frequenti in relazione a situazioni di stress acuto e cronico, sia in generale che riferito a fattori occupazionali”* (SIMLII, 2005; SIMLII, 2006). Tali disturbi sono interpretabili come segni precoci di elevati livelli di stress lavoro correlato essi si presentano sotto forma lieve, attraverso gli stadi di insogna o sotto forme marcate, come ad esempio miocloni notturni, incubi, bruxismo e ipersonnie (SIMLII, 2005; SIMLII, 2006).

Se pur questi studi rappresentino una prova degli effetti negativi che lo stress lavoro correlato ha sull'individuo vi è ancora la necessità di approfondire il tema per comprendere in modo più chiaro le varie correlazioni che intercorrono tra questo tipo di rischio e le malattie croniche e professionali (EU-OSHA, 2013).

Comunque sia tali effetti negativi a livello individuale, evidentemente, si tramutano in costi per la società. Difatti, quanto riportato da una pubblicazione dell'EU-OSHA (2014), si stima che nel 2002 il costo dello stress lavoro correlato per UE-15 si aggirava intorno ai 20 miliardi di euro l'anno. Questa cifra risultava essere all'incirca il 10% del costo totale delle malattie professionali. Nello specifico, in letteratura si possono trovare studi che hanno stimato il costo annuo europeo, rispetto alle malattie cardiovascolari e quelle coronariche. Da queste è emerso che le prime sono intorno ai 196 miliardi di euro di cui il 54% va in costi sanitari diretti, il 24% in perdita di produttività e il 22% in cure informali eseguite dai prossimi del malato. Mentre le seconde, calcolate all'interno delle prime, si aggirano attorno ai 60 miliardi di euro annui di cui il 33% va in costi sanitari diretti, il 29% in perdita di produttività e il 38% in cure informali eseguite dai prossimi del malato (EU-OSHA, 2014). Sempre a livello europeo, ulteriori studi hanno stimato il costo delle malattie dell'apparato muscoloscheletrico. Seppur di difficile stima, a causa della vasta varietà di patologie attribuibili a tale apparato, è stato calcolato che il costo diretto verso i disturbi muscoloscheletrici si aggira intorno al 2% del PIL annuo (EU-OSHA, 2014). Ulteriori esempi di costi riferibili agli effetti legati allo stress lavoro correlato vengono forniti dagli studi che hanno trattato i costi della depressione. Infatti è stato calcolato che in Europa il costo annuo di tale malattia si aggira intorno ai 118 miliardi di euro, pari all'1% del PIL degli stati membri (EU-OSHA, 2014). Nello specifico i costi diretti sono valutabili intorno ai 42 miliardi di euro, mentre i costi di uso di droga intono ai 9 miliardi, quelli di ospedalizzazione 10 miliardi e quelli ambulatoriali 22 miliardi, infine, i costi maggiori sono quelli indiretti che si aggirano intorno ai 76 miliardi di euro che consistono in malattia e mortalità correlata. In generale l'European Network for Work Health Promotion stima che, in Europa, i disturbi inerenti alla salute mentale, in generale, si aggirano intorno ai 240 miliardi di euro all'anno. Tale cifra include i costi di assistenza sanitaria, 97 miliardi di euro, costi diretti non sanitari, 9 miliardi di euro e costi indiretti, 133 miliardi di euro (EU-OSHA, 2014).

Premettendo che ogni lavoratore può soffrire di stress lavoro correlato, è anche vero che sono stati individuati, in diverse rassegne scientifiche, alcuni probabili gruppi di lavoratori più vulnerabili rispetto ad altri, questi sono: gli anziani, gli immigrati, i disabili, le donne ed i giovani (Levi, 1984; Davidson e Earnshaw, 1991; Adapt, 2013). Infatti, l'età della popolazione lavorativa attiva sta cambiando in modo considerevole negli ultimi anni: da un lato vi è l'innalzamento dell'età lavorativa che comporta una presenza consistente di lavoratori al di sopra dei cinquanta anni, dall'altro vi è il numero dei giovani lavoratori che diminuisce, producendo uno squilibrio tra i due gruppi (OECD, 2006). Tuttavia rispetto all'invecchiamento della popolazione lavorativa non vi è una chiara relazione che il coinvolgimento nelle nuove pratiche lavorative, come orari sempre più protratti, nuovi metodi di produzione e apprendimento continuo possano rappresentare uno specifico rischio di stress. Eppure è possibile ipotizzare che i lavoratori più anziani non siano in grado di rispondere con facilità all'aumento della domanda lavorativa connessa alle nuove pratiche e alle nuove tecnologie, avendo maggiori difficoltà ad adattarsi al cambiamento e necessitando di un tempo maggiore, non sempre disponibile (Avallone e Paplomatas, 2005; Adapt, 2013).

Rispetto al genere, i dati provenienti dalle rilevazioni dell'European Working Conditions Surveys (EWCOS) effettuate nel 1995, 2000/2001 e 2005 mostrano piccole differenze dello stress lavoro correlato ed i suoi indicatori tra uomini e donne. L'indagine del 2005 ha mostrato che lo stress è leggermente più diffuso tra gli uomini (23%) rispetto alle donne (20%). Gli indicatori di stress, ad eccezione dell'ansia, sono leggermente più presenti tra gli uomini. Le donne sono più a rischio di molestie rispetto agli uomini, ma la presenza della violenza fisica è simile per entrambi i generi. Infine, *“in letteratura si è riscontrato che le donne, a prescindere dal settore occupazionale, sono più esposte a determinati fattori di rischio, come al sovraccarico di lavoro derivante dalla sempre più frequente doppia carriera casa/azienda, al minor potere nelle relazioni sociali ed alla maggiore esperienza di fenomeni di maltrattamenti e abusi (Fraccaroli e Balducci, 2011)”* (Adapt, 2013). Sempre nel 2005, l'EWCOS riporta che i lavoratori dipendenti percepiscono il loro lavoro maggiormente stressante e di impatto negativo per la salute, rispetto ai lavoratori autonomi, mentre i dati relativi agli indici specifici del benessere, come irritabilità, stanchezza generale, problemi di insonnia ed ansia si riscontrano, in percentuali maggiori, nei lavoratori autonomi.

Quindi, se da un lato la letteratura scientifica dimostra che elevati livelli di stress possono incidere negativamente sull'individuo, dall'altro l'ente pubblico deputato al ristoro del danno della salute del lavoratore, l'INAIL, dalla fine degli anni '90, ha incominciato a fornire risposte alle richieste, progressivamente crescenti, di riconoscimento di patologie psichiche lavoro correlate. Tuttavia, per l'INAIL lo stress lavoro correlato rientra nelle malattie professionali "*non tabellate*", che hanno la peculiarità di attribuire l'onere della prova al lavoratore, al fine di dimostrare che la patologia di cui è affetto è scaturita dell'attività lavorativa svolta. Ad ogni modo, nel 2001, l'Istituto ha costituito un Comitato Scientifico con l'obiettivo di analizzare il tema delle malattie psichiche e psicosomatiche da stress ed il disagio lavorativo, ivi compreso il mobbing (Corbizzi e colleghi, 2010). La relazione conclusiva (Circolare 71 del 17 dicembre 2003) di tale comitato riporta che "*le patologie psichiche determinate dalle condizioni organizzativo/ambientali di lavoro trovano il suo fondamento giuridico nella Sentenza della Corte Costituzionale n. 179/1988 e nel Decreto Legislativo n. 38/2000 (art. 10, comma 4), in base ai quali sono malattie professionali, non solo quelle elencate nelle apposite Tabelle di legge, ma anche tutte le altre di cui sia dimostrata la causa lavorativa*". Ed anche che "*la nozione di causa lavorativa consente di ricomprendere non solo la nocività delle lavorazioni in cui si sviluppa il ciclo produttivo aziendale (siano esse tabellate o non) ma anche quella riconducibile all'organizzazione aziendale delle attività lavorative*". Di conseguenza "*i disturbi psichici quindi possono essere considerati di origine professionale solo se sono causati, o concausati in modo prevalente, da specifiche e particolari condizioni dell'attività e della organizzazione del lavoro. Si ritiene che tali condizioni ricorrano esclusivamente in presenza di situazioni di incongruenza delle scelte in ambito organizzativo, situazioni definibili con l'espressione costrittività organizzativa*". Inoltre, sempre la medesima Circolare, alla voce "*accertamento delle condizioni di rischio*" sostiene che "*l'Istituto, da parte sua, ha il potere-dovere di verificare l'esistenza dei presupposti dell'asserito diritto, anche mediante l'impegno partecipativo nella ricostruzione degli elementi probatori del nesso eziologico. L'esperienza fin qui maturata ha dimostrato che non sempre sono producibili dall'assicurato, o acquisibili dall'Istituto, prove documentali sufficienti*". Infine la Circolare 71 riporta indicazioni riguardanti l'iter diagnostico della malattia professionale di costrittività organizzativa nel quale si trattano differenti punti

come: Anamnesi lavorativa pregressa e attuale; Anamnesi fisiologica; Anamnesi patologica remota; Anamnesi patologica prossima; Esame obiettivo completo; Indagini neuropsichiatriche; Test psicodiagnostici; Diagnosi medico-legale; Valutazione del danno biologico permanente; Codifica; e Disposizioni.

L'INAIL, grazie alla gestione dei casi avversi da causa lavorativa, dispone di una banca dati ricca d'informazioni riguardanti il tema trattato. Infatti i dati dell'Istituto riportano che, in Italia, vi è stato un leggero decremento della quota percentuale di disturbi psichici lavoro correlati nelle denunce di malattie professionali "*non tabellate*". Queste percentuali partivano da un valore di 2,5%, ad inizio rilevazione fino ad arrivare ad un valore del 2% nel 2008 (Corbizzi e colleghi, 2010). Sempre il medesimo Istituto, in un'audizione del Senato italiano nel 2011, ha presentato i dati gestionali rilevati nell'arco temporale 2000-2010 relativi allo stress lavoro correlato. La relazione riporta che a fronte di circa 4.000 denunce presentate rispetto ai disturbi psichici da stress lavoro correlato solo 500 sono i casi riconosciuti. Di conseguenza la stima, in percentuale, dei riconoscimenti delle denunce si aggira intorno al 12-13%. Nello specifico, i casi definiti positivamente hanno avuto differenti tipologie di indennizzo, infatti, al 64% è stata riconosciuta un'indennità in capitale; al 9% è stata riconosciuta una rendita; al 27% è stato riconosciuto un indennizzo per inabilità temporanea al lavoro o il riconoscimento senza indennizzo. Come si nota, in questi dati vi è una discrasia quantitativa del fenomeno, infatti lo stesso documento dell'INAIL riporta che questo può essere attribuito a differenti fattori che possono influire negativamente sul mancato riconoscimento dello stress lavoro correlato. Uno di questi è che tale fenomeno rientra tra le malattie professionali "*non tabellate*", comportando l'onere della prova. Un altro fattore è attribuibile alla difficoltà di esporre denunce per questa tipologia di malattia a causa del timore del lavoratore di entrare in collisione con l'impresa e di perdere il posto di lavoro. Infine il documento si conclude sottolineando il fatto che lo stress lavoro correlato può essere causa, o concausa, di patologie psichiche o psicosomatiche che a livello statistico non rientrano nei dati relativi alle malattie stress lavoro correlate e che, quindi, si può "*affermare che i dati relativi alle malattie psichiche costituiscono soltanto una parte del numero totale di malattie causate da stress correlato al lavoro che l'INAIL indennizza*".

Per quanto riguarda, invece, il risarcimento assicurativo il D.Lgs n 38 del 23 febbraio 2000 introduce il ristoro del danno biologico permanente rispetto agli infortuni sul lavoro e alle malattie professionali. Questo danno si può intendere come *“una lesione all’integrità psicofisica della persona suscettibile di valutazione medico-legale, viene valutato con riferimento alle specifiche “tabelle delle menomazioni” e dà diritto a un indennizzo che, a seconda dell’entità del danno, è erogato in capitale o in rendita”*. Il grado di menomazione è discriminante dell’erogazione dell’indennità, infatti, se il grado di menomazione è compreso tra 6% e 16% seguirà un indennizzo in capitale, mentre se è superiore al 16% uno in rendita. Il danno biologico, nella tabella delle menomazione, ha due voci relative al disturbo post-traumatico da stress cronico; la prima è la voce 180 che è la forma di grado moderato, mentre la seconda è la voce 181 che è la forma di entità severa (Corbizzi e colleghi, 2010). Tuttavia, si sottolinea che la Corte di Cassazione con la sentenza del 4 ottobre 1994 n. 8054 dichiara che *“il danno biologico, inteso come menomazione dell’integrità psicofisica del soggetto, è diverso ontologicamente sia dal cosiddetto danno morale sia dal danno da mancato reddito in dipendenza di perdita o diminuzione di capacità lavorativa. Esso è, dunque autonomamente valutabile, ma non può influire sul riconoscimento della rendita da inabilità permanente in favore del lavoratore infortunato, dovendo questa essere calcolata con riguardo al grado di diminuzione dell’attitudine al lavoro secondo criteri previsti dall’art. 78 tu. 1124/1965. Infatti, l’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro è finalizzata al risarcimento di tale perdita o diminuzione e non al risarcimento del danno inteso nella più ampia nozione di cui agli art. 2043 e segg. cod.civ., rispetto al quale sussiste la responsabilità del datore di lavoro, non esonerato dalla copertura assicurativa, sempreché sia fornita la prova del comportamento colposo dello stesso o dei suoi sottoposti in relazione all’infortunio”* (Masciocchi, 2010).

Quindi, se da un lato si ha il danno biologico, che riguarda maggiormente la sfera assicurativa, il quale per altro, è fonte di rivalsa, da parte l’Istituto assicurativo, nei confronti del datore di lavoro rispetto al recupero delle prestazioni erogate; dall’altro si hanno ulteriori responsabilità datoriali rispetto al tema dello stress lavoro correlato. Infatti, nella scienza del diritto, emerge un forte legame di formante giurisprudenziale tra lo stress lavoro correlato e il danno esistenziale. Questo tipo di danno ha permesso di dare rilevanza giuridica sulle conseguenze di condotte vessatorie a lavoro e, quindi,

sulla compromissione delle attività realizzatrici del lavoratore. Il danno esistenziale da stress è caratterizzato anche da un'inclusività sulle compromissioni dell'esistenza quotidiana del lavoratore, traducendosi in un peggioramento generalizzato sulle differenti sfere della vita.

Di conseguenza, la figura del danno esistenziale diviene *“una delle chiavi fondamentali per valorizzare anche sotto il profilo risarcitorio la lesione delle modalità di estrinsecazione della personalità del lavoratore nella vita lavorativa ed extralavorativa”* (Masciocchi, 2010). Tuttavia, oltre al danno biologico ed a quello esistenziale, relazionato al tema trattato si trova il danno morale, il quale differisce rispetto ai primi due. Tale danno consiste *“in un trasente turbamento psicologico destinato pertanto ad attenuarsi o a scomparire con il trascorrere del tempo”* (Masciocchi, 2010). Il danno morale, a differenza del danno biologico, è risarcibile soltanto quando il fatto illecito integri anche gli estremi di reato. Mentre la differenza che si riscontra tra danno morale e danno esistenziale è che nel primo *“il non poter fare è imposto da circostanze che il danneggiato non può modificare (es: la morte di un congiunto, una grave menomazione dell'integrità fisica di un proprio familiare), mentre la sofferenza riscontrabile in un'ipotesi di danno esistenziale non è conseguenza delle lesioni, ma, conseguenza del non poter più fare”* (Masciocchi, 2010).

Per quanto riguarda la liquidazione di questi danni non vi sono dei criteri di scelta delineati, eccetto per il danno biologico il quale è sottoposto ad un criterio di tabellazione, mentre nei confronti del danno esistenziale l'orientamento prevalente utilizza una quantificazione con un criterio equativo puro il quale lascia alla discrezionalità del giudice di adeguare il risarcimento al caso specifico (Marcianò, 2011). Infine, rispetto al danno morale l'orientamento prevalente protende a rapportare la determinazione di tale danno nell'ambito di una percentuale del danno biologico. Tuttavia, considerando le differenze tra questi due danni tale abitudine tende a creare una dipendenza non adeguata del danno morale rispetto a quello biologico (Marcianò, 2011).

Oltre alle sopracitate responsabilità civili, rispetto al tema dello stress lavoro correlato, il datore di lavoro può incorrere a sanzioni penali per la mancata o inadeguata valutazione di questo rischio. Nella fattispecie, l'omissione della valutazione dello stress lavoro correlato comporta il pagamento di un'ammenda che varia tra i 2.500 e i

6.400 euro; oppure è previsto un periodo di reclusione da 3 a 6 mesi. Qualora, invece, la redazione del DVR sia incompleta, in caso di controllo, è prevista una sanzione che ammonta tra i 2.000 ed i 4.000 euro, mentre, se nel DVR non vengono riportati i criteri di valutazione utilizzati nell'analisi della valutazione del rischio stress lavoro correlato, e quali sono le mansioni che possono esporre i lavoratori a tale rischio, è prevista un'ammenda che oscilla tra i 1.000 ed i 2.000 euro. Infine, la mancata consultazione dell'RLS nella redazione del documento di valutazione del rischio stress può essere motivo di sanzione che oscilla tra i 2.000 e i 4.000 euro (Nunin, 2012).

2.6 Stress lavoro correlato e gli effetti sull'organizzazione: il concetto di salute organizzativa

Come riportato nel precedente paragrafo, lo stress lavoro correlato può influire negativamente sulla salute del lavoratore, in questo, invece, si evidenzia come esso abbia effetti negativi anche sulla salute dell'organizzazione.

In generale, un progetto finanziato dall'Unione Europea, Matrix (2013), sottolinea che il costo dello stress lavoro correlato e della depressione si aggira intorno a 617 miliardi di euro, di cui 272 sono di assenteismo e di presenzialismo, mentre 242 sono di perdita di produttività, 63 di costi sanitari, infine i restanti 39 miliardi di euro sono costi di assistenza sociale sotto forma di sussidi d'invalidità. Un ulteriore studio del 2007, ad esempio, ha stimato che per i datori di lavoro inglesi il costo annuo dello stress, dell'ansia e della depressione di ogni lavoratore si aggira intorno alle 1.035 sterline annue; di queste il 34,2% è assenteismo, il 58,4% è presenzialismo ed il restante 9,2% è turnover (EU-OSHA, 2014). Da questi dati quindi sembrerebbe che l'assenteismo, il presenzialismo, il turnover e la perdita di produttività siano gli effetti negativi più evidenti che questo costrutto ha non solo sulla performance individuale del lavoratore ma anche, e soprattutto, sul totale rendimento lavorativo comportando un costo che si riverbera nell'intera organizzazione.

Diversi studi, infatti, relazionano l'assenteismo con lo stress lavoro correlato evidenziando che bassi livelli di controllo ed autonomia lavorativa sono dei fattori di rischio per questa variabile (Frankenhaeuser e Gardell, 1976; Spector, Dwyer, Jex, 1988). In un report del 2001, commissionato dall'ILO, è stato stimato che il 30% delle assenze per malattia sono causate dallo stress. Tale percentuale, applicata ai dati britannici, si traduce in un costo di 131 sterline all'anno per ogni lavoratore. Tuttavia, quando nella percentuale si includono anche ulteriori influenze negative che questo rischio ha sull'organizzazione come, ad esempio, la mancanza d'impegno e la bassa motivazione, il rapporto sulle assenze per malattia sale al 40%, risultando un costo medio per dipendente di 175 sterline annue; si sottolinea, inoltre, che questi costi non comprendono nè le perdita di produttività nè i costi di sostituzione (EU-OSHA, 2014). Ulteriori statistiche come ad esempio quelle dell'Health & Safety Executive britannico riportano che almeno metà di tutte le giornate lavorative perse sono relazionate con lo

stress lavoro correlato (Cooper, Liukkonen, Cartwright, 1996) ed, in particolare, il 60% dell'assenteismo ha origine eziologica nei disturbi collegati a questo rischio (Kearns, 1986).

In un recente studio italiano emerge che il presenzialismo, fenomeno opposto dell'assenteismo, solo negli ultimi anni sta riscuotendo interesse da parte della comunità scientifica (Falco e colleghi, 2013). Sempre nel medesimo studio si riporta che le conseguenze di questo costrutto solo a “prima vista” sembrano difficili da rilevare rispetto all'assenteismo, invece emerge che un sua alta frequenza predica future assenze di malattia. Politiche organizzative, fattori lavoro correlati e caratteristiche personali sono le cause che possono far scaturire il presenzialismo. Le prime due cause sono quelle che in questa sede ci interessano maggiormente riportare. Per la prima sono: *“retribuzione, malattia pagata e controllo delle assenze; downsizing; insicurezza lavorativa; cultura dell'assenza”*. Per quanto riguarda la seconda sono: *“iniquità lavorativa; conflitto famiglia-lavoro e conflitto lavoro-famiglia; carico di lavoro e adjustment latitude; sostituzione e interdipendenza lavorativa”* (Falco e colleghi, 2013). Come si può notare tra le cause di questo effetto vi è la presenza di fattori stress lavoro correlati. Infine, la ricerca riporta una sua indagine longitudinale nella quale è emersa un'associazione negativa fra ricompense sociali e presenzialismo e una positiva tra quest'ultimo e con conflitto con i colleghi. Inoltre non hanno riscontrato nessuna relazione fra crescita e presenzialismo il quale, a sua volta, predice lo strain psico-fisico. Complessivamente, gli autori hanno riscontrato che il presenzialismo media la relazione tra ricompense sociali e strain, nonché quella tra conflitto interpersonale e strain, ma non quella tra crescita e strain (Falco e colleghi, 2013).

Ulteriori studi inerenti al turnover sottolineano che all'aumentare dello stress lavoro correlato aumenta l'intenzione di lasciare il lavoro (turnover volontario) (Collins, 1993; Sanders, 1995). Inoltre è stata evidenziata la relazione causale tra un alto livello di stress lavoro correlato e di un alto turnover: all'aumentare dell'uno aumenta l'altro, in quanto l'alto livello di stress lavoro correlato riduce la soddisfazione e l'impegno verso l'organizzazione (Podsakoff, LePine, LePine, 2007). Nello specifico, il 40% del turnover è conseguenza dello stress lavoro correlato (Höel, Sparks, Cooper, 2001), mentre un ulteriore studio riporta che il costo del turnover di ogni lavoratore inglese si aggira intorno alle 115 sterline annue (EU-OSHA, 2014), infine, secondo uno studio del

2007 dell'American Psychology Association, il 52% dei lavoratori hanno ricercato un nuovo lavoro o hanno lasciato l'attuale a causa dello stress lavoro correlato (Avey e colleghi, 2009).

Per quanto riguarda la riduzione di produttività, in letteratura, emergono quattro tipi di relazione tra lo stress lavoro correlato e la performance lavorativa: la produttività diminuisce in presenza di stress; la produttività aumenta come conseguenza dello stress; una relazione curvilinea in cui, a bassi livelli di stress, corrisponde un aumento della produttività iniziale fino a un picco, per poi declinare quando lo stress aumenta; infine un'assenza di relazione (Jamal, 2007; Sullivan e Baghat 1992).

Infine anche l'aumento dei fenomeni di *withdrawal* (ritiro), la diminuzione dell'impegno al lavoro, una dannosa immagine dell'organizzazione sia interna che esterna e un aumento di pratiche non salutari e di tassi di infortuni sono esempi di ulteriori effetti organizzativi che si possono verificare ad elevate livelli di stress lavoro correlato (Cooper, 2001; Khatibi e colleghi, 2009; Lambert e Paoline 2008; Fiabane e colleghi, 2012; Mosadeghrad e colleghi, 2011).

Oltre al costo che le organizzazioni debbono affrontare rispetto agli effetti negativi dello stress lavoro correlato, è interessante soffermarsi sugli investimenti sulla salute e sicurezza che si possono intraprendere per ridurre questo rischio e sul rapporto costo-efficacia che ne emerge. Nella relazione Matrix (2013) risulta che il costo-efficacia sugli interventi di promozione della salute mentale e la prevenzione dei disturbi mentali nei luoghi di lavoro come, ad esempio, il miglioramento dell'ambiente di lavoro, la gestione dello stress ed il trattamento psicologico risultano essere efficaci. Infatti, in alcuni paesi europei si riscontra che per ogni euro speso in promozione ed in programmi di prevenzione questo genera benefici economici netti, fino a 13,62 euro, nel corso di un anno (EU-OSHA, 2014). Ulteriori studi, in letteratura, hanno dimostrato l'efficacia delle azioni per ridurre questo rischio. Infatti interventi mirati ai rischi psicosociali, nella polizia dei Paesi Bassi, nel corso di quattro anni, con un costo di 3 milioni di euro, hanno portato ad una loro diminuzione, ed ad una riduzione del 3% dell'assenteismo con un risparmio stimato di 40 milioni di euro (Houtman e Jettinghoff, 2007). Ancora, interventi organizzativi volti a ridurre lo stress ed assenze per malattia, nel Regno Unito, si sono tradotti in un risparmio di 1.130.000 sterline in due anni (Tasho e colleghi, 2005). In una review che ha esaminato 90 studi sull'efficacia degli interventi per

contrastare lo stress lavoro correlato, di cui otto includono un'analisi sui costi e benefici, è emerso che, di questi ultimi, tutti hanno mostrato un beneficio finanziario dall'utilizzo dell'intervento, il quale è stato misurato attraverso i costi delle assenze per malattia, i ricavi delle vendite e della produttività. Tra i vari interventi, in questa review, se ne riporta uno sui rischi psicosociali effettuato sul personale di vendita; dopo tre mesi, le misure di stress percepito, i sintomi depressivi e gli effetti negativi erano inferiori, rispetto al gruppo di controllo. Inoltre, le vendite erano aumentate del 23%, l'assenteismo era diminuito del 24%, mentre nel gruppo di controllo tali percentuali erano rispettivamente il 17% e il 7% (LaMontagne e colleghi, 2007).

Gli studi precedentemente presentati provengono da uno sviluppo, sia istituzionale, sia accademico. Infatti, la relazione tra stress lavoro correlato e organizzazione è stata al centro della Strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006, che ha sostenuto una concezione globale del benessere fisico, morale e sociale nei luoghi di lavoro. Parallelamente, in letteratura, si è progressivamente affermato, a partire dalla metà degli anni Settanta, un periodo durante il quale un considerevole numero di studi ha evidenziato la relazione tra benessere e lavoro. Tali studi si sono concentrati sui fattori che sembrano essere determinanti per la qualità della vita lavorativa, intesa come stato di benessere psico-fisico e sociale (Venza e colleghi, 2011).

Il concetto di salute organizzativa può essere definito come *“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 del benessere fisico, psicologico e sociale delle comunità lavorative”* (Avallone e Paplomatas, 2005). Ovvero, la salute organizzativa è influenzata dal legame tra organizzazione oggettiva, in termini di strutture, politiche e procedure, e organizzazione soggettiva, cioè la percezione dei compiti lavorativi nell'organizzazione, la modalità con cui affronta le avversità e le sollecitudini di sviluppo dei lavoratori (Cox e colleghi 2000). Per tanto il costrutto di salute organizzativa è di tipo multidimensionale e molti autori in letteratura lo utilizzano anche per definire ciò che costituisce una buona struttura organizzativa, infatti viene anche definito come la capacità di un'organizzazione di affrontare le tensioni di valori diversi e concorrenti (Orvik e Axelsson, 2012). Inoltre, il costrutto implica che l'organizzazione è capace di ottimizzare l'efficienza ed il benessere dei propri lavoratori e di far fronte efficacemente

ai cambiamenti interni come esterni (Lindström e colleghi, 2000). Infatti, le organizzazioni in salute dirigono tutte le loro energie verso i propri obiettivi e, con successo, gestiscono le avversità provenienti dall'ambiente esterno (Korkmaz, 2007).

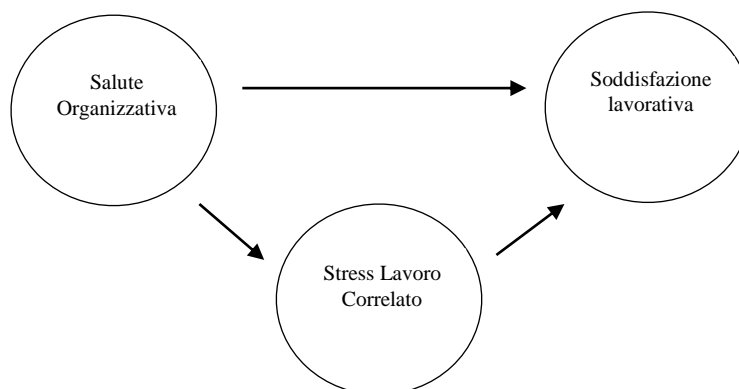
Il *corpus* variegato, presente in letteratura, del costrutto di salute organizzativa è stato ricondotto a quattro grandi prospettive (Jaffe, 1995; Avallone e Paplomatas, 2005). Nella prima rientrano lo *stress da lavoro e il burnout* che si focalizza prevalentemente sulle variabili individuali e sulle capacità dell'individuo di far fronte alle situazioni stressanti, considerando meno il ruolo dei fattori organizzativi che possono causare o attenuare lo stress. La seconda prospettiva, ovvero, della *riprogettazione organizzativa*, è interessata a comprendere che legame esista tra comportamento dell'individuo, l'efficacia organizzativa, la motivazione intrinseca e la soddisfazione lavorativa. In tale approccio l'obiettivo tende maggiormente a creare ambienti di lavoro efficaci più che salubri, partendo dal presupposto che i lavoratori hanno spinte motivazionali, sia intrinseche, sia estrinseche, le organizzazioni, se sono in grado di soddisfare quelle intrinseche, dovrebbero avere una maggior possibilità di ottenere, dai propri lavoratori, più motivazione, soddisfazione ed efficacia. La terza prospettiva, quella delle *politiche organizzative di promozione della salute*, esamina la relazione tra le strategie, la cultura organizzativa e la salute, sia dell'individuo che dell'organizzazione, per disegnare i corrispondenti progetti di intervento. Tale approccio, basandosi su un clima di mutamento della forza lavoro, contraddistinto da una cambiamento valoriale, culturale e di necessità, sottolinea l'esigenza di incrementare innovative politiche di gestione del personale, sia per uno sviluppo organizzativo, sia per un miglioramento della salute dei lavoratori. Infine la quarta prospettiva, quella *psicodinamico-sociale*, analizza il ruolo del management e delle sue caratteristiche individuali nel determinare la salute organizzativa. Tale prospettiva, con tratti riduzionistici, si fonda sull'assunto unidirezionale che è l'individuo ad influenzare l'organizzazione e vede, nel ruolo del leader e nelle sue caratteristiche, le determinati per una buona o carente salute organizzativa. Questa, a sua volta, presenta due ulteriori indirizzi: uno basato sulla relazione esistente tra lo sviluppo individuale ed il contesto organizzativo di provenienza, mentre l'altro, psicodinamico, sostiene che i problemi organizzativi derivano dalla psiche del leader (Avallone e Paplomatas, 2005).

Per quanto riguarda il contesto italiano, Avallone, propone un'analisi del costrutto della salute organizzativa con un taglio multidimensionale, frutto di studi sia della letteratura, sia dei contesti organizzativi pubblici e privati. Da tale indagine emergono quattordici dimensioni che rappresentano un insieme di condizioni che qualificano la presenza e l'evoluzione della salute all'interno di un'organizzazione. La prima riguarda il "*comfort dell'ambiente di lavoro*", tale dimensione contempla un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente. La seconda riguarda la "*chiarezza degli obiettivi organizzativi*", l'organizzazione deve comunicarli in modo chiaro e non ambiguo, essi devono essere formulati in maniera coerente rispetto gli enunciati e le prassi operative. La terza riguarda la "*valorizzazione delle competenze*", l'organizzazione deve riconoscere e valorizzare le competenze ed i contributi dei singoli lavoratori cercando di promuoverne lo sviluppo. La quarta riguarda l'"*ascolto attivo*", l'organizzazione nei principali processi decisionali deve considerare le richieste e le proposte dei suoi lavoratori come elementi che concorrono al miglioramento dei processi organizzativi. La quinta riguarda la "*disponibilità delle informazioni*", l'organizzazione deve stabilire un flusso informativo chiaro sia attraverso strumenti, che regole alle quali tutti i lavoratori possano avere accesso. La sesta riguarda la "*gestione della conflittualità*", l'organizzazione è in grado di gestire l'espressione della conflittualità entro standard di convivenza. La settima riguarda le "*relazioni interpersonali collaborative*", l'organizzazione incoraggia relazioni lavorative franche, comunicative e collaborative. L'ottava riguarda la "*scorrevolezza operativa*", l'organizzazione salvaguarda una rapidità decisionale che permetta una fluida operatività al fine di raggiungere gli obiettivi organizzativi. La nona riguarda l'"*equità organizzativa*", l'organizzazione tutela l'equità nella gestione della retribuzione, della carriera e delle responsabilità. La decima riguarda i "*fattori di stress*", l'organizzazione ne mantiene livelli tollerabili. L'undicesima riguarda il "*senso di unità sociale*", l'organizzazione incoraggia nei lavoratori il senso di comunità enfatizzando il loro singolo apporto che contribuisce al risultato degli obiettivi comuni. La dodicesima riguarda la "*sicurezza e la prevenzione infortuni*", l'organizzazione oltre ad adempiere alla normativa identifica nei suoi valori la sicurezza e la tutela della salute. La tredicesima riguarda la "*tollerabilità dei compiti*", l'organizzazione controlla e impartisce i compiti dei lavoratori in modo tale che risultino sostenibili, sia a livello individuale che gruppale. Infine, la quattordicesima

riguarda l'“apertura all'innovazione”, l'organizzazione è flessibile e incline al cambiamento tendendo ad un'innovazione, sia tecnologica che culturale (Avallone e Paplomatas, 2005).

Infine, in letteratura, differenti studi evidenziano che il costrutto dello stress lavoro correlato è relazionato a quello della salute organizzativa. Tra tali studi ci sono quelli che sottolineano che la salute organizzativa è predittore dello stress lavoro correlato, mentre altri sostengono che lo stress lavoro correlato ha effetti sulla salute organizzativa. Ad esempio, la ricerca di Savas e Toprak (2013) ha l'obiettivo di esaminare la relazione tra salute organizzativa, stress lavoro correlato e soddisfazione lavorativa. Tale ricerca evidenzia che lo stress lavoro correlato è il moderatore¹⁵ nella relazione tra salute organizzativa e soddisfazione lavorativa. I risultati sottolineano, quindi, che la salute organizzativa ha un effetto importante sullo stress lavoro correlato e che, a sua volta, influenza la soddisfazione lavorativa. Al fine di esemplificare tale moderazione si veda la figura sottostante (Fig.2).

Figura 2 – L'effetto di mediazione dello stress lavoro nel rapporto tra salute organizzativa e soddisfazione lavorativa¹⁶



Un ulteriore studio analizza l'impatto della percezione della salute organizzativa, dello stress lavoro correlato e dell'impegno organizzativo, in differenti settori come quello informatico, finanziario, ferroviario e manifatturiero. I risultati dimostrano che le

¹⁵ “Un moderatore specifica le condizioni nelle quali avviene un determinato effetto così come le condizioni che variano la direzione o la forza di un effetto. In altri termini un moderatore è una variabile che altera la direzione o la forza di una relazione fra variabile indipendente o predittrice e dipendente o criterio (Baron e Kenny, 1986)”. Tratto da L. Pietrantoni e G. Prati *Mediatori e moderatori nella ricerca psicosociale: una riflessione metodologica*, in *Psicologia Sociale*, 2008, 2, 325-335.

¹⁶ Tale figura è tratta e tradotta da Savas e Toprak (2013).

dimensioni di salute organizzativa percepita e impegno organizzativo hanno una relazione negativa con lo stress lavoro correlato. Inoltre viene evidenziato che la dimensione di salute organizzativa percepita è predittore dello stress lavoro correlato: tale risultato suggerisce che l'anticipazione delle difficoltà interne, attraverso la gestione dell'inattività, della praticità e delle abilità di soluzione dei problemi, all'interno dell'organizzazione, contribuisce ad abbassare lo stress (Nanda e Narayan, 2010). Infine la ricerca di Sabanci (2011) studiando la relazione tra stress lavoro correlato e salute organizzativa evidenzia che la prima ha effetti sulla seconda. I risultati sottolineano che tutti i fattori di stress: stressor fisici ambientali, stressor dell'interazione sociale, stressor lavoro correlati e stressor relazionati all'auto-percezione, sono significativamente correlati ai fattori di salute organizzativa: leadership organizzativa, integrità ambientale, integrità organizzativa, identità organizzativa e prodotto organizzativo. Inoltre i risultati mostrano che è presente una correlazione negativa tra stress lavoro correlato e salute organizzativa.

In conclusione, quindi, la relazione tra stress lavoro correlato e salute organizzativa può presentare diverse e opposte direzioni di causa-conseguenza.

2.7 Differenze tra piccole, piccolissime e medie imprese in Italia

Dopo aver esposto un quadro, sotto differenti punti di vista, sul rischio stress lavoro correlato si presenta un paragrafo sul contesto economico/aziendale. Nello specifico, tale paragrafo tratta di alcune tipologie d'impresa, le Piccole e Medie Imprese (PMI), che rivestono un ruolo chiave nell'economia e nell'occupazione sia in ambito europeo che nazionale.

Le PMI, attraverso dei parametri di carattere economico e aziendale si possono suddividere in tre categorie: microimprese, piccole imprese e medie imprese. La prima categoria è costituita da imprese che occupano meno di 10 persone e realizzano un fatturato annuo minore, o uguale, a 2 milioni di euro, oppure, un totale di bilancio annuo, sempre della stessa cifra. Mentre la seconda categoria è costituita da imprese che occupano meno di 50 persone e realizzano un fatturato annuo minore, o uguale, a 10 milioni di euro, oppure, un totale di bilancio annuo, sempre della stessa cifra. Infine, la terza categoria è costituita da imprese che occupano meno di 250 persone e realizzano un fatturato annuo minore, o uguale, a 50 milioni di euro, oppure, un totale di bilancio annuo minore, o uguale, a 43 milioni di euro. Tale categorizzazione è frutto di una ridefinizione dei parametri pubblicata nella Raccomandazione 2003/361/CE della Commissione Europea e, di seguito, nella tabella (Tab.3) si riportano sia quelli odierni che i precedenti.

Tabella 3 – Nuove soglie di categoria d'impresa¹⁷

CATEGORIA D'IMPRESA	EFFETTIVI: UNITÀ LAVORATIVE ANNO (ULA)	FATTURATO ANNUO	<i>oppure</i>	TOTALE DI BILANCIO ANNUO
MEDIE	< 250	≤ 50 milioni di euro (nel 1996: 40 milioni di euro)	<i>oppure</i>	≤ 43 milioni di euro (nel 1996: 27 milioni di euro)
PICCOLE	< 50	≤ 10 milioni di euro (nel 1996: 7 milioni di euro)	<i>oppure</i>	≤ 10 milioni di euro (nel 1996: 5 milioni di euro)

¹⁷ Tale tabella è tratta da Commissione Europea, *La nuova definizione di PMI. Guida dell'utente e modello di dichiarazione*, Bruxelles, 2006.

MICRO	< 10	≤ 2 milioni di euro	<i>oppure</i>	≤ 2 milioni di euro
		(precedentemente non definito)		(precedentemente non definito)

Nell'Europa a 28 Stati sono presenti 21,6 milioni di PMI che impiegano 88,8 milioni di lavoratori i quali generano 3,666 miliardi di euro di valore aggiunto. Questo dato equivale al 28% del PIL europeo. Complessivamente le PMI rappresentano il 98,8% di tutte le imprese attive del settore non finanziario¹⁸, il 68,8% del totale della forza lavoro ed il 58,8% di valore aggiunto. Il tessuto imprenditoriale europeo è caratterizzato da una forte presenza delle microimprese le quali raggiungono la percentuale del 92,4%. Tuttavia rispetto alla distribuzione dell'occupazione e del valore aggiunto, le percentuali tra le tre categorie sono più bilanciate. Infatti micro, piccole e medie imprese rappresentano rispettivamente il 43%, il 31% ed il 26% dell'occupazione, mentre nei riguardi del valore aggiunto rappresentano il 37%, 31% e 32%. Di seguito si riporta una tabella (Tab.4) dove si descrivono i dati complessivi del tessuto imprenditoriale europeo.

Tabella 4 – PMI e grandi imprese: numero di imprese, valore aggiunto e l'occupazione¹⁹

	Micro	Small	Medium	SMEs	Large	Total
Number of enterprises						
Number	19,969,338	1,378,374	223,648	21,571,360	43,517	21,614,908
%	92.4%	6.4%	1.0%	99.8%	0.2%	100%
Employment						
Number	38,629,012	27,353,660	22,860,792	88,843,464	44,053,576	132,897,040
%	29.1%	20.6%	17.2%	66.9%	33.1%	100%
Value added at factor costs						
Million Euros	1,362,336	1,147,885	1,156,558	3,666,779	2,643,795	6,310,557
%	21.6%	18.2%	18.3%	58.1%	41.9%	100%

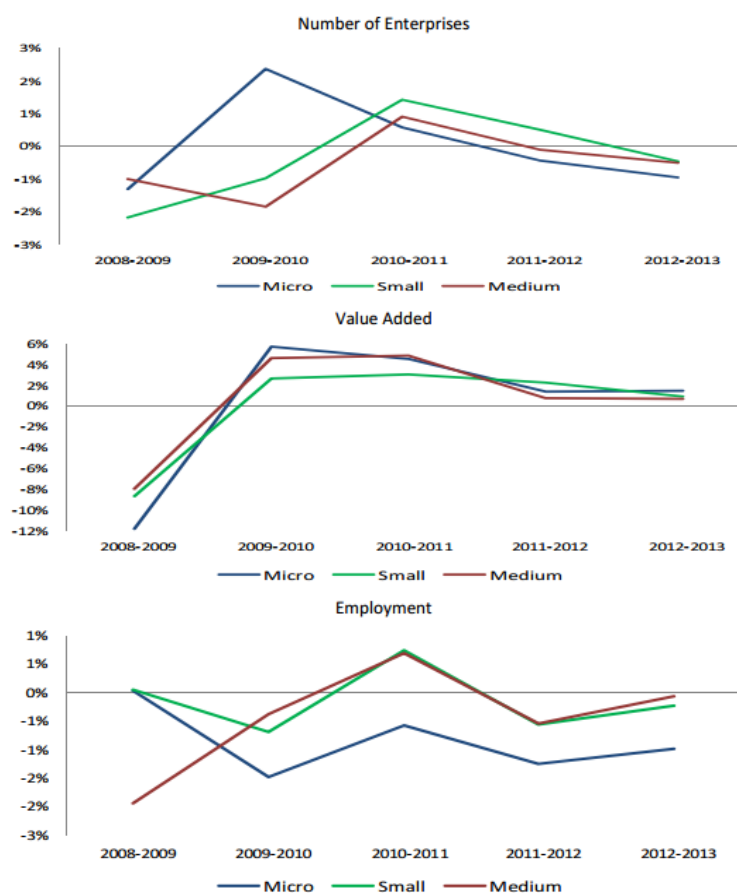
Si sottolinea, ancora, che il 66% delle PMI europee è presente in sei Paesi, questi sono Francia, Germania, Italia, Polonia, Spagna e Regno Unito. In totale questo gruppo rappresenta il 69% dei lavoratori delle PMI europee ed il 74% del valore aggiunto generato delle stesse (European Commission, 2014).

¹⁸ L'economia non finanziaria include i settori dell'industria, delle costruzioni, della distribuzione commerciale e dei servizi.

¹⁹ Tale tabella è tratta da European Commission (2014).

Nello specifico, per quanto riguarda le *performance* delle PMI in Europa a 28 Stati, le microimprese hanno registrato, nel 2013, un aumento del valore aggiunto pari all'1,5%. Tale valore è sensibilmente superiore rispetto alle imprese di piccola e media dimensione le quali hanno una percentuale rispettivamente dello 0,7% e dello 0,9%. Invece, per quanto riguarda il numero dei posti di lavoro, le microimprese hanno avuto un andamento inferiore rispetto alle imprese di piccole e medie dimensioni. Infatti il numero delle microimprese è sceso dello 0,9% mentre il valore delle altre due categorie è sceso solo dello 0,4%. Rispecchiando il calo del numero di microimprese la loro occupazione è scesa dell'1%, mentre quella delle piccole e delle medie imprese è rimasta praticamente invariata (European Commission, 2014). Di seguito si riportano dei grafici (Fig.3) dove si evincono gli andamenti di *performance* delle diverse categorie d'impresa rispetto a parametri ed anni differenti.

Figura 3 – Crescita annua (%) in base a diversi indicatori di *performance* in base alle dimensioni delle PMI²⁰



²⁰ Tale tabella è tratta da European Commission (2014).

Come si può notare dai dati riportati le PMI sono elementi fondamentali per la crescita economica europea e per il benessere sociale sia in termini quantitativi, occupazionali e di valore aggiunto. Tuttavia l'ultima crisi finanziaria ha prodotto una forte recessione in differenti paesi europei. Tale situazione, si veda anche la figura 2, ha messo a dura prova questa tipologia d'impresa soprattutto le micro e piccole imprese le quali sono dotate di minori risorse sia umane che finanziarie ed hanno dovuto competere, anche in tempo di crisi, con grandi imprese e multinazionali. In una tale situazione, in Europa, non tutte le imprese dei differenti Stati membri, hanno la stessa capacità di recupero; difatti si possono trovare cinque gruppi che hanno riprese diverse. Il primo gruppo è formato da Austria, Belgio, Germania, Estonia, Malta, Svezia e Slovacchia, in questo, nel 2013, le PMI hanno generato un valore aggiunto di oltre 10% rispetto al 2008. Il secondo gruppo è composto da Finlandia, Francia, Lituania, Lussemburgo e Regno Unito, in questo, le PMI hanno generato un valore aggiunto compreso tra il 2% e il 10% in più nel 2013 rispetto al 2008. Il terzo gruppo include solo i Paesi Bassi, dove la percentuale del valore aggiunto delle PMI è stata inferiore dell'1% nel 2013 rispetto al 2008. Il quarto gruppo, invece, comprende Bulgaria, Danimarca, Italia, Lettonia e Polonia, dove il valore aggiunto prodotto dalle PMI è compreso tra il 2% e il 10% in meno nel 2013 rispetto al 2008. Infine, nel quinto gruppo si trovano le PMI della Croazia, di Cipro, della Repubblica Ceca, dell'Ungheria, della Grecia, dell'Irlanda, del Portogallo, della Romania, della Slovenia e Spagna, in questo gruppo il valore aggiunto delle PMI nel 2013 è stato del 10% o superiore in meno di quello del 2008 (European Commission, 2014).

Nello specifico nella situazione italiana le PMI in totale sono intorno ai quattro milioni di unità pari al 99,9%, le quali impiegano il 76,6% della forza lavoro del settore privato ed apportano un 69,5% di valore aggiunto. Se approfondiamo i dati si osserva che il 94,8% sono microimprese le quali impegnano il 45,5% della forza lavoro e producono il 30% del valore aggiunto; mentre le piccole e le medie imprese hanno rispettivamente delle percentuali del 4,6%, 21,1% e 21,3% per le prime e 0,5%, 12,7% e 17,8% per le seconde. Infine le grandi imprese pur rappresentando lo 0,1% delle aziende italiane, generano un valore aggiunto del 30,5% (Commissione Europea, 2014). Di seguito si riporta una tabella (Tab.5) dove si confrontano i dati nazionali con quelli europei.

Tabella 5 – PMI e grandi imprese: numero di imprese, valore aggiunto e l'occupazione²¹

	Numero di imprese			Numero di dipendenti			Valore aggiunto		
	Italia		UE-28	Italia		UE-28	Italia		UE-28
	Numero	Quota	Quota	Numero	Quota	Quota	Miliardi di euro	Quota	Quota
Microimprese	3 527 452	94.8%	92.4%	6 629 987	45.8%	29.1%	201	30.4%	21.6%
Piccole imprese	171 658	4.6%	6.4%	3 049 375	21.1%	20.6%	141	21.3%	18.2%
Medie imprese	19 126	0.5%	1.0%	1 837 003	12.7%	17.2%	118	17.8%	18.3%
PMI	3 718 236	99.9%	99.8%	11 516 365	79.6%	66.9%	459	69.5%	58.1%
Grandi imprese	3 139	0.1%	0.2%	2 960 003	20.4%	33.1%	201	30.5%	41.9%
Totale	3 721 375	100.0%	100.0%	14 476 368	100.0%	100.0%	661	100.0%	100.0%

Tuttavia, qualora si scomponga ulteriormente il dato occupazionale delle microimprese emerge che il 59,9% ha un solo dipendente, il 35,5% ha tra i 2 ed i 9 dipendenti. Di seguito si riporta la tabella (Tab.6) dell'archivio ASIA (2011) che suddivide le microimprese in due classi.

Tabella 6 – Struttura delle imprese industriali e dei servizi (2011)²²

Dimensione d'impresa (n. addetti) ⁸	N. imprese	Composizione %
1 *	2.655.768	59,7
2 - 9*	1.578.054	35,5
1 - 9 (Micro)	4.233.822	95,2
10 - 49 (Piccole)	191.430	4,3
50 - 249 (Medie)	22.039	0,5
M PMI	4.447.291	99,9
≥ 250 (Grandi)	3.646	0,1
Totale	4.450.937	100,0

Come si evince dai dati le microimprese caratterizzano il tessuto imprenditoriale italiano. Infatti, ulteriori dati riportati dal Ministero Dello Sviluppo Economico (2014) italiano sostengono che il contributo in termini di esportazioni delle microimprese è

²¹ In questo caso si è deciso di presentare la situazione italiana attraverso dati Eurostat in tal modo le statistiche sono armonizzate e comparabili con gli altri Paesi membri. Tuttavia è possibile che i dati possono divergere da quelli pubblicati dalle autorità nazionali. Nello specifico "le la tabella riporta stime per i l 2013 elaborate da DIW Econ sulla base di dati relativi al periodo 2008-2011 forniti dalla banca dati sulle statistiche strutturali d'impresa di Eurostat. I dati si riferiscono all'"economia d'impresa" comprendente industria, edilizia, commercio e servizi ma non l e imprese dei settori agricolo, della silvicoltura e della pesca, né i servizi essenzialmente non commerciali come l'istruzione e l a sanità". Tratto da Commissione Europea, Scheda informativa SBA 2014 — Italia, Brussels, 2014.

²² Dati relativi Archivio ASIA tratto da Ministero Dello Sviluppo Economico, *Small Business Act. Le iniziative a sostegno delle micro, piccole e medie imprese adottate in Italia nel 2014*. Rapporto 2014, Roma, 2014

circa il 54% del totale. Nello specifico, di circa 200.000 imprese che esportano in Italia quasi la metà hanno meno di 50 addetti ad tale dato non sono aggiunte tutte le micro e le piccole imprese che afferiscono alla filiera del “*Made in Italy*”. Ancora, dati del Centro Studi Unioncamere (2014), sostengono la capacità delle nostre imprese di essere competitive sui mercati internazionali avendo incrementato dal 2008 un fatturato estero manifatturiero del 16,5%, 5 punti in più di quello tedesco. Sembrerebbe quindi che la forza dell’imprenditoria italiana, non sia tanto nella standardizzazione dei grandi numeri ma più nella qualità di un’offerta altamente specializzata. In Italia, le imprese più competitive si concentrano quasi interamente nelle province distrettuali, dove lo scorso anno il saldo attivo commerciale si aggirava intorno ai 77 miliardi di euro. Tale dato conferma ulteriormente che, dove le piccole e le medie imprese sono più capaci di collaborare e mettersi in rete, la tipicità delle specializzazioni del “*Made in Italy*” rappresenta il vero valore aggiunto (Centro Studi Unioncamere, 2014).

Trattando il tema delle PMI non si può escludere quello delle imprese familiari, soprattutto in Italia. La nostra Nazione, infatti, è sempre stata caratterizzata da un’imprenditorialità a impronta familiare ed è grazie ad esso che, fin dal secolo scorso, è rientrata al centro dell’economia mondiale. Infatti il capitalismo familiare italiano, pur con i suoi limiti, è riuscito fin dagli anni Settanta a mostrare validità e capacità di adattamento (Centro Studi Unioncamere, 2014).

Si definisce, a prescindere della dimensione aziendale, una impresa familiare quando: “*a) la maggioranza dei poteri decisionali è in possesso della persona fisica (delle persone fisiche) che ha (hanno) fondato l’impresa, o in possesso della persona fisica (delle persone fisiche) che ha (hanno) acquisito il capitale sociale dell’impresa, o in possesso dei loro coniugi, genitori, figli o eredi diretti dei figli; b) la maggioranza dei poteri decisionali è indiretta o diretta; c) almeno un rappresentante della famiglia o dei parenti è formalmente coinvolto nella governance della società; d) nel caso di società quotate se la persona che ha fondato o ha acquisito la società (capitale sociale) o loro familiari o discendenti possiedono il 25% dei poteri decisionali affidatigli dal loro capitale sociale²³”*. Nel tentativo di quantificare il numero d’imprese familiari in Italia, il Centro Studi Unioncamere ha aggiunto alla precedente definizione ulteriori paramenti quali: “*e) tutte le ditte individuali e le società di persone; f) le società di capitali in cui*

²³ European Commission, Final Report of the Expert Group. Overview of Family-Business-Relevant Issues, 2009, 4 tratto da Centro Studi Unicamere (2014).

oltre il 50% delle quote sia detenuto da una sola persona e/o da persone con vincolo di parentela e dove, al contempo, un membro della famiglia rivesta cariche apicali o la famiglia, nel suo insieme, detenga la maggioranza delle cariche”. L’indagine Unicamere, del 2012, ha calcolato che le imprese familiari in Italia occupano il 75,7% dei lavoratori e sono circa l’86,9% del totale imprenditoriale extra-agricolo. Tuttavia le imprese familiari con almeno un dipendente sono pari all’83,9% ed occupano il 69,3% della forza lavoro delle imprese industriali e dei servizi. Considerando, sempre i medesimi settori, nella tabella (Tab.7) le imprese familiari con almeno un dipendente sono pari al 61,3% le quali sono costituite da ditte individuali o società di persone, mentre il restante 38,7% sono società di capitali; queste due sono considerate imprese familiari “in senso stretto”²⁴; rimangono poi quelle “allargate”²⁵ pari al 18,2%. Si sottolinea che “le ditte individuali, le società di persone e le società di capitali in senso stretto formano l’insieme delle imprese familiari definite “tradizionali” pari a 1.220.660 di unità, cioè dove la famiglia ha il controllo totale”(Centro Studi Unioncamere, 2014).

Tabella 7 – Imprese familiari extra-agricole con dipendenti, per forma giuridica e controllo, anno 2012 (valori assoluti e percentuali) ²⁶

Forme giuridiche e controllo	Valori assoluti	Compos. %	Incidenza % su totale imprese
Ditte individuali e società di persone	805.110	61,3	51,5
Società di capitali	507.710	38,7	32,4
“in senso stretto”	415.550	81,8	26,6
“allargate”	92.160	18,2	5,9
“allargate” solo alla governance	70.100	76,1	4,5
“allargate” solo al capitale	22.060	23,9	1,4
Totale imprese familiari	1.312.820	100,0	83,9
Imprese non familiari	252.010		16,1
Totale imprese	1.564.820		100,0

Nella stessa indagine emerge che le imprese familiari si concentrano soprattutto nelle PMI. Infatti per le microimprese la loro percentuale è l’85,9% del totale imprenditoriale

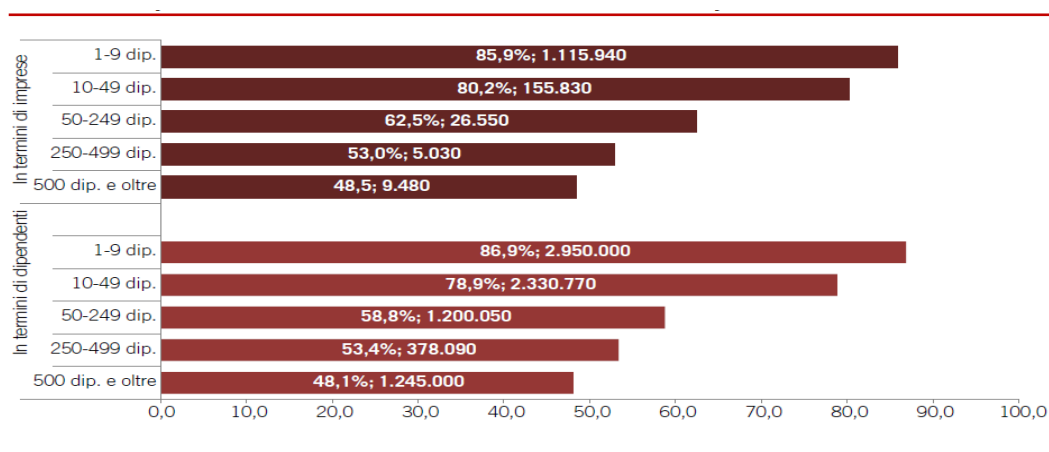
²⁴ “Il titolare e la sua famiglia detengono contemporaneamente la maggioranza assoluta del capitale e la gestione diretta dell’impresa” (Centro Studi Unicamere, 2014).

²⁵ “Le società di capitali familiari “allargate” si suddividono in imprese familiari “allargate al solo capitale”, ove la famiglia non abbia la maggioranza del capitale ma vi sia il controllo della governance, e imprese familiari “allargate alla governance” se la gestione dell’impresa viene condivisa con altri soggetti non appartenenti alla famiglia ma la maggioranza del capitale rimane in famiglia” (Centro Studi Unicamere, 2014).

²⁶ Tratta da Centro Studi Unicamere (2014).

e assorbono l'86,9% dei dipendenti, mentre per le piccole imprese le percentuali sono rispettivamente del 80,2% e del 78,9% infine per quelle medie le percentuali sono del 62,5% e del 58,8%. Di seguito si veda il grafico (Fig.4) per le ulteriori classi dimensionali.

Figura 4 – Incidenza delle imprese familiari extra-agricole e dei relativi dipendenti sui corrispondenti totali, per classe dimensionale, anno 2012 (incidenze percentuali e valori assoluti)²⁷



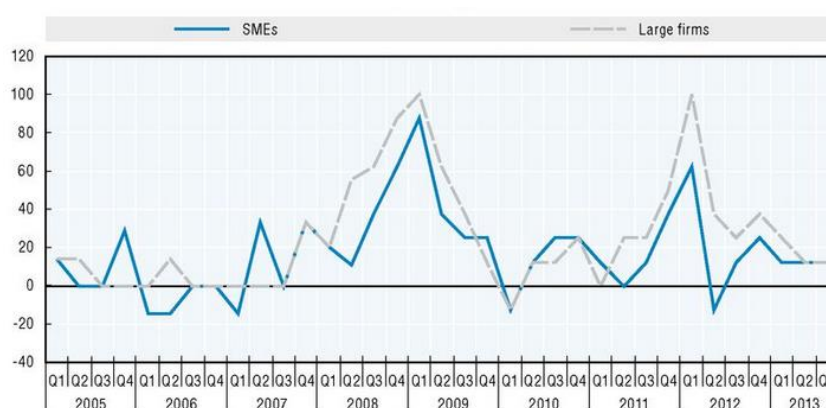
Per quanto riguarda, invece, il valore aggiunto prodotto nel 2012 dalle imprese familiari extra-agricole ammonta a 781,7 miliardi di euro pari al 57% del totale prodotto dall'intera economia Nazionale (extra-agricola) (Centro Studi Unioncamere, 2014).

In letteratura si sottolinea che le imprese familiari, attraverso i suoi meccanismi di funzionamento, presenterebbero maggiore attenzione agli *stakeholder*. Infatti sembrerebbe che, a differenza delle altre forme d'impresa, le imprese familiari siano più attente ai propri *stakeholder* anticipandone spesso i bisogni piuttosto di rispondere soltanto ai problemi che essi sollevano (Mitchell e colleghi, 2011; Cennamo e colleghi, 2012). Mentre, uno studio empirico canadese su un ampio campione di aziende con meno 100 dipendenti, ha confrontato le imprese familiari e non. In tale studio è emerso che *“le imprese familiari si preoccupano di più delle prospettive a lungo termine degli affari, mostrano “un’insolita” devozione alla continuità dell’impresa, anche alimentando assiduamente la comunità dei dipendenti, e ricercano relazioni più ravvicinate con i clienti per supportare i propri affari (Miller e colleghi, 2008)”* (Centro Studi Unioncamere, 2014).

²⁷ Totale imprese 1.312.830 - totale lavoratori 8.103.910. Tabella tratta da Centro Studi Unicamere (2014).

Infine, per quanto riguarda le prestazioni economiche delle PMI negli ultimi anni non sono andate bene. Questo perché l'Italia ha affrontato due crisi: quella finanziaria del 2008-9 e quella della contrazione della domanda interna del 2011. Tale congiuntura economica ha particolarmente colpito questo tipo d'impresa rispetto a quelle di dimensioni maggior, riducendo la capacità di ottenere finanziamenti dalle banche, dai mercati di capitali e da altri enti creditizi. Di seguito si veda la figura (Fig. 5) dove si riporta la comparazione dell'accesso al credito fra PMI e grandi imprese.

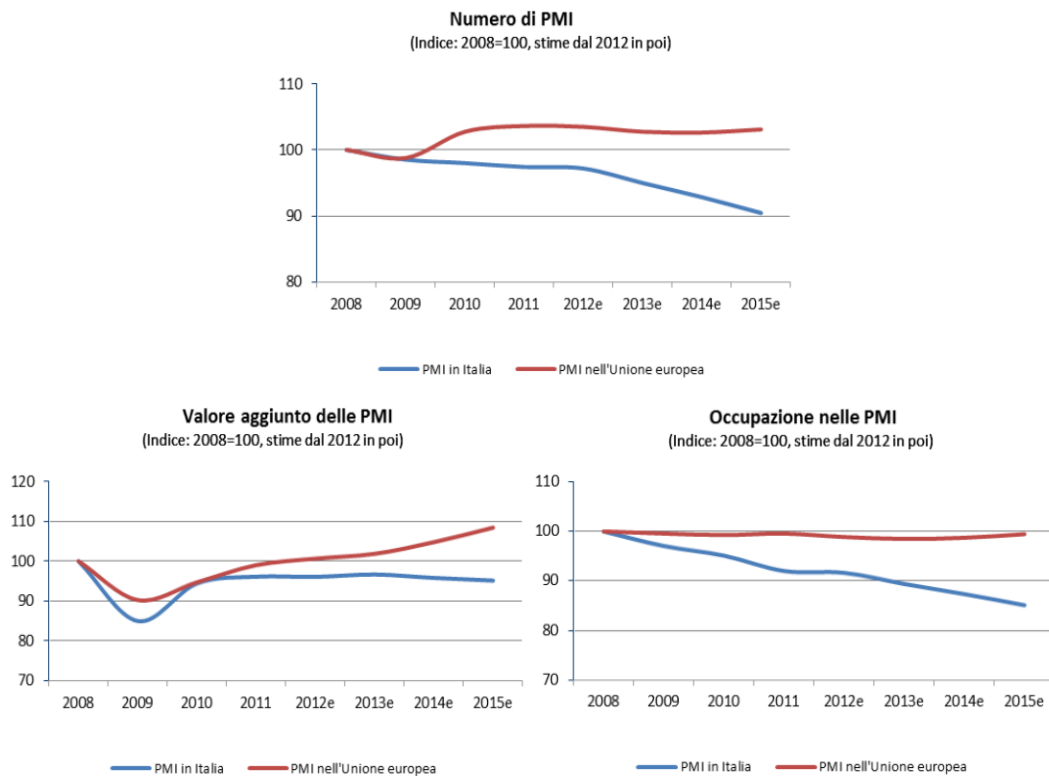
Figura 5– Condizioni di credito delle PMI e delle grandi aziende Italiane 2005 -13²⁸



A causa di ciò tra il 2008 e il 2013, il 5% delle PMI italiane ha cessato di esistere e, di questa percentuale, le piccole imprese hanno registrato la flessione più consistente con un -15%. Allo stesso modo anche il valore aggiunto delle PMI ha subito notevoli diminuzioni con un picco di -15% tra il 2008-9. Tuttavia si sottolinea che questo parametro sta lentamente riguadagnando terreno. Infatti nel 2013, il valore aggiunto delle PMI è stato inferiore del 3% rispetto ai livelli registrati prima della crisi. Si è anche riscontrato che le aziende di medie dimensioni del settore manifatturiero hanno aumentato il valore aggiunto fino a superare i livelli precedenti alla crisi, eppure questo dato non controbilancia gli altri risultati del medesimo settore. Per quanto riguarda, invece, la nascita di nuove imprese in Italia, nel 2013, si è registrato un modesto 2% in più rispetto al 2012 (Commissione Europea, 2014). Di seguito si veda la figura (Fig.6) dove si riporta il trend delle PMI italiane in comparazione con quelle europee.

²⁸ Tratto da OECD, Financing SMEs and Entrepreneurs, 2014.

Figura 6 – Trend PMI italiane europee 2005 -13²⁹



In generale, per quanto concerne la condizione economica futura italiana, le PMI non avranno un “terreno fertile”. Infatti, previsioni della Banca d’Italia sostengono che ci dovrebbe essere una modesta ripresa, che accelererà leggermente nel 2015, dove il PIL nazionale dovrebbe aumentare dell’1%. Nei riguardi dei consumi si prevede che rimarranno deboli danneggiando a loro volta l’occupazione la quale dovrebbe ricominciare a crescere intorno il 2015 (Commissione Europea, 2014).

In conclusione, si è potuto evincere che le PMI sono delle figure chiavi in termini occupazionali e di valore aggiunto, sia a livello europeo sia nazionale, che in questa categoria è rilevante anche la dimensione del capitalismo familiare, soprattutto nel nostro Paese. Inoltre che dalla caduta della Lehman Brothers nel 2008, dove la crisi finanziaria stravolse definitivamente i mercati, queste imprese hanno passato tempi

²⁹ I tre grafici presentano l'andamento delle variabili nel tempo. Per gli anni dal 2008 al 2014, essi riportano i valori relativi agli indici; il valore stabilito per l'anno di riferimento 2008 è 100. A partire dal 2012, i grafici riportano le stime dell'andamento nel tempo prodotte da DIW Econ sulla base dei dati per il periodo 2008-11 della banca dati sulle statistiche strutturali d'impresa di Eurostat. I dati riguardano "l'economia d'impresa" che comprende l'industria, l'edilizia, il commercio e i servizi, non sono comprese le imprese dei settori finanziario, agricolo, della silvicoltura e della pesca, né i servizi essenzialmente non commerciali come l'istruzione e la sanità. Tratto da Commissione Europea (2014).

molto duri e, tuttora, non si sono riprese. In tale situazione di recessione le PMI sono state maggiormente esposte a bassi livelli di sicurezza con conseguente aumento dei rischi lavorativi. Tuttavia nel prossimo paragrafo si osserverà come la dimensione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e lo stress lavoro correlato per le PMI siano delle variabili che possono contribuire, oltre al miglioramento della qualità lavorativa, a una diminuzione dei costi ed un aumento dei guadagni.

2.8 La valutazione e gestione dello stress lavoro correlato nelle piccole e medie imprese

Negli ultimi anni l'interesse legislativo e scientifico nei confronti della salute e sicurezza nelle PMI si è amplificato attraverso nuovi e differenti programmi di supporto e sostegno specifici per le suddette organizzazioni in diversi paesi europei. Allo stesso tempo, la letteratura evidenzia che le PMI tendono a sottovalutare i rischi derivanti dal loro ambiente di lavoro attribuendo una bassa priorità alle attività della salute e della sicurezza che non vengono riconosciute come uno degli obiettivi chiave dell'attività economica (EU-OSHA, 2009). Infatti, solo il 12% delle PMI riconoscono l'investimento nella gestione della salute e della sicurezza come un beneficio, mentre per le grandi aziende la percentuale supera il 65% (Kelloway e Cooper, 2011). La carenza di attenzione su queste tematiche è conferibile alle caratteristiche tipiche delle PMI come: il ruolo dell'imprenditore/proprietario; le relazioni sociali; la diversa natura di ogni impresa; la mancanza di conoscenza formale della salute e della sicurezza; e la scarsità di misurazione delle prestazioni economiche (Arewa e Farrell, 2012; EU-OSHA, 2009; ENWHP, 2001; Hasle e Limborg, 2006).

Per quanto riguarda il ruolo dell'imprenditore\proprietario risulta una figura chiave, infatti, la qualità e l'importanza riposte nella gestione della salute e della sicurezza nelle PMI dipende dalla visione, dalle esperienze e dai valori dell'imprenditore. La letteratura evidenzia come un numero cospicuo di imprenditori considerano tali attività di responsabilità dei dipendenti, essere un onere finanziario eccessivo e superfluo (ENWHP, 2001; Hasle e Limborg, 2006).

Mentre per quanto concerne la caratteristica delle relazioni sociali, le PMI si contraddistinguono per una forte atmosfera familiare, dove gli stessi membri familiari sono coinvolti nel processo lavorativo e le vite private e professionali si integrano. Tale ambiente confidenziale tende a creare una situazione di fiducia e lealtà reciproca tra i lavoratori ed il proprietario. In questo contesto, strutture formali, come una commissione ad hoc per la salute e la sicurezza, sono complessi sia da istituire che da sostenere (ENWHP, 2001; Hasle e Limborg, 2006).

Rispetto alla differente natura delle PMI, esse possono operare come imprese dinamiche e flessibili, abili ad innovare od operare tradizionalmente; essere basate sulla gestione

familiare; muoversi nei mercati locali o internazionali; possono essere inoltre *start-up*, cioè giovani imprese che generalmente sono considerate come organizzazioni fragili, che lottano per raggiungere il successo. Inoltre ogni PMI, rispetto alle altre organizzazioni operanti nello stesso settore economico, possiede necessità molto specifiche, riflesse nei diversi fornitori, clienti e concorrenti con cui interagiscono (EU-OSHA, 2009).

Per quanto riguarda, invece, la carenza di conoscenza formale, essa è dovuta al minor tempo che le PMI dispongono, a causa della loro economia di scala, da dedicare alla promozione dell'informazione ed alle attività di formazione inerenti la salute e la sicurezza. Inoltre, gli studi confermano una comune mancanza di consapevolezza fra i proprietari delle PMI, riguardo le implicazioni dei costi degli infortuni professionali e delle malattie, così come una tendenza per le PMI ad essere reattive, invece di adottare strategie preventive di salute organizzativa (Croucher e colleghi, 2013; ILO, 2014). Di conseguenza, quando la gestione della salute e della sicurezza viene implementata, essa tende ad essere a breve termine, mentre attività a lungo termine come, ad esempio, la prevenzione sono meno sviluppate (ENWHP, 2001). Per affrontare queste difficoltà, numerose sono state le iniziative adottate come, ad esempio: fornire consulenza ed informazioni tramite intermediari quali le istituzioni finanziarie; iniziative della catena di distribuzione, in termini di formazione in materia di salute e di sicurezza, prevista dalle grandi imprese per i loro fornitori di piccole e medie dimensioni e la diffusione dell'informazione attraverso i *mass media* come campagne televisive (ILO, 2014b).

Infine, un'ulteriore carenza di attenzione alle tematiche di salute e di sicurezza è dovuta ad una scarsità di misurazione delle prestazioni economiche. Infatti, per incoraggiare le PMI a riconoscere la salute e la sicurezza come un obiettivo chiave della loro attività economica, l'EU-OSHA propone un modello logico per la misurazione economica delle prestazioni elaborato da Warren (2005). Esso utilizza un processo a flusso continuo, con risultati finali definiti, dove gli ingressi influenzano direttamente gli esiti. Questo modello è particolarmente utile per le PMI poiché i fattori sui quali si incentra sono trasparenti e facilmente distinguibili all'interno di un'organizzazione. Tali fattori concernono gli input, cioè l'investimento complessivo nelle risorse; le attività, cioè le azioni intraprese; le uscite, cioè i prodotti creati e/o i servizi forniti in un determinato periodo; e i risultati cioè i profitti, la produttività e la qualità (Arewa e Farrell, 2012;

EU-OSHA, 2009). Di seguito si riporta una tabella (Tab.8) che esemplifica il modello di Warren.

Tabella 8 – Modello logico per lo sviluppo di misure di performance³⁰

INGRESSI	ATTIVITA'	USCITE	ESITI
<i>Denaro</i>	<i>Formazione</i>	<i>Numero di impiegati formati</i>	<i>Riduzione assenze per malattia</i>
<i>Personale</i>	<i>Investimenti</i>	<i>Numero di investimenti intrapresi</i>	<i>Aumento produttività</i>
<i>Attrezzatura</i>	<i>Mantenimento</i>	<i>Numero di attrezzature mantenute</i>	<i>Incremento profitti</i>
<i>Forniture</i>	<i>Interventi</i>	<i>Tipi di interventi intrapresi</i>	<i>Diminuzione passività</i>
<i>Strutture</i>			<i>Capitale umano più salutare</i>
			<i>Coerenza della prestazione</i>
			<i>Migliore prestazione</i>
			<i>Minori infortuni</i>
			<i>Incremento della produzione di beni e servizi</i>

Come riscontrato, alcune caratteristiche delle PMI possono causare una mancanza di attenzione rispetto alle tematiche della salute e della sicurezza. Tale mancanza fa sì che le suddette subiscano consistenti perdite dovute ad una sua limitata gestione, ed al contrario, un'adeguata attenzione sarebbe in grado di aiutarle a incrementare i propri benefici economici (EU-OSHA, 2009). Tali benefici, infatti, possono essere sia diretti come la riduzione dei premi assicurativi, dei costi delle controversie, dei costi per malattie, dei prodotti e materiali danneggiati, il miglioramento della produzione e la

³⁰ Tale tabella è tratta e tradotta da EU-OSHA (2009).

diminuzione dei costi degli infortuni e dei ritardi di produzione, sia indiretti come la riduzione dell'assenteismo, del turnover, il miglioramento dell'immagine corporativa, della soddisfazione lavorativa e l'aumento della probabilità della chiusura di contratti a buon fine (EU-OSHA, 2009). La letteratura evidenzia inoltre che, nonostante sia da tenere in considerazione la specificità del rischio e del settore economico dell'organizzazione, i rischi dell'ambiente lavorativo nelle PMI sono elevati, mentre la capacità di poterli controllare sia relativamente bassa a causa delle limitate risorse, sia economiche che umane di cui dispongono, della specifica organizzazione del lavoro e della tecnologia impiegata (Hasle e Limborg, 2006; Croucher e colleghi 2013). Infatti come sottolinea anche Health and Safety Executive inglese le PMI riscontrano più incidenti lavorativi rispetto alle grandi organizzazioni (HSE, 2007).

Se quanto evidenziato precedentemente rispetto alla gestione generale della salute e della sicurezza risulta avere delle specificità, le stesse, di conseguenza si riscontrano nella valutazione del rischio lavorativo. Infatti, la modalità attraverso la quale le PMI si avvicinano alla valutazione del rischio lavorativo è fortemente influenzata dalla loro specifica struttura, nonostante ciò, come evidenzia l'EU-OSHA (2008), esistono caratteristiche applicabili alla maggior parte delle PMI come: il dialogo informale; la condivisione dell'attività lavorativa tra datore e dipendenti; la flessibilità; la velocità dei processi decisionali; l'atmosfera familiare e la comunicazione agevole. D'altra parte, in questo tipo d'impresе si evidenziano alcune lacune quando si tratta di valutazione del rischio. Infatti le tipiche problematicità che devono essere affrontate comprendono: l'esiguo grado di delegazione, la mancanza di una visione strategica di lungo periodo e la minore valutazione formale del rischio (EU-OSHA, 2008). Al fine di implementare un miglioramento nella gestione e nella valutazione della salute e della sicurezza sul lavoro nelle PMI un contributo, oltre a quello governativo, potrebbe provenire da attori esterni come i sindacati a livello settoriale o locale, le associazioni datoriali, le organizzazioni professionali o le trilaterali. A tal proposito, in letteratura, sono state trovate prove che il contributo del dialogo sociale a livello settoriale ed aziendale su questi temi influenza il miglioramento delle condizioni lavorative. Infatti, sia studi dell'EU-OHSA sia quelli dell'Eurofound sostengono che, per ottenere interventi efficaci ed osservare reali miglioramenti delle condizioni di lavoro in generale, questi diversi attori devono lavorare insieme nei loro interessi comuni, al fine di raggiungere sia una

comprensione condivisa delle problematiche da risolvere, sia una situazione *win-win* (EUROFOUND e EU-OSHA, 2014).

Quindi da quanto emerso finora, la gestione e la valutazione della salute e della sicurezza nelle PMI richiedono un approccio diverso da quello di una grande organizzazione (EU-OSHA, 2008) e di conseguenza anche la gestione e la valutazione dello stress lavoro correlato necessita di criteri e metodi distinti. Infatti, in letteratura si evidenzia che questa tipologia di rischio già di per se è difficilmente integrata nella gestione della salute e della sicurezza. In generale, meno del 30% delle aziende europee mette in atto delle procedure per affrontare questo rischio; tuttavia, qualora si approfondisce il dato, emerge che nelle imprese di grandi dimensioni questa percentuale cresce tra il 40 e il 50%, mentre nelle aziende dai 10 ai 19 dipendenti la percentuale scende al 20% (EUROFOUND e EU-OSHA, 2014). Quindi, anche questo dato sottolinea che vi sia la necessita di trovare ulteriori “vie” per implementare la gestione e la valutazione di questo rischio in queste imprese.

In particolare, le PMI si differenziano dalle grandi imprese in termini di strutture e caratteristiche contestuali, come la struttura organizzativa, la responsabilità sociale, la natura del lavoro e l’ambiente lavorativo le quali sono strettamente correlate con il vissuto lavorativo e, di conseguenza, si riflettono in differenti esperienze di stress lavoro correlato (Lai e colleghi, 2013). Ad esempio, infatti, vi sono diverse problematiche che coinvolgono principalmente le PMI come disporre di un solo superiore e non poter quindi ricorrere ad un secondo in momenti di attriti relazionali con il primo, oppure fruire di esigue opportunità di formazione o disporre di un limitato *network* di colleghi con i quali interagire. Si sottolinea anche che le percezioni riguardanti il lavoro nelle PMI possono essere differenti ed a volte opposte. Infatti, esse possono essere descritte come luoghi di lavoro sereni ed informali e con migliori condizioni lavorative rispetto alle grandi organizzazioni, oppure, come luoghi di sfruttamento caratterizzati da basse e pericolose condizioni lavorative e povere relazioni tra colleghi (Kelloway e Cooper, 2001).

Tra i differenti stressor che un lavoratore può affrontare ve ne sono alcuni comuni, a prescindere dalla dimensione aziendale; tra questi si possono trovare: il sovraccarico lavorativo, il conflitto di ruolo, la preoccupazione per la carriera professionale e la mancanza di chiarezza del ruolo. Tuttavia, la letteratura evidenzia che il personale delle

PMI dimostra complessivamente minori livelli di stress lavoro correlato rispetto alle grandi organizzazioni, ma nello stesso tempo, quando vengono controllate determinate caratteristiche individuali e organizzative, il livello di stress risulta maggiore (Lai e colleghi, 2013).

Infatti, determinati fattori quali il sovraccarico lavorativo e le ridotte prospettive di carriera professionale aumentano l'esperienza di stress lavoro correlato e tali relazioni sono maggiori nelle PMI rispetto alle grandi organizzazioni. Le relazioni lavorative positive, invece, diminuiscono l'esperienza di stress lavoro correlato e tale relazione è più forte nelle PMI (Lai e colleghi, 2013).

Nei riguardi delle possibilità di sviluppo professionale, le PMI offrono esigue attività di formazione, limitati percorsi di carriera professionale e minori protezioni verso i licenziamenti, inducendo il lavoratore a sentirsi minacciato rispetto alle sue prospettive di carriera (Lai e colleghi, 2013).

Per quanto riguarda, invece, il sovraccarico lavorativo esso risulta caratterizzare principalmente le PMI. Questo stressor è conseguenza dell'insufficienza di personale a causa delle esigue risorse economiche per far fronte a nuove assunzioni, dell'inadeguata conoscenza dei bisogni delle risorse umane e delle limitate retribuzioni. In tale situazione, per il lavoratore aumenta il carico lavorativo e di conseguenza accresce il rischio d'esposizione allo stress lavoro correlato (Kelloway e Cooper, 2001). Questo fattore nelle PMI viene anche ricondotto all'intenso carico di attività di tali imprese, dove generalmente i posti di lavoro, oltre a non essere chiaramente definiti, raccolgono differenti ruoli e compiti. In termini di ore di straordinari, il sovraccarico lavorativo è considerato come la modalità più adeguata nelle PMI, sia per far fronte alla flessibilità numerica delle risorse umane interne, sia per controllare i picchi di produzione (Lai e colleghi, 2013). In una tale situazione nelle PMI viene richiesto ai dipendenti di poter assumere qualsiasi ruolo, questo conduce all'aumento delle richieste e dello stress. Contemporaneamente però, tali compiti addizionali, aggiungono diversità al posto di lavoro ed innalzano il livello di controllo dell'individuo sulla propria vita lavorativa, fattori, quest'ultimi, che diminuiscono i livelli di stress. Di conseguenza esiste un livello ottimale di richieste, di controllo e di diversità nel quale i lavoratori si sentono stimolati e motivati; tuttavia al di sotto o al di sopra di tale livello si presenta una situazione stressante (Kelloway e Cooper, 2001).

Oltre al fattore di sovraccarico lavorativo, secondo Vanishree (2014), ci sono ulteriori fattori che si riscontrano nelle PMI, questi sono il sovraccarico, l'ambiguità ed il conflitto di ruolo. L'Autore considera il sovraccarico di ruolo la pressione in termini di tempo, l'esecuzione di compiti eccessivamente difficoltosi o non necessari ed il comportamento irrispettoso da parte del supervisore. L'ambiguità di ruolo fa riferimento invece, alla non chiarezza degli obiettivi, dell'autorità, della responsabilità ed all'assenza di un orientamento appropriato. Infine, il conflitto di ruolo include le insufficienti risorse, la mancata corrispondenza tra capacità e requisiti, le richieste incompatibili provenienti da due o più persone e l'obbligazione di svolgere l'attività lavorativa in una maniera distinta. Questi suddetti fattori sono positivamente correlati con lo stress lavoro correlato e si riflettono nei lavoratori attraverso una limitata concentrazione e scarsa abilità decisionale.

Infine, un ulteriore fattore caratteristico nelle PMI sono le relazioni lavorative tra i dipendenti e il proprietario, le quali dimostrano una doppia valenza. Infatti possono portare ad una migliore comprensione del lavoro e dei rischi connessi, ma nello stesso tempo possono causare problemi se vi è una rottura e, di conseguenza, produrre una perdita di fiducia nella relazione (Kelloway e Cooper, 2001). Sempre per quanto concerne le relazioni lavorative, nelle PMI, esse si dimostrano più personali e informali, caratterizzate da contatti quotidiani tra i dipendenti ed il proprietario; di conseguenza possono essere più soddisfacenti, in quanto il riconoscimento dei bisogni e delle capacità dei lavoratori è maggiore (Lai e colleghi, 2013). Per quanto riguarda le conseguenze dello stress lavoro correlato nelle PMI, si riscontrano implicazioni sia a livello individuale, in termini di salute fisica e psicologica, che per l'economia dell'impresa³¹. Ciò nonostante, si sottolinea che per alcune aziende, in particolare le micro e le piccole imprese, i dati disponibili solitamente sono limitati; a causa di ciò, è difficoltoso includere tutti i possibili costi e variabili per calcolare l'onere finanziario di questo rischio (EU-OSHA, 2014). Tuttavia, in letteratura si evidenzia che l'assenteismo, ad esempio, è una delle conseguenze che per le PMI risulta avere un costo importate e difficile da sostenere. Questo perché, essendo formate da piccoli gruppi di lavoratori, quando anche solo un membro è assente può risultare difficoltoso riorganizzare i ruoli

³¹ Per un approfondimento generale sulle tematiche inerenti le conseguenze dello stress lavoro correlato si veda § 2.5 e 2.6.

lavorativi e far fronte alla perdita, sia di manodopera, sia della conoscenza operativa che ne comporta (Kelloway e Cooper, 2001). Ulteriori oneri economici sono i costi legali relazionati ai casi di stress lavoro correlato, questi possono essere elevati e incidere più seriamente nelle PMI, rispetto alle grandi imprese, in quanto le prime si assicurano in minor misura contro tali azioni. La letteratura evidenzia, inoltre, che lo stress lavoro correlato nelle PMI aumenta il rischio di infortuni lavorativi. In particolare, in questo tipo di aziende, gli elevati livelli di stress lavoro correlato sono causati, sia da lavori con elevate richieste, sia da un basso controllo lavorativo. Per quanto riguarda il primo aspetto è caratterizzato da incarichi eccessivi o complessi, da insufficienza di tempo per compiere i compiti e da richieste contrastanti, mentre il secondo è inteso in termini di libertà decisionale, la quale amplifica il rischio di infortuni lavorativi (Kim e colleghi, 2009).

Come evidenziato precedentemente, la numerosità e la diversità delle PMI rende difficoltoso un unico approccio alla gestione ed alla valutazione dello stress lavoro correlato. Inoltre, molte ricerche inerenti la gestione e la valutazione di questo rischio sono focalizzate nelle grandi imprese e, tali metodologie e strumenti, sono difficilmente applicabili alle PMI (Kelloway e Cooper, 2001). Infatti, se si osservano il numero di implementazioni di procedure preventive o valutative relative allo stress lavoro correlato, la dimensione aziendale è una variabile rilevante, risulta così, che le imprese di grandi dimensioni hanno un numero maggiore, da quelle più piccole, in termini di interventi posti in essere, rispetto a questo rischio (EUROFOUND e EU-OSHA, 2014).

In generale, il successo di una politica aziendale inerente lo stress lavoro correlato dipende dal dialogo costruttivo e dagli accordi tra le diverse parti³² interessate di un'azienda. Tuttavia nelle micro e nelle piccole imprese questa interazione potrebbe avvenire tra il datore di lavoro ed un rappresentante dei lavoratori o, direttamente con tutto il personale. Nello specifico, la politica aziendale di questo rischio dovrebbe essere adeguata alle sue dimensioni e specificità, fornendo informazioni esplicite sullo scopo e sugli obiettivi della politica, sulle responsabilità della gestione e del personale, sulle responsabilità dei soggetti rilevanti, sulla valutazione ed il monitoraggio del rischio stress lavoro correlato, e sulle responsabilità per la gestione e la valutazione della politica stessa. Tuttavia, per le aziende più piccole, le politiche dello stress lavoro

³² Le parti interessate, a seconda dei casi, comprendono il datore di lavoro, i dirigenti, i dipendenti, l'RSPP, l'RLS e le rappresentanze sindacali.

correlato potrebbero essere sviluppate più semplicemente limitandosi alle definizioni ed alle azioni di carattere generale, così come a brevi descrizioni delle responsabilità del datore di lavoro, dei responsabili, se ci sono, e dei membri del personale (EUROFOUND e EU-OSHA, 2014).

In generale le metodologie e gli strumenti per la valutazione e la gestione dello stress lavoro correlato dovrebbero considerare la specificità e le peculiarità del contesto, raccogliere un sufficiente grado d'informazioni per contrastare tale rischio senza necessitare né di troppe risorse né di troppo tempo (Nardella e colleghi, 2011; Hasle e Limborg, 2006). In letteratura ne esistono alcuni specifici per le PMI, tra questi si presentano alcuni esempi come quello del *Work positive*, del *Business in Mind*, e della *Checklist Stress Lavoro-correlato (CLS)*.

Il “*Work positive*” è un processo per la gestione dello stress lavoro correlato diviso in cinque fasi specifico per le PMI e applicabile in tutti i settori. Permette a tali imprese l'autoidentificazione dei rischi da stress lavoro correlato ed indirizza le attività da svolgere per la loro gestione. Tale processo è supportato da un pacchetto di risorse che include uno strumento per l'analisi comparativa, un questionario per la valutazione dei rischi, materiale di orientamento, istruzioni applicative, orientamento in materia di riduzione dei rischi, studi di casi ed un pacchetto per la conduzione delle analisi.

Le cinque tappe del processo concernono:

1. Aumento della consapevolezza, dimostrazione e generazione di impegno;
2. Analisi comparativa;
3. Identificazione dei rischi, con l'uso del questionario per la valutazione dei rischi;
4. Identificazione e applicazione delle soluzioni;
5. Valutazione delle soluzioni e analisi dei rischi.

Il questionario per la valutazione dei rischi indaga la presenza o l'assenza di fattori organizzativi noti come causa di stress lavoro correlato, viene somministrato a tutti i dipendenti e richiede ai singoli lavoratori di valutare le proprie risposte a temi specifici.

Di seguito si riporta una tabella (Tab.9) dove vengono presentate le aree indagate dal questionario.

Tabella 9 – Categorie dei fattori causa stress³³

Categoria dei fattori causa di stress	Fattori causa di stress inclusi nella categoria
Struttura e stile della gestione	<i>Struttura, stile e comunicazione della gestione</i>
Gestione delle risorse umane	<i>Procedure di selezione, feedback, retribuzione, formazione, incentivazione-opportunità, procedure disciplinari, rapporti interpersonali, salute e sicurezza.</i>
Processo di lavoro	<i>Durata del lavoro, schemi evolutivi (shift pattern), regime lavoro/riposo, carico di lavoro, controllo qualità, impostazione obiettivi, formazione.</i>
Caratteristiche del lavoro	<i>Varietà delle competenze, identificazione delle mansioni, importanza delle mansioni, autonomia, feedback.</i>
Struttura ambientale sociale/tecnico	<i>Lavoro in squadra e di gruppo, mutamenti tecnologici, struttura ambientale.</i>
Incidenti	<i>Esubero, riorganizzazione, assorbimento.</i>

Al fine di aumentare la comprensione per l'utenza sono state sviluppati differenti documenti introduttivi e guide del pacchetto. Nello specifico, sono state considerate tre utenze: i dirigenti, i dipendenti e gli attuatori cioè i responsabili della valutazione dei rischi. Di seguito si riporta una tabella (Tab.10) dove si presentano i differenti contenuti rispetto alle utenze.

Tabella 10– Contenuti dei documenti introduttivi³⁴

Introduzione per i dirigenti	Introduzione per i dipendenti	Istruzioni per l'attuazione
<i>Che cos'è lo stress?</i>	<i>Che cos'è lo stress?</i>	<i>Descrizione delle cinque fasi di applicazione del processo.</i>
<i>Perché è opportuno gestire i rischi.</i>	<i>Segni di stress.</i>	<i>Esempi di misure di riduzione del rischio per i più comuni fattori causa di stress.</i>
<i>Quali sono le cause dello</i>	<i>Cause dello stress legato al lavoro.</i>	

³³ Tale tabella è tratta da EU-OSHA (2003).

³⁴ Tale tabella è tratta da EU-OSHA (2003).

stress sul lavoro.

Come gestire questi rischi. Lavorare in collaborazione per affrontare problemi legati allo stress legato al lavoro.

Ruolo del datore di lavoro.

Ruolo dei dipendenti.

Cose fare se si è già vittime dello stress.

Il pacchetto Work positive presenta vari punti di forza, come il suo carattere preventivo, il suo approccio valutativo dei rischi e la ciclicità nel controllo, la sua sistematicità nell'individuazione dei rischi e la sua efficace identificazione delle strategie di controllo. Tale pacchetto ha il fine di coinvolgere tutti gli attori interessati al processo di valutazione dello stress lavoro correlato mirando al loro pieno impegno (EU-OSHA, 2003).

Focalizzato, invece, nel problema della limitata disponibilità di tempo per poter partecipare a percorsi formativi o *workshop* presenziali, riscontrato nelle PMI, il programma Business in Mind concerne di video recapitati ai direttori/proprietari delle stesse. L'obiettivo del programma d'intervento è quello di migliorare la salute mentale dei direttori delle PMI ed esaminare, attraverso cambiamenti positivi nell'ambiente psicosociale di lavoro, se la salute mentale dei dipendenti migliora al migliorare quella del direttore. Il miglioramento della salute mentale dei direttori/proprietari concerne lo sviluppo del loro capitale psicologico, come ad esempio l'autoefficacia e la flessibilità, e le loro abilità e capacità di affrontare lo stress lavoro correlato (Martin e colleghi, 2009).

Infine, per quanto riguarda la CLS è uno strumento italiano calibrato, per aziende di piccole dimensioni, inferiori a 50 lavoratori. Tale strumento consta di tre scale che indagano la cultura organizzativa, il carico di lavoro e la qualità delle relazioni e sostegno e si compone di 18 item. Gli Autori sostengono che questo strumento è stato ideato attraverso una prospettiva non universalista ma al contrario hanno cercato di identificare degli standard di riferimento per le micro e le piccole imprese. Secondo gli

stessi lo strumento è in grado di studiare i fenomeni organizzativi particolarmente critici dato che attraverso carico di lavoro e cultura organizzativa lo strumento è un buon predittore del numero degli infortuni e dell'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale (Curzi e colleghi, 2013; Nardella e colleghi, 2011).

Come evidenziato dal paragrafo, lo stress lavoro correlato e in generale la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, pur essendo delle variabili importanti per una efficiente ed efficace organizzazione del lavoro, nelle PMI non sono, per differenti motivi, gestite con la dovuta attenzione. È per questo, quindi, che vi è la necessità di trovare ulteriori modelli che ne permettano una più agevole gestione al fine di poter diminuire gli incidenti nei luoghi di lavoro e, di conseguenza, i costi correlati aumentando anche, il benessere nei lavoratori.

Capitolo III

Metodologia ed esperienze del laboratorio “stress e lavoro” della AO Papa Giovanni XXIII di Bergamo: il modello consortile per la valutazione del rischio stress lavoro correlato nelle PMI

Sommario: 3.1 Premessa. - 3.2 Il “Modello Consortile”. 3.3 Le imprese oggetto d’indagine e gli strumenti utilizzati. - 3.3.1 Settore edile. - 3.3.2 Settore panificazione. - 3.4 I risultati dell’indagine. - 3.4.1 Settore edile. - 3.4.2 Settore panificazione. - 3.5 Conclusioni dell’indagine - 3.5.1 Settore edile. - 3.5.2 Settore panificazione.

3.1 Premessa

Come è emerso nei precedenti capitoli, in ambito comunitario, vi è stata una crescente attenzione rispetto alla salute e alla sicurezza nei luoghi di lavoro. Infatti le strategie comunitarie che si sono susseguite negli anni, hanno promosso un generale benessere nei luoghi di lavoro, una diminuzione dei rischi, una maggiore attenzione nei riguardi del rischio stress lavoro correlato e un particolare rafforzamento delle capacità delle micro e piccole imprese di mettere in atto misure di prevenzione dei rischi in termini di efficienza e di efficacia.

Negli ultimi cinque anni, tuttavia, la congiuntura economica ha avuto delle ripercussioni negative anche in questo ambito. Infatti, la crisi finanziaria prima e quella reale poi hanno contratto notevolmente i consumi e la liquidità aggravando l’accesso al credito per tutto il tessuto produttivo. In tale situazione, per le imprese non è stato facile investire nella tutela della salute e della sicurezza e questo ancor di più per le PMI. Queste ultime, come già riferito, presentano delle specificità rispetto alle imprese di maggiore dimensione. Tali specificità fanno sì che i processi di gestione organizzativa applicati in genere alle grandi imprese non sempre sono efficaci nelle PMI. Infatti nelle imprese di piccola e media dimensione: il ruolo dell’imprenditore/proprietario è anche quello di lavoratore spesso più esposto a rischio dei suoi dipendenti; la cultura della prevenzione e sicurezza è insufficiente; le relazioni interne sono meno complesse e più

flessibili ma vi una minore disponibilità economica e un minor numero di persone dedicate ai temi della tutela.

Tutto ciò influisce negativamente nella stima e gestione delle tematiche riguardanti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro. Di conseguenza vi sono maggiori esposizioni ad agenti di rischio e le azioni di prevenzione e bonifica sono frequentemente inadeguate. Nelle PMI, rispetto le grandi imprese, sono infatti più elevati gli indici di frequenza e gravità degli infortuni e delle malattie professionali. Tutto questo comporta, inoltre, una maggiore difficoltà quando si deve affrontare il tema della valutazione e gestione del rischio stress lavoro correlato con conseguenze sia organizzative sia relazionali, difficili da rilevare puntualmente, ma che purtroppo riguardano numerose imprese e una grossa percentuale di lavoratori. Le PMI, come già evidenziato, rappresentano il cardine portante dell'economia europea e di quella italiana ed apportano un notevole contributo sia nel versante dell'occupazione sia sul valore aggiunto prodotto.

Di conseguenza, in Italia, si pone in termini più eclatanti la necessità di mettere a punto modelli che valutino in maniera efficace il rischio stress lavoro correlato in queste tipologie aziendali.

Per tali motivi, avvalendosi dell'esperienza maturata in campo del "Laboratorio stress e lavoro" della AO Papa Giovanni XXIII, si propone il "Modello Consortile" finalizzato alla valutazione dello stress lavoro correlato nelle micro e piccole imprese, anche ai fini della sua validazione. Tale modello prevede una procedura semplificata e duttile che consideri e valorizzi al meglio le specificità di settore e di rischio nelle varie "tipicità" che caratterizza l'universo delle PMI.

3.2 Il “Modello Consortile”

Per rispondere sia agli obblighi di legge sia alle specificità delle PMI per gestire e valutare il rischio stress lavoro correlato, si è cercato di sviluppare una procedura che permettesse sia di valutare il rischio in un modo accurato con l'esplicito obiettivo di sensibilizzare datori di lavoro (DL) e lavoratori al tema della “salute organizzativa”, sia di proporre un percorso di valutazione che non fosse particolarmente oneroso per le aziende. In sintesi, il “momento valutativo” non è il solo obiettivo dell'indagine ma dovrebbe essere correlato allo sviluppo di una cultura della prevenzione in azienda che dovrebbe favorire non solo la stima ma anche la gestione dei rischi lavorativi considerando in primis le piccole dimensioni dell'azienda. Per tali motivi si è sviluppato il “Modello Consortile” che è una procedura che presuppone di valutare il rischio stress lavoro correlato contemporaneamente in più PMI appartenenti al medesimo settore produttivo, simili per rischi ed organizzazione del lavoro.

L'obiettivo strategico è quello di avere una popolazione di studio sufficientemente ampia per raccogliere le informazioni necessarie a sviluppare proposte di miglioramento fondate, come avviene per una grande impresa, composta però, in questo caso da numerose micro e piccole imprese.

Il “Modello Consortile”, oltre a rispettare i contenuti minimi presentati dalla Commissione Consultiva, si basa su sei *elementi fondanti* sui quali si costruisce una procedura di valutazione del rischio stress lavoro correlato e si sviluppano proposte di miglioramento condivise e gestibili. Tali elementi sono: il *concetto di salute organizzativa*; il *multi-metodo*, cioè l'utilizzo di strumenti che permettano un focus sia oggettivo che soggettivo; la *partecipazione attiva* dei lavoratori e delle figure della prevenzione interne ed esterne all'azienda; la *duttilità*; il coinvolgimento di “*sovrasttrutture*”³⁵, cioè parti terze che rappresentino le aziende come le associazioni imprenditoriali di categoria e/o gli enti bilaterali; e un *team di valutatori esperti* che appartengano alla sfera della medicina del lavoro e della psicologia.

In virtù di questi elementi fondanti il “Modello Consortile”, inoltre, presuppone quattro momenti necessari nella sua attuazione questi sono degli *incontri preliminari* per conoscere le caratteristiche e le modalità di produzione, la *raccolta dei dati oggettivi*, la

³⁵ In questo caso il termine sovrastuttura ha una valenza astratta usata per rappresentare un insieme di organizzazioni afferenti ad un determinato settore che non esisterebbero se non ci fosse il settore stesso.

raccolta dei dati soggettivi e il feedback sulla valutazione. Di seguito si descrivono gli elementi fondanti che caratterizzano tale procedura attraverso cui si giustificano i quattro momenti necessari del processo valutativo.

Il “Modello Consortile” si sviluppa partendo dalla ricollocazione della valutazione del rischio stress lavoro correlato in un più ampio concetto di “salute organizzativa” che si focalizza sulle pratiche e i dispositivi culturali aziendali e sulla loro capacità di configurarsi come risorsa utile a promuovere il benessere dei lavoratori. Nel caso specifico, riprendendo le teorie di Avallone, la salute organizzativa è descritta sia in termini di salute individuale sia organizzativa: da un lato si tutela l'individuo rendendolo meno soggetto allo stress lavoro correlato e dall'altro si migliora l'efficacia e l'efficienza organizzativa dell'azienda.

Per le ragioni sopra citate il “Modello Consortile” si pone come un approccio multi-metodo perché prevede sia una raccolta ed elaborazione di dati oggettivi sia di dati soggettivi che consentono una più approfondita compressione del rischio in una determinata organizzazione.

Un altro aspetto che caratterizza la procedura è il coinvolgimento e la partecipazione, in tutte le fasi del processo valutativo, di tutte le “figure della prevenzione” interne ed esterne all'azienda (DL, RSPP, MC ed RLS) e dei lavoratori come d'altronde indica la Commissione Consultiva. Infatti, è proprio attraverso la partecipazione attiva e la condivisione degli obiettivi e delle procedure che una valutazione può migliorare la sua efficacia soprattutto quando dovranno essere prese decisioni sulle aree e modalità di miglioramento.

La procedura ha inoltre un approccio che è più idiografico che nomotetico. Infatti, il “Modello Consortile” presuppone un approccio al processo di valutazione del rischio stress lavoro correlato non universalistico in quanto presuppone che ogni realtà sia differente e porti con sé delle specificità che vanno considerate e valorizzate ai fini valutativi. Di conseguenza, questa duttilità permette al valutatore di calibrare e modulare le fasi della valutazione scegliendo gli strumenti più appropriati a seconda del contesto in cui si trova. Infatti, come emerge nel secondo capitolo, le PMI si caratterizzano per una notevole varietà di tipologie e di dimensioni (micro, piccole e medie), anche all'interno dello stesso settore produttivo, con caratteristiche organizzative originali. Pertanto grazie a questa sua duttilità, il “Modello Consortile”

permette di “vestire” al meglio, adattando, la valutazione del rischio legandola alle specificità di settore e di conseguenza di far ricadere su ogni singola azienda i risultati in termini di informazioni sui rischi, di aree e modalità di miglioramento altrimenti non ottenibili valutando la singola azienda.

Proprio per rispondere a questi elementi fondanti di partecipazione e di duttilità nel “Modello Consortile” vi è la necessità di coinvolgere nel processo valutativo delle “sovrastutture” che rappresentino il settore industriale dove viene svolta la valutazione del rischio stress lavoro correlato. La partecipazione di queste organizzazioni come associazioni di categoria, comitati paritetici, associazioni datoriali, organizzazioni professionali, sindacati a livello settoriale o locale³⁶ o organizzazioni trilaterali risulta necessaria essenzialmente per tre motivi. Il primo motivo è che il coinvolgimento di queste organizzazioni come promotori dell’iniziativa permette già dall’inizio di avere informazioni dettagliate e aggiornate sul contesto (settore/comparto) che si deve indagare, le caratteristiche più importanti da prendere in considerazione, i rischi, i modelli organizzativi e le criticità sulla base delle quali orientare il processo e gli strumenti di valutazione. Il secondo motivo è dovuto dal fatto che è attraverso queste “sovrastutture” che è possibile coinvolgere le PMI che dovranno partecipare al processo di valutazione del rischio. Oltre ad essere un canale di comunicazione, le “sovrastutture” sono anche un setting a volte reale, a volte virtuale, dove i differenti DL possono sentirsi a proprio agio, diminuendo così possibili resistenze e creando delle dinamiche che aumentando il loro coinvolgimento e la loro disponibilità di partecipazione. Terzo, ma non per importanza, è il fatto che attraverso le “sovrastutture” a cui le aziende sono fidelizzate, si riesca a rendere più efficace l’azione di “sensibilizzazione di categoria”, in modo particolare dei DL, rispetto al rischio stress lavoro correlato. Le aziende coinvolte sono inoltre una efficace cassa di risonanza per le aziende che non hanno ancora deciso se aderire o meno alla valutazione. Il ruolo degli enti bilaterali e delle associazioni imprenditoriali ed il loro coinvolgimento è auspicato dagli stessi documenti della Comunità Europea, riportati nei precedenti capitoli³⁷, i quali sostengono che il contributo del dialogo sociale a livello

³⁶ Qualora nel settore da indagare ci sia una forte sindacalizzazione.

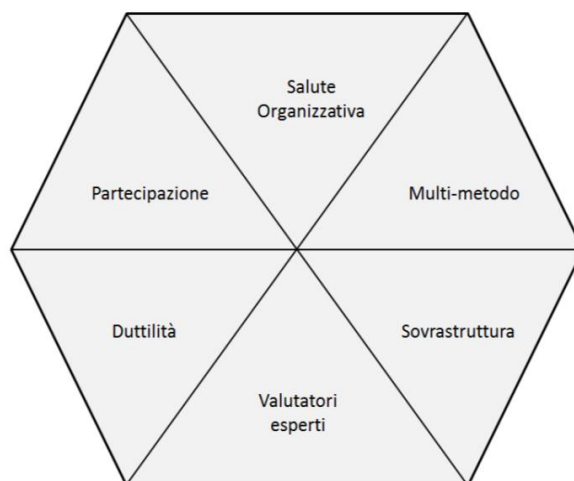
³⁷ Nello specifico si veda il § 2.8. Si ricorda, inoltre, che anche a livello macro il coinvolgimento di terze parti nella salute sicurezza apporta benefici, infatti, si veda il §1.5 nella sezione che tratta l’implementazione degli accordi europei in differenti Stati Membri.

settoriale e aziendale su questi temi ottiene migliori risultati se sono coinvolte le associazioni delle parti sociali.

Infine il sesto elemento fondante del “Modello Consortile” riguarda la partecipazione nella valutazione del rischio stress lavoro correlato di un team di esperti afferenti all’area della medicina del lavoro e della psicologia del lavoro. Nel caso specifico questo team risiede proprio nel “Laboratorio stress e lavoro” della AO Papa Giovanni XXIII di Bergamo. In tale Laboratorio le due professionalità presenti collaborano in termini paritetici, ognuna per le proprie competenze, al fine di ottenere i migliori risultati. Infatti, come precedentemente riportato, sia il ruolo del medico del lavoro (competente) sia quello dello psicologo sono essenziali per una appropriata valutazione. Questo perché il ruolo dei due professionisti, si configura con una funzione consulenziale nei confronti del DL e dei lavoratori in una prospettiva che vede, nello specifico, il medico del lavoro e medico competente come “Consulente Globale” da *“coinvolgere in tutte le fasi e i momenti della vita aziendale riguardanti i temi della sicurezza e della tutela della salute nei luoghi di lavoro, anche prescindendo dall’esistenza dell’obbligo di effettuazione della sorveglianza sanitaria”* (Mosconi e colleghi, 2013). Mentre quello dello psicologo, nelle realtà più complesse come in questa procedura, deve essere presente fin dalle prime fasi del percorso valutativo per approfondire, in modo particolare, la “percezione soggettiva” (Mosconi e colleghi, 2013).

Di seguito si ripota una figura (Fig.7) riepilogativa che riassume graficamente i sei elementi fondanti del “Modello Consortile”.

Figura 7 – Elementi fondanti.



Concludendo il modello permette di valutare il rischio stress lavoro correlato in un insieme di aziende con caratteristiche produttive ed organizzative simili e di ogni singola azienda che potrà “beneficiare” dei risultati, ma soprattutto delle proposte di soluzione, dell’indagine complessiva altrimenti non valutabili o quantomeno di più difficile valutazione e a costi sicuramente più elevati.

L’applicazione del “Modello Consortile” consente anche di migliorare la procedura stesso avendo l’opportunità di documentare in campo situazioni non previste e proposte di miglioramento che vanno ad arricchire una banca dati delle soluzioni. Pertanto l’output di questa procedura si configura come un report del settore/comparto o consorzio di imprese da cui discendono singoli report afferenti alle singole aziende che hanno partecipato al processo valutativo al fine di soddisfare gli obblighi di legge andando ad integrare il DVR dell’impresa.

Obiettivo del presente studio è quello di presentare l’esperienza del “Laboratorio stress e lavoro” della AO Papa Giovanni XXIII di Bergamo che ha portato alla definizione della procedura, ovvero il “Modello Consortile” per la valutazione del rischio stress lavoro correlato nelle micro e piccole imprese. Per tali motivi verranno presentate due esperienze di valutazione del rischio: la prima nel settore edile³⁸ che ha coinvolto 49 imprese e l’altra del settore della panificazione³⁹, che ha coinvolto 94 imprese che hanno consentito sviluppare la procedura valutativa.

³⁸ Parziali fasi e dati dell’indagine sono stati pubblicati in M.S. Spada, A. Caffi, R. Ramponi, G. Mosconi, *Valutazione del rischio stress lavoro-correlato nelle imprese edili afferenti al CPT di Bergamo*, in *Giornale Italiano Di Medicina Del Lavoro Ed Ergonomia*, 2011, 33,3, Suppl 2, 382-384.

³⁹ Parziali fasi e dati dell’indagine sono stati pubblicati in M.S. Spada, P. Braibanti, A. Caffi, R. Ramponi, V. Strappa, G. Mosconi, *Valutazione del rischio stress lavoro-correlato nelle imprese panificatrici afferenti all’Aspan di Bergamo*, in *Giornale Italiano Di Medicina Del Lavoro Ed Ergonomia*, 2011, 33,3, Suppl 2, 381-382.

3.3 Le imprese oggetto d'indagine e gli strumenti utilizzati

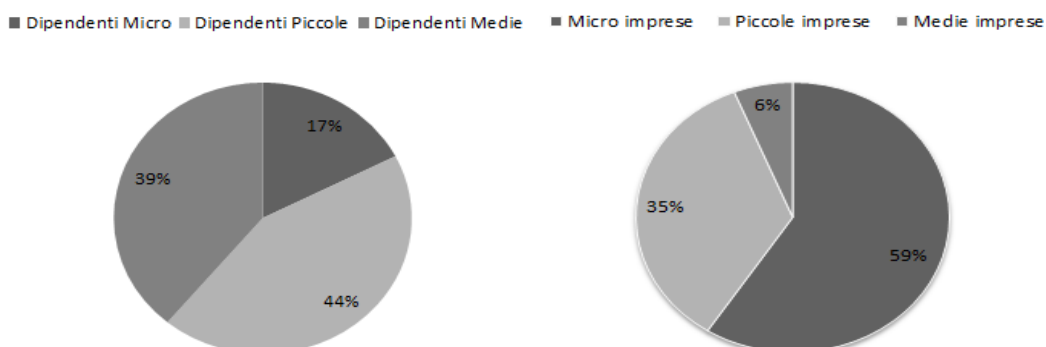
In questo paragrafo si riportano i campioni, le fasi e gli strumenti appartenenti a due esperienze di valutazione del rischio stress lavoro correlato eseguite dal laboratorio “stress e lavoro” della AO Papa Giovanni XXIII in due contesti differenti. Nello specifico la prima esperienza riguarda quella del settore edile e le imprese che hanno aderito fanno parte del Comitato Paritetico Territoriale (CPT) di Bergamo; mentre la seconda è inerente al settore della panificazione e le imprese che hanno aderito fanno parte dell'Associazione Panificatori Artigiani della Provincia di Bergamo (ASPAN).

3.3.1 Settore edile

Per quanto riguarda il settore edile la “sovrastuttura” coinvolta è stata il CPT Bergamo. Tale ente paritetico è presente nel territorio fin dal 1972 e nasce da un'iniziativa dell'associazione costruttori edili (ANCE BERGAMO) e delle organizzazioni sindacali (FILLEA - CGIL, FILCA - CISL, FENEAL - UIL). Lo scopo dell'ente è lo studio dei problemi generali e specifici inerenti alla prevenzione degli infortuni, all'igiene del lavoro e in genere al miglioramento dell'ambiente di lavoro, formulando proposte, suggerimenti e promuovendo o partecipando ad idonee iniziative.

Il totale delle imprese interessate alla valutazione sono 49 rispettivamente nel campione ci sono 29 microimprese, 17 piccole imprese e 3 medie imprese⁴⁰; in totale gli occupati di queste PMI sono 693. Di seguito si riportano le percentuali (Fig.8) del campione rispetto alla grandezza organizzativa e i lavoratori.

Figura 8 – Percentuali del campione



⁴⁰ Per quanto riguarda queste 3 aziende sono stati eseguiti ulteriori approfondimenti dato la grandezza aziendale.

Per quanto riguarda le fasi per la valutazione dello stress lavoro correlato in questo processo valutativo sono quattro: *contatto – negoziazione, valutazione oggettiva, valutazione soggettiva e restituzione dei risultati*. Di seguito si descrivono le fasi e si riportano gli eventuali strumenti utilizzati.

Nella prima fase, *contatto – negoziazione*, sono stati realizzati degli incontri e interviste con il Presidente del CDA, il Direttore del CPT e il Direttore Sanitario del CPT. Tali incontri sono stati effettuati con il fine conoscere il contesto in cui “muove” la valutazione e il ruolo del CPT nel rapporto con le imprese edili bergamasche, al fine di costruire le successive fasi e selezionare gli strumenti più idonei da utilizzare. Infatti, nel considerare lo stress lavoro correlato risulta essenziale focalizzarsi sulle specificità che caratterizzano le mansioni dei lavoratori del settore e sugli elementi che definiscono il contesto di lavoro nel quale essi sono inseriti. Inoltre, questi momenti hanno perseguito “*l’obiettivo di costruire un percorso condiviso per la valutazione del rischio stress lavoro correlato*⁴¹” nel rispetto di alcuni elementi fondati del “Modello Consortile”, ovvero quello di sovrastruttura e quello di partecipazione.

Da questi incontri\interviste è emerso che le imprese afferenti al CPT di Bergamo, tra le quali le 49 che hanno aderito al progetto di valutazione, usufruiscono del servizio tecnico, di formazione, di sorveglianza sanitaria (quale attività, obbligatoria per legge, che mira a prevenire alterazioni dello stato di salute dei lavoratori a causa dei fattori di rischio presenti negli ambienti di lavoro e ad evidenziare danni alla salute che possono essere aggravati dalla specifica attività lavorativa) e infine, in collaborazione con la Cassa edile, del servizio fornitura indumenti da lavoro.

Il CPT, nei confronti delle imprese che vi afferiscono, si pone l’obiettivo di promuovere una cultura della sicurezza ed erogare servizi pratici servendosi del meccanismo della mutualizzazione, che, per sua natura, consente di offrire servizi non ponendosi in concorrenza sul mercato, ma privilegiando l’aspetto etico e di qualità.

“Nelle parole degli intervistati, l’implementazione di azioni volte a fronteggiare lo stress lavoro correlato contrasta con una resistenza delle imprese nei termini di un generale atteggiamento critico nei confronti delle imposizioni introdotte dalla

⁴¹ Dato pubblicato in M.S. Spada, A. Caffi, R. Ramponi, G. Mosconi, *Valutazione del rischio stress lavoro-correlato nelle imprese edili afferenti al CPT di Bergamo*, in *Giornale Italiano Di Medicina Del Lavoro Ed Ergonomia*, 2011, 33,3, Suppl 2, 382-384.

*norma*⁴². Sembra, infatti, che la maggior parte delle imprese non colga il significato di tale obbligo, percependolo come l'ennesima "fatica burocratica" a cui sottostare e per la quale investire risorse economiche che nell'attualità risultano scarsamente disponibili. Emerge, inoltre che il contatto e la comunicazione tra CPT e imprese è, spesso, ostacolato dal fatto che la sede di queste ultime coincide con l'abitazione del datore di lavoro e dal fatto che molti di essi si avvalgono di consulenti del lavoro intermediari, ai quali è affidato il compito di garantire aspetti gestionali e organizzativi che esulano dalla quotidianità lavorativa. Per ovviare tali difficoltà il CPT utilizza i sopralluoghi di tecnici, ingegneri, architetti e geometri che, recandosi in cantiere periodicamente, forniscono informazioni, lasciano report o brochure illustrative e raccolgono domande o bisogni espressi dai lavoratori.

“Le principali cause degli infortuni nel settore dell’edilizia emerse sono:

- *problemi di natura economica e organizzativa con particolare riferimento all’urgenza e alla conseguente necessità di lavoro a cottimo;*
- *prevede un’attenzione focalizzata sui tempi di lavoro e di consegna, a scapito della qualità del prodotto e della sicurezza del cantiere.*

I principali rischi del settore, invece sono:

- *elevato impegno a livello fisico;*
- *esposizione alle varie condizioni climatiche;*
- *il sollevamento e la movimentazione dei carichi;*
- *l’esposizione al rumore;*
- *l’urgenza, che è descritta come il principale rischio del settore ed è correlato alle condizioni economiche dell’attività.*

Per quanto riguarda la contrattualistica essa solitamente è correlata alla durata del cantiere con modalità a cottimo.

I maggiori fattori di protezione caratterizzanti il settore sono:

- *la solidarietà;*
- *senso di onore e orgoglio;*

⁴² Dato pubblicato in M.S. Spada, A. Caffi, R. Ramponi, G. Mosconi, *Valutazione del rischio stress lavoro-correlato nelle imprese edili afferenti al CPT di Bergamo*, in *Giornale Italiano Di Medicina Del Lavoro Ed Ergonomia*, 2011, 33,3, Suppl 2, 382-384.

- *lo spirito di appartenenza al gruppo*”⁴³.

I tecnici e i collaboratori messi a disposizione delle imprese dal CPT si pongono in qualità di consulenti sui temi della sicurezza e non svolgono attività di vigilanza, che infatti, è deputata all'ASL: ciò significa che, in linea con un'ottica di prevenzione, non è prevista una segnalazione degli incidenti per il CPT e che, a seguito di un infortunio, i consulenti si recano sul cantiere per valutarlo da un punto di vista tecnico e utilizzare gli eventi critici come occasione di rivalutazione di rischi noti o costruzione di nuovi parametri su cui fondare l'attività di sopralluogo.

L'impresa si avvale dei consulenti tecnici del CPT specialmente nella fase di apertura del cantiere: questi sono chiamati ad attestare il rispetto dei parametri, a fornire il bollino di qualità e a comunicare all'ASL eventuali segnalazioni secondo una logica preventiva, che risulta essere guida e obiettivo della cultura di sicurezza che orienta i servizi offerti dal Comitato stesso.

Relativamente alla formazione proposta ed erogata periodicamente dal CPT si apprende che sono stati programmati tutti i corsi obbligatori per le diverse figure di sistema previsti dalla norma.

Formazione di base:

- Corso preassuntivo
- Lavoratori edili
- Impiegati
- Lavoratori stradali

Formazione di figure della sicurezza :

- Addetti antincendio
- Addetti 1° soccorso
- Addetti 1° soccorso - aggiornamento
- DL (RSPP)
- RSPP (modulo a)
- RSPP (modulo b)
- RSPP (modulo c)

⁴³ Cause degli infortuni, rischi settore, contrattualistica e fattori di protezione sono dati pubblicati in M.S. Spada, A. Caffi, R. Ramponi, G. Mosconi, *Valutazione del rischio stress lavoro-correlato nelle imprese edili afferenti al CPT di Bergamo*, in *Giornale Italiano Di Medicina Del Lavoro Ed Ergonomia*, 2011, 33,3, Suppl 2, 382-384.

- RLS
- RLS - aggiornamento
- Preposto
- Dirigente

Formazione e addestramento per i rischi specifici:

- Sistemi anticaduta / linee vita
- Montaggio e smontaggio ponteggi
- Montaggio e smontaggio ponteggi - aggiornamento
- Montaggio, uso e smontaggio trabattelli

Attrezzature e macchine da cantiere:

- Gru a torre
- Autogru
- Gru su carro
- Sollevatori telescopici
- Piattaforme di lavoro elevabili
- Carrelli elevatori (muletti)
- Macchine movimento terra
- Macchine stradali

A seguito di ogni percorso formativo, per monitorarne l'andamento e l'utilità percepita, è prevista la compilazione di questionari di gradimento: un'attenta analisi di tali questionari ha permesso agli intervistati di cogliere i principali punti di forza e di debolezza del servizio proposto e di ritrarre l'intero iter formativo sulla base dei suggerimenti e dei feedback raccolti dai lavoratori. Il gradimento degli utenti, che si avvicina all'eccellenza, è letto come indice di un'attenzione nei confronti delle tematiche in oggetto indipendentemente dall'obbligo di legge, d'altro canto, la brevità dei corsi e la mancata analisi del bisogno, fa sì che non sempre vengano raggiunti gli obiettivi preposti del CPT.

“A causa della crisi e il conseguente utilizzo della cassa integrazione, gli intervistati riportano nel periodo di riferimento, diminuzioni del ritmo e del carico di lavoro e di conseguenza un calo di infortuni”⁴⁴.

⁴⁴ Dato pubblicato in M.S. Spada, A. Caffi, R. Ramponi, G. Mosconi, *Valutazione del rischio stress lavoro-correlato nelle imprese edili afferenti al CPT di Bergamo*, in *Giornale Italiano Di Medicina Del Lavoro Ed Ergonomia*, 2011, 33,3, Suppl 2, 382-384.

Sempre a causa della crisi si verifica poi un fenomeno di progressivo decremento degli immigrati, specialmente a causa del fatto che le mansioni meno specializzate, prima affidate a loro, stanno gradualmente tornando ad essere affidate ai lavoratori di nazionalità italiana. Questa tendenza che colpisce la manodopera straniera, impiegata, talvolta, senza un regolare contratto di lavoro e portatrice di difficoltà comunicative a causa della mancata alfabetizzazione, testimonia le condizioni di svantaggio, di marginalità e di difficoltà nell'integrazione sul territorio. Il contesto edile, spesso, infatti, costituisce per la popolazione immigrata una prima ed immediata possibilità di impiego, accolta anche in assenza delle garanzie minime di tutela per la salute e la sicurezza e valorizzata quale unica opportunità di guadagno.

Quindi rispetto a questo contesto si è ritenuto opportuno per la seconda fase, *valutazione oggettiva*, somministrare un questionario ad hoc e eseguire delle interviste e dei focus group.

Nei riguardi del questionario è stato compilato dal DL e/o RSPP di ogni azienda che ha partecipato all'intervento. Tale strumento è stato calibrato rispetto al comparto edile attraverso quello che è emerso dalle interviste esplorative eseguite nella fase precedente. Infatti, questo strumento ha un'area inerente ai dati socio anagrafici con singoli item riferiti alla tipologia d'impresa (5 opzioni di risposta), alle principali modalità contrattuali (5 opzioni di risposta), al numero e alla nazionalità dei dipendenti (risposta aperta), al tipo e al numero di mansioni suddivise per genere (risposta aperta) e al numero di tipologie contrattuali specificato su tre annualità (risposta aperta). Una seconda area indaga tutti quei dati organizzativi che rientrano negli eventi sentinella del rischio stress lavoro correlato. Nello specifico ci sono 4 item che indagano il turnover, l'assenteismo, lo straordinario e la cassa integrazione hanno una modalità di risposta aperta suddivisa su tre annualità; inoltre nella medesima area si trovano item riferiti ai gravi episodi comportamentali (5 item a risposta dicotomica sommando le tre annualità), agli episodi conflittuali (5 item a risposta dicotomica sommando le tre annualità), agli infortuni e malattie professionali (4 item a risposta aperta sommando le tre annualità) e agli stili di vita rispetto all'uso di alcol, droga e fumo (3 item a risposta dicotomica). Una terza area è inerente all'organizzazione del lavoro e nello specifico indaga la cultura organizzativa (9 item a risposta dicotomica), la formazione (un item a risposta aperta sommando le tre annualità), i ruoli nell'ambito dell'organizzazione (4

item a risposta dicotomica), il rapporto di lavoro e l'evoluzione di carriera (4 item a risposta dicotomica) e le trasferte e le pause (5 item a risposta dicotomica). Infine una quarta area più inerente alle caratteristiche del lavoro indaga nello specifico la valutazione dei rischi di carico di lavoro (3 item a risposta Likert a 5 passi), di ritmi di lavoro (3 item a risposta Likert a 5 passi), di orario di lavoro (6 item a risposta Likert a 5 passi), di qualità di lavoro (5 item a risposta Likert a 5 passi) e di autonomia di lavoro (6 item a risposta Likert a 5 passi).

Per quanto concerne le interviste e i focus group questi sono stati eseguiti su dei testimoni privilegiati che gestiscono la salute e la sicurezza in queste aziende per ottenere una ulteriore fotografia del modello organizzativo. Nello specifico sono stati intervistati⁴⁵ i 5 MC che si occupano della sorveglianza sanitaria rispetto ad ogni impresa che seguono. Mentre sono stati eseguiti due focus group uno su 3 RLST ed uno sui 15 RLS che appartengono alle imprese.

Nella terza fase, valutazione soggettiva, si è deciso di somministrare un questionario multidimensionale sulla salute organizzativa. Tale scelta è stata finalizzata ad ampliare i dati raccolti, integrandoli con i punti di vista, i posizionamenti e le attribuzioni di significato di un campione di lavoratori condiviso con il committente stesso. A tal fine è stato somministrato il questionario, durante la visita periodica presso il CPT, a 85 lavoratori appartenenti alle 49 imprese aderenti al progetto. Nello specifico lo strumento utilizzato è stato il *“Questionario multidimensionale della salute organizzativa”* (MOHQ - Multidimensional Organizational Health Questionnaire) (Avallone e Paplomatas, 2005). Il questionario, compilato in forma anonima ed elaborato dal gruppo di ricerca, *“fornisce elementi soggettivi ad integrazione dei dati oggettivi, precedentemente descritti, offrendo risultati medi e aggregati illustrativi della realtà edile. Lo strumento che ha assicurato maggiori correlazioni con gli obiettivi prefissati è una versione riadattata del Questionario Multidimensionale della Salute Organizzativa per i contesti sanitari”*⁴⁶. Secondo gli autori, tale questionario *“è in grado di definire lo stato di salute di un'organizzazione e di individuare le aree sulle quali intervenire per*

⁴⁵ Tali interviste sono state costruite sulla base delle indicazioni del documento di consenso SIMLII e delle linee guida ISPESL sulla valutazione, prevenzione e correzione degli effetti nocivi dello stress da lavoro.

⁴⁶Dato pubblicato in M.S. Spada, A. Caffi, R. Ramponi, G. Mosconi, *Valutazione del rischio stress lavoro-correlato nelle imprese edili afferenti al CPT di Bergamo*, in *Giornale Italiano Di Medicina Del Lavoro Ed Ergonomia*, 2011, 33,3, Suppl 2, 382-384.

promuovere migliori condizioni di lavoro e di benessere” (Avallone e Paplomatas, 2005). Il questionario è diviso in nove parti: la prima parte è dedicata alla raccolta dei dati anagrafici, ambientali e relativi alla storia lavorativa dei singoli (14 item); la seconda valuta il “comfort” percepito dai lavoratori dell’ambiente di lavoro della propria organizzazione (8 item); la terza è volta ad indagare dieci differenti dimensioni della salute organizzativa, ognuna valutata da quattro item (40 item); la quarta valuta la “sicurezza” del lavoro (9 item); la quinta indaga le caratteristiche del lavoro e la “tollerabilità dei compiti assegnati” (10 item); la sesta valuta le sensazioni vissute nell’ambiente di lavoro, riferendosi a indicatori positivi (12 item) e indicatori negativi (14 item); la settima è costituita da una scala relativa ai disturbi psicosociali (9 item); l’ottava analizza l’“apertura all’innovazione” (9 item); l’ultima parte è costituita da un elenco di possibili suggerimenti inerenti al miglioramento organizzativo (15 item). La modalità risposta su scala Likert a quattro gradi va da un minimo di “mai” a un massimo di “spesso”, oppure, qualora si richieda di segnalare il livello di presenza di una caratteristica nell’organizzazione, la scala presenta un minimo di “insufficiente” e un massimo di “buono”⁴⁷.

Riguardo la quarta fase ovvero, *condivisione dei risultati*, questa è a conclusione dell’intero percorso ed è finalizzata alla condivisione di quanto è emerso dall’indagine. Nello specifico vengono evidenziati e ipotizzati i margini di miglioramento emersi dall’analisi, relativi al settore edile. Infine, ad ogni azienda è stata consegnata una specifica valutazione inerente al rischio stress lavoro correlato ai fini del disposto di norma.

3.3.2 Settore panificazione

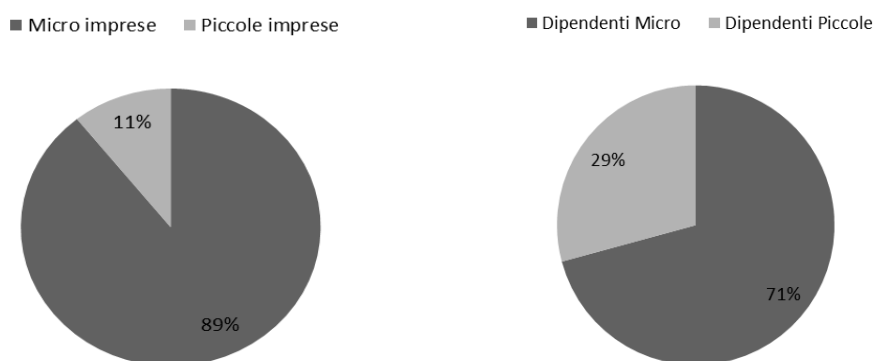
Per quanto riguarda il settore della panificazione la “sovrastuttura” coinvolta è stata ASPAN di Bergamo. Tale associazione opera nel settore da 69 anni con una media di associati superiore al 70% dei panifici della provincia bergamasca. *“Lo scopo di questa associazione è di prestare ai soci assistenza in ogni campo della loro attività imprenditoriale, per favorirne il progresso, lo sviluppo e garantirne la tutela dei loro interessi. Ha la facoltà di stipulare e disciplinare i contratti collettivi di lavoro rappresentando le aziende associate. Promuove ed assume iniziative di carattere*

⁴⁷ Per un approfondimento sui fattori indagati si veda § 2.6. nello specifico la sezione inerente la salute organizzativa che tratta della letteratura italiana.

economico e finanziario utili alla categoria, anche mediante partecipazioni a società e ad enti. Presta agli associati assistenza e consulenza legale, fiscale, amministrativa, contabile e finanziaria. Assume iniziative al fine di promuovere la formazione professionale degli operatori di settore. Aggrega gruppi collaterali che hanno affinità con la produzione e il commercio del pane⁴⁸. Come si evince tale associazione è differente da quella coinvolta nel settore edile. Infatti, questa ha una *mission* maggiormente orientata allo sviluppo economico e supporto di categoria mentre quella edile ha lo scopo di promuovere la salute e la sicurezza lavorativa nel settore.

Il totale delle imprese interessate nella valutazione del rischio stress lavoro correlato del settore della panificazione sono 94; rispettivamente nel campione ci sono 84 micro imprese, 10 piccole imprese; in totale gli occupati di queste PMI sono 411. Di seguito si riportano le percentuali (Fig.9) del campione rispetto alla grandezza organizzativa e i lavoratori.

Figura 9 – Percentuali del campione



Per raggiungere l'obiettivo di ottenere sia un feedback per il comparto produttivo rispetto al rischio stress lavoro correlato che le singole valutazioni di questo rischio in ogni azienda che ha aderito al progetto, rispetto questo contesto, si è deciso di procedere con due momenti distinti di intervento. Questi due momenti possono essere declinati in 10 fasi. Specificatamente nel primo momento, finalizzato allo studio di settore, si trova: 1) *presentazione del progetto e condivisione degli obiettivi*; 2) *analisi di contesto: interviste preliminari*; 3) *osservazioni*; 4) *raccolta dei dati soggettivi: interviste e focus group*; 5) *elaborazione dei dati*; 6) *condivisione dei risultati*. Mentre nel secondo momento, finalizzato alle singole valutazioni, si riscontra: 7) *raccolta dati oggettivi*; 8)

⁴⁸ Tratto dal sito <http://www.aspan.it/index.php/chi-siamo/>

somministrazione di tre strumenti; 9) elaborazione dei dati; 10) stesura del report complessivo inerente la valutazione dello stress lavoro correlato e di quelli per ogni singola azienda, e condivisione dei risultati. Di seguito si descrivono le fasi e si riportano gli eventuali strumenti utilizzati.

La prima fase, *presentazione del progetto e condivisione degli obiettivi*, è finalizzata a realizzare un momento di condivisione della cornice teorica, metodologica e degli obiettivi del progetto di valutazione dello stress lavoro correlato con il presidente dell'associazione, il segretario, il MC e l'RSPP al fine di costruire un percorso condiviso.

La finalità della seconda fase, *analisi di contesto: interviste preliminari*, è quella di delineare una prima rappresentazione del contesto, funzionale alla definizione delle successive fasi dell'intervento. Nello specifico sono state implementate interviste preliminari a tre DL, rappresentativi delle tre tipologie aziendali previste (familiare, artigianale e semi-industriale) finalizzate a raccogliere entro una prospettiva narrativa ed autobiografica elementi di rappresentazione del contesto, dei processi lavorativi e dei piani organizzativi, nonché delle loro trasformazioni nel tempo e delle specificità nell'attuale contesto storico ed economico.

In linea con la precedente, nella terza fase, ovvero, *osservazioni* sono stati condotti dei sopralluoghi nelle tre tipologie di aziende individuate al fine di confrontare le valutazioni soggettive raccolte nelle interviste preliminari con elementi direttamente rilevabili, arricchendo la rappresentazione con aspetti difficilmente rintracciabili dalle narrazioni.

La quarta fase, *raccolta dei dati soggettivi: interviste e focus group*, è finalizzata sia a cogliere le percezioni inerenti al mondo della panificazione, alle sue evoluzioni e criticità, sia a inquadrare le variabili percepite come significative rispetto alle dimensioni di stress lavoro correlato e salute organizzativa relative al particolare settore. Nello specifico, le interviste sono state rivolte ad alcuni testimoni privilegiati scelti sulla base del ruolo e della rappresentatività rispetto alla realtà lavorativa sia in ASPAN che nel settore. In totale sono state eseguite 6 interviste: una al Presidente di ASPAN, una all'RSPP, una al MC e tre a panificatori rappresentativi di realtà lavorative. Inoltre sono stati eseguiti due focus group con 10 DL appartenenti ad aziende di panificazione di diverse dimensioni.

La quinta fase, *elaborazioni dei dati*, è finalizzata alla trascrizione ed elaborazione delle informazioni provenienti dalle interviste e dai focus group attraverso metodologie qualitative. Nello specifico tali informazioni sono state processate attraverso l'analisi tematica dei contesti elementari mediante il software T-lab (Lancia, 2004). Gli stessi testi sono stati successivamente elaborati al fine dettagliare elementi riconducibili alle dimensioni di stress lavoro correlato indicate nella griglia presente nel manuale INAIL⁴⁹ avvalendosi dell'ausilio software ATLAS-Ti (Muhr, 1991).

La sesta fase, *condivisione dei risultati*, è finalizzata alla restituzione dei risultati parziali del primo momento di intervento, cioè lo studio di settore relativo al rischio stress lavoro correlato nel mondo della panificazione. La restituzione avviene tramite un incontro in plenaria con le aziende partecipanti al progetto. La conclusione di questa fase permette di proseguire nell'indagine di questo rischio in ogni singola azienda in una forma più efficiente ed efficace perché da la possibilità di scegliere e calibrare gli strumenti sulla specifica popolazione presa in considerazione.

La settima fase ovvero la prima del secondo momento dell'intervento, chiamata *raccolta dati oggettivi*, ha come finalità quella di raccogliere questi dati necessari per la valutazione del rischio stress lavoro correlato in ogni singola azienda partecipante all'intervento. Nello specifico vengono richiesti alcuni dati oggettivi indicativi di possibili criticità (eventi sentinella). Precisamente nella scheda è richiesto il nome dell'azienda; il numero totale dei dipendenti con la specificazione di che mansione svolgono; la percentuale di assenteismo, di turnover e il numero di infortuni inerenti tre differenti annualità; la presenza di sorveglianza sanitaria; il numero e la tipologia di malattie professionali segnalate; l'orario di lavoro; la presenza di certificazione qualità (hccp).

L'ottava fase, *somministrazione di tre strumenti*, è finalizzata ad indagare lo stress lavoro correlato, i livelli di sonnolenza e delle dimensioni di salute organizzativa. Questo perché, dalle fasi precedenti, è emerso che il lavoro notturno era una tipicità del contesto e di conseguenza era necessario indagare i livelli di sonnolenza, inoltre è emersa anche la necessità di approfondire nella dimensione di settore l'aspetto organizzativo. Per quanto riguarda lo strumento self-report che misura lo stress lavoro correlato è stato elaborato a partire dalla lista di controllo per la valutazione preliminare

⁴⁹ INAIL, *Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro correlato*, 2011.

presente all'interno del manuale INAIL⁵⁰. Tale lista di controllo è stata lievemente modificata, con la collaborazione del presidente e del segretario ASPAN, al fine di adattarla al settore della panificazione. Specificatamente sono state selezionate le aree del contenuto del lavoro (ambiente di lavoro ed attrezzature, pianificazione dei compiti, carico di lavoro - ritmi di lavoro, orario di lavoro) e del contesto di lavoro (funzione e cultura organizzativa, ruolo nell'ambito dell'organizzazione, evoluzione di carriera, autonomia decisionale - controllo del lavoro, rapporti interpersonali sul lavoro, interfaccia casa lavoro) ed è stata somministrata ai 94 DL. Inoltre, sempre al medesimo campione, è stata somministrata una scala volta ad indagare il grado di sonnolenza. Nello specifico è stata somministrata la versione italiana dell'Epworth Sleepiness Scale (ESS) (Vignatelli et al. 2002) composta da 8 item con modalità di risposta Likert a quattro passi. Infine, sono state somministrate alcune scale del Questionario Multidimensionale della Salute Organizzativa – *MOHQ* (Avallone & Paplomatas, 2005). Nello specifico sono state selezionate le scale più attinenti al posizionamento dei lavoratori rispetto ai vissuti inerenti l'attività di pianificazione (parte prima: dati anagrafici; parte quarta: caratteristiche del proprio lavoro; parte quinta: sensazioni vissute nell'ambiente di lavoro; parte sesta: il benessere psicofisico; parte ottava: suggerimenti). Sono invece state omesse le scale volte ad indagare variabili di tipo organizzativo che è stato scelto di esplorare nella prima parte della ricerca con i DL. Tale strumento è stato scelto al fine di ampliare i dati raccolti attraverso le interviste ai DL, in questo modo è stato possibile indagare il posizionamento soggettivo dei lavoratori dipendenti rispetto alle dimensioni di benessere organizzativo (valutazione soggettiva). Questo strumento è stato somministrato a 51 panificatori appartenenti alla popolazione indagata, il campione è stato scelto secondo il criterio della significatività statistica e sulla base dell'adesione volontaria del lavoratore; i dati sono stati raccolti contestualmente alle visite annuali del medico competente e in due momenti pluri eseguiti in questo processo valutativo.

La nona fase, *elaborazione dei dati*, è stata propedeutica sia alla stesura dei report finali per ogni azienda che a quello di settore. Nello specifico si sono analizzati i dati provenienti dagli strumenti precedentemente presentati secondo i criteri previsti dalla standardizzazione degli stessi.

⁵⁰ INAIL, *Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro correlato*, 2011.

Infine, la decima fase, ha riguardato sia la stesura del report finale di settore sia quelli delle singole aziende che sono stati consegnati in un momento plenario nel quale è stato possibile condividere gli esiti e definire le aree di miglioramento.

3.4 I risultati dell'indagine

In questo paragrafo si riportano sia i risultati dell'indagine del settore edile sia di quelli della panificazione. Nello specifico, da queste indagini risulteranno elementi che caratterizzano sia l'azienda sia il settore produttivo.

3.4.1 Settore edile

In questo sotto paragrafo vengono presentati i dati del settore edile. Nello specifico si riportano i dati della valutazione oggettiva (questionario ad hoc, interviste e focus group), di quella soggettiva (MOHQ) e la descrizione dei report finali inerenti la valutazione del rischio stress lavoro correlato delle imprese appartenenti al campione.

I primi dati che si presentano riguardo il campione edile sono quelli inerenti la fase della *valutazione oggettiva*. Nello specifico in questa fase si è somministrato un questionario ad hoc e si sono eseguite delle interviste e dei focus group.

Si è potuto indagare il triennio 2007-2009 a partire dal punto di vista del DL stesso attraverso l'analisi, di seguito riportata, dei questionari somministrati.

Dalle analisi sono emerse differenti *tipologie di attività svolte*. Infatti il 35,4% delle imprese aderenti al progetto di valutazione dello stress lavoro correlato svolge attività di ristrutturazione, il 31,3% di costruzioni civili ex novo, mentre le restanti sono impiegate, in percentuali che non si differenziano in modo significativo, in altre attività edili. Inoltre si è riscontrato che 22 imprese edili appartenenti al campione svolgono contemporaneamente due tipologie di attività differenti, 16 sono impegnate in un unico settore, 5 in tre ambiti lavorativi diversi, 3 in quattro contesti, 1 svolge sette differenti attività e relativamente alle altre non è stato possibile rintracciare il dato all'interno del questionario proposto.

La *principale modalità contrattuale* riscontrata è stata l'appalto riportato da 30 imprese, mentre 7 hanno riportato esclusivamente il sub appalto, 10 aziende utilizzano ambe due le tipologie contrattuali e le altre non hanno risposto al quesito, inoltre, nessuna realtà ha riportato la modalità contrattuale a cottimo. Tuttavia in questi dati si evidenzia una discrepanza da quanto è emerso dalle interviste esplorative effettuate con il direttivo del CPT, infatti da queste è risultato che *“il contratto di lavoro è spesso legato alla durata*

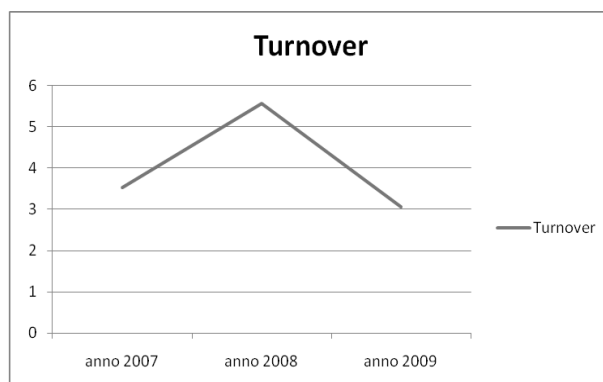
*del cantiere e alla modalità lavorativa a cottimo, per la quale la retribuzione risulta proporzionale alla quantità di lavoro svolto, aumentano le condizioni di insicurezza, la probabilità di infortuni e sembrano descritte come caratteristiche intrinseche all'attività lavorativa*⁵¹.

Per quanto riguarda i *dati generali dei dipendenti e la suddivisione per mansione*, è emerso che l'età media dei lavoratori in forza all'interno delle 49 imprese è di 38 anni (37,97). I lavoratori stranieri, in media, risultano essere 3 (3,06) per ogni azienda su un totale di 150 (pari al 2,04%), mentre quelli invalidi non raggiungono l'unità per azienda (0,24) (ovvero pari al 2%) risultando in totale 12. Nei riguardi della bassa percentuale dei lavoratori stranieri si trova conferma nelle interviste preliminari la quale viene motivata a causa dell'avvento della crisi. Inoltre, si riscontra che la popolazione appartenente alle aziende analizzate è prevalentemente maschile, ad eccezione del ruolo di amministrativo e di tecnico, svolto in percentuali significative dal sesso femminile. Si segnala, poi, la presenza di 5 muratori donne. In particolare si è riscontrato che il numero medio di amministrativi è di 2 (1,92) per ogni azienda, così come quello dei tecnici (1,82). I capicantiere sono, in media, tra gli 1 e i 2 (1,63), mentre il numero dei muratori varia mediamente tra i 3 e i 4 (3,57). Il ruolo del carpentiere non è presente all'interno di tutte le aziende (0,71), che invece hanno mediamente 1 manovale (1,04) e tra 1 e 2 (1,69) dipendenti impegnati nel ruolo di gruisti o autisti. Infine, in media quasi 2 persone (1,76) per ogni azienda svolgono una mansione non altrimenti specificata.

Per quanto riguarda il *turnover* è stato possibile osservare un trend in modesta diminuzione. Si passa, infatti, dal 3,52% del 2007, al 5,57% del 2008, per poi scendere fino al 3,06% nel corso del 2009, di seguito si veda il grafico (Fig.10).

⁵¹ Dato pubblicato in M.S. Spada, A. Caffi, R. Ramponi, G. Mosconi, *Valutazione del rischio stress lavoro-correlato nelle imprese edili afferenti al CPT di Bergamo*, in *Giornale Italiano Di Medicina Del Lavoro Ed Ergonomia*, 2011, 33,3, Suppl 2, 382-384.

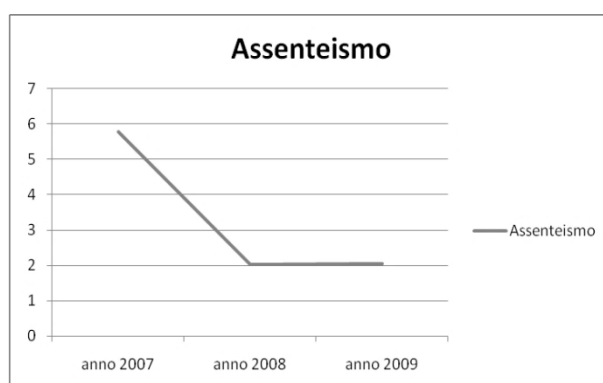
Figura 10 – Tasso di Turnover



Il dato restituito è un valore medio, calcolato sulla base delle percentuali delle singole aziende, all'interno delle quali i valori oscillano tra lo 0%, indicativo di una condizione di totale stabilità del personale, fino al 100% (dato rilevato in due aziende costituite da un unico lavoratore). Il dato è perciò da interpretare nelle singole realtà lavorative, essendo la variabilità di queste molto elevata e il numero dei dipendenti solitamente estremamente contenuto.

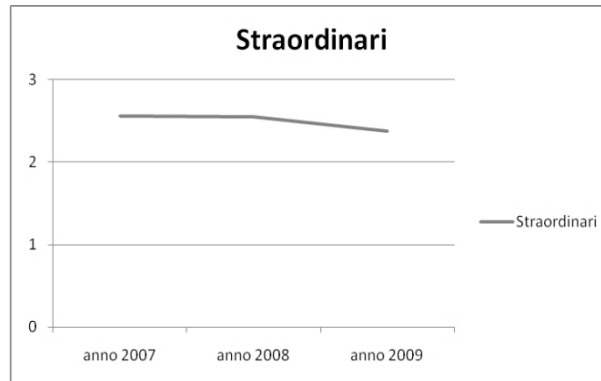
Relativamente al tasso di *assenteismo* è stato possibile osservare un trend in netta diminuzione, come da grafico riportato (Fig.11). Si passa, infatti, dal 5,78% del 2007 fino al 2,06% del 2009. Tali dati sono da interpretarsi anche qualitativamente, tenendo in considerazione l'esiguo numero di dipendenti presenti in media nelle aziende costituenti il campione della valutazione.

Figura 11 – Tasso di Assenteismo



Il tasso di *straordinari* dimostra un andamento che non si è differenziato in modo significativo nel corso del triennio considerato. Infatti, dal 2007 al 2009 si è registrato un calo dello 0,18% come da grafico riportato (Fig.12).

Figura 12 – Tasso di Straordinari



Sempre nel medesimo periodo di riferimento nel campione non si sono riscontrati *gravi episodi comportamentali*. Infatti, nessuna impresa edile segnala suicidi o tentati suicidi, né denunce all'autorità giudiziaria per abusi morali o sessuali subiti dai dipendenti. Solo due aziende delle 49 appartenenti al campione hanno dichiarato la presenza, di atti di violenza sul lavoro, mentre nessuna di queste ha segnalato abusi sessuali o morali riconosciuti, né atti di vandalismo.

Mentre per gli *episodi di conflittualità* si è rilevato che il 18,36% del campione dichiara la presenza di lamentele da parte dei lavoratori, una sola impresa non risponde al quesito posto. Il 12,24% delle imprese segnala la presenza di situazioni di conflitto interpersonale sul luogo di lavoro, un'impresa si astiene dal rispondere all'item. Solo una realtà lavorativa riferisce di segnalazione agli enti preposti, mentre due aziende non forniscono risposta alla domanda. La percentuale delle aziende che riferiscono sanzioni disciplinari a carico dei propri lavoratori nel triennio indagato è pari al 12,24%. Gli scioperi sono stati effettuati in un'unica impresa; solo un'azienda non dà risposta a tale quesito.

Per quanto riguarda gli *infortuni e le malattie professionali* dai dati raccolti è emerso che non sono risultati sufficienti a delineare indici di frequenza e gravità degli infortuni e prevalenza della patologie professionali nel settore. Tuttavia, il numero totale di infortuni per il triennio considerato è stato di 158 eventi mentre per le malattie professionali 44. In generale il numero medio degli infortuni nel campione analizzato è di 3 per ogni azienda (3,22) mentre per le malattie professionali segnalate non raggiungono l'unità per impresa (0,89). Nello specifico si osserva che il numero più elevato di infortuni è stato rilevato in aziende con più di 20 lavoratori.

Inoltre si riporta che per il settore costruzioni, dati INAIL rilevano che solo nel 2009, nella provincia di Bergamo, ci sono stati 887 infortuni sul lavoro denunciati e che di questi 401 sono avvenute in aziende che avevano fino a 15 lavoratori; mentre sempre dalla medesima fonte e anno si riporta che le malattie professionali denunciate sono state 103.

Per quanto attiene agli item appartenenti alla categoria *Stili di vita* si è inteso indagare il consumo e non l'abuso di alcol, sigarette e sostanze stupefacenti sul luogo di lavoro. L'abitudine al consumo di bevande alcoliche viene dichiarata dal 18,37% delle imprese edili; l'85,71% del campione segnala consumo di sigarette, mentre il 4,08% del totale dichiara l'utilizzo di sostanze stupefacenti tra i propri dipendenti.

Si segnala che i dati a disposizione per l'analisi statistica non permettono una generalizzazione né conducono a conclusioni significative, in quanto fanno riferimento a ciò che il DL (o suo delegato per la compilazione del questionario) percepisce e riferisce in merito alla salute dei propri dipendenti.

Per quanto riguarda la *cultura organizzativa*, circa la metà delle realtà lavorative coinvolte (48,98%) ha affermato di possedere un organigramma aziendale; il 36,73% è stata certificata per la qualità; il 57,14% ha segnalato la presenza di procedure aziendali e il 59,18% ha ritenuto che queste ultime siano adeguatamente diffuse per conoscenza ai dipendenti. Gli obiettivi aziendali sono definiti nel 51,02% delle realtà lavorative ma solo nel 36,73% questi sono diffusi capillarmente ai lavoratori. Infine, gli incontri e le riunioni con i dipendenti sembrano essere presenti nel 69,39% dei casi, così come i piani formativi per lo sviluppo professionale dei lavoratori. Infine, il 36,73% delle aziende intrattiene rapporti con i sindacati.

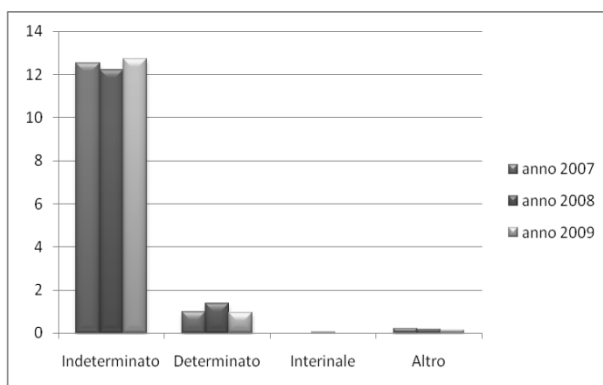
Nei riguardi della *formazione* si conferma il dato che la maggior parte delle aziende aderenti al progetto di valutazione dello stress lavoro correlato segnala la presenza di un percorso formativo organizzativo in accordo con il CPT.

Per quanto riguarda i *ruoli nell'ambito dell'organizzazione*, quasi tutte le imprese (95,92%) dichiarano che i propri lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale entro la quale si trovano inseriti; la stessa percentuale è relativa anche alla chiara definizione dei ruoli. Nel 63,27% esiste un'analisi di compiti, responsabilità e competenze sul luogo di lavoro, mentre nel 36,73% dei casi vi è una sovrapposizione di ruoli differenti per le stesse persone.

Tuttavia per il *rapporto di lavoro ed evoluzione di carriera*, solo nel 10,2% delle realtà lavorative sono chiaramente definiti i criteri per l'avanzamento di carriera; nel 12,24% delle aziende esistono sistemi premianti correlati al raggiungimento di obiettivi prefissati; nel 18,37% delle situazioni esaminate esiste una procedura formalizzata di valutazione del personale, mentre nel 16,33% essa è relativa alla selezione del personale.

La *tipologia rapporti di lavoro* nel campione si è riscontrato in netta prevalenza a tempo indeterminato seguito dal determinato. Nel corso dell'anno 2007, in media 12,51 lavoratori sono stati titolari di contratto a tempo indeterminato, 1 a tempo determinato, nessuno interinale e meno di uno per azienda (0,20) titolare di altra tipologia contrattuale. Nel 2008 in media a 12,22 dipendenti è stato attribuito un contratto a tempo indeterminato, a 1,39 a tempo determinato, a 0,02 interinale e a 0,16 altra tipologia contrattuale. Infine, nel 2009 si registrano mediamente 12,73 contratti a tempo indeterminato per azienda, 0,94 a tempo determinato, nessuno interinale e 0,12 altre tipologie contrattuali. Di seguito si presenta il grafico (Fig.13) della media delle tipologie contrattuali e le annualità di riferimento.

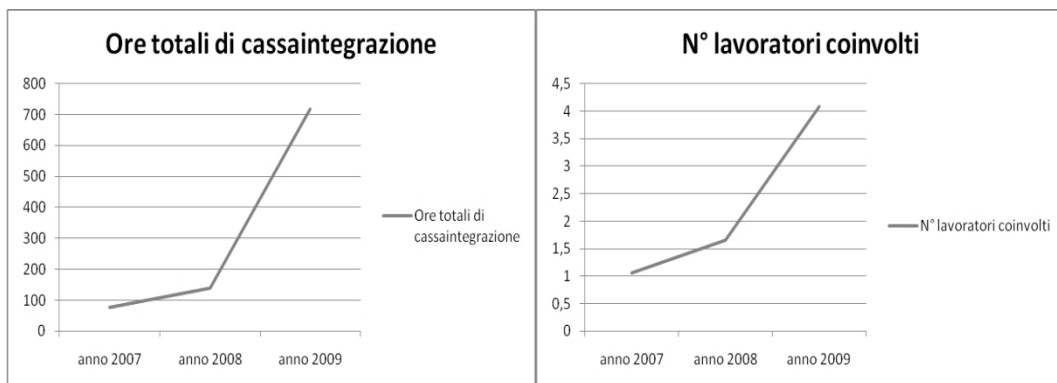
Figura 13: Tipologia del rapporto di lavoro



Per quanto riguarda *le trasferte e le pause*, il 93,88% delle aziende dichiara di poter effettuare la pausa pranzo in un luogo adeguato; il 53,06% segnala la possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici (solo un'azienda si astiene dal giudizio); il 79,59% effettua trasferte nella provincia di Bergamo, mentre il 69,39% fuori provincia; infine, il 24,49% ha necessità di far pernottare i propri lavoratori fuori casa durante gli spostamenti per lavoro.

Nei riguardi delle *ore di cassaintegrazione* è stato rilevato un vertiginoso aumento. Infatti, nel corso del 2007 le ore totali di cassaintegrazione ammontavano a 76,91 in media per ogni impresa edile e hanno coinvolto 1,06 lavoratori. Dal 2008 al 2009 le ore sono poi passate da una media di 140,04 ad una di 717,65 e i dipendenti conseguentemente coinvolti da 1,65 a 4,08. Di seguito si presenta il grafico (Fig.14) inerente le ore totali di cassaintegrazione\il numero di lavoratori coinvolti e le annualità di riferimento.

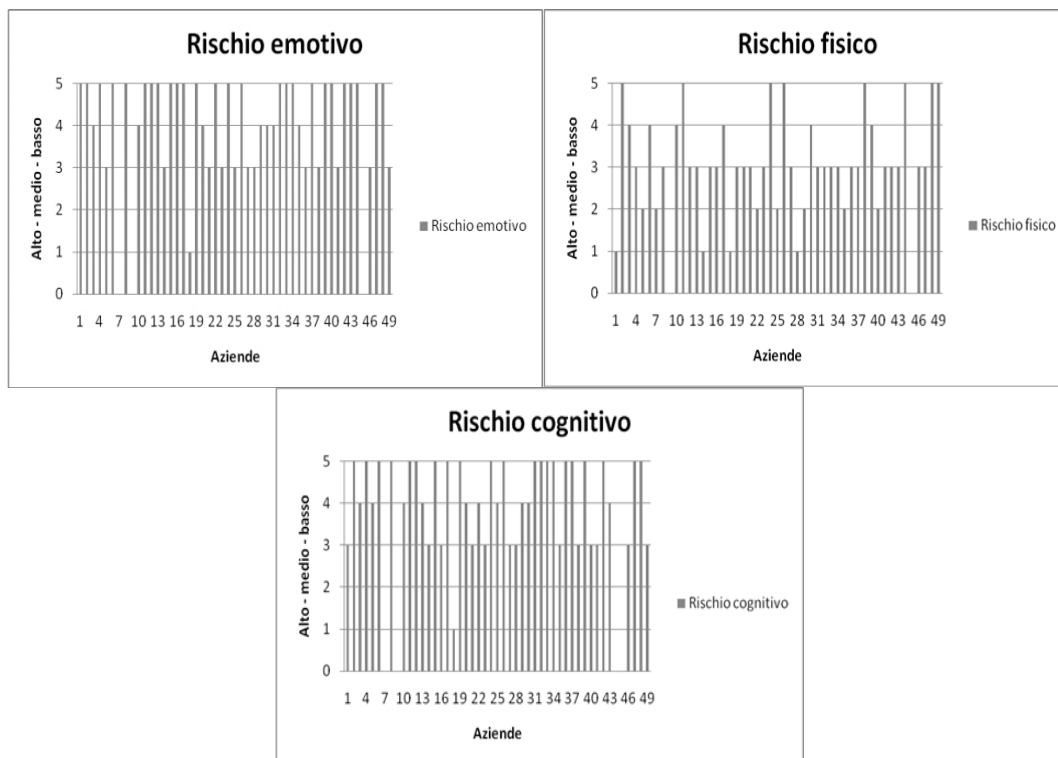
Figura 14: Ore totali di cassaintegrazione\ N° lavoratori coinvolti



Tale dato si riscontra anche nelle interviste preliminari dove è emerso l'impatto della crisi e l'utilizzo della cassaintegrazione. Inoltre, si sottolinea che tale incremento si è sviluppato principalmente su metà del campione preso in considerazione.

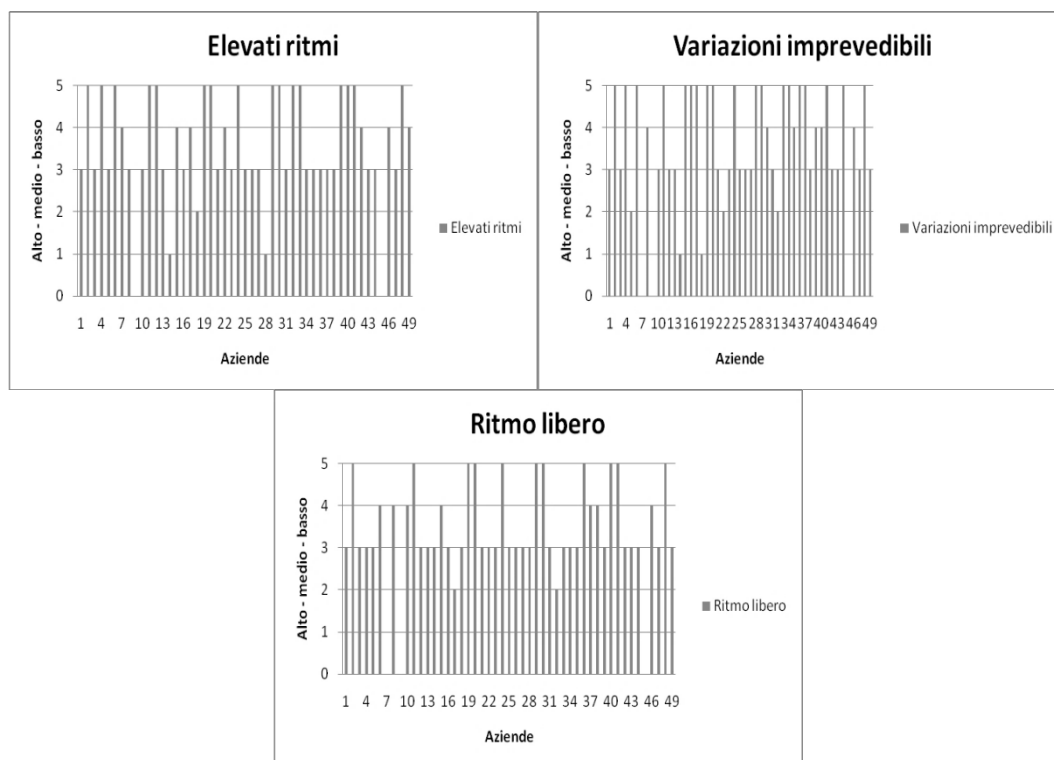
Per quanto riguarda i *rischi carico di lavoro*, nel campione si è riscontrato che il 44,89% delle imprese riconosce un livello medio di rischio fisico caratterizzante l'attività lavorativa. Mentre il 46,93% delle aziende riporta un medio-alto rischio cognitivo caratterizzante il lavoro e il 33,89% del campione ritiene che sia basso. Infine il 48,97% delle imprese ritiene basso il rischio emotivo implicato nell'attività lavorativa svolta. Di seguito si riportano i grafici (Fig.15) inerenti al rischio fisico, cognitivo ed emotivo.

Figura 15: Rischi carico di lavoro (cognitivo – fisico - emotivo)



Per quanto riguarda i *rischi ritmi di lavoro*, nel campione si è riscontrato che il 40,81% delle imprese considera elevati i ritmi di lavoro richiesti, tuttavia, il 32,65% ritiene che tali ritmi siano sostenibili e non elevati. Mentre il 51,02% delle aziende ritiene che il ritmo di lavoro sia in media liberamente scelto dai propri lavoratori e non predeterminato. Inoltre, il 38,77% delle aziende ritiene che raramente l'attività lavorativa sia caratterizzata da impreviste variazioni della quantità di lavoro richiesta e il 30,61%, invece, dichiara al contrario tale possibilità, attribuendo un valore medio della scala Likert. Di seguito si riportano i grafici (Fig.16) inerenti ai rischi dei ritmi di lavoro.

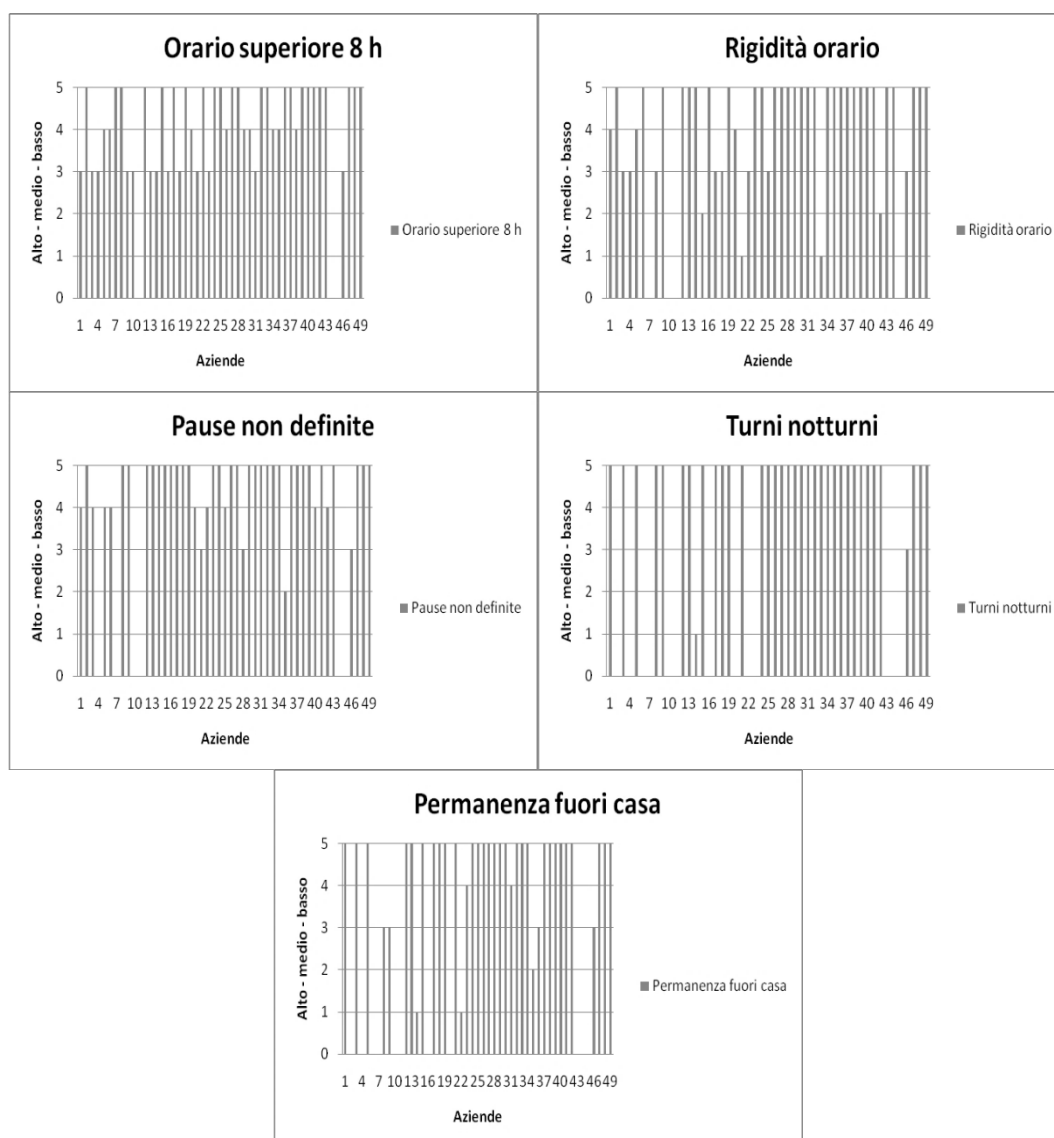
Figura 16: Rischi ritmi di lavoro (elevati ritmi - ritmo libro - variazioni imprevedibili)



Per quanto concerne i *rischi orario di lavoro*, nel campione si è rilevato che il 49% delle aziende dichiara di svolgere attività lavorativa per un orario non superiore alle 8 ore giornaliere. Riguardo alla sua rigidità il 59,2% delle aziende dichiara che l'attività lavorativa non è caratterizzata da orari rigidi, ma, al contrario segnala un alto livello di flessibilità degli stessi. Mentre per le pause non definite durante l'attività lavorativa il 63,2% delle aziende dichiara di usufruire di pause di lavoro definite all'interno dell'orario stabilito. Inoltre, la quasi totalità delle imprese svolge un'attività lavorativa non caratterizzata dalla presenza di un'organizzazione a turni.

Infatti, l'89,79% delle aziende dichiara di non svolgere attività lavorativa organizzata secondo turni notturni. Infine, la permanenza fuori casa durante gli spostamenti riguarda un numero esiguo di imprese, il 73,46% di queste infatti dichiara al contrario che i propri lavoratori non siano mai coinvolti in spostamenti tali per cui è prevista la permanenza fuori casa. Di seguito si riportano i grafici (Fig.17) inerenti ai rischi dei ritmi di lavoro.

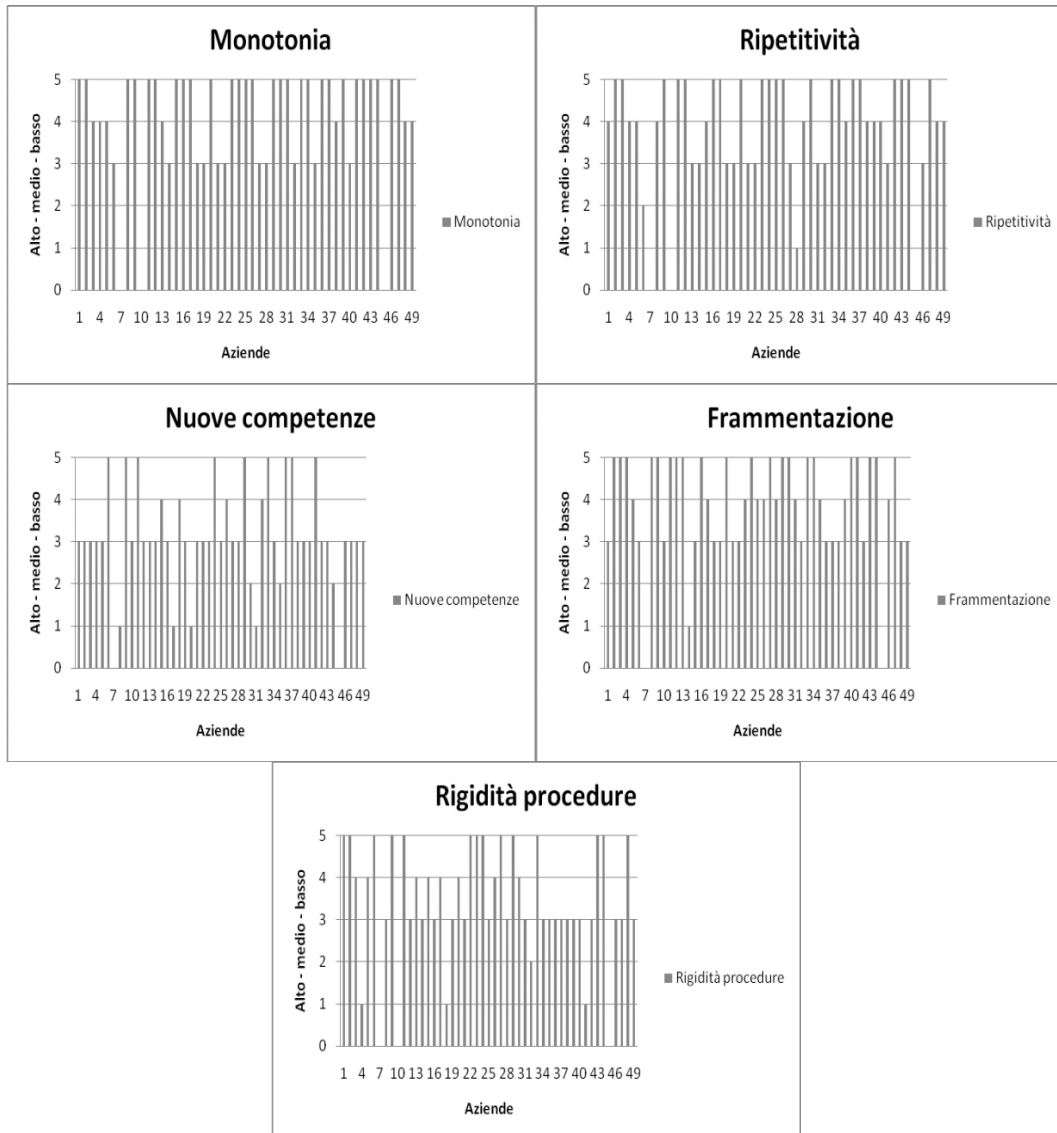
Figura 17: Rischi orario di lavoro (superiore 8ore - rigidità orario- pause di lavoro non definite - lavoro a turni - turni notturni - spostamenti con permanenza fuori casa)



Per quanto riguarda i *rischi della qualità del lavoro*, nel campione si è riscontrato che il 59,2% delle aziende ritiene che l'attività lavorativa svolta non sia affatto monotona, attribuendo un punteggio massimo della scala Likert proposta. Infatti, il 44,9% ritiene che l'attività svolta non risulti ripetitiva. Mentre il 42,85% delle aziende dichiara che l'attività lavorativa non è caratterizzata da interruzioni e frammentazioni. Inoltre, il 55,1% delle aziende attribuisce un valore medio alla possibilità di acquisire nuove competenze durante lo svolgimento della propria attività lavorativa. Infine, il 40,81% delle aziende esprime un valore medio (3 su 5 nella scala Likert) alla rigidità delle

procedure che caratterizzano lo svolgimento dell'attività lavorativa. Di seguito si riportano i grafici (Fig.18) inerenti ai rischi della qualità del lavoro.

Figura 18: Rischi qualità di lavoro (monotonia – ripetitività – nuove competenze - frammentazione - rigidità procedure)

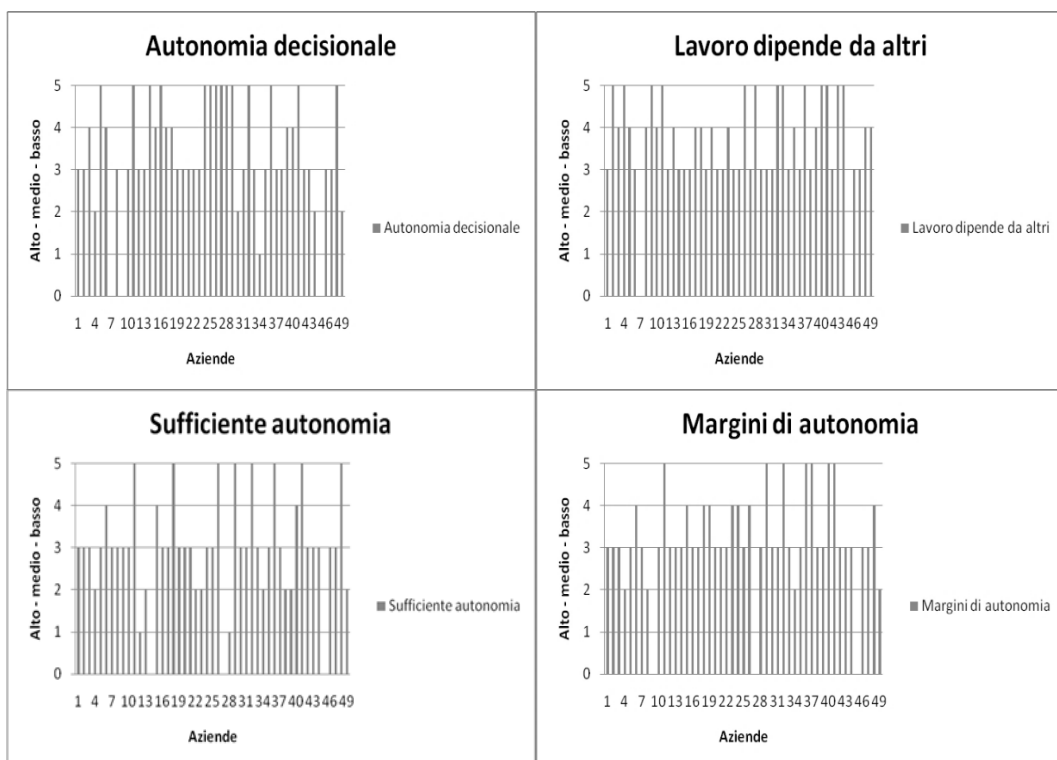


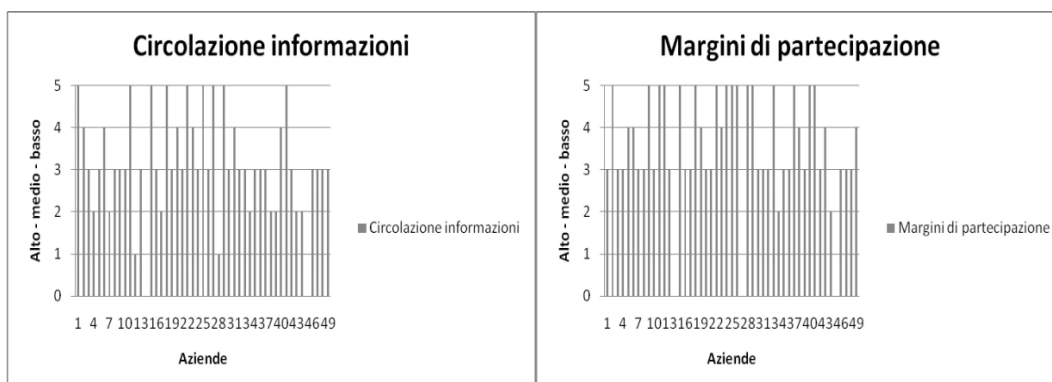
Per quanto concerne i *rischi di autonomia del lavoro*, nel campione si è riscontrato che il 40,81% delle aziende ritiene che ci sia un alto margine di possibilità di decisione autonoma di pianificazione del proprio lavoro, al contrario, il 28,57% ritiene che tale margine risulti scarsamente sufficiente. Inoltre, il 42,85% delle aziende ritiene che il proprio lavoro dipenda da quello svolto precedentemente da altri attribuendo un valore medio (pari a 3 nella scala Likert utilizzata) alle risposte a tale item. Al contrario, il

26,53% ritiene che il proprio lavoro non dipenda in larga misura da quello svolto precedentemente da altri. Tuttavia, il 51% delle aziende ritiene ci sia un grado di sufficiente autonomia nello svolgimento del proprio lavoro.

Infatti, il margine di autonomia percepito nello svolgimento della propria attività lavorativa è caratterizzato da un medio margine di autonomia per il 53% delle aziende. Infine, la circolazione delle informazioni tra i lavoratori riguardanti le decisioni aziendali ha un medio livello per il 44,89% del campione. Infatti, il 42,85% delle aziende dichiara una media partecipazione e coinvolgimento dei lavoratori nei processi decisionali aziendali. Di seguito si riportano i grafici (Fig.19) inerenti ai rischi di autonomia del lavoro.

Figura 19: Rischi qualità di lavoro (autonomia decisionale - lavoro dipende da quello svolto da altri - sufficiente autonomia - margine di autonomia percepito - circolazione delle informazioni - partecipazione nei processi decisionali)





Come già precedentemente riportato nella fase oggettiva oltre a somministrare un questionario si è eseguita un'indagine qualitativa dei dati oggettivi raccolti grazie alle 49 interviste proposte ai medici competenti e al focus group con gli RLST e con gli RLS interni alle imprese. Al fine di presentare una “fotografia” delle specificità del settore edile si presentano i principali contenuti emersi.

I principali rischi segnalati:

- *“rumore;*
- *vibrazioni;*
- *polveri di diversa natura;*
- *sovraccarico articolare;*
- *movimentazione dei carichi;*
- *alle altezze;*
- *sostanze chimiche legate all'utilizzo di malte, cementi e resine;*
- *esposizione a condizioni climatiche che rappresentano una delle maggiori criticità per l'intero settore”⁵².*

Per contro, il lavoro a cottimo scandisce ritmi elevati che rendono quasi impossibile il rispetto delle classiche otto ore lavorative, rendendo invece necessaria la presenza di numerose ore straordinarie, non sempre ufficialmente rilevabili. A ciò si aggiunge l'elevata variabilità dei ritmi di lavoro, legati fortemente al rispetto dei tempi di consegna, alle esigenze dell'impresa e alle pressanti richieste del cliente, del committente e del datore di lavoro. La pausa pranzo, invece, ha generalmente una durata fissa ed è rigorosamente rispettata da tutti i lavoratori. “Nella ricostruzione fornita dagli

⁵² Dato pubblicato in M.S. Spada, A. Caffi, R. Ramponi, G. Mosconi, *Valutazione del rischio stress lavoro-correlato nelle imprese edili afferenti al CPT di Bergamo*, in *Giornale Italiano Di Medicina Del Lavoro Ed Ergonomia*, 2011, 33,3, Suppl 2, 382-384.

*intervistati sono presenti differenze significative tra le condotte dei giovani, che talvolta riferiscono di utilizzare alcolici e sostanze stupefacenti nel fine settimana e quelle dei lavoratori più anziani, che, per contro, fanno uso di alcolici regolarmente durante la pausa pranzo. In generale, l'utilizzo di sostanze, quando riferito, non rappresenta statisticamente un problema diffuso entro il settore, mentre l'abitudine al fumo risulta altamente presente*⁵³.

Ad eccezione degli impiegati tecnico-amministrativi, il principale impegno richiesto dall'attività lavorativa è di ordine fisico, anche se il carico cognitivo non è considerato di secondaria importanza, in quanto è richiesta dal contesto, e spesso dalle indicazioni del capocantiere, un'elevata soglia di attenzione e un impegno costante. *“Il lavoro, seppur ripetitivo per i lavoratori a cottimo, non viene generalmente considerato monotono in quanto inserito entro un processo in divenire. Inoltre, nonostante la rigida gerarchia di ruoli e di mansioni, è preservato un discreto margine di libertà decisionale ed esecutiva, in particolare per i lavoratori con maggior esperienza e dedicati ai compiti più complessi e articolati*⁵⁴.

Per tutti i lavoratori delle imprese aderenti, afferenti al Comitato Paritetico Territoriale di Bergamo, è previsto un dettagliato piano formativo per lo sviluppo professionale, in collaborazione con il CPT stesso e la Scuola Edile, che prevede, sinteticamente, un focus sulla sicurezza, sul primo soccorso e sulla formazione altamente tecnica. È inoltre, garantita per tutti i lavoratori la sorveglianza sanitaria, come da Linee Guida SIMLII, che prevede visite periodiche presso la sede del CPT o presso l'UOML (Unità Operativa di Medicina del Lavoro) degli Ospedali Riuniti di Bergamo, ove il medico competente si avvale della collaborazione del personale infermieristico dedicato. La periodicità di tali accertamenti è predeterminata dalla normativa, secondo cui tutti gli operatori che svolgono attività manuale sono sottoposti a visita a cadenza annuale, gli impiegati tecnici biennale, gli impiegati amministrativi, a seconda dell'età, biennale o quinquennale. Ad ogni modo, spetta al medico competente, qualora si rilevino particolari evidenze, stabilire una diversa periodicità. Viene comunque riferito come

⁵³ Dato pubblicato in M.S. Spada, A. Caffi, R. Ramponi, G. Mosconi, *Valutazione del rischio stress lavoro-correlato nelle imprese edili afferenti al CPT di Bergamo*, in *Giornale Italiano Di Medicina Del Lavoro Ed Ergonomia*, 2011, 33,3, Suppl 2, 382-384.

⁵⁴ Dato pubblicato in M.S. Spada, A. Caffi, R. Ramponi, G. Mosconi, *Valutazione del rischio stress lavoro-correlato nelle imprese edili afferenti al CPT di Bergamo*, in *Giornale Italiano Di Medicina Del Lavoro Ed Ergonomia*, 2011, 33,3, Suppl 2, 382-384.

evenienza rara sia la segnalazione di malattia professionale che la richiesta di visite ulteriori da parte dei lavoratori. Obiettivo principale della formazione e della sorveglianza sanitaria è quello di diffondere una cultura della salute e della sicurezza, a partire da una sensibilizzazione del datore di lavoro, volta a raggiungere a pioggia tutti i lavoratori. Per quanto riguarda *“i lavoratori di nuova generazione, più attenti per formazione alle dimensioni della sicurezza, una volta inseriti nel mondo del lavoro tendono ad abbandonare quanto appreso a favore di un conformismo alle implicite regole vigenti, dettate dai colleghi più anziani. Anche nella ricostruzione fornita dai medici competenti e dagli RLST, sembra che la consuetudine e il costante e abitudinario confronto con il pericolo comportino una sottostima del rischio insito in ogni attività caratterizzante il settore. I principali infortuni sul lavoro nella ricostruzione fornita dagli RLS e dagli RLST sembrano attribuibili ad una mancanza di attenzione e di concentrazione e ad una eccessiva confidenza con il pericolo. In questa direzione, nonostante alcuni dispositivi di protezione individuale siano riconosciuti come imprescindibili durante lo svolgimento del lavoro, è segnalato come poco diffuso l'utilizzo di tutti i DPI previsti per le specificità di settore. Ciò sembrerebbe dipendere, in primo luogo, dall'attribuzione di significato e senso che ogni lavoratore fornisce alla propria esperienza lavorativa e, in secondo luogo, dall'importanza attribuita da parte del datore di lavoro al sistema di prevenzione e sicurezza”*⁵⁵. Il rapporto tra i datori di lavoro, spesso anche RSPP della propria impresa, e i medici competenti viene mediato dalla segreteria del CPT e, in generale, è correlato alle dimensioni dell'azienda e all'attenzione dedicata alla salute dei lavoratori.

“Il cantiere, infatti, viene descritto come lo specchio della gestione d'impresa, il riflesso della cultura implicita diffusa entro il gruppo. E' proprio la dimensione grupale il motore del lavoro in edilizia: collaborazione, affiatamento e condivisione di pratiche ed obiettivi rendono il linguaggio non verbale il principale canale di comunicazione tra i lavoratori. A ciò si aggiunge la necessità di coordinare il proprio operato con altre figure, spesso di specializzazioni diverse, contemporaneamente presenti in cantiere. Il prodotto finito, nelle parole degli intervistati, non è più esito del

⁵⁵ Dato pubblicato in M.S. Spada, A. Caffi, R. Ramponi, G. Mosconi, *Valutazione del rischio stress lavoro-correlato nelle imprese edili afferenti al CPT di Bergamo*, in *Giornale Italiano Di Medicina Del Lavoro Ed Ergonomia*, 2011, 33,3, Suppl 2, 382-384.

lavoro di un unico team, bensì risultato di un continuo susseguirsi ed alternarsi di manodopera proveniente da imprese diverse, con filosofie produttive ed apparati organizzativi difficilmente integrabili entro un unico cantiere. Per i lavoratori risulta, quindi, spesso impossibile sentirsi gratificati dalla realizzazione di un prodotto finito ed interamente attribuibile all'impegno di un'unica squadra. Alla luce di ciò, il contesto del cantiere risulta eterogeneo a causa della presenza al suo interno di lavoratori italiani affiancati da stranieri di diversa etnia e provenienza, assunti principalmente per il basso costo della manodopera e per la maggior disponibilità a svolgere mansioni altamente rischiose, faticose e poco redditizie. Soprattutto grazie al contributo dei RLST e dei RLS, è possibile individuare nella fatica a comunicare in modo efficace, nella scarsa formazione, nelle competenze di settore non specialistiche e, infine, nei differenti ritmi lavorativi le principali criticità che caratterizzano la convivenza tra lavoratori stranieri e autoctoni⁵⁶. Questi ultimi, poi, portatori di una cultura differente da quella occidentale e di vissuti personali spesso caratterizzati da esperienze critiche e difficoltose rischiano di non partecipare attivamente alle dinamiche di gruppo lavorative ed extralavorative. Al contrario, l'integrazione tra micro gruppi è descritta come una condizione indispensabile per il buon funzionamento del processo produttivo. La grande presenza di lavoratori stranieri è favorita dalla rappresentazione che il senso comune offre del settore edile, contesto in cui risulta immediato l'inserimento di persone scarsamente formate, disposte a dedicare numerose ore al lavoro, anche in condizioni precarie dal punto di vista economico e della sicurezza personale. A tutto ciò si aggiunge lo scarso investimento di risorse umane autoctone nel settore, a cause delle caratteristiche intrinseche al lavoro stesso, tra le quali pesano in particolare la fatica fisica, l'esposizione costante al rischio, la fretta e le condizioni ambientali sfavorevoli, che costituiscono un forte deterrente all'impegno entro questo settore.

All'interno della scala gerarchica diffusa nel panorama edile, rivestono, invece, particolare importanza i ruoli del capocantiere, del RSPP e del RLS o RLST, sia per quanto attiene alla distribuzione di responsabilità e compiti, sia per l'organizzazione degli aspetti più formali, burocratici e inerenti alla sicurezza. In particolare, il

⁵⁶ Dato pubblicato in M.S. Spada, A. Caffi, R. Ramponi, G. Mosconi, *Valutazione del rischio stress lavoro-correlato nelle imprese edili afferenti al CPT di Bergamo*, in *Giornale Italiano Di Medicina Del Lavoro Ed Ergonomia*, 2011, 33,3, Suppl 2, 382-384.

capocantiere, si pone, nelle parole degli intervistati, come una figura di riferimento, capace di cogliere segnali rispetto al clima di gruppo e a problematiche personali vissute dai sottoposti ed eventualmente di facilitare il riposizionamento e la riqualificazione di un lavoratore entro l'assetto organizzativo.

Attraverso queste interviste e considerando il momento economico è possibile affermare che *“la cornice economica delineata spiega anche lo scarso investimento con cui i datori di lavoro si accostano a iniziative con finalità di promozione della salute e della sicurezza, ritenute spesso solo come un onere o un obbligo a cui adempiere; il timore della sanzione, infatti, sembra l'unica motivazione sostenibile, a discapito di una cultura della prevenzione e del benessere lavorativo e organizzativo”*⁵⁷. Alla luce di una tale organizzazione del settore, i lavoratori si spiegano lo scarso interesse da parte dei giovani per la realtà edile e una mancata valorizzazione da parte della società nei confronti di una professionalità sempre più svalutata e impegnata a rivendicare i propri diritti.

Gli ulteriori dati che si presentano per il campione dei CPT sono quelli inerenti alla *valutazione soggettiva* effettuata con il MOHQ. Tale valutazione è stata eseguita con il fine di integrare i dati raccolti nella precedente fase con le percezioni soggettive di un campione di lavoratori appartenenti alle imprese indagate. Di seguito in tabella (Tab.11) si riportano i dati relativi alle caratteristiche del campione rispondente.

Tabella 11: Caratteristiche del campione⁵⁸

SESSO	Maschi	77
	Femmine	2
ETÀ	Età < 30 anni	14
	Età tra 30 e 50 anni	44
	Età > 51 anni	16
NAZIONALITÀ	Italiani	65
	Stranieri	8
TITOLO DI STUDIO	Elementari e medie	35
	Istituto professionale	15

⁵⁷ Dato pubblicato in M.S. Spada, A. Caffi, R. Ramponi, G. Mosconi, *Valutazione del rischio stress lavoro-correlato nelle imprese edili afferenti al CPT di Bergamo*, in *Giornale Italiano Di Medicina Del Lavoro Ed Ergonomia*, 2011, 33,3, Suppl 2, 382-384.

⁵⁸ Si sottolinea che nelle variabili indagate, riportate in tabella, alcuni soggetti non hanno risposto.

	<i>Diploma e Università</i>	29
<i>TIPO DI RAPPORTO DI LAVORO</i>	<i>Tempo Indeterminato</i>	72
	<i>Tempo Determinato</i>	6
<i>QUALIFICA</i>	<i>Dirigente</i>	0
	<i>Impiegato tecnico</i>	14
	<i>Impiegato amministrativo</i>	4
	<i>Operaio</i>	60
<i>ANNI TOTALI DI LAVORO</i>	<i>< 20 anni</i>	36
	<i>>=20</i>	40
<i>ANNI DI LAVORO NELL'ATTUALE AZIENDA</i>	<i><5</i>	14
	<i>5-10</i>	21
	<i>11-15</i>	16
	<i>>15</i>	22
<i>PRECEDENTI ESPERIENZE LAVORATIVE</i>	<i>Pubblico</i>	10
	<i>Privato</i>	38
	<i>Nessuna</i>	21
<i>TEMPO IMPIEGATO PER RECARSÌ AL LAVORO</i>	<i>< 10 minuti</i>	10
	<i>10-50</i>	59
	<i>> 50 minuti</i>	7
<i>ORARIO LAVORATIVO</i>	<i>Normale</i>	77
	<i>Turni</i>	2
<i>STRAORDINARI</i>	<i><5 ore</i>	26
	<i>5-9 ore</i>	25
	<i>>9 ore</i>	11
<i>ORE MEDIE DI LAVORO</i>	<i><8</i>	3
	<i>8-9</i>	64
	<i>>9</i>	13

Per quanto riguarda la sezione dei dati anagrafici è stato riscontrato che nei 85 lavoratori esaminati il 97% era di sesso maschile, che il 59% aveva una età compresa tra 30 e 50 anni e relativamente alla nazionalità l'89% era italiano. Per quanto riguarda il titolo di studio il 44% dei soggetti ha frequentato le elementari o le medie, il 37% ha conseguito un diploma o un titolo universitario e il 19% ha frequentato un istituto professionale. Per quanto riguarda il rapporto di lavoro il 92% del campione ha dichiarato di avere un contratto a tempo indeterminato mentre il restante di averne uno determinato. Il 77% del campione ha riportato di essere qualificato come operaio, il 18% come impiegato

tecnico e il 5% come impiegato amministrativo. Il 53% del campione ha dichiarato di avere più di 20 anni di anzianità lavorativa mentre il restante 47% ha dichiarato di essere al disotto dei 20 anni. Per quanto riguarda gli anni lavorati nell'azienda al momento delle rilevazione si è riscontrato che il 30% lavorava da più di 15 anni nella stessa azienda, il 29% tra i 5 ai 10 anni, il 22% tra gli 11 ai 15 anni e il 19% da meno di 5 anni. Il 55% del campione ha dichiarato che le esperienze lavorative passate sono avvenute nella sfera privata, mentre il 15% in quella pubblica, infine, il 30% ha dichiarato di non aver avuto nessuna esperienza precedente. Il 78% del campione ha dichiarato di raggiungere il posto di lavoro in un tempo compreso tra i 10 e i 50 minuti, il 13% inferiore ai 10 minuti e il 9% superiore ai 50 minuti. La quasi totalità del campione (97%) ha dichiarato di non svolgere un lavoro a turni. Il 42% del campione ha dichiarato di avere meno di 5 ore settimanali di straordinario, il 40% di averne tra le 5 e le 9 ore e il 18% di averne più di 9 ore. Infine, l'80% ha riportato di lavorare giornalmente in media tra le 8 e le 9 ore, il 16% di lavorare più di 9 ore e il 4% meno di 8 ore.

Di seguito in tabella (Tab.12) si riportano i dati relativi alle percentuali dei soggetti rispondenti ad ogni dimensione del questionario MOHQ.

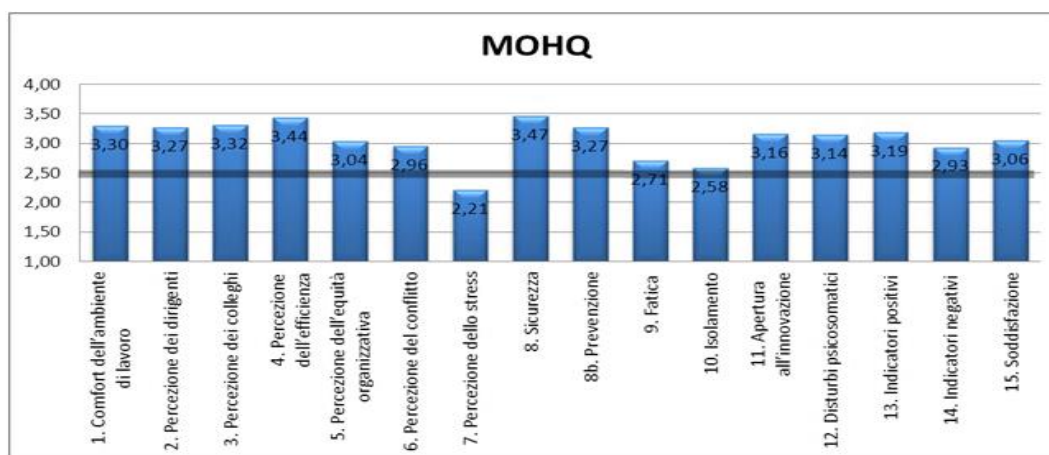
Tabella 12: Percentuali di risposte sulle dimensioni del questionario

FATTORI SALUTE ORGANIZZATIVA	% RISPONDENTI
1. Comfort dell'ambiente di lavoro	90%
2. Percezione dei dirigenti	86%
3. Percezione dei colleghi	85%
4. Percezione dell'efficienza	88%
5. Percezione dell'equità organizzativa	83%
6. Percezione del conflitto	85%
7. Percezione dello stress	84%
8. Sicurezza	84%
8b. Prevenzione	81%
9. Fatica	81%
10. Isolamento	81%
11. Apertura all'innovazione	73%
12. Disturbi psicosomatici	75%
13. Indicatori positivi	79%
14. Indicatori negativi	76%

15. Soddisfazione	78%
MEDIA RISPONDENTI: 82%	

Di seguito vengono illustrati in dettaglio i risultati del questionario. Il grafico della figura (Fig.20) si riferisce al punteggio medio ottenuto dal campione dei lavoratori nella sua totalità in ciascuna delle quindici dimensioni considerate nel questionario. Tutte le dimensioni che superano il valore medio (Pt=2,5) sono le aree percepite dal campione come maggiormente positive dal punto di vista della salute organizzativa, quelle al di sotto del valore medio sono invece considerate maggiormente faticose. Il grafico (Fig.20) pone in evidenza che le aree percepite come principali punti di forza sono quelle della *Sicurezza* (media=3,47) e della *Percezione dell'efficienza* (media=3,44). Anche le dimensioni della *Percezione dei colleghi* (media=3,32) e della *Confortevolezza dell'ambiente* (media=3,30) sembrano risultare, globalmente, come aree di buon funzionamento.

Figura 20: Punteggio medio del campione ottenuto sulle dimensioni



È possibile, inoltre, individuare con chiarezza anche le dimensioni presentate come problematiche, in cui è maggiormente negativa la valutazione degli intervistati. La dimensione che prevede un maggior margine di miglioramento nel vissuto dei soggetti appartenenti al campione è quella della *Percezione dello stress* (media=2,21), la quale, a sua volta, può essere analizzata con maggior precisione facendo riferimento ai tre item che la compongono. Di seguito si riporta il grafico (Fig. 21) inerente alla percezione dello stress rispetto ai suoi item.

Figura 21: Punteggio medio del campione ottenuto sulle dimensioni

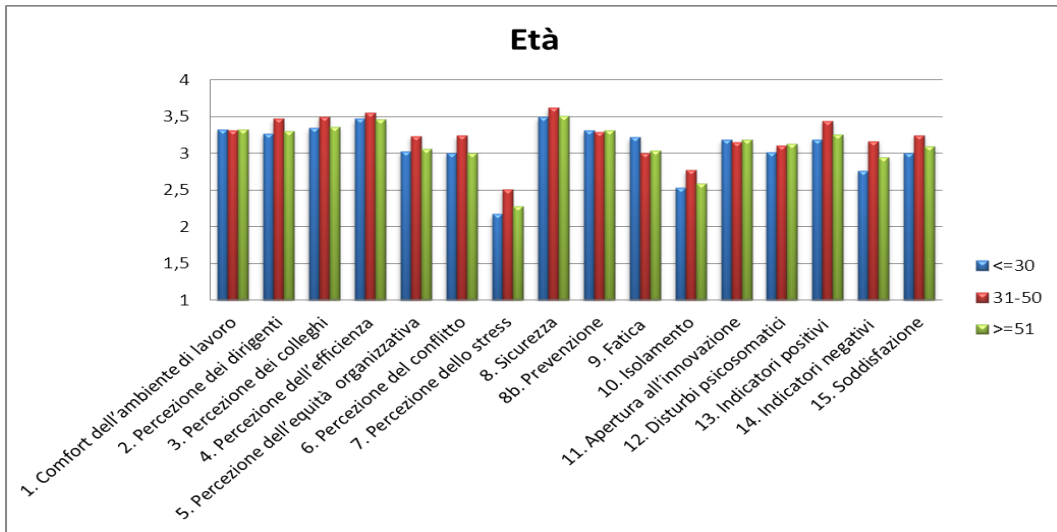


In particolare, dal grafico (Fig.21) si evince un punteggio medio di 1,84 per l'item *Il lavoro assorbe totalmente*, percepito come quello maggiormente critico, una media di 2,34 per l'affermazione *I compiti da svolgere richiedono un livello di stress eccessivo*, infine un valore pari a 2,43 rispetto alla domanda *I compiti da svolgere richiedono una fatica eccessiva*. Inoltre, le dimensioni di *Fatica* (media=2,71) e *Isolamento* (media=2,58) nel grafico precedente (Fig.20) sembrano essere percepite dal campione coinvolto nella somministrazione del questionario come moderatamente negative.

Di seguito vengono analizzate in dettaglio le variabili indipendenti del campione analizzato al fine di evidenziare le differenze significative nelle risposte tra i gruppi di soggetti rispondenti, mediante analisi della varianza ad una via (Anova con significatività a liv. $p < 0,05000$). Le variabili significative per le dimensioni di salute organizzative sono poi state ulteriormente approfondite illustrando i valori medi delle stime fornite e, ove necessario, con ulteriori analisi post hoc.

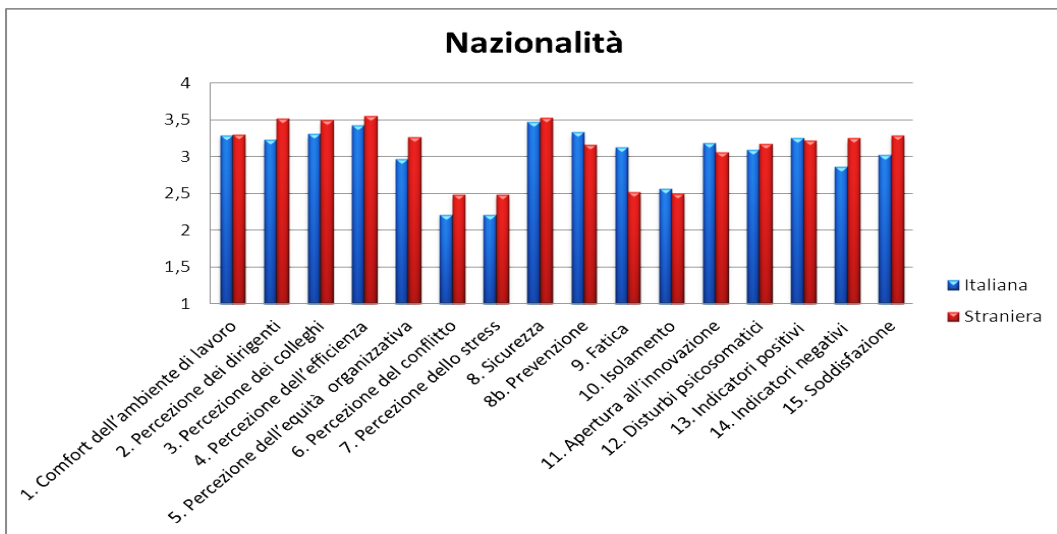
Per quanto concerne l'età non sono emerse differenze statisticamente significative, a tal proposito di veda la figura 22.

Figura 22: Età e dimensioni questionario



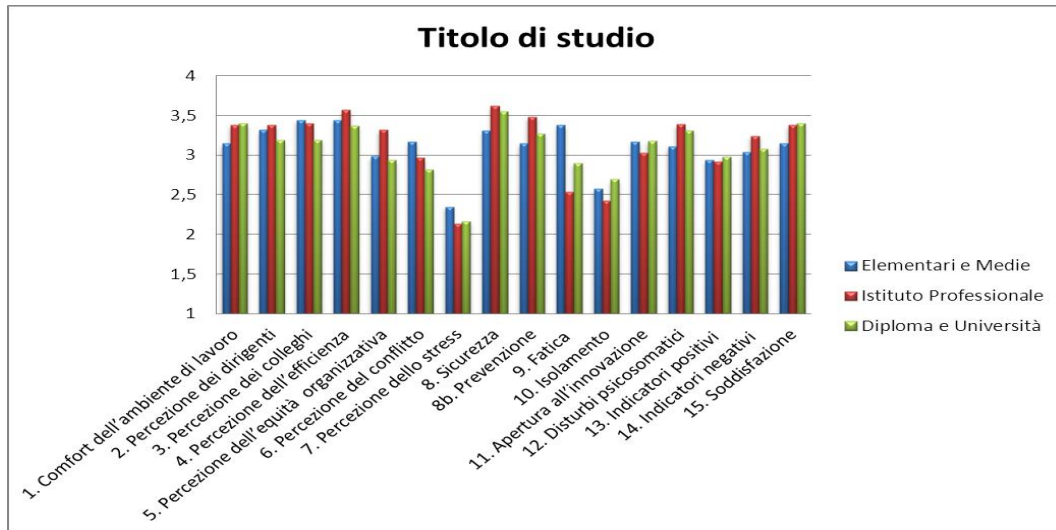
Nemmeno per quanto riguarda la nazionalità si sono riscontrate differenze statisticamente significative, a tal proposito si veda la figura 23.

Figura 23: Nazionalità e dimensioni questionario



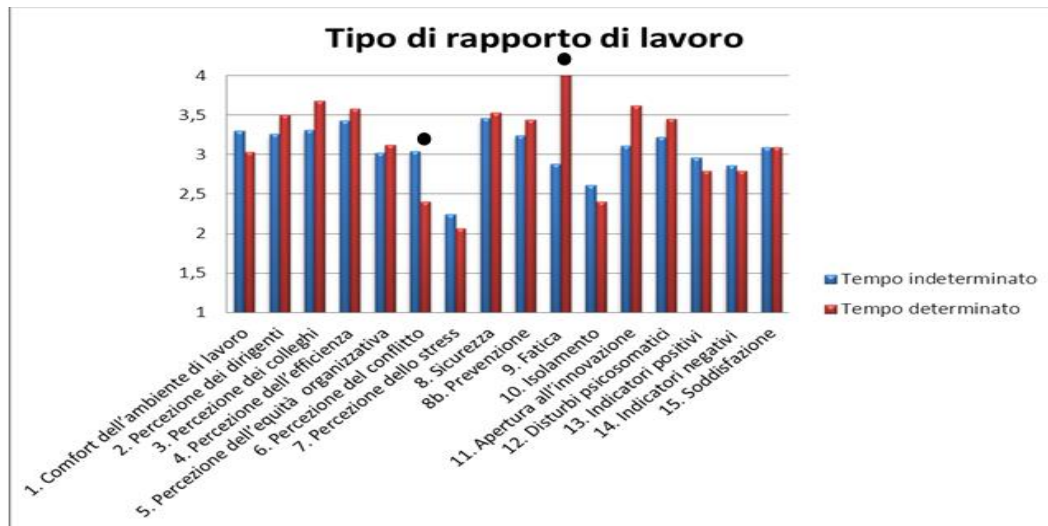
Anche nei riguardi della variabile titolo di studio non sono emerse differenze statisticamente, a tal proposito si veda la figura 24.

Figura 24: Nazionalità e dimensioni questionario



Per quanto riguarda, invece, la variabile dei contratti di lavoro sono emerse delle differenze. Infatti, le risposte attribuite differiscono in modo significativo rispetto alla dimensione *Percezione del conflitto* ($p= 0,045$) e a quella della *Fatica* ($p= 0,0093$). Di seguito si riporta il grafico (Fig. 25) dove si evidenziano tali differenze.

Figura 25: Tipologia di contratto e dimensioni questionario

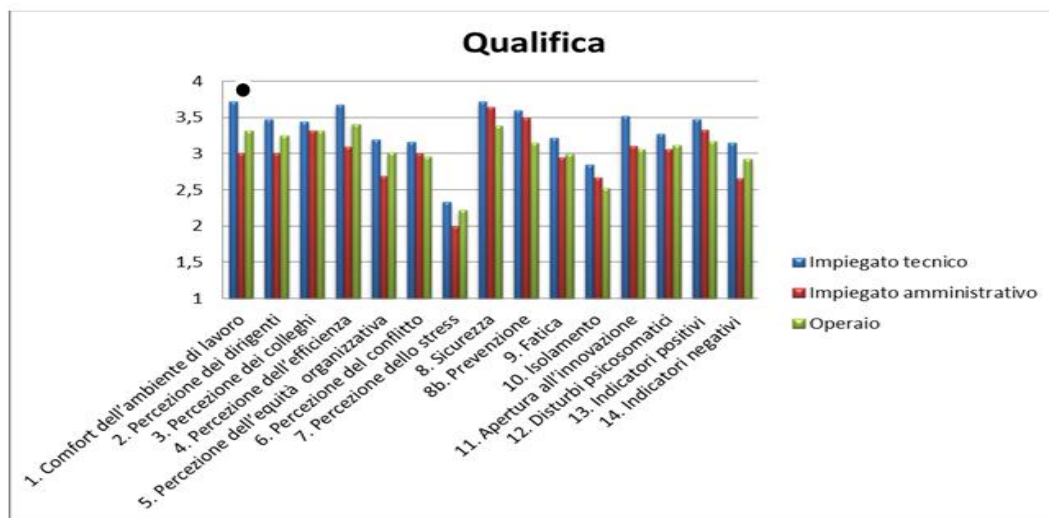


Dall'analisi post hoc su questa variabile è emerso che le persone con contratto di lavoro a tempo indeterminato hanno stimato in media una minor percezione del conflitto rispetto alle persone con contratto di lavoro a tempo determinato; inoltre, quest'ultime

hanno percepito un minor livello di fatica rispetto a quelle assunte a tempo indeterminato.

Anche per quanto riguarda la variabile qualifica sono emerse delle differenze. Infatti, l'appartenenza alle diverse categorie di impiegato tecnico, impiegato amministrativo e operaio ha inciso sui giudizi assegnati alla dimensione del *Comfort dell'ambiente di lavoro* ($p= 0,0274$). Di seguito si riportano il grafico (Fig.26) dove si evidenziano le differenze.

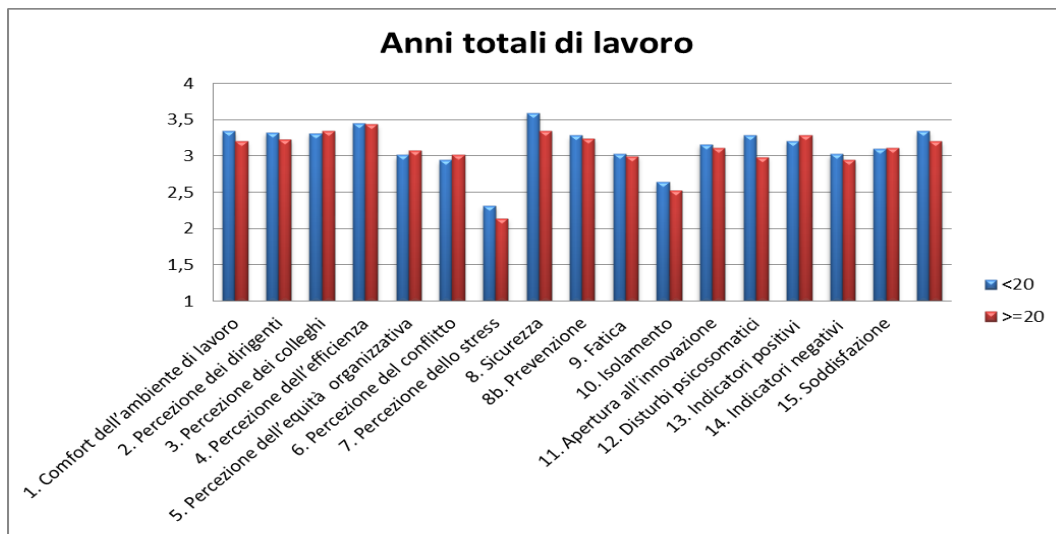
Figura 26: Tipologia di contratto e dimensioni questionario



In particolare, dalle analisi post hoc, si è riscontrato che gli impiegati tecnici esprimono giudizi più positivi in merito alla percezione del livello di confortevolezza dell'ambiente, rispetto, nell'ordine, agli operai e agli impiegati amministrativi.

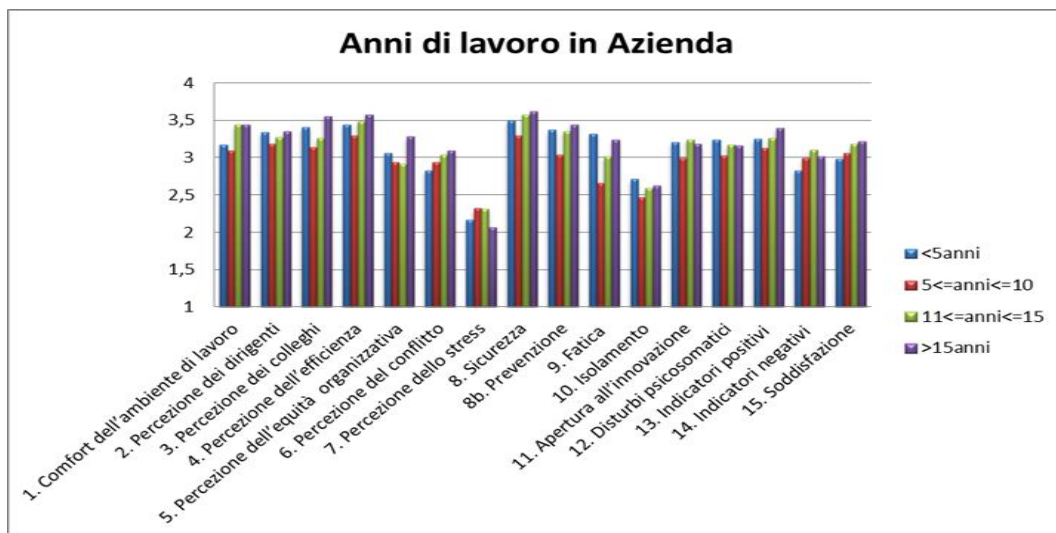
Invece, per quanto riguarda l'anzianità lavorativa non sono state riscontrate differenze statisticamente significative, a tal proposito si veda la figura 27.

Figura 27: Anzianità lavorativa e dimensioni questionario



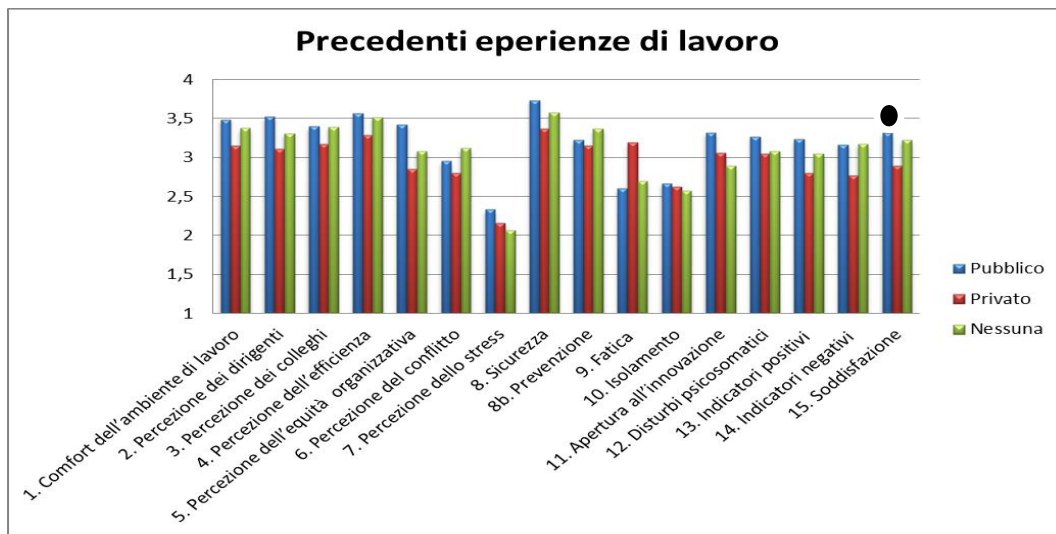
Anche per quanto riguarda gli anni di lavoro svolti in azienda in cui attualmente si presta servizio non sono state riscontrate differenze statisticamente significative, a tal proposito si veda la figura 28.

Figura 28: Anni di lavoro in azienda e dimensioni questionario



Per quanto riguarda la variabile inerente alle precedenti esperienze di lavoro sono state riscontrate differenze. Infatti, differiscono in modo significativo rispetto alla dimensione *Soddisfazione* ($p= 0,0186$), a tal proposito si veda la figura 29.

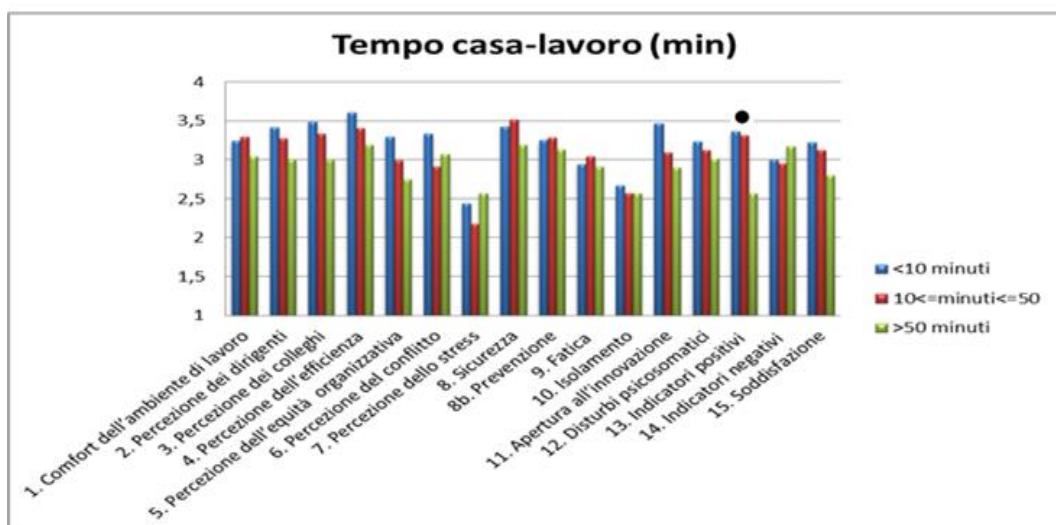
Figura 29: Precedenti esperienze lavorative e dimensioni questionario



In particolare, l'analisi post hoc mostra che le persone con precedenti esperienze lavorative maturate nel settore pubblico stimano in media una maggior soddisfazione rispetto a quelle senza alcun tipo di esperienza precedente e, infine, a quelle con passate esperienze in aziende private, per le quali la percezione di soddisfazione risulta inferiore.

Anche, rispetto alla variabile relativa al tempo necessario per recarsi da casa al luogo di lavoro, si evidenziano differenze statisticamente significative nelle risposte relative alla dimensione *Indicatori positivi* ($p= 0,00099$) a tal proposito si veda la figura 30.

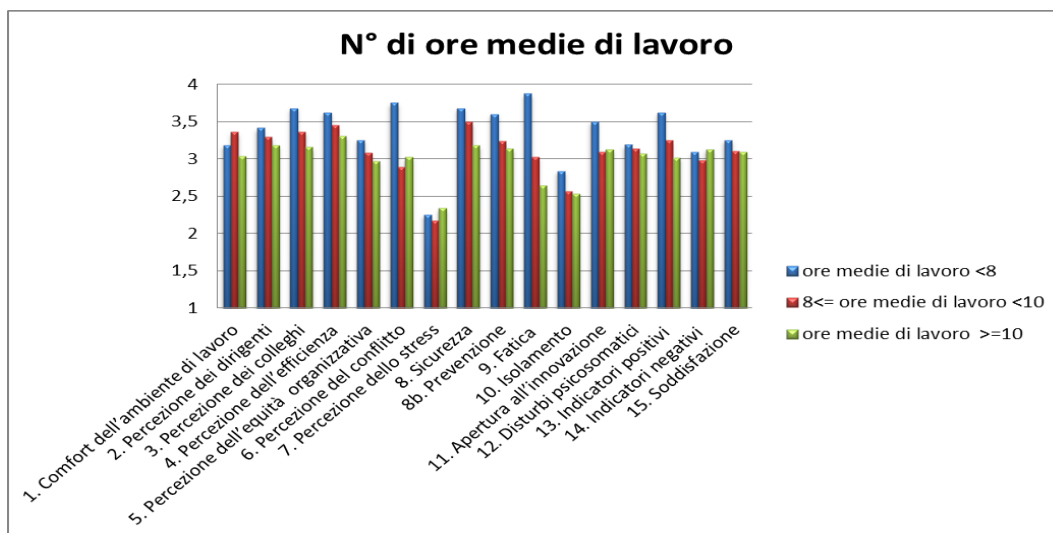
Figura 30: Tempo casa-lavoro e dimensioni questionario



È stato riscontrato, infatti, che i lavoratori che necessitano di minore tempo per recarsi al lavoro mostrano una più frequente presenza di indicatori personali positivi, in particolare miglior soddisfazione verso l'azienda, voglia di impegnare nuove energie per il lavoro, sensazione di far parte di una squadra, voglia di andare al lavoro, sensazione di realizzazione personale attraverso il lavoro, fiducia che le eventuali attuali condizioni lavorative potranno cambiare, sensazione di giusto equilibrio tra lavoro e tempo libero, soddisfazione per le relazioni personali costruite sul lavoro, condivisione dell'operato e dei valori dell'azienda, fiducia nelle capacità gestionali e professionali dei responsabili, apprezzamento delle qualità umane e morali dei responsabili, infine percezione che il lavoro dell'azienda sia apprezzato all'esterno. Nell'ordine, inoltre, manifestano una situazione più positiva rispetto a tali indicatori coloro i quali si recano al lavoro impiegando tra i 10 e i 50 minuti, infine i lavoratori più distanti da casa (tempo impiegato maggiore di 50 minuti).

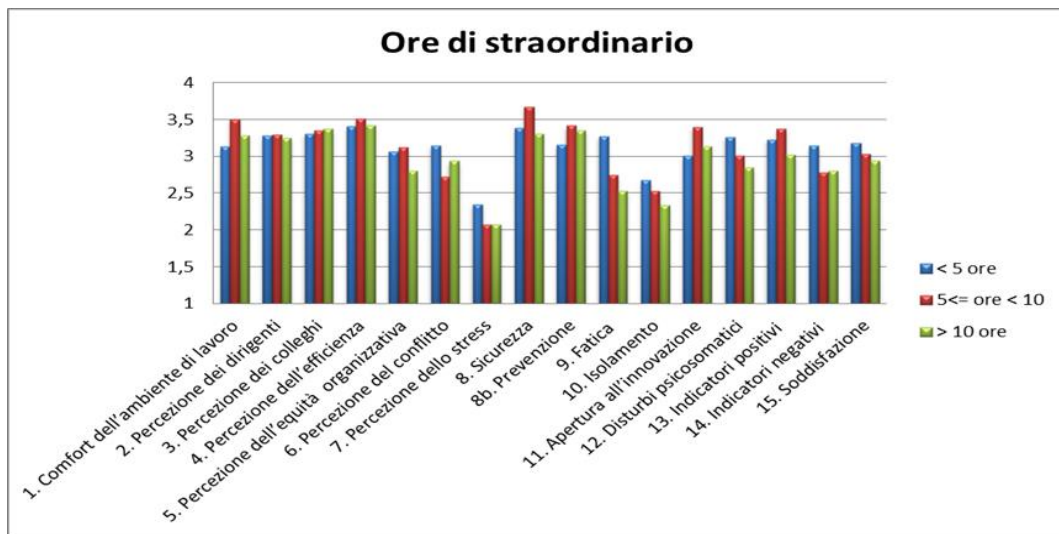
Invece, per quanto riguarda la variabile del numero di ore medie lavorate quotidianamente non sono state riscontrate delle differenze statisticamente significative, a tal proposito si veda la figura 31.

Figura 31: Tempo casa-lavoro e dimensioni questionario



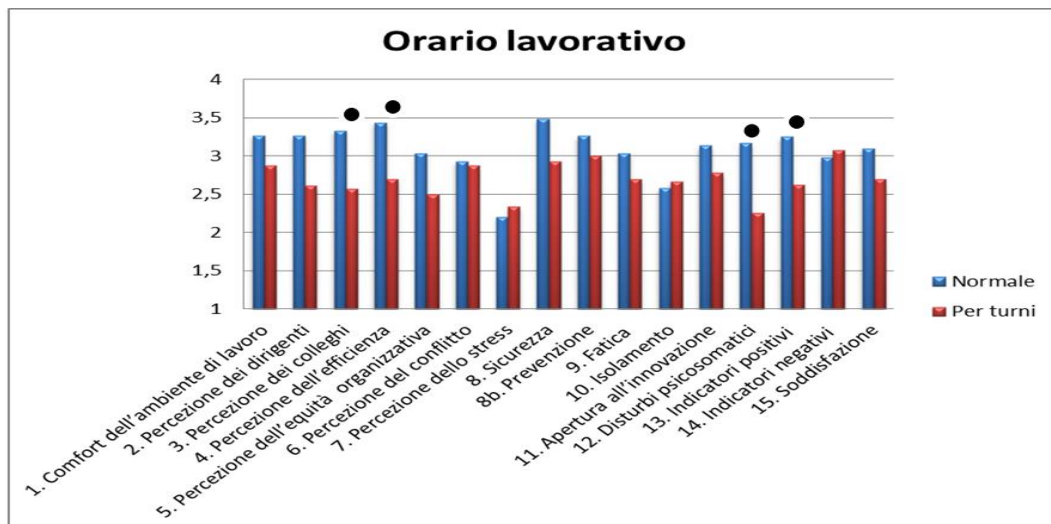
Anche per quanto riguarda la variabile ore di straordinario non sono state riscontrate differenze statisticamente significative, a tal proposito si veda la figura 32.

Figura 32: Tempo casa-lavoro e dimensioni questionario



Infine, rispetto alla variabile inerente al tipo di orario lavorativo sono state riscontrate delle differenze significative per quanto riguarda le seguenti dimensioni: *Percezione dei colleghi* ($p=0,0309$), *Percezione dell'efficienza* ($p=0,089$), *Disturbi psicosomatici* ($p=0,0198$), *Indicatori positivi* ($p=0,0427$), a tal proposito si veda la figura 33.

Figura 33: Orario lavorativo e dimensioni questionario



L'analisi post hoc rivela che viene percepito un miglior rapporto con i colleghi, un più elevato livello di efficienza, una maggior frequenza di indicatori positivi, infine, una più

diffusa presenza di disturbi psicosomatici dai lavoratori che svolgono lavoro a giornata, rispetto a coloro che lavorano per turni.

Per quanto riguarda i report⁵⁹ di fine valutazione del rischio stress lavoro correlato, destinati alle singole aziende, questi sono presentati sotto forma di tabella divisa in cinque aree le quali corrispondono rispettivamente a: caratteristiche e specificità dell'impresa, dati delle risorse umane, dati della sorveglianza sanitaria, contenuto del lavoro e contesto del lavoro. Ogni area è suddivisa in due colonne una riguardante la dimensione valutata, l'altra riguardante la valutazione e il commento. Le dimensioni valutate della prima area sono la tipologia dell'attività svolta e le principali modalità contrattuali. Le dimensioni valutate della seconda area sono i dati generali dei dipendenti, la suddivisione per mansione dei dipendenti, il turnover, l'assenteismo, gli straordinari, la cassaintegrazione e le tipologie dei rapporti di lavoro. Le dimensioni valutate della terza area sono i gravi episodi comportamentali, gli episodi conflittuali, gli infortuni e malattie professionali e gli stili di vita. Le dimensioni valutate della quarta area sono la valutazione dei rischi di carico di lavoro, la valutazione dei rischi dei ritmi di lavoro, la valutazione dei rischi d'orario di lavoro, la valutazione dei rischi della qualità del lavoro, la valutazione dei rischi d'autonomia del lavoro e le trasferte e pause. Le dimensioni valutate della quinta area sono la cultura organizzativa, la formazione, i ruoli nell'ambito dell'organizzazione i rapporti di lavoro ed l'evoluzione della carriera. Ogni dimensione considerata riporta sia la valutazione della singola azienda rispetto al campione preso in riferimento, permettendo di confrontare il risultato, sia un commento dello stesso.

A fine di ogni report si riporta una valutazione di sintesi rispetto al rischio stress lavoro correlato, inoltre, si propongono delle possibili aree di miglioramento.

Questi report sono stati consegnati alle aziende per inserirli nel DVR come disposto da norma.

3.4.2 Settore panificazione

In questo sotto paragrafo si presentano i dati inerenti al settore della panificazione e nello specifico una serie di analisi su dati qualitativi (elaborazione testi tramite T-Lab e

⁵⁹ Per esigenze di spazio si riportano, a valore esemplificativo, due report aziendali in appendice; nello specifico si veda l'appendice n. 1-2.

ATLAS-Ti) e su dati quantitativi (questionario ad hoc, ESS e MOHQ), i quali sono riconducibili ai due momenti di intervento.

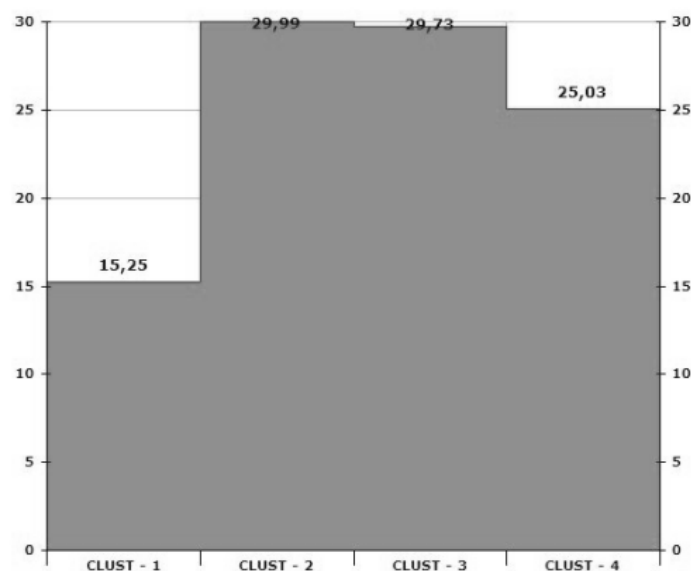
I primi risultati che si presentano sono inerenti alle prime sei fasi dell'indagine che afferiscono al primo momento dell'intervento con il fine di restituire un iniziale feedback per il comparto produttivo rispetto al rischio stress lavoro correlato. Nello specifico, oltre a degli incontri preliminari e a dei sopralluoghi, in questo primo momento dell'intervento sono state eseguite sei interviste e due focus group. Le narrazioni raccolte, tramite registrazione, sono state trascritte in verbatim⁶⁰. Tali dati qualitativi sono stati analizzati con due programmi di elaborazione dati T-Lab e ATLAS-Ti; come di seguito riportati.

T-Lab

Per quanto riguarda le analisi effettuate con T-Lab si è proceduto all'analisi tematica che ha prodotto una partizione dei lemmi e dei contesti elementari in quattro cluster.

Dal grafico rappresentato in figura 34 è possibile osservare che il primo cluster rappresenta il 15,25% della totalità del testo, il secondo cluster il 29,99%, il terzo il 29,73% e, infine, il quarto il 25,03%.

Figura 34: percentuale di rappresentatività dei singoli cluster all'interno del testo



⁶⁰ La trascrizione verbatim è la forma compiuta e integrale di trascrizione. Infatti, in tale trascrizione il testo trascritto deve risultare perfettamente fedele rispetto al parlato.

In sintesi è possibile evidenziare come i temi relativi alla qualità del lavoro, all'attenzione rivolta al cliente ed al rispetto della tradizione e quelli relativi alle modalità imprenditoriali di gestione del lavoro siano quelli più presenti nelle conversazioni spontanee delle persone intervistate.

Di seguito viene proposta una breve descrizione dei cluster e l'interpretazione del contenuto derivante dalla lettura dei contesti elementari proposti dal software per ognuno dei quattro nuclei tematici (Cluster).

- Cluster n. 1

I principali lemmi compresi nel cluster 1, in ordine di significatività, calcolata mediante il test del chi quadrato sulla base del numero di occorrenze del lemma nel cluster e su quella del numero totale di occorrenze del cluster stesso all'interno del testo, sono stati attentamente analizzati insieme ai contesti elementari, ovvero ai frammenti testuali che contengono uno o più lemmi significativi del cluster medesimo, così da poter, infine, nominare il nucleo tematico in oggetto.

L'esame di tali frammenti testuali sembra suggerire la presenza di un elemento comune che è possibile indicare con l'espressione seguente, che costituisce l'etichetta del cluster stesso: "RELAZIONE E FORMAZIONE SUL CAMPO DEI GIOVANI APPRENDISTI".

In esso è possibile evincere il seguente statement: *"Nel contesto della panificazione, i giovani costituiscono una preziosa risorsa. Essi giungono impreparati e necessitano di un periodo formativo sul campo. La formazione pratica consente al datore di lavoro da un lato di valutare le attitudini/caratteristiche del ragazzo, dall'altro di trasmettergli quell'esperienza maturata negli anni, spesso costruendo una relazione di tipo familiare ed utilizzando talvolta modalità paternalistica. In questo quadro non sempre è facile coniugare gli aspetti più informali e confidenziali della relazione con quelli connessi agli interessi reciproci e alla contrattazione di natura economica"*⁶¹.

- Cluster n. 2

I lemmi compresi nel cluster 2, analizzati insieme ai principali contesti elementari appartenenti al medesimo nucleo tematico, sembrano riassumibili nella seguente espressione: "QUALITÀ, TRADIZIONE E ATTENZIONE AL CLIENTE COME

⁶¹ Dato pubblicato in M.S. Spada, P. Braibanti, A. Caffi, R. Ramponi, V. Strappa, G. Mosconi, *Valutazione del rischio stress lavoro-correlato nelle imprese panificatrici afferenti all'Aspan di Bergamo*, in *Giornale Italiano Di Medicina Del Lavoro Ed Ergonomia*, 2011, 33,3, Suppl 2, 381-382.

RISPOSTA AI CAMBIAMENTI DI MERCATO”. Ciò sembra maggiormente comprensibile focalizzando i significati più profondi e complessi sottesi da tale etichetta: *“Il negozio è il luogo in cui la produzione del pane acquisisce realmente il suo valore di vendita. Esso consente di entrare in contatto con il cliente, di comprenderne i gusti, i bisogni, la mentalità, e di intercettare stili di consumo in continuo cambiamento. La costruzione di legami confidenziali e di fiducia con la clientela, come l’attenzione alla qualità e la salvaguardia della produzione artigianale, sono i principali strumenti con cui poter fronteggiare un mercato sempre più complesso e competitivo. L’utilizzo delle tecnologie è valorizzato come ulteriore strumento di lavoro utile a rispondere ai cambiamenti di mercato solo se contemporaneamente capace di salvaguardare i valori della produzione artigianale, contrariamente alla filosofia della grande distribuzione”*⁶².

- Cluster n. 3

L’etichetta del cluster 3 sembra riassumibile con l’espressione: “GESTIONE IMPRENDITORIALE DEL LAVORO E STRESS”. Lo statement che se ne ricava partendo dai discorsi dei partecipanti risulta essere il seguente: *Al datore di lavoro compete una responsabilità imprenditoriale legata alla gestione di aspetti economici (bilancio, tasse, costi etc.), del personale (straordinari, ferie, malattia etc.), degli orari e dei giorni di lavoro (con particolare riferimento alle scelte relative al lavoro notturno), di tutela economica rispetto ad eventuali problemi di salute (assicurazioni). Tali aspetti, uniti alle dinamiche relazionali con i familiari e con i dipendenti e alla possibilità di dedicarsi uno spazio extralavorativo, sono avvertiti come pregnanti nel determinare maggiore o minore percezione di stress.*

- Cluster n. 4

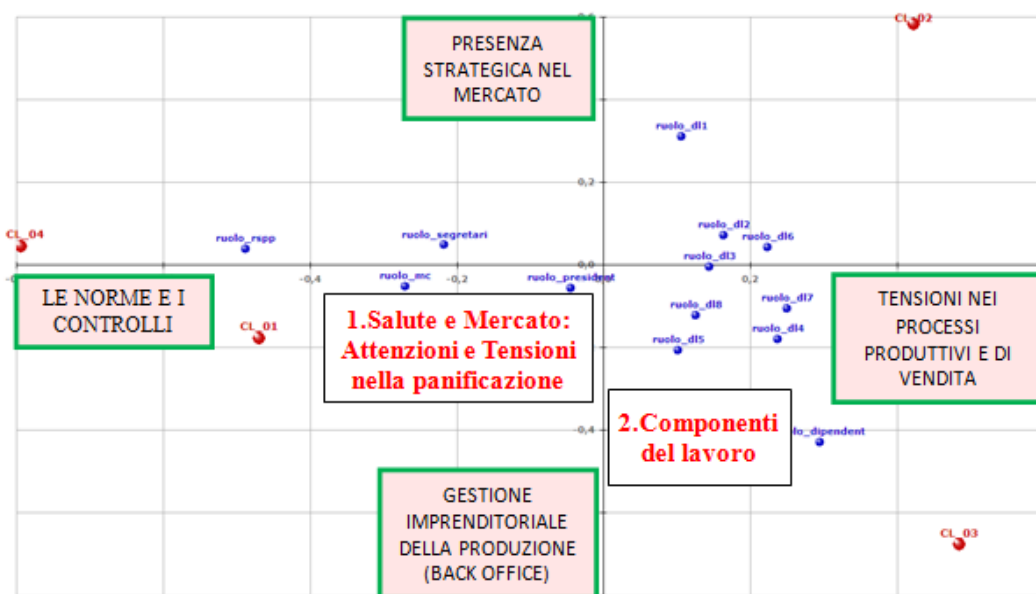
Infine, l’etichetta attribuibile al cluster 4 risulta essere: “NORME E AZIONI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA”, meglio specificabile con la seguente espressione: *ASPAN ha, nel tempo, dedicato progressiva attenzione soprattutto al tema della sorveglianza sanitaria, predisponendo azioni (informazione, formazione, percorsi di ricerca, visite mediche etc.), che tuttavia faticano a permeare le culture e innalzare i*

⁶²Dato pubblicato in M.S. Spada, P. Braibanti, A. Caffi, R. Ramponi, V. Strappa, G. Mosconi, *Valutazione del rischio stress lavoro-correlato nelle imprese panificatrici afferenti all’Aspan di Bergamo*, in *Giornale Italiano Di Medicina Del Lavoro Ed Ergonomia*, 2011, 33,3, Suppl 2, 381-382.

livelli di consapevolezza in merito ai rischi per la salute e alle conseguenti malattie professionali.

Sempre attraverso T-Lab è stata possibile l'analisi degli assi discorsivi. Infatti, il software propone un'analisi delle corrispondenze multiple che identifica alcuni fattori soggiacenti i cluster, corrispondenti al numero dei cluster meno uno. Tali fattori costituiscono gli assi cartesiani di un grafico su cui vengono disposti i lemmi raggruppati in cluster e le variabili considerate nell'analisi. Nel presente lavoro si sono considerate come variabili ciascun soggetto partecipante al focus group e alle interviste. La figura 35 illustra il grafico formato dagli assi 1 e 2 in cui sono stati disposti i cluster e le variabili sulla base della rilevanza delle saturazioni fattoriali degli assi. I cluster vengono distribuiti nel grafico sulla base della proporzionalità di varianza spiegata da ciascun asse.

Figura 35: Incrocio Assi 1-2



Dall'analisi del posizionamento sul piano bidimensionale (Assi 1-2) dei quattro cluster sopra definiti e dei lemmi corrispondenti, è stato possibile individuare il significato delle polarità opposte e successivamente nominare gli assi cartesiani.

In particolare, l'Asse x (Asse 1) è stato nominato "Salute e mercato: attenzioni e tensioni nella panificazione", individuando, ai poli dello stesso, un focus sulle norme e i controlli ed uno sulle tensioni nei processi produttivi e di vendita.

Il primo asse, nello specifico, “*mostra i discorsi relativi alla fatica di conciliare ed integrare una specifica attenzione alle normative sui temi di salute/sicurezza, spesso sentite prevalentemente come adempimenti oggetto di controlli, con una più specifica preoccupazione connessa alle dinamiche produttive e commerciali. Il mondo della panificazione propone infatti oggi come centrale la definizione della propria collocazione strategica in un mercato che si sviluppa in una società sentita come sempre più complessa ed in continuo cambiamento. Vengono suggeriti alcuni elementi, come l’analisi dei flussi di consumo, l’incremento della varietà dell’offerta e l’utilizzo delle tecnologie del freddo, come aspetti importanti per la sopravvivenza economica del settore. Le normative sanitarie, ad esempio, in materia di sorveglianza sanitaria, sono invece spesso espletate (informazione, formazione, percorsi di ricerca, visite mediche, etc.), ma faticano a permeare le culture professionali e innalzare i livelli di consapevolezza in merito ai rischi per la salute e alle conseguenti malattie professionali*”⁶³.

L’Asse y (Asse 2) è stato denominato “Asse delle componenti del lavoro”: in esso un polo ha focus sulla presenza strategica nel mercato, mentre l’altro descrive la gestione imprenditoriale della produzione (*back office*).

Nello specifico, si evince che il lavoro della panificazione deve sempre più tener conto ed armonizzare due diverse componenti del procedimento lavorativo: l’attenzione sia ai processi interni di produzione, sia a quelli legati al mercato e alla vendita.

A partire dalle interviste emerge la tensione che deriva dagli sforzi dei lavoratori nella direzione di coniugare l’attenzione dedicata alla valorizzazione del processo di vendita, con l’attenzione al processo produttivo, intesa quest’ultima nei termini di una gestione degli elementi organizzativi, come ad esempio, la gestione del personale, dei processi e, degli orari.

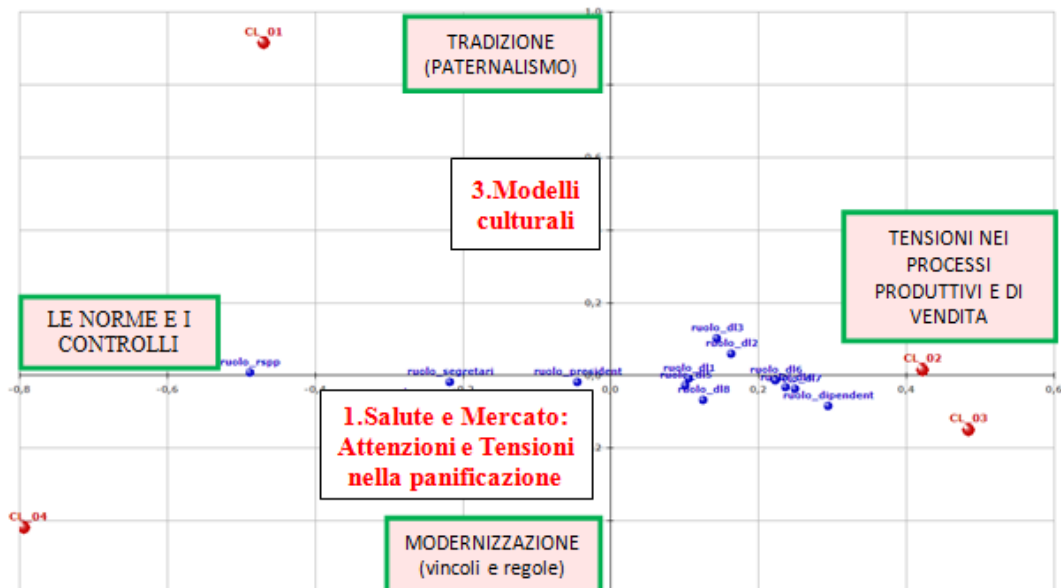
Nella parole degli intervistati, “*il punto vendita è il luogo in cui la produzione del pane acquisisce realmente il suo valore; non è più sufficiente dedicarsi alla qualità del prodotto senza occuparsi delle strategie di mercato*”⁶⁴.

⁶³ Dato pubblicato in M.S. Spada, P. Braibanti, A. Caffi, R. Ramponi, V. Strappa, G. Mosconi, *Valutazione del rischio stress lavoro-correlato nelle imprese panificatrici afferenti all’Aspan di Bergamo*, in *Giornale Italiano Di Medicina Del Lavoro Ed Ergonomia*, 2011, 33,3, Suppl 2, 381-382.

⁶⁴ Dato pubblicato in M.S. Spada, P. Braibanti, A. Caffi, R. Ramponi, V. Strappa, G. Mosconi, *Valutazione del rischio stress lavoro-correlato nelle imprese panificatrici afferenti all’Aspan di Bergamo*, in *Giornale Italiano Di Medicina Del Lavoro Ed Ergonomia*, 2011, 33,3, Suppl 2, 381-382.

Con il medesimo procedimento precedentemente eseguito, la figura 36 rappresenta il grafico relativo all'interazione tra gli assi 1 e 3.

Figura 36: Incrocio Assi 1-3



Considerando la posizione dei cluster sul piano bidimensionale (Assi 1-3), si è proceduto col denominare gli assi cartesiani e col definire le quattro polarità considerate.

L'Asse x (Asse 1) ha mantenuto la stessa denominazione, mentre l'Asse y (Asse 3) è stato definito come "Asse dei modelli culturali", etichettando una polarità come tradizione, nei termini di paternalismo, e quella opposta come modernizzazione, nei termini di vincoli e regole. In particolare, *"gli assi culturali dominanti, storici, che si intravedono nelle interviste propongono una dialettica continua tra l'attenzione e la salvaguardia dei valori della tradizione, associati all'idea di qualità, vissuti come elemento di successo sul mercato della categoria, e le inevitabili spinte alla modernizzazione. Il processo di inserimento dei giovani è descritto come una progressiva acquisizione di quell'esperienza maturata negli anni dal datore di lavoro e lentamente trasmissibile. Il ragazzo viene "addestrato" progressivamente al lavoro entro una relazione connotata da attenzioni paternalistiche. I processi di modernizzazione sono spesso sostenuti da normative provenienti dall'esterno (come nel caso della sicurezza), o da esigenze concrete di ristrutturazione legati a significative difficoltà economiche. Quando le innovazioni sono percepite come esterne e*

contrapposte ai valori tradizionali e ad una conoscenza maturata negli anni, esse faticano a permeare le culture, ad innalzare i livelli di consapevolezza sui processi organizzativi e sulle dimensioni di salute, come nel caso delle nuove tecnologie o delle scelte inerenti al lavoro notturno”⁶⁵.

ATLAS-T

Come precedentemente riportato le narrazioni raccolte sono state successivamente sottoposte ad un’ulteriore analisi testuale mediante l’ausilio del software Atlas-Ti. Il metodo di analisi utilizzato consente l’identificazione di singoli elementi del testo che vengono successivamente categorizzati in codici semantici per poi essere messi in relazioni tra di loro, al fine di formare una definizione in grado di sintetizzare i contenuti e le loro relazioni interne. Tale analisi è stata effettuata per ogni categoria presente all’interno del manuale INAIL⁶⁶ restituendo una visione di sintesi rispetto ad ognuna delle seguenti sotto-aree:

- Indicatori aziendali
 - (indici infortunistici, assenza per malattia, etc.)
- Contenuto del lavoro
 - Ambiente di lavoro ed attrezzature
 - Pianificazione dei compiti
 - Carico di lavoro-ritmi di lavoro
 - Orario di lavoro
- Contesto del lavoro
 - Funzione e cultura organizzativa
 - Ruolo nell’ambito dell’organizzazione
 - Evoluzione di carriera
 - Autonomia decisionale-controllo del lavoro
 - Rapporti interpersonali sul lavoro
 - Interfaccia casa lavoro

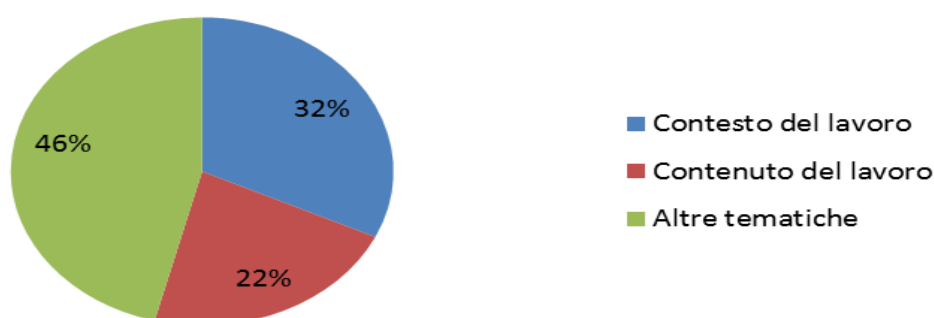
Sono stati dunque intercettati gli elementi salienti del testo per ogni sotto-area, quindi categorizzati e descritti nelle loro relazioni interne. E’ stato necessario registrare inoltre

⁶⁵ Dato pubblicato in M.S. Spada, P. Braibanti, A. Caffi, R. Ramponi, V. Strappa, G. Mosconi, *Valutazione del rischio stress lavoro-correlato nelle imprese manifatturiere afferenti all’Aspa di Bergamo*, in *Giornale Italiano Di Medicina Del Lavoro Ed Ergonomia*, 2011, 33,3, Suppl 2, 381-382.

⁶⁶ INAIL, *Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro correlato*, 2011.

altri nuclei tematici non inclusi all'interno della griglia INAIL ma ritenuti significativi rispetto al tema. Ad ogni gruppo categoriale è stato infine associato, con un simbolo grafico, il giudizio, in termini di positività o criticità, che i partecipanti alle interviste hanno spontaneamente attribuito a quell'area rispetto al tema dello stress lavoro correlato. Il grafico (Fig.37) successivo mostra la percentuale di codici attribuiti alle principali categorie indagate.

Figura 37: Distribuzione dei codici

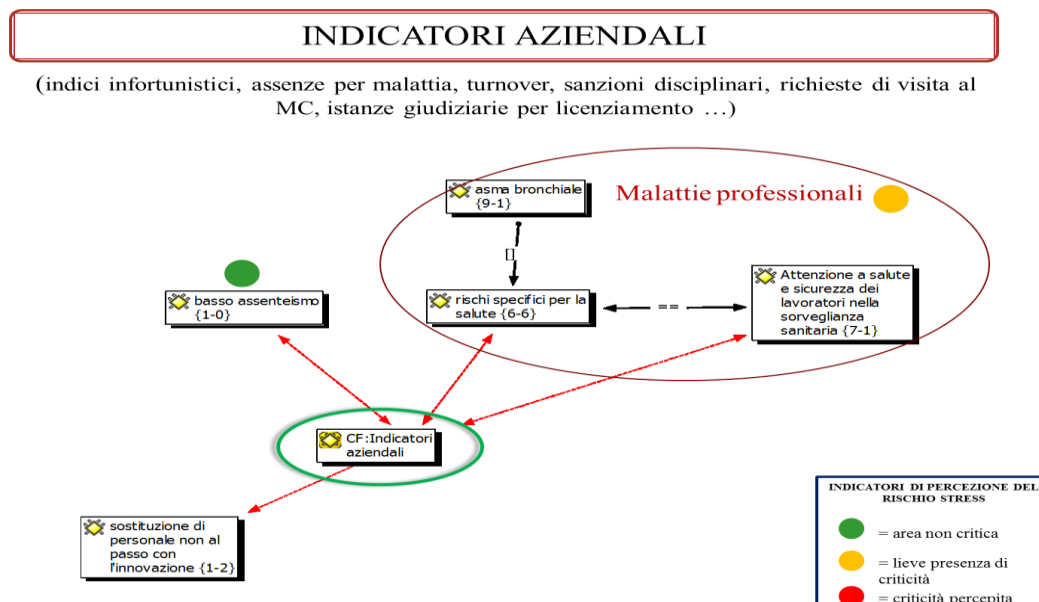


Da esso si evince che i contenuti delle narrazioni hanno spontaneamente toccato molte delle tematiche connesse al contenuto del lavoro (22% dei codici) e al contesto del lavoro (32% dei codici), come proposto dalla schematizzazione presente nel manuale INAIL, ed inoltre argomenti non inclusi in tale manuale ma specifici del settore. Di seguito si presenta l'analisi, a partire dall'esplorazione dei contenuti afferenti alle voci della griglia proposta dal manuale sopra citato.

- Indicatori aziendali-

I datori di lavoro intervistati, nel narrare della loro esperienza lavorativa, hanno in diverse occasioni affrontato tematiche connesse agli indicatori aziendali. Come si osserva nella figura (Fig.38) essi si sono soffermati prevalentemente sulla tematica legata alle malattie professionali. Come si vede il bollino verde segnala quei nuclei tematici percepiti dai partecipanti come non critiche, il bollino arancione rimanda alla percezione di una lieve criticità e quello rosso ad un'area definita come necessitante azioni migliorative per il settore della panificazione.

Figura 38: Indicatori aziendali



E' stato possibile indentificare un posizionamento centrale nelle narrazioni che si aggregano intorno alla tematica degli indicatori aziendali. I discorsi degli intervistati sottolineano la rilevanza della sorveglianza sanitaria, soffermandosi in più occasioni sui rischi specifici per la salute dei panificatori, in primis l'asma bronchiale. Tale patologia, riconosciuta come fenomeno correlato alla tipologia di lavoro, è avvertita come fenomeno critico, ma gestibile. Rispetto alle relazioni aziendali si descrive in generale basso assenteismo. I discorsi non si soffermano sul tema del turnover, che in una sola occasione è stato trattato nei termini di abbandono del posto di lavoro da parte di quei dipendenti che non hanno saputo riadattarsi flessibilmente ai cambiamenti organizzativi.

- Il contenuto del lavoro-

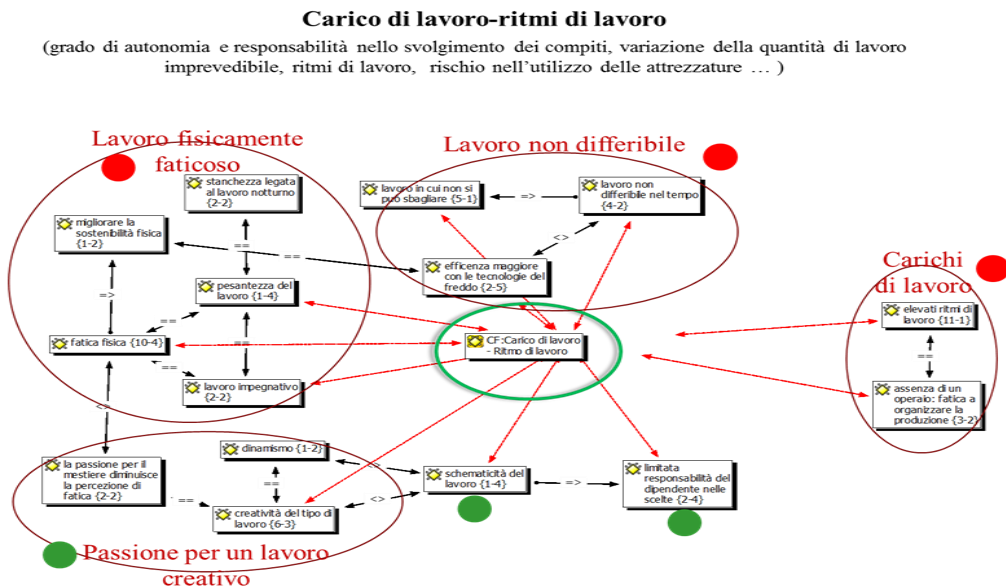
Le tematiche più ricorrenti nell'ambito del contenuto del lavoro riguardano, come si vede dalla figura (Fig.39) seguente, la tematica dell'orario di lavoro (32% dei codici appartenenti alla categoria) e quella connessa al carico e ritmi di lavoro (42%).

Figura 39: Percentuali delle tematiche in contenuto del lavoro



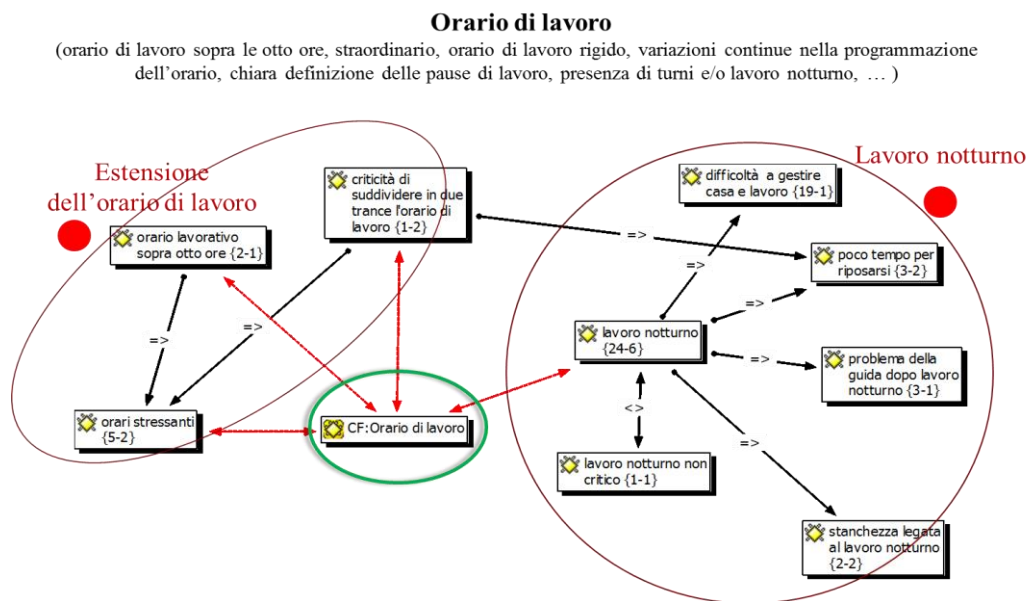
In merito ai carichi di lavoro i pianificatori descrivono una situazione caratterizzata da ritmi elevati e dalla pressione del non poter essere differibile nel tempo (sbagliare spesso vuol dire non poter recuperare). Viene sottolineata sia la fatica fisica che la stanchezza connessa al lavoro notturno, aspetti questi che sollecitano una domanda di miglioramento della sostenibilità nella categoria, che qualcuno intravede nell'utilizzo della tecnologia del freddo. L'organizzazione del lavoro scorrevole e definita, rende minimo il carico di responsabilità del dipendente, cui vengono chieste prevalentemente competenze tecniche di tipo esecutivo. Emerge in generale come la passione per un lavoro considerato per sua natura creativo e dinamico sia considerato come elemento di bilanciamento delle criticità sopra riportate. Di seguito si presenta la figura (Fig.40) inerente al carico e ritmi di lavoro.

Figura 40: Carico e ritmi di lavoro



Anche l'orario di lavoro si delinea come ambito di discussione percepito come particolarmente critico. I discorsi convergono prevalentemente sull'argomento del lavoro notturno, che si costituisce come una delle principali criticità menzionate, in termini di stanchezza, di rischio rispetto allo svolgimento delle consegne, e di interferenza rispetto alla gestione del tempo libero con quello lavorativo. In generale gli orari di lavoro sono avvertiti come estesi e stressanti, in primis per il datore di lavoro. Di seguito si presenta la figura (Fig.41) inerente all'orario di lavoro.

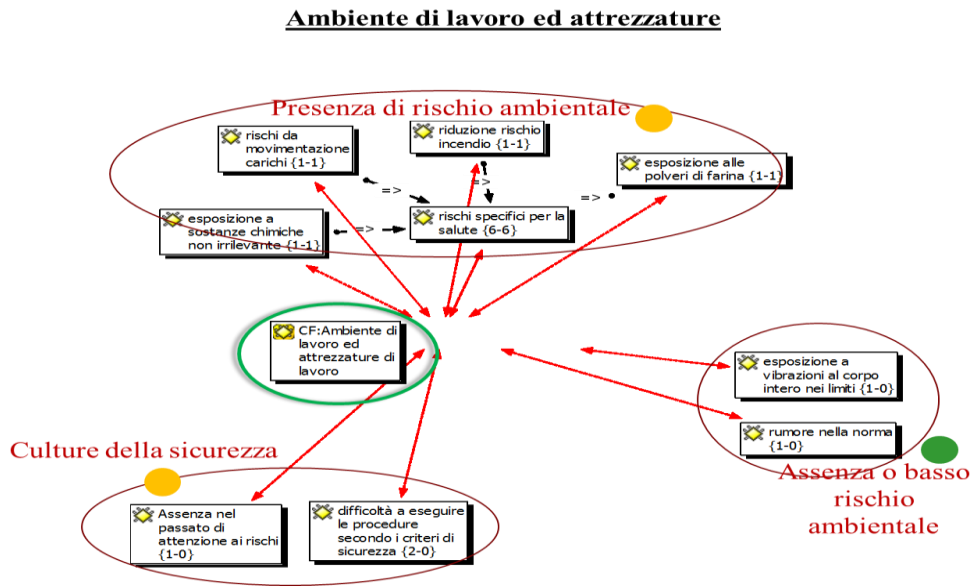
Figura 41: Orario di lavoro



Più positiva, se pur con qualche aspetto migliorativo segnalato, risulta essere la visione inerente alle aree legate agli ambienti di lavoro/attrezzature e alla dimensione della pianificazione del lavoro.

Rispetto alla prima tematica, gli ambienti di lavoro, i panificatori intervistati descrivono i rischi specifici per la salute come prevalentemente riconducibili all'esposizione a sostanze chimiche e alle polveri di farina, alla movimentazione dei carichi e alla possibilità di incendio, mentre non sono ritenuti presenti criticità relativamente agli aspetti del rumore e delle vibrazioni del corpo. Diversamente dal passato ad oggi essi percepiscono una maggiore attenzione da parte dell'intera categoria al tema del rischio, anche se alcune dichiarazioni segnalano una certa difficoltà ad eseguire in modo puntuale le procedure di sicurezza. Di seguito si presenta la figura (Fig.42) inerente agli ambienti di lavoro e alle attrezzature.

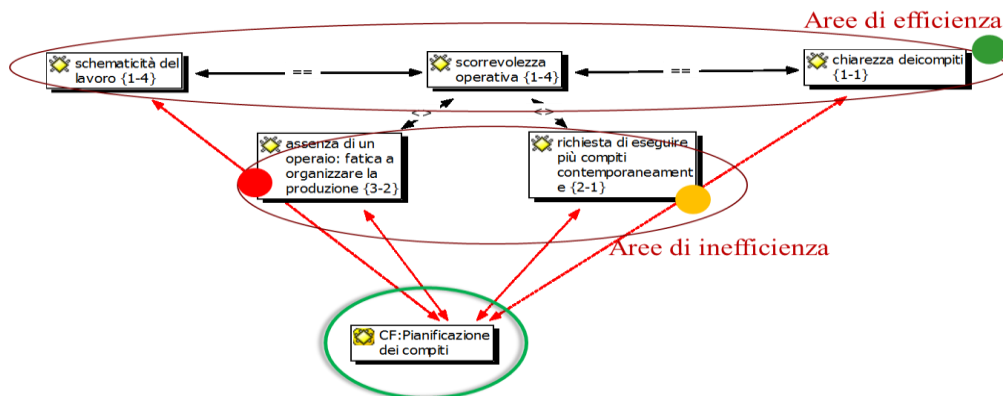
Figura 42: Ambiente di lavoro e attrezzature



Sul versante dell'organizzazione e pianificazione dei compiti il lavoro viene descritto come caratterizzato da chiarezza ed efficienza. Tali aspetti concorrono a rendere l'operatività quotidiana generalmente scorrevole. Talvolta viene percepita tuttavia la fatica dei dipendenti nel dover occuparsi, diversamente da un tempo, di più compiti contemporaneamente, caratteristica questa indispensabile per garantire al cliente la varietà delle produzioni. Spesso anche l'assenza di un dipendente si configura come elemento interferente rispetto al fluido sviluppo del lavoro. Di seguito si presenta la figura (Fig.43) inerente alla pianificazione dei compiti.

Figura 43: Pianificazione dei compiti

Pianificazione dei compiti
 (interruzioni, adeguatezza delle risorse umane e strumentali, monotonia, contemporaneità di compiti da svolgere, chiarezza nei compiti da svolgere)



- Il contesto del lavoro -

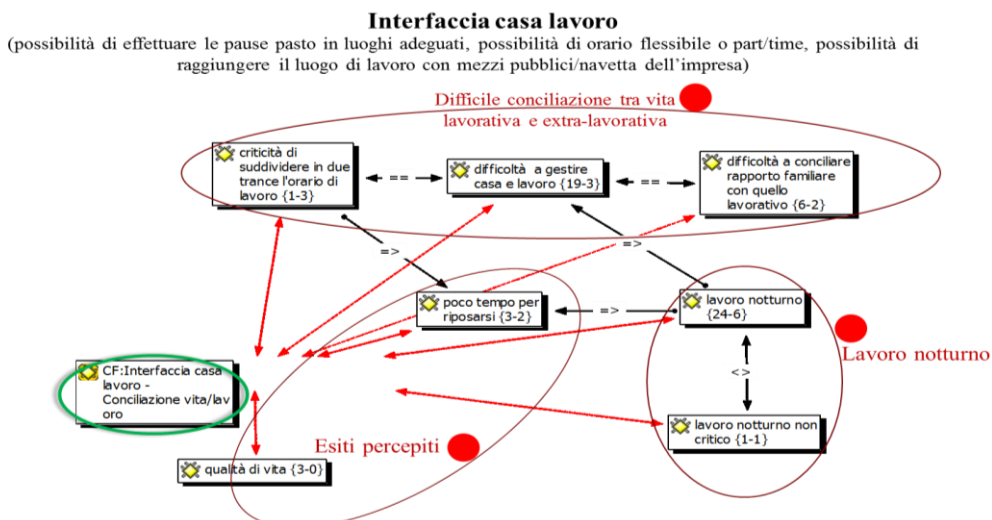
Il contesto del lavoro incontra le narrazioni dei datori di lavoro intervistati soprattutto nelle dimensioni connesse alla complessità nel coniugare la vita lavorativa con gli altri aspetti della quotidianità (42% delle narrazioni del raggruppamento) e l'area delle relazioni interpersonali (39%), a tal proposito si veda la figura 44.

Figura 44: Percentuali delle tematiche in contesto del lavoro



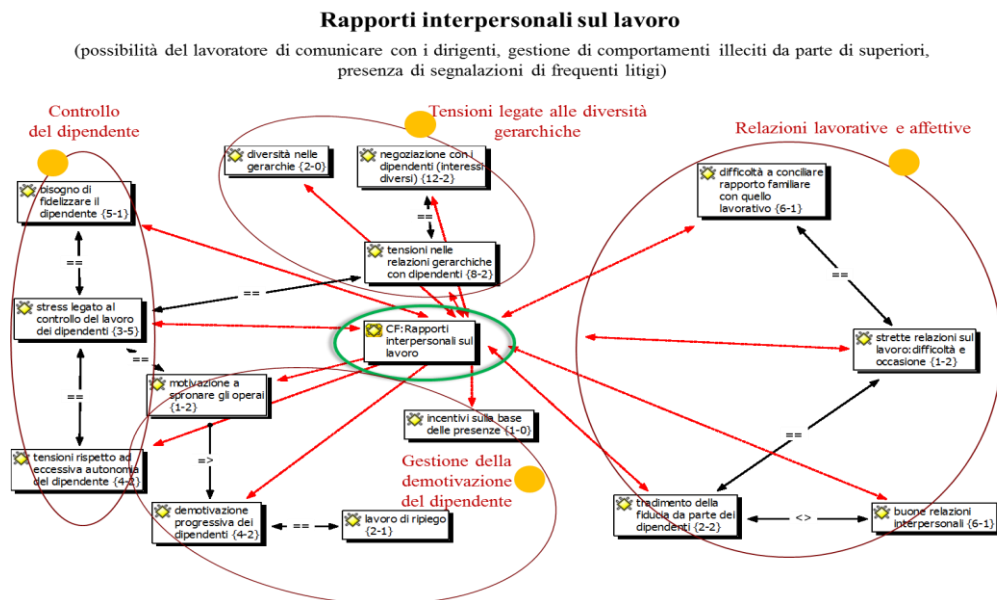
In particolare la tematica dell'interfaccia casa-lavoro viene percepita come particolarmente critica, ed associata ad un'altra tematica già analizzata ed altrettanto problematica, quella connessa al lavoro notturno. Gli equilibri nell'interfaccia casa-lavoro vengono percepiti come aspetto saliente e critico in cui alle dimensioni relazionali, di seguito analizzate, si sovrappongono le criticità connesse al lavoro notturno, definito come faticoso sia per la specificità dell'orario che per l'inversione dei tempi di vita rispetto alla comunità di appartenenza. In particolare tale ultimo aspetto è sentito come interferente rispetto alla qualità di vita. Di seguito si presenta la figura (Fig.45) inerente all'interfaccia casa-lavoro.

Figura 45: Interfaccia lavoro casa



Le relazioni sono un altro tema ampiamente presente nelle interviste. Esse si caratterizzano, nelle narrazioni, per elevati livelli di confidenza e da rapporti simili a quelli familiari, soprattutto nelle aziende di dimensioni inferiori, aspetto questo valorizzato ma anche riconosciuto come non sempre di facile gestione. In primis è evidenziata una certa complessità della gestione del rapporto gerarchico, in cui la regolazione del grado di autonomia interseca il piano dei diversi interessi economici tra datore di lavoro e dipendenti. Tipico del settore è inoltre il difficile equilibrio nella gestione della relazione tra familiari che lavorano nella stessa azienda, laddove non è sempre facile differenziare i due contesti, spesso amplificando le tensioni. Di seguito si presenta la figura (Fig.46) inerente alle relazioni sul lavoro.

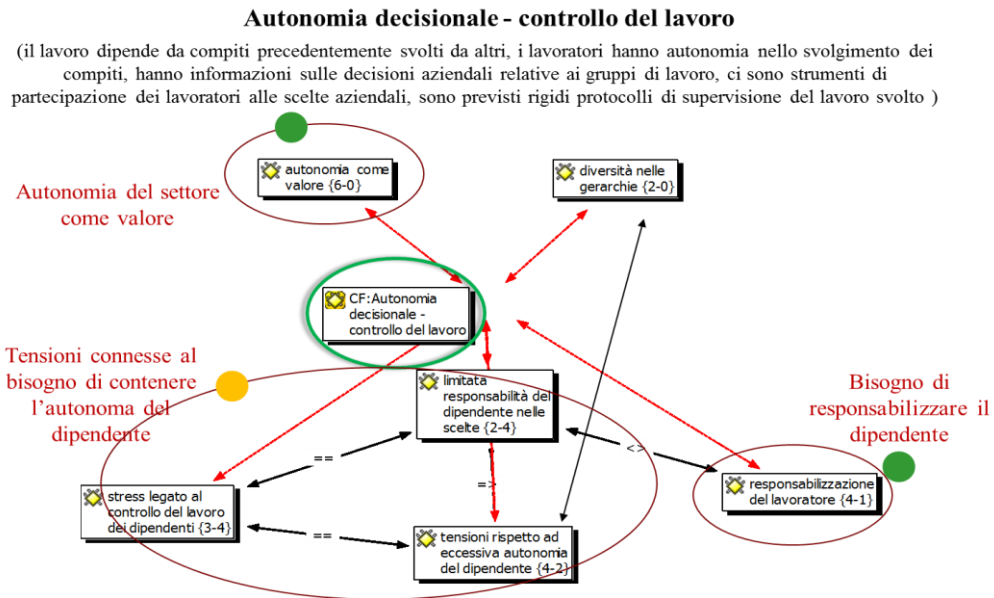
Figura 46: Rapporti interpersonali



Tale tematica viene maggiormente approfondita nell'ambito della sezione dedicata all'autonomia decisionale dei lavoratori. I datori di lavoro si soffermano sul bisogno di mantenere la centralità rispetto alle scelte sulla produzione ed organizzazione del lavoro, avvertendo come rischioso un eccessivo grado di autonomia del dipendente, che potrebbe contrastare con il bisogno di chiarezza e rispetto delle gerarchie. Emerge nei discorsi una tensione ambivalente tra questa posizione e quella che invece valorizza la responsabilizzazione del dipendente, diminuendo lo stress connesso alla necessità di un continuo controllo. Sembra emergere come centrale per i DL il tema dell'autonomia e della costruzione di una posizione non ricattabile, non solo per lo specifico contesto

economico (rischio di dipendenza dalle grande distribuzione), ma anche nella relazione con i dipendenti. Di seguito si presenta la figura (Fig.47) inerente all'autonomia decisionale dei lavoratori e il controllo del lavoro.

Figura 47: Autonomia decisionale e controllo del lavoro

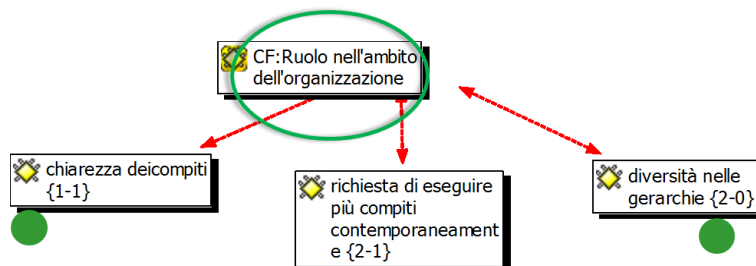


Più positivamente sono rappresentate, invece, le aree connesse alla percezione e conoscenza dei ruoli e gli aspetti connessi al riconoscimento professionale. Per quanto riguarda la tematica del ruolo gli interlocutori descrivono in generale le loro aziende come caratterizzate da ruoli e compiti ben definiti. Essi si soffermano sull'importanza di definire sin dall'inizio le differenti posizioni gerarchiche con i dipendenti, in virtù delle diverse responsabilità e funzioni. Il diverso grado di riconoscimento del ruolo del datore di lavoro da parte dei dipendenti è elemento di discriminazione rispetto al livello di confidenza o distanza che ne caratterizza la relazione. Di seguito si presenta la figura (Fig.48) inerente al ruolo.

Figura 48: Ruolo

Ruolo nell'ambito dell'organizzazione

(conoscenza da parte dei lavoratori della linea gerarchica aziendale, chiarezza dei ruoli, sovrapposizione di ruoli nelle stesse persone, presenza di informazioni divergenti fornite dai dirigenti)

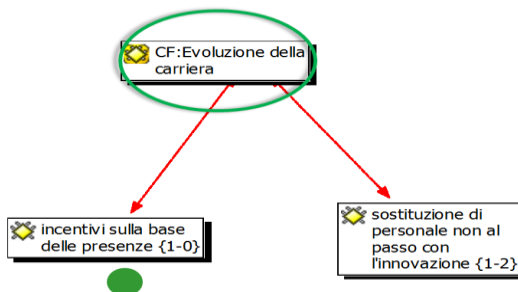


Il tema dell'avanzamento di carriera non così centrale nei discorsi degli intervistati. Si coglie tuttavia l'attenzione rispetto ad una gestione strategica degli incentivi (sulla base delle presenze) come modalità per contenere l'eventuale assenteismo, problema non segnalato come frequente ma che, quando presente, è vissuto come notevolmente critico. La difficoltà di alcuni lavoratori a sintonizzarsi con le innovazioni nella produzione e con quelle organizzative messe in campo dall'azienda per fronteggiare i cambiamenti del mercato hanno al contrario, in alcune occasioni, determinato la scelta di abbandonare il lavoro. Di seguito si presenta la figura (Fig.49) inerente all'evoluzione di carriera.

Figura 49: Evoluzione della carriera

Evoluzione della carriera

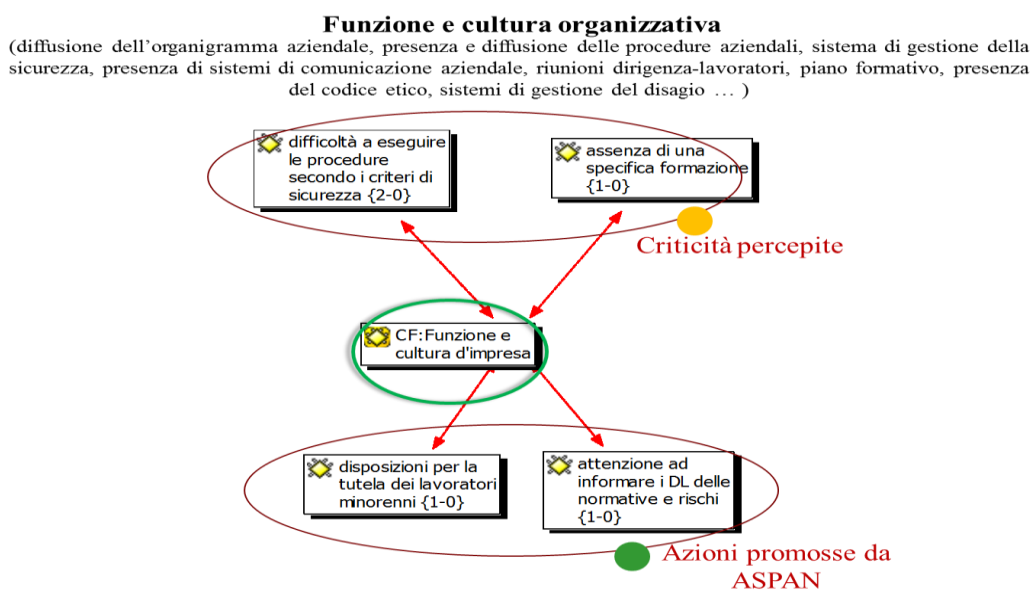
(criteri definiti per l'avanzamento di carriera, presenza di sistemi premianti per i dirigenti rispetto alla gestione del personale e in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza)



Le attenzioni degli intervistati si soffermano inoltre in modo ridotto anche sugli aspetti legati alle modalità culturali e organizzative della gestione della vita interna

dell'azienda (ad esempio: diffusione delle procedure, della comunicazione, formazione), indice questo di una possibile minore salienza di tali argomenti nel rapporto con altri temi. E' prevalentemente ASPAN che si occupa di diffondere alle aziende le conoscenze connesse alle norme sulla sicurezza e sulla tutela dei lavoratori minorenni. I datori di lavoro segnalano una non sempre facile applicazione delle procedure secondo i criteri di sicurezza, talvolta interferenti rispetto alla scorrevolezza operativa. Di seguito si presenta la figura (Fig.50) inerente alla funzione e cultura organizzativa.

Figura 50: Funzione e cultura organizzativa.



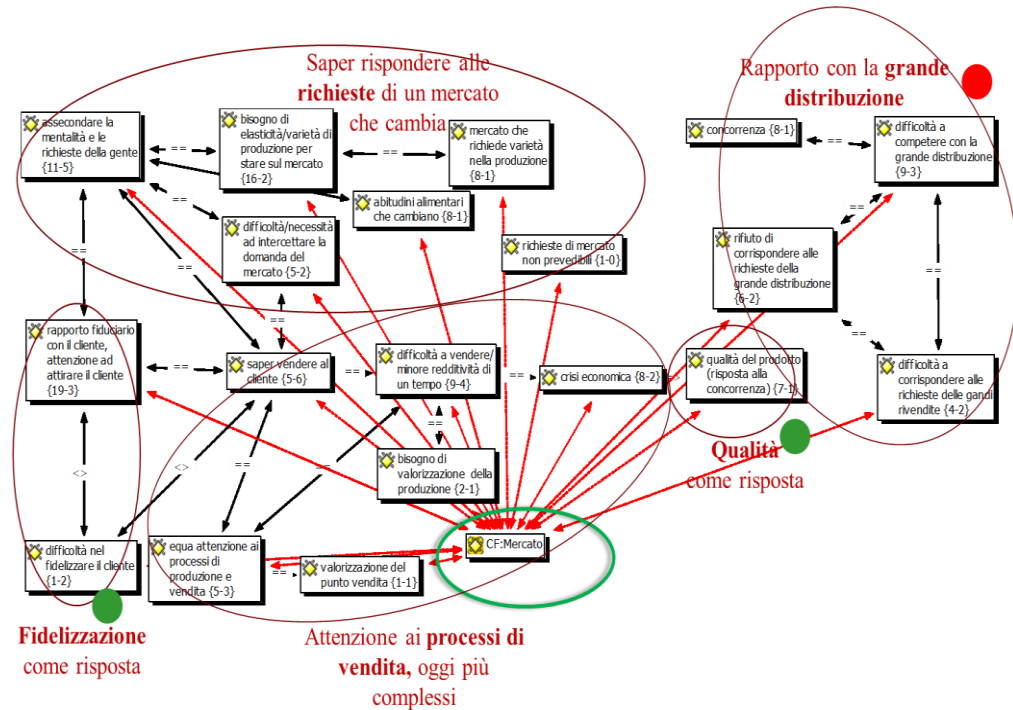
- Attenzione al mercato e gestione d'impresa -

In questa sezione vengono presentate alcune tematiche centrali nelle narrazioni dei datori di lavoro, che esulano gli indicatori contenuti nella griglia fornita dall'INAIL e che si mostrano come specificità di settore, centrali nel dibattito interno alla categoria come l'attenzione al mercato e la gestione d'impresa.

L'attenzione al mercato e l'intersezione con il benessere lavorativo è una delle aree maggiormente approfondite. Il mercato ed i processi di vendita vengono descritti come progressivamente più complessi e difficili di un tempo. In primis l'incedere sul mercato della grande distribuzione viene descritto come una minaccia sia in termini di concorrenza che in termini di perdita dell'autonomia del settore. I panificatori si confrontano con un mercato diverso da quello passato: essi devono tener conto di abitudini di vita e stili di consumo in cambiamento, oltre che di una maggiore richiesta

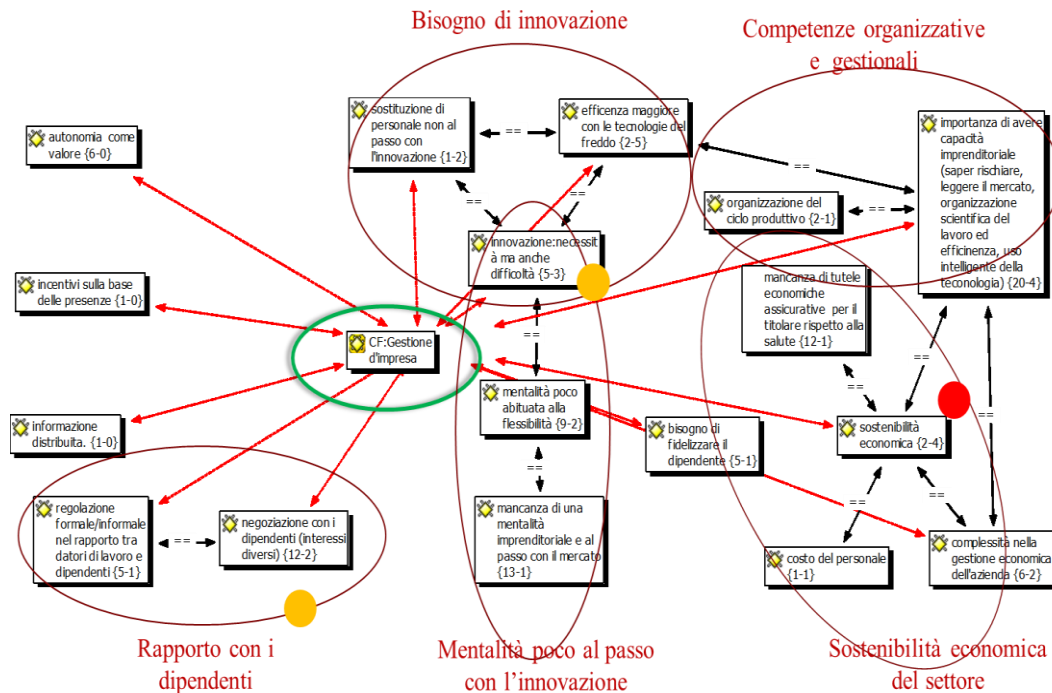
di varietà. La flessibilità della produzione diventa elemento indispensabile per sopravvivere economicamente, come anche il salvaguardare i valori tradizionali della qualità del prodotto ed il tentativo di un ritorno a modalità di fidelizzazione del cliente. Di seguito si presenta la figura (Fig.51) inerente all'attenzione al mercato.

Figura 51: Attenzione al mercato



Ampio spazio è stato inoltre dedicato al tema della gestione d'impresa (ad esempio: organizzazione del lavoro, capacità imprenditoriale, gestione del personale, utilizzo delle tecnologie), ed in particolare della complessità nella gestione economica dell'azienda e delle difficoltà in termini di sostenibilità economica. Viene in particolare segnalato il tema dell'assenza di tutela economica in caso di malattia del datore di lavoro stesso. Si osserva una tensione all'interno del mondo della panificazione nel percepire l'innovazione e le tecnologie (ad esempio le tecnologie del freddo), come valido strumento per rispondere alle complesse richieste del mercato (varietà, prodotto appena sfornato, etc.), e la presenza di una mentalità poco abituata alla flessibilità e che avverte alcuni rischi rispetto al cambiamento. Di seguito si presenta la figura (Fig.52) inerente alla gestione d'impresa.

Figura 52: Gestione di impresa



In conclusione, da queste elaborazioni delle interviste e dei focus group mediante l'utilizzo di T-Lab e ATLAS-Ti è stato possibile delineare alcuni elementi salienti.

Per quanto riguarda il contenuto del lavoro si evincono alcuni elementi avvertiti come aree su cui intervenire per apportare miglioramenti, incentivando la salute organizzativa:

- *“il lavoro notturno risulta essere l’aspetto avvertito come più critico in termini di stress e fatica lavorativa, associato alle criticità connesse all’estensione dell’orario di lavoro, come dichiarano molti datori di lavoro;*
- *gli elevati ritmi di lavoro e la consapevolezza di svolgere un lavoro non differibile nel tempo, unitamente al lavoro notturno, sono aggiuntivi elementi di stress lavorativo.*

Le difficoltà sopra citate ricadono alla lunga sulla motivazione e sulla tenuta lavorativa dei giovani che entrano in questo mondo dopo le scuole”⁶⁷.

Rispetto al contesto del lavoro vengono invece segnalate le seguenti problematicità:

⁶⁷ Dato pubblicato in M.S. Spada, P. Braibanti, A. Caffi, R. Ramponi, V. Strappa, G. Mosconi, *Valutazione del rischio stress lavoro-correlato nelle imprese panificatrici afferenti all’Aspan di Bergamo*, in *Giornale Italiano Di Medicina Del Lavoro Ed Ergonomia*, 2011, 33,3, Suppl 2, 381-382.

- *“L’impegno orario ed il lavoro notturno incidono marcatamente sugli equilibri casa-lavoro, con riduzione dello spazio extra lavorativo dedicato al tempo libero e alla socializzazione. Spesso le tensioni lavorative e familiari tendono a confondersi ed amplificarsi reciprocamente, essendo molte aziende a conduzione familiare.*
- *Oltre alla già citata complessità nelle relazioni familiari, anche le relazioni professionali si caratterizzano per alcune criticità. In particolare emerge come non sempre sia di semplice gestione la modulazione della vicinanza/distanza tra datori di lavoro e dipendenti, dove si intrecciano aspetti affettivi e interessi reciproci (interessi economici, dimensione del controllo/autonomia del dipendente)”⁶⁸.*

È inoltre stato possibile intercettare altre tematiche significative rispetto al tema dello stress lavoro correlato riguardanti i flussi di mercato e la gestione d’impresa. *“La vendita del pane, che un tempo non costituiva un problema per la categoria oggi viene sentita come aspetto critico e da monitorare. La competizione della grande distribuzione unitamente ad una maggiore complessità della società e al cambiamento delle abitudini alimentari determina una necessaria riconfigurazione delle modalità produttive e di vendita, sollevando il problema della sostenibilità economica delle aziende. Tale contesto attiva un necessario processo di rivisitazione delle modalità organizzative e delle culture produttive, accolto per alcuni come occasione migliorativa anche per la qualità di vita, sentito da altri come lesivo dell’identità culturale tradizionale (ad esempio la tecnologia del freddo)”⁶⁹.*

È a partire da tale contesto storico che sembra, in sintesi, debba essere affrontato il problema del consolidamento di una più stabile cultura della sicurezza e della salute, oggi, come affermano i datori di lavoro stessi, solo in parte interiorizzata. Si rende dunque necessaria una riconnessione dei temi di salute/sicurezza con le tensioni espresse nel modo del lavoro (come nel caso del problema del lavoro notturno e dei

⁶⁸ Dato pubblicato in M.S. Spada, P. Braibanti, A. Caffi, R. Ramponi, V. Strappa, G. Mosconi, *Valutazione del rischio stress lavoro-correlato nelle imprese panificatrici afferenti all’Aspan di Bergamo*, in *Giornale Italiano Di Medicina Del Lavoro Ed Ergonomia*, 2011, 33,3, Suppl 2, 381-382.

⁶⁹ Dato pubblicato in M.S. Spada, P. Braibanti, A. Caffi, R. Ramponi, V. Strappa, G. Mosconi, *Valutazione del rischio stress lavoro-correlato nelle imprese panificatrici afferenti all’Aspan di Bergamo*, in *Giornale Italiano Di Medicina Del Lavoro Ed Ergonomia*, 2011, 33,3, Suppl 2, 381-382.

difficili equilibri casa-lavoro) e con i problemi connessi allo sviluppo aziendale e al cambiamento culturale affrontato in tale fase.

In questa sezione del sotto paragrafo si presenteranno, come precedentemente anticipato, delle analisi eseguite su una serie di dati quantitativi. Questi dati sono riconducibili al secondo momento dell'intervento di valutazione rischio stress lavoro correlato eseguito nel settore della panificazione. Nello specifico si presenteranno i dati inerenti all'ottava fase dell'intervento, cioè la somministrazione di tre strumenti uno per il rischio stress lavoro correlato (ad hoc), l'ESS per la sonnolenza e alcune scale del MOHQ per approfondire alcune dimensioni di salute organizzativa.

Lo strumento self report adibito per la valutazione dei rischi stress lavoro correlato, elaborato a partire dalla lista di controllo per la valutazione preliminare presente all'interno del manuale INAIL, ha indagato specificatamente il contenuto e il contesto di lavoro. Per quanto concerne l'interpretazione dei dati non è stata impiegata la griglia di scoring presente nel manuale stesso ma è stato deciso di confrontare i dati della singola azienda con la media del campione, in questo modo si è conseguita una valutazione specifica del contesto analizzato. Infatti, visto che tale strumento è stato compilato dal DL o da un suo delegato questo ha dato la possibilità di collocare la singola azienda nei confronti dell'andamento del campione rendendo possibile l'individuazione di discrepanze rispetto l'andamento medio. Inoltre, tali dati interpretati alla luce dei significati emersi nell'analisi di settore (analisi qualitativa delle interviste) si possono ricollocare alle condizioni più generali del contesto indagato.

All'interno dell'area del contenuto di lavoro è stato indagato l'ambiente di lavoro e le attrezzature, la pianificazione dei compiti, il carico di lavoro-ritmo di lavoro, l'orario di lavoro. Nella tabella (Tab.13) si riportano la media del campione, la deviazione standard e i livelli di soglia.

Tabella 13: Contenuto del lavoro

AREA CONTENUTO DEL LAVORO	media campione	DS campione	SOGLIA campione
Ambiente di lavoro e attrezzature	5,24	1,08	6,33
Pianificazione dei compiti	1,11	0,89	1,99
Carico di lavoro-ritmo di lavoro	2,23	1,64	3,86

Orario di lavoro	2,66	1,72	4,38
TOTALE PUNTEGGIO	11,13	3,59	14,72

All'interno dell'area del contenuto di lavoro sono stati indagati: la funzione e la cultura organizzativa, il ruolo, i sistemi premianti, l'autonomia, le relazioni, l'interfaccia casa lavoro. Nella tabella (Tab.14) si riportano la media del campione, la deviazione standard e i livelli di soglia.

Tabella 14: Contesto del lavoro

AREA CONTESTO DEL LAVORO	media campione	DS campione	SOGLIA campione
Funzione e cultura organizzativa	4,99	1,98	6,97
Ruolo	0,68	0,81	1,49
Sistemi premianti	0,77	0,42	1,19
Autonomia	1,51	1,04	2,54
Relazioni	0,62	0,64	1,25
Interfaccia casa lavoro	1,80	1,06	2,86
TOTALE PUNTEGGIO	10,36	3,10	13,46

Per quanto riguarda ESS questa scala è stata somministrata al medesimo campione dello strumento precedente. Come già anticipato tale strumento è volto ad indagare il grado di sonnolenza percepito rispetto al grado di sonnolenza esperito in alcune situazioni specifiche come: essere seduto e leggere, guardare la TV, essere seduto in un luogo pubblico, essere passeggero in automobile, essere sdraiato, parlare da seduto, essere seduto dopo pranzo (senza aver assunto alcolici), essere in macchina nel traffico

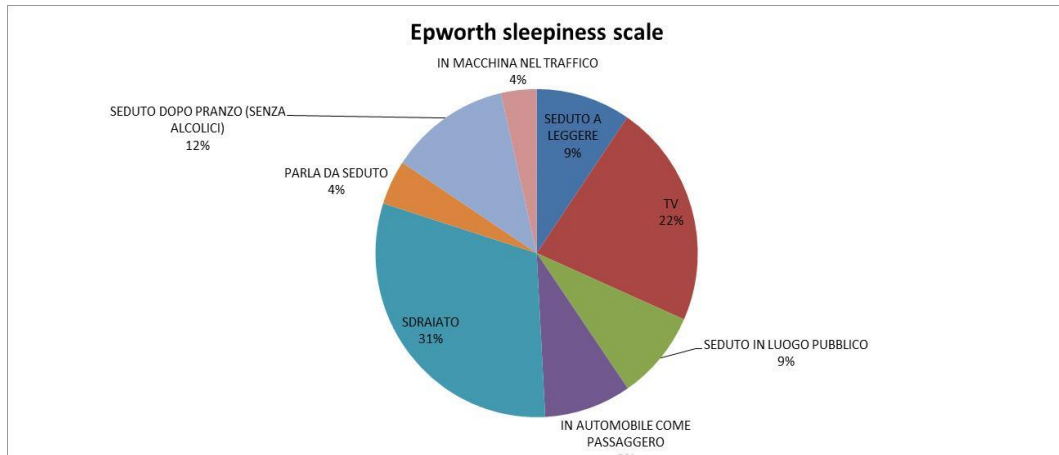
Dalla analisi è stato riscontrato che i DL delle aziende partecipanti all'intervento riportano un indice medio di sonnolenza corrispondente al valore di 7,75, indicativo di un livello medio di sonnolenza percepita, a tal proposito si veda la tabella 15.

Tabella 15: Indici ESS

<6	Indice basso
Tra 6 e 9	Indice medio
Oltre 9	Indice alto

Nella figura 53 si possono osservare le medie dei valori attribuiti, in percentuale, ai diversi item presenti.

Figura 53: Percentuali item ESS



Al di là della maggiore estensione del dato di sonnolenza per alcune aree, per altro quelle più facilmente stimolanti l'assopimento, sembra comunque significativo, per la popolazione dei panificatori, che l'indice globale, anche alla luce delle problematiche descritte inerenti al lavoro notturno, sia indicativo di un livello medio.

Infine per quanto riguarda le scale del MOHQ queste sono state somministrate per ampliare i dati raccolti attraverso le interviste ai datori di lavoro. Per questo motivo è stata pianificata una seconda fase di ricerca volta ad indagare il posizionamento soggettivo dei lavoratori dipendenti rispetto alle dimensioni di benessere organizzativo (valutazione soggettiva).

Per quanto riguarda la sezione dei dati anagrafici è stato riscontrato che nei 51 lavoratori esaminati il 43,86% era di sesso maschile e che l'età media era di 35 anni. Relativamente allo stato civile il 53% era celibe o nubile, il 41% era sposato o convivente, il 4% era divorziato o separato e il 2% vedovo. Il 53% dei rispondenti ha dichiarato di non avere figli mentre il rimanente 47% di averne di età compresa tra uno e dodici anni. Per quanto riguarda il titolo di studio il 40% del campione ha frequentato l'istituto professionale, il 35% la scuola secondaria di primo grado, il 13% la scuola secondaria di secondo grado, il 6% la scuola primaria, il 4% ha conseguito una laurea, infine la rimanente percentuale ha riportato "altro". Per quanto riguarda il rapporto di lavoro il 90% del campione ha dichiarato di avere un contratto a tempo indeterminato mentre il restante di averne uno determinato. La quasi totalità del campione (96%) ha dichiarato di raggiungere il posto di lavoro in un tempo medio che non supera i 30 minuti. In media il campione ha riportato 19,34 anni di anzianità lavorativa. A partire

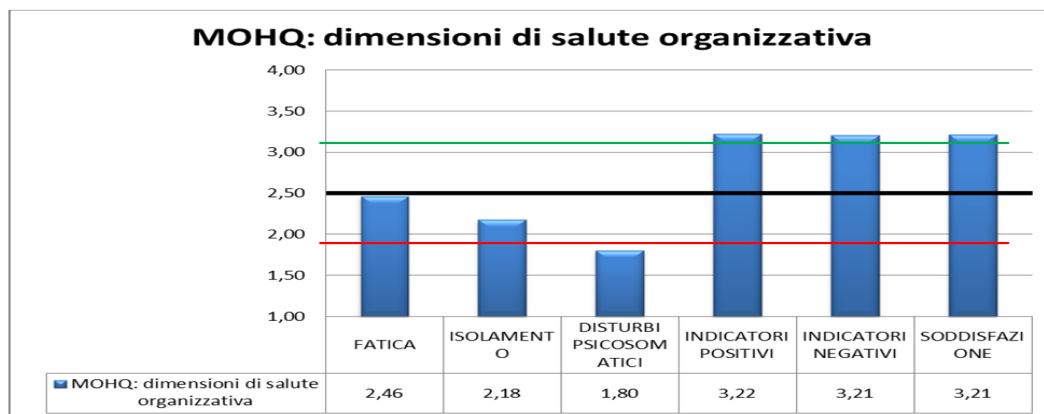
dal totale degli anni di lavoro dichiarati, la media di quelli impiegati presso l'attuale azienda raggiunge i 10,31 anni. L'88% del campione dichiara di iniziare quotidianamente l'attività lavorativa ad un orario compreso tra la mezzanotte e le nove del mattino; il restante 12% dei lavoratori dichiara invece di iniziare l'attività nella fascia oraria serale compresa tra le 17.00 e la mezzanotte. La media di ore di lavoro notturno è pari alle 3,10 per dipendente. Invece, la media dichiarata delle ore di straordinario al mese è pari a 10,86 ore per ciascun dipendente. Infine, i lavoratori rispondenti hanno dichiarato nel 68% dei casi di svolgere l'attività lavorativa presso un'azienda costituita da un numero di lavoratori compreso tra 1 e 5, mentre il 20% in un'azienda con oltre 9 dipendenti e il 12% in un'azienda tra 5 e 9 dipendenti.

Attraverso le scale selezionate del MOHQ è stato possibile indagare sei fattori quali:

1. Fatica: valutata rispetto alla fatica fisica, mentale, al sovraccarico di lavoro ed emotivo, responsabilità personale.
2. Isolamento: valutato rispetto alla monotonia e ripetitività dei compiti, al grado di contatto con altre persone nell'ambiente di lavoro.
3. Disturbi psicosomatici: valutato rispetto alla presenza di mal di testa, mal di stomaco, irrequietezza, ansia, insonnia, senso di depressione.
4. Indicatori positivi: valutato sulla base delle sensazioni positive vissute al lavoro, come la soddisfazione personale, voglia di impiegare le proprie energie sul lavoro, senso di realizzazione, fiducia nella possibilità di miglioramento, condivisione del valore del proprio lavoro.
5. Indicatori negativi: valutati sulla base delle sensazioni negative vissute al lavoro, come insofferenza nell'andare al lavoro, disinteresse, risentimento verso l'azienda, sensazione di inutilità, percezione di non contare.
6. Soddisfazione: valutati sulla base di un giudizio complessivo tra indicatori negativi e positivi.

Di seguito, in figura (Fig.54) si riportano i risultati del campione rispetto ai sei fattori indagati.

Figura 54: Le dimensioni della salute organizzativa



Media (M): 2,5; Deviazione standard (DS): 0,62; M+DS: 3,12; M-DS: 1,88

I fattori percepiti dal campione come punti di forza dal punto di vista della salute organizzativa sono quelli i cui punteggi si collocano sopra il valore medio (M=2,5); quelli al di sotto del valore medio sono invece leggibili come aree di miglioramento, a tal proposito si veda la tabella 16.

Tabella 16: Punteggi medi non arrotondati

DIMENSIONE	PUNTEGGIO MEDIO
FATICA	2,46386
ISOLAMENTO	2,17578
DISTURBI PSICOSOMATICI	1,80397
INDICATORI POSITIVI	3,22336
INDICATORI NEGATIVI	3,20619
SODDISFAZIONE	3,21478

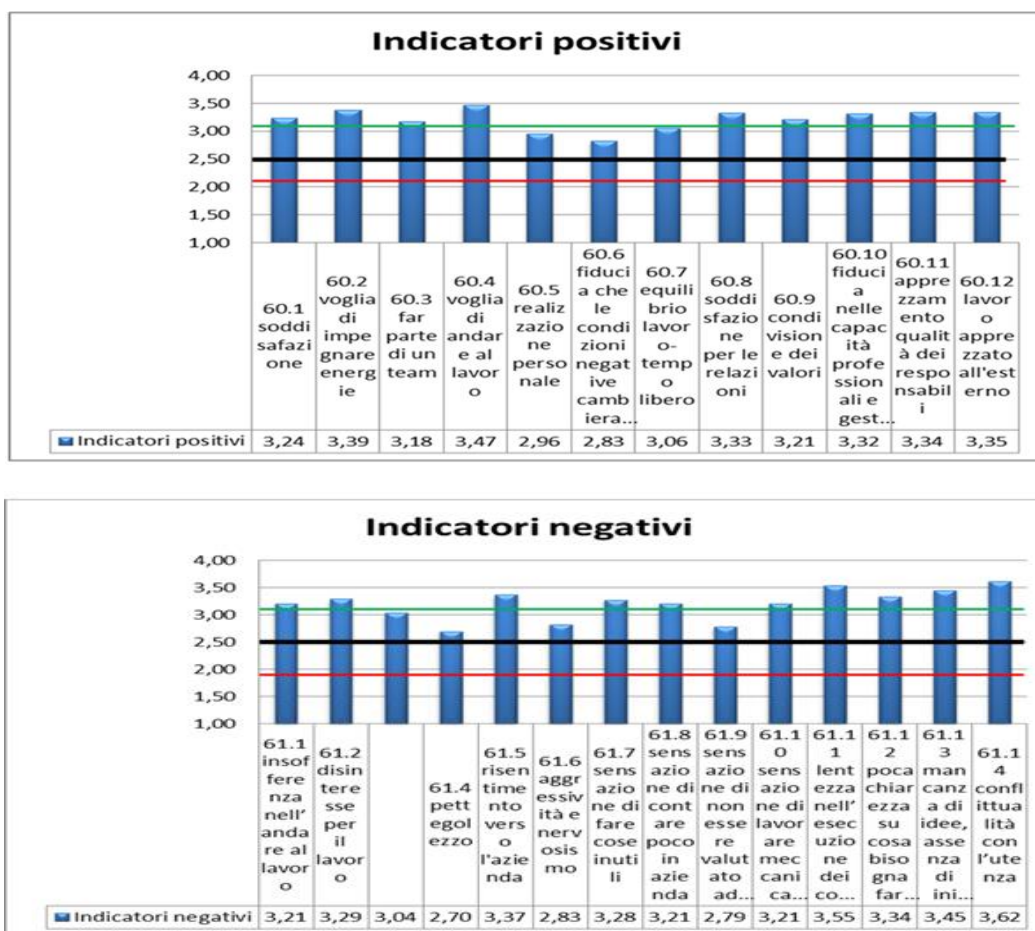
Dall'analisi dei risultati si osserva, comparando i punteggi delle diverse dimensioni indagate, che i rispondenti hanno valutato come principali punti di forza i seguenti fattori (scale con punteggio al di sopra di M+DS): *indicatori positivi* (p=3,22), *indicatori negativi* (p=3,21) e *soddisfazione* (p=3,21). Esse sono descrittive della presenza di una globale soddisfazione dei dipendenti rispetto al proprio lavoro: i lavoratori riportano motivazione ed investimento rispetto ai propri compiti lavorativi, oltre che gratificazione e fiducia nella possibilità di essere ascoltati e coinvolti. Emergono come aree di moderata criticità (scale con punteggio compreso tra M-DS e M), quelle relative alla *fatica* (p=2,46) e all'*isolamento* (p=2,18). La dimensione

percepita come maggiormente critica, in cui è quindi più negativa la valutazione degli intervistati, riguarda la presenza di disturbi psicosomatici ($p=1,80$).

Di seguito sono presentati i risultati in dettaglio di ogni singola dimensione, riportando i valori degli item che la compongono.

Dall'analisi congiunta della figura (Fig.55), riguardante l'analisi in dettaglio delle scale *Indicatori Positivi* ed *Indicatori Negativi* (i quali nel loro insieme compongono la scala della *Soddisfazione*), si osserva una percezione dell'ambiente lavorativo come caratterizzato da soddisfazione e da voglia di impegnarsi.

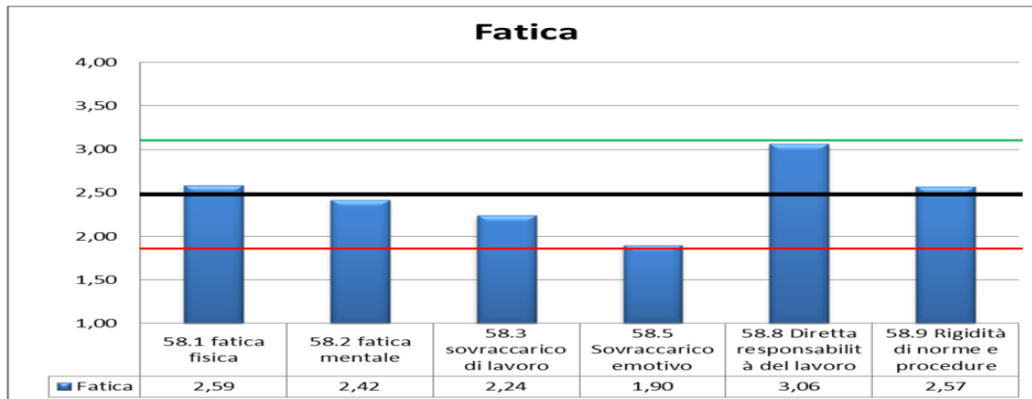
Figura 55: Indicatori positivi ed Indicatori negativi



Tali aspetti si associano a fiducia nelle proprie competenze professionali ed in una generale stima nella dirigenza, oltre che dalla percezione di valore e apprezzamento del lavoro da parte dell'utenza.

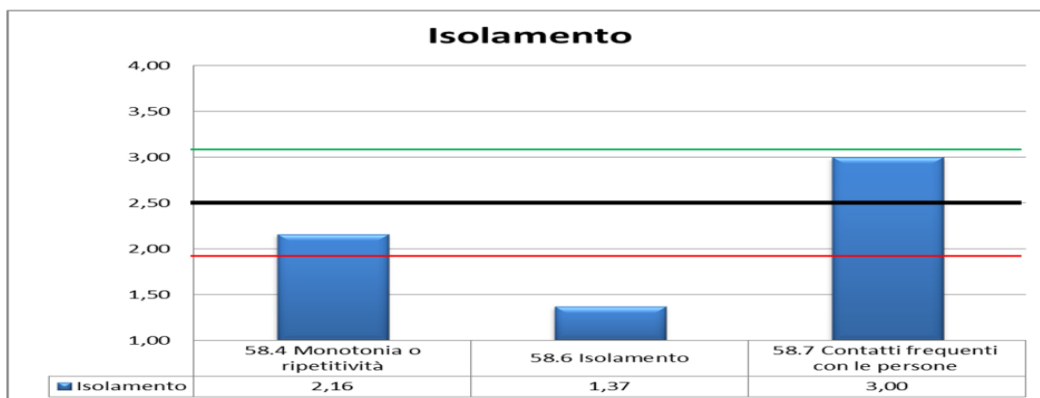
La dimensione relativa alla *fatica* si caratterizza in particolare per la componente del sovraccarico emotivo, per la fatica mentale, oltre che per la percezione di sovraccarico di lavoro. Di seguito si riporta il grafico (Fig.56) inerente a questa dimensione.

Figura 56: Fatica



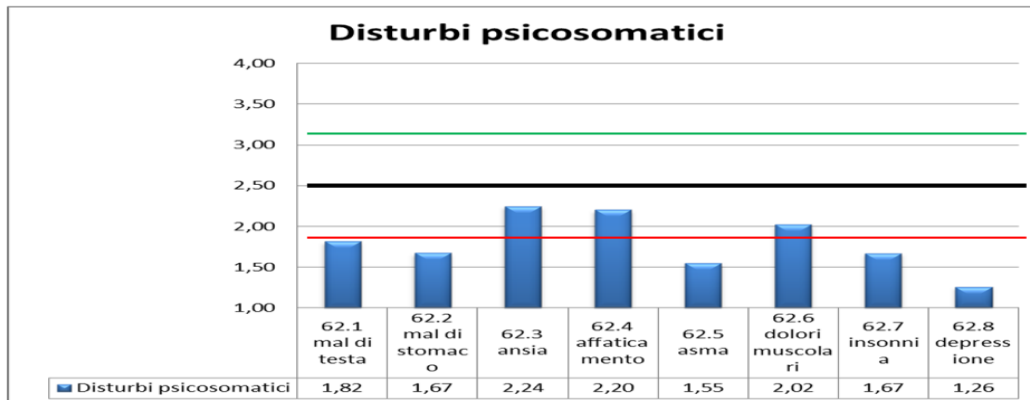
Globalmente il lavoro della panificazione è inoltre avvertito dai dipendenti come un lavoro caratterizzato da elevato grado di *isolamento*, a tal proposito si veda la figura 57.

Figura 57: Isolamento



Infine la dimensione maggiormente critica, rispetto alla media delle risposte, risulta essere quella legata ai *Disturbi Psicosomatici*. I dipendenti hanno riportato un quadro caratterizzato dalla presenza di una sintomatologia variegata e diffusa (mal di stomaco, mal di testa, deflessione dell'umore, insonnia), a tal proposito si veda la figura 58.

Figura 58: Disturbi psicosomatici



Per quanto riguarda i report⁷⁰ di fine valutazione del rischio stress lavoro correlato, destinati alle singole aziende, questi a differenza dei CPT, sono stati presentati con una modalità di relazione “discorsiva”. Nello specifico tale relazione è suddivisa in cinque paragrafi. Il primo, introduzione, descrive sinteticamente il contenuto del documento ed esplicita il metodo di comparazione con il settore preso in riferimento. Il secondo, anagrafica aziendale e dati oggettivi, riporta i dati anagrafici dell’azienda (nome del panificio, numero dipendenti in azienda, tipo di attività svolta orario di inizio attività, orario di fine attività, numero ore di lavoro notturno) e le percentuali di malattia, di turnover e di assenteismo. Il terzo, risultati del questionario self report per la valutazione dello stress lavoro correlato, riporta i valori medi e di soglia delle scale di contenuto e contesto di lavoro; il valore medio di ogni azienda è confrontato con il valore medio e di soglia del campione. Il quarto, risultati del questionario “Epworth Sleepiness Scale”, riporta sia il risultato della singola azienda sia il punteggio medio del campione. Infine il quinto paragrafo, conclusioni, riassume in un breve commento i risultati ottenuti dall’azienda, attesta la presenza o meno del rischio stress lavoro correlato e propone delle possibili aree di miglioramento.

Questi report sono stati consegnati alle aziende per inserirli nel DVR come disposto da norma.

⁷⁰ Per esigenze di spazio si riportano, a valore esemplificativo, due report aziendali in appendice; nello specifico si veda l’appendice n 3-4.

3.5 I conclusioni dell'indagine

In questo paragrafo si riportano sia le conclusioni dell'indagini del settore edile sia di quelli della panificazione, evidenziandone gli aspetti critici e non.

3.5.1 Settore edile

I risultati ottenuti elaborando le informazioni raccolte sia dalla fase oggettiva sia dalla fase soggettiva nel settore edile, non hanno documentato una condizione di rischio per la salute correlata allo stress da lavoro tale da necessitare interventi correttivi, in accordo con la letteratura internazionale, ma si sono altresì evidenziate delle aree di criticità per le quali è opportuno proporre iniziative di approfondimento e miglioramento che sono state declinate, in modo specifico, a tutte le aziende che hanno partecipato all'indagine.

Facendo riferimento ai risultati ottenuti nell'indagine condotta utilizzando lo strumento self-report utilizzato nella fase oggettiva, si documentano:

- per l'area degli *stili di vita*, un elevata percentuale di fumatori e forti fumatori, dato che è stato confermato anche nelle interviste e nei focus group;
- per l'area della *cultura organizzativa* il riscontro è che circa un terzo del campione ha una sovrapposizione di ruoli;
- per il *rapporto di lavoro ed evoluzione di carriera*, sono risultate basse le percentuali di tutti gli item indagati;
- per le *ore di cassaintegrazione* il riscontro è di un vertiginoso aumento, dato che è in coerenza con l'inizio della crisi economica;
- per i *rischi carico di lavoro*, si è riscontrato che meno della metà del campione ha un livello medio di rischio fisico e un medio-alto di rischio cognitivo. Quest'ultimo dato è emerso anche dalle interviste e dai focus group;
- per i *ritmi di lavoro*, più di un terzo del campione ha riferisce elevati ritmi di lavoro richiesti.

Sempre nella fase oggettiva, dalle interviste effettuate ai MC ed dai focus group con gli RLST e gli RLS sono emersi ulteriori aspetti ai quali prestare attenzione. Infatti, è stato riscontrato che l'esposizione a condizioni climatiche critiche (caldo e freddo intenso) rappresentano una delle maggiori criticità per l'intero settore. È stata riscontrata anche

la presenza del lavoro a cottimo che, secondo i MC, comporta ritmi di lavoro elevati, il mancato rispetto delle otto ore lavorative (media superiore alle 45 ore settimanali) e la conseguente necessità di numerose ore straordinarie, non sempre “ufficialmente” rendicontate. Sempre in tema di ritmi di lavoro, la loro connessione con i tempi di consegna, le esigenze dell’impresa e le pressanti richieste del cliente, del committente, rendono questa dimensione un importante fattore di rischio per la salute e gli infortuni. Da sottolineare anche lo scarso/inadeguato utilizzo di alcuni DPI previsti per specifiche attività a rischio. Questo fenomeno è stato ipotizzato possa dipendere, in primo luogo, dall’attribuzione di significato e senso che ogni lavoratore fornisce alla propria esperienza lavorativa e, in secondo luogo, dall’importanza attribuita dal DL alla prevenzione e sicurezza in cantiere.

È stato riscontrato, inoltre, che la consuetudine e il costante e abitudinario confronto con il pericolo comportino una sottostima del rischio insito in ogni attività caratterizzante il settore. Infatti, i principali infortuni sul lavoro sembrano attribuibili, oltre che alla presenza di oggettivi pericoli e alla carenza dei sistemi di protezione e prevenzione, anche ad una mancanza di attenzione e di concentrazione da parte del lavoratore e ad una eccessiva confidenza con il pericolo. Nei lavoratori di nuova generazione, più attenti per cultura e formazione alle dimensioni della sicurezza, una volta inseriti nel mondo del lavoro tendono ad abbandonare quanto appreso a favore di un conformismo a male pratiche, costumi e comportamenti inadeguati “imposte” dai colleghi più anziani. A causa di un continuo susseguirsi ed alternarsi di manodopera proveniente da imprese diverse, con filosofie produttive ed apparati organizzativi difficilmente integrabili entro un unico cantiere, nel focus group è stata riscontrata una bassa gratificazione nella realizzazione del “prodotto finito”. Sembra emergere inoltre che tra i DL, sia più il timore della sanzione che una cultura della prevenzione e del benessere lavorativo e organizzativo a stimolare iniziative con finalità di promozione della salute e della sicurezza, ritenute spesso solo un onere o un obbligo di legge a cui forzosamente adempiere.

Anche per quanto riguarda i risultati della fase soggettiva, ottenuta attraverso la somministrazione del MOHQ, sono stati riscontrati alcuni aspetti su cui prestare attenzione. Infatti, la *percezione dello stress* è risultata essere leggermente sotto il valore medio, al contrario delle dimensioni di *fatica ed isolamento* che hanno riportato valori

leggermente sopra al livello medio. Inoltre, sono state riscontrate delle differenze significative rispetto ad alcune variabili indipendenti. Nello specifico le persone con contratto a tempo indeterminato hanno riscontrato una minore percezione di conflitto rispetto alle persone con contratto a tempo determinato pur percependo un maggior livello di fatica rispetto a quest'ultime. Una diversa percezione è stata riferita dagli impiegati tecnici che hanno espresso giudizi più positivi in merito al livello di confortevolezza dell'ambiente, rispetto, nell'ordine, agli operai e agli impiegati amministrativi. Tra i lavoratori con precedenti esperienze lavorative maturate nel settore pubblico, si evidenzia una maggior soddisfazione rispetto sia ai lavoratori di prima assunzione e senza alcun tipo di esperienza precedente sia ai lavoratori con passate esperienze in aziende private, facendo registrare una percezione di soddisfazione minore per quest'ultimi. In riferimento al tempo necessario per recarsi al lavoro è stata riscontrata una correlazione negativa con gli indicatori personali positivi, ovvero all'aumentare dei tempi di percorrenza diminuisce la frequenza di tali indicatori.

Per quanto riguarda i punti di forza, il lavoro eseguito non viene generalmente considerato monotono in quanto inserito entro un processo in divenire, anche quando si tratta di lavoro a cottimo. È stato anche riscontrato un discreto livello di flessibilità, che si traduce anche nella possibilità di gestire autonomamente il micro tempo. Nonostante la rigida gerarchia di ruoli e di mansioni, è preservato un discreto margine di libertà decisionale ed esecutiva, in particolare per i lavoratori con maggior esperienza e dedicati ai compiti più complessi e articolati. All'interno della scala gerarchica, rivestono particolare importanza i ruoli del capocantiere, del RSPP e del RLS o RLST, sia per quanto attiene alla distribuzione di responsabilità e compiti, sia per l'organizzazione degli aspetti più formali, burocratici e inerenti la sicurezza. In particolare, il capocantiere, si pone, come una figura di riferimento, capace di cogliere segnali rispetto al clima di gruppo e a problematiche personali vissute dai sottoposti ed eventualmente di facilitare il riposizionamento e la riqualificazione di un lavoratore entro l'assetto organizzativo. Infatti, è proprio la dimensione gruppale il motore del lavoro in edilizia: collaborazione, affiatamento e condivisione di pratiche ed obiettivi rendono il linguaggio non verbale il principale canale di comunicazione tra i lavoratori. Ulteriori dimensioni percepite dai lavoratori come principali punti di forza e come aree di buon funzionamento sono quelle della sicurezza, della percezione dell'efficienza,

della percezione dei colleghi e della confortevolezza dell'ambiente. Infine, si sottolinea che le imprese appartenenti a questa indagine sono tra le più virtuose rispetto alle tematiche inerenti la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

3.5.2 Settore panificazione

In conclusione riguardo il settore panificazione è stato riscontrato, attraverso il confronto dei due momenti⁷¹ dell'intervento di valutazione dello stress lavoro correlato, che corrispondo uno allo studio di settore e l'altro alle valutazioni di singole aziende, che non sono emerse particolari criticità nei confronti di tale rischio.

Infatti, in tutte le aziende che hanno partecipato all'indagine non è stata documentata una "significativa" presenza di rischio per la salute correlata allo stress da lavoro tale da necessitare interventi correttivi, ma si è altresì evidenziato per alcuni parametri, l'opportunità e l'utilità di mettere in campo iniziative di miglioramento.

In particolare, vanno sottolineate alcune criticità che gli intervistati enfatizzano e che riguardano le modifiche recenti del mercato del lavoro e le modalità di gestione d'impresa: aspetti che vengono percepiti dagli operatori del settore come dimensioni stressanti.

Dalle analisi qualitative delle trascrizioni delle interviste e dei focus group effettuate con i software T-Lab e ATLAS-Ti, è stato riscontrato che gli sforzi dediti al consolidamento di una cultura orientata alla salute ed alla sicurezza sono elementi talvolta percepiti come aggiuntivi alle tensioni del sistema produttivo. È stato anche riscontrato che il lavoro notturno risulta essere l'aspetto sentito maggiormente critico in termini di stress e fatica lavorativa, associato alle criticità connesse all'estensione dell'orario di lavoro. Infatti, è stato rilevato che gli elevati ritmi di lavoro e la consapevolezza di svolgere un lavoro non differibile nel tempo, unitamente al lavoro notturno, sono percepiti come fattori di stress lavorativo maggiormente nella popolazione giovanile influenzando sia la motivazione sia le "tenute" lavorativa.

Il lavoro notturno e l'impegno orario incidono marcatamente sugli equilibri tra la "vita privata" e la "vita lavorativa", con riduzione dello spazio extra lavorativo dedicato al tempo libero e alla socializzazione. Inoltre, tale equilibrio è aggravato dalle tensioni

⁷¹ Si rimanda il lettore per gli approfondimenti rispetto ai due momenti dell'intervento e delle differenti fasi che lo compongono al § 3.3.2 .

lavorative e familiari che tendono a confondersi ed amplificarsi reciprocamente, essendo molte aziende a conduzione familiare. Un ulteriore aspetto da evidenziare è stato riscontrato nella gestione della leadership dei DL. Infatti, è emerso che non è sempre di semplice gestione la modulazione della vicinanza/distanza con i lavoratori dipendenti, intrecciandosi aspetti affettivi e interessi reciproci (interessi economici, dimensione del controllo/autonomia del dipendente).

Anche per quanto riguarda le analisi eseguite sui dati quantitativi, relative alla somministrazione di tre strumenti self-report, sono emersi alcuni aspetti da prendere in considerazione. Infatti, dalla somministrazione dell'ESS è stato riscontrato che i DL, o i loro preposti, hanno riportato un indice globale di sonnolenza di livello medio. Inoltre, dalla somministrazione di alcune scale del MOHQ è stato rilevato che la dimensione relativa alla fatica è caratterizzata in particolare per la componente del sovraccarico emotivo, per la fatica mentale, oltre che per la percezione di sovraccarico di lavoro.

Globalmente il lavoro è stato percepito dai dipendenti come un lavoro caratterizzato da elevato grado di isolamento.

Infine per la dimensione inerente ai disturbi psicosomatici, che ha risultato essere la più rilevante, i dipendenti hanno riportato un quadro caratterizzato dalla presenza di una sintomatologia variegata e/o di malessere diffusa (ad esempio: disturbi digestivi, mal di stomaco, mal di testa, deflessione dell'umore, insonnia).

Per quanto riguarda i punti di forza che vanno mantenuti e valorizzati su cui gli intervistati hanno espresso più enfasi, sicuramente emerge la generale passione per un lavoro considerato per sua natura come creativo e dinamico. Inoltre, l'organizzazione e la pianificazione dei compiti è emersa come caratterizzata da chiarezza ed efficienza rendendo in questo modo l'operatività quotidiana generalmente scorrevole. È stata anche riscontrata la consapevolezza verso il consolidamento di una cultura della sicurezza in grado di dialogare con i problemi legati alle dinamiche del lavoro, alla vita e allo sviluppo aziendale. Infine, è emersa la presenza di una globale soddisfazione dei dipendenti rispetto al proprio lavoro. Infatti i lavoratori hanno riportato motivazione ed investimento rispetto ai propri compiti lavorativi, oltre che gratificazione e fiducia nella possibilità di essere ascoltati e coinvolti. È stata riscontrata anche una positiva percezione dell'ambiente lavorativo come caratterizzato da soddisfazione e da voglia di impegnarsi.

Conclusioni

I primi due capitoli della tesi hanno delineato un percorso che tenta di approfondire e di organizzare le vaste tematiche inerenti il rischio stress lavoro correlato.

Da questo percorso emergono elementi che giustificano la necessità di nuovi modelli o procedure che indagano il rischio nelle PMI.

Nello specifico è emerso che il rischio stress lavoro correlato ha sia un frame teorico sia uno metodologico effettivamente ampio. Tale ampiezza da un lato potrebbe essere considerata come un elemento di “disturbo” nel momento in cui dalla teoria si passa alla pratica e dall’altro potrebbe essere considerata come una risorsa perché è proprio attraverso la valorizzazione delle specificità che caratterizzano i settori produttivi e le singole imprese tra loro, che si possono scegliere le migliori strategie per valutare e gestire questo rischio trasversale. Operazioni riduzionistiche su questo tema rischiano di far perdere la necessaria capacità di approfondimento e di appropriatezza metodologica che nel processo di valutazione servono per indagare meglio tale rischio considerando proprio il settore produttivo di appartenenza e l’organizzazione del lavoro oggetto della valutazione.

Un ulteriore elemento che è emerso in modo inequivocabile riguarda l’attenzione comunitaria nei confronti sia del rischio stress lavoro correlato sia della tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro nelle PMI. Nello specifico, la Comunità Europea nelle varie strategie inerenti la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ha sempre declinato tali tematiche in differenti obiettivi. Infatti anche nell’ultima “Strategia Comunitaria”, inerente al periodo 2014 – 2020, delle tre principali “sfide” proposte, due riguardano i temi presentati in tesi. Una di queste si propone il miglioramento dell’attuazione delle direttive comunitarie da parte degli Stati membri, in particolare rafforzando la capacità delle micro e delle piccole imprese di mettere in atto misure efficaci ed efficienti di prevenzione dei rischi. Per superare tale sfida la Comunità Europea sottolinea che si deve tener conto del target e quindi enfatizza l’utilizzo di soluzioni semplici ma nello stesso tempo efficaci agendo sia a livello legislativo (semplificazione) sia a supporto della valutazione del rischio. L’altra, invece, si propone il miglioramento della prevenzione delle malattie correlate al lavoro affrontando i rischi attuali, nuovi ed emergenti. In tale sfida rientra l’attenzione al rischio stress lavoro correlato perché la

Comunità Europea prende atto che i lavoratori europei considerano lo stress uno dei principali rischi connessi al lavoro.

Infine vi sono ulteriori elementi, come sottolineato dalla letteratura esaminata e proposta in questo elaborato, che giustificano la necessità di nuovi modelli o procedure che indaghino il rischio stress lavoro correlato nelle PMI, come ad esempio:

- l'importanza economica che rivestono le PMI a livello nazionale o la loro difficoltà di gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro;
- una normativa nazionale inadeguata sul tema della valutazione rischio stress lavoro correlato, soprattutto per le aziende di piccola e media dimensione;
- l'importanza dell'utilizzo di metodologie sia oggettive sia soggettive in fase valutativa;
- l'importanza della collaborazione del medico del lavoro e/o competente e dello psicologo nella valutazione di questo rischio;
- l'importanza della partecipazione attiva delle figure della prevenzione interne ed esterne all'azienda e dei lavoratori nella gestione e valutazione del rischio;
- l'importanza del coinvolgimento degli *stakeholder* nella promozione\gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Questi elementi, discussi nei primi due capitoli, rientrano nella procedura valutativa del rischio stress lavoro correlato riportata nel terzo capitolo.

Le indagini riportate in tesi (settori edilizia e panificazione) hanno permesso di proporre e sperimentare il “Modello Consortile”, ovvero una procedura di valutazione del rischio stress lavoro correlato per le PMI, che si caratterizza per il coinvolgimento di più imprese di micro e piccole dimensioni del medesimo settore.

Le due indagini danno rilievo al processo valutativo del “Modello Consortile” che si declina nei quattro momenti, ovvero:

- gli incontri preliminari;
- la raccolta dei dati oggettivi;
- la raccolta dei dati soggettivi;
- il feedback sulla valutazione.

In ambedue gli studi si riscontrano elementi fondanti che caratterizzano la procedura presentata, ovvero:

- il concetto di salute organizzativa;

- il multi-metodo;
- la partecipazione attiva;
- la duttilità;
- il coinvolgimento di sovrastrutture;
- di un team di valutatori esperti.

Nello specifico riguardo alla tipologia di impresa, il “Modello Consortile” permette di considerare come un’“unica grande impresa” un insieme di micro e piccole imprese che appartengono ad un medesimo settore produttivo e con una organizzazione del lavoro simile. Questo permette di avvalersi di strumenti di indagine che altrimenti non si potrebbero utilizzare nelle aziende di piccola dimensione, come ad esempio i questionari, che per valutare le criticità del settore e la dimensione dello stress lavoro correlato hanno bisogno di una popolazione più vasta e rappresentativa. Il principale vantaggio è la ricaduta, per le singole imprese che hanno aderito, dei risultati ottenuti dalla valutazione effettuata su più imprese. Ciò consente, a queste imprese, di ottenere una valutazione più completa ed approfondita nonché di aderire a proposte e iniziative di miglioramento e, più in generale, consente una gestione del rischio stress più consapevole. Infine, attraverso il coinvolgimento delle organizzazioni delle parti sociali e meglio ancora degli enti bilaterali, si ha una raccolta di informazioni più esaustiva perché derivante da più imprese dello stesso settore produttivo provenienti dalla stessa area geografica che contribuiscono sicuramente a migliorare la qualità dei risultati ottenuti.

I punti di forza del “Modello Consortile” emersi dai due studi sono stati l’efficacia e l’efficienza della procedura e l’economicità della stessa.

Il primo punto di forza del “Modello Consortile”, l’efficienza e l’efficacia, sono riconducibili ai suoi elementi fondanti. Infatti, il modello colloca la valutazione del rischio stress lavoro correlato in un contesto più ampio di salute organizzativa e rende possibile gestire i risultati della valutazione sia a livello individuale sia a livello organizzativo. L’utilizzo del multi-metodo permette inoltre di ottenere più informazioni e un miglior grado di approfondimento sia a livello individuale (soggettivo) sia aziendale (oggettivo). Altro punto di forza in termini di efficacia ed efficienza è la partecipazione attiva dei lavoratori e delle figure della prevenzione e sicurezza interne ed esterne all’azienda, permettendo in primis la condivisione degli obiettivi e delle

modalità di valutazione ma anche dei risultati e delle proposte di miglioramento. Anche la duttilità e flessibilità del “Modello Consortile”, permettono di modellare il processo valutativo sulle criticità del settore tecnologico, e ne migliorano l’efficacia e l’efficienza, o quantomeno l’appropriatezza. La collaborazione, fin dalle prime fasi del processo valutativo, delle associazioni imprenditoriali o degli enti bilaterali consentono:

- di avere informazioni dettagliate e aggiornate rispetto al contesto di lavoro;
- di promuovere il coinvolgimento delle imprese che dovranno aderire su base volontaria al processo valutativo;
- di sensibilizzare quelle aziende a loro associate che non hanno partecipato all’intervento ma che lo potrebbero fare in futuro.

In ultimo, un altro punto di forza che migliora l’efficacia della procedura è che la valutazione è guidata da un team di esperti provenienti dall’area della medicina del lavoro e della psicologia del lavoro che collaborano in termini paritetici. Questi valutatori esterni hanno un ruolo consulenziale nei confronti delle associazioni datoriali o enti bilaterali e dei DL in particolare per la gestione delle eventuali iniziative di miglioramento.

Come precedentemente sottolineato, il secondo punto di forza del “Modello Consortile” è la sua economicità. Infatti questo ha costi contenuti per la singola azienda, in quanto il costo totale viene ripartito o viene preso in carico dall’associazione datoriale o ente bilaterale (mutualizzato), consentendo un rapporto costo/qualità ottimale.

Per quanto riguarda le criticità del “Modello Consortile” esse possono essere riscontrate nella natura complessa del processo valutativo, nel mancato approfondimento di alcune criticità specifiche delle singole realtà aziendali e nella necessità di implementare gli studi per consolidare la sua validazione.

Nello specifico, la complessità organizzativa del coinvolgimento di molte imprese, che è un obiettivo strategico del “Modello Consortile”, è uno degli elementi di maggiore criticità il cui onere è principalmente in carico alle associazioni imprenditoriali o dagli enti bilaterali.

Un ulteriore aspetto debole del “Modello Consortile” potrebbe essere individuato nel feedback valutativo inerente alle singole aziende, ovvero la possibilità di un mancato approfondimento di alcune dimensioni riconducibili solamente ad alcune specifiche realtà aziendali. Infatti, il feedback valutativo pur riferendosi anche alla singola azienda

è comunque mediato dal campione di riferimento, che se da una parte è un vantaggio, come è stato detto, dall'altra, in alcuni casi, potrebbe portare a sottostime per singole realtà. Per poter ovviare a questo aspetto futuri studi potrebbero, ad esempio, raggruppare per aree di miglioramento le dimensioni riscontrate dalla valutazione e proporre interventi formativi finalizzati al miglioramento delle conoscenze dei DL, RSPP, MC e RLS.

Infine, si rimanda a studi futuri l'onere di validare in maniera puntuale tale procedura. Sempre in una prospettiva futura vi è la necessità di testare il "Modello Consortile" in altri settori produttivi per poter confermare l'effettiva efficacia ed utilità.



LITERATURE REVIEW

Dottorando:

Giacomo Bianchi

Capitolo I

Lo stress lavoro correlato

Sommario: 1.1 Il concetto di rischio e pericolo in Medicina del Lavoro: i rischi oggetto di valutazione. - 1.2 Definizioni di stress. - 1.3 Lo stress lavoro correlato e le sue definizioni; 1.4 Agenzie internazionali: lo stress lavoro correlato. - 1.5 Lo stress lavoro correlato in Europa. - 1.6 Lo stress lavoro correlato in Italia.

1.1 Il concetto di rischio e pericolo in Medicina del Lavoro: i rischi oggetto di valutazione

Per quanto riguarda il concetto di rischio, il suo significato e le sue origini si veda P. BARROTTA, *Il Rischio. Aspetti tecnici sociali etici*, Armando Editore, Roma, 2012, 183.184; ISPRA, *Linee guida per la valutazione del rischio da esposizione ad Agenti Chimici Pericolosi e ad Agenti Cancerogeni e Mutageni*, 2012, 17.

Per quanto riguarda la distinzione di fra pericolo e rischio in ambito scientifico si veda N.A. DE CARLO, S. DI NUOVO, *Prevenzione e sicurezza stradale. Marketing sociale e linee di intervento*. Milano: Franco Angel 2000. Per un'ulteriore distinzione tra i termini sopra citati si veda EUROPEAN COMMISSION, DIRECTORAT-GENERAL V, *employment, industrial relations and social affairs, guidance on risk assessment at work*, Office for official publications of the European Communities, Luxembourg, 1996.

Differenti sono le definizioni che si possono trovare del termine pericolo ed una di queste si trova nella normativa CEE; per approfondimenti si veda Direttiva del Consiglio 89/391/Cee; oppure un'ulteriore definizione ci viene fornita dalla Società Italiana di Medicina del Lavoro ed Igiene Industriale (SIMLII); per un maggior approfondimento si veda SIMLII, *Linee Guida per la formazione e l'accreditamento del medico del lavoro. La valutazione del rischio*, Maugeri Foundation Books, 2004, 9, 63. Per quanto riguarda, invece, le definizioni del termine rischio anch'esse possono essere reperite nella normativa CE ed attraverso le pubblicazioni della SIMLII; per approfondimenti, rispettivamente, si veda Direttiva del Consiglio 89/391/Cee; SIMLII, *Linee Guida per la formazione e l'accreditamento del medico del lavoro. La valutazione del rischio*, Maugeri Foundation Books, 2004, 9, 63.

Per quanto riguarda il termine rischio si riscontra un'ulteriore definizione fornita dall'*International Union of Pure and Applied Chemistry* (IUPAC) nella quale si

evidenziano i tre elementi che compongono tale termine; per approfondimenti si veda SIMLII, *Linee Guida per la formazione e l'accreditamento del medico del lavoro. La valutazione del rischio*, Maugeri Foundation Books, 2004, 9, 11; IUPAC, *Glossary for Chemists of Terms used in Toxicology*, Pure Appl Chem, 1993, 65, 2003 2122. Invece, per quanto riguarda la spiegazione del rischio in termini matematici si può approfondire in forma semplificata in ISPRA, *Linee guida per la valutazione del rischio da esposizione ad Agenti Chimici Pericolosi e ad Agenti Cancerogeni e Mutageni*, 2012, 17. Il rischio, in salute e sicurezza del lavoro può essere classificato in differenti categorie, in letteratura, se ne possono riscontrare differenti; una di queste classifica il rischio in cinque categorie: rischi ordinari, rischi ergonomici, rischi specifici, rischi di processo, rischi organizzativi; per un maggior approfondimento si veda P. MASCIOCCHI, *Valutazione dei rischi e nuove procedure standardizzate*. Maggioli Editori, Santarcangelo di Romagna, 2013, 37-41.

Per quanto riguarda i fattori di rischio psicosociale una definizione spesso utilizzata in letteratura è quella di Cox e Griffiths T. COX, A.J. GRIFFITHS. *The assessment of psychosocial hazards at work. Handbook of work and health psychology*. M.J. Shabracq, J.A.M. Winnubst, C.L. Cooper eds. Wiley and sons. Chichester, Inghilterra, 1995. Un'prima categorizzazione di fattore di rischio psicosociale viene effettuata da Hacker nel 1991, questa viene ripresa da Cox e approfondita, per maggiori approfondimenti si veda W. HACKER, *Objective work environment: analysis and evaluation of objective work characteristics*, in *Paper presented to: A Healthier Work Environment: Basic Concepts e Methods of Measurement*, Hogberga, Lidings, Stockholm, 1991; T. COX, S. COX, *Psychosocial and Organizational Hazards: Control and Monitoring in the Workplace*, European Occupational Health Series, n.5, Copenhagen: World Health Organization, regional Office for Europe, 1993; T. COX, A. GRIFFITHS, E. RIAL-GONZÁLEZ, *Research on work-related stress*, European agency for safety and health at work, Lussemburgo, 2000; T. Cox, A.J. Griffiths, R. Randall, *A risk Management Approach to the Prevention of Work Stress*, in M.J. Schabracq, J.A.M. Winnubst, C.L. Cooper (eds), *The Handbook of Work & Health Psychology*, Chichester: John Wiley & Sons, Ltd, 2003.

Sempre riguardo ai fattori di rischio psicosociale si veda M. DOLLARD, N. SKINNER, MR. TUCKEY, T. BAILEY *National surveillance of psychosocial risk factors in the workplace: An international overview*, *Work & Stress*, 2007, 21, 1, 1-29 in P.

DEITINGER, C. NARDELLA, R. BENTIVENGA, M. GHELLI, B. PERSECHINO, S. IAVICOLI *D.Lgs. 81/2008: conferme e novità in tema di stress correlato al lavoro*, in *G Ital Med Lav Erg*, 2009, 31, 2, 154-162; C. NARDELLA, P. DEITINGER, A. AIELLO, *La rilevazione del rischio psicosociale: Rassegna di metodologia e strumenti di misura*, Fogli d'informazione ISPESL, 2007; 01-03, 45-53., in P. DEITINGER, C. NARDELLA, R. BENTIVENGA, M. GHELLI, B. PERSECHINO, S. IAVICOLI *D.Lgs. 81/2008: conferme e novità in tema di stress correlato al lavoro*, in *G Ital Med Lav Erg*, 2009, 31, 2, 154-162.

Per un accurato approfondimento riguardo alla tematica dei fattori di rischio psicosociale si rimanda il lettore al Progetto di Ricerca. n. 2040, finanziato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (D.D. 189/2011). Tale progetto comprende una Literature Review, un Executive Summary ed un Report Finale è a cura di M. GIOVANNONE, M. TIRABOSCHI (responsabile scientifico), D. VENTURI. Gruppo di ricerca: G. BIANCHI, G. BUBOLA, R. CARAGNANO, E. CARMINATI, L. CASANO, M.T. CORTESE, N. D'ERARIO, F. FAZIO, A. GATTI CASATI, T. TIRABOSCHI. Hanno collaborato inoltre: M.C. AMORIGI, S. AUTIERI, A. INNESTI, V. PICARELLI, R. ZUCARO. Per maggiori informazioni si veda ADAPT, *Buone prassi e percorsi sperimentali per la salute e sicurezza dei giovani e delle donne nelle piccole imprese artigiane: un nuovo modello di formazione ed informazione dei lavoratori, alla luce dei nuovi rischi e del nuovo mercato del lavoro. Progetto di Ricerca. n. 2040, finanziato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (D.D. 189/2011)*, 2013. Il testo è avviabile in <http://www.adapt.it/buoneprassi/> <http://moodle.adaptland.it/course/view.php?id=163> .

Riguardo i rischi psicosociali si veda anche M. MAGNANI, V. MAJER, *Rischio Stress Lavoro-Correlato*, Raffaello Cortina Editore, 2011, 90-126; S. SIMONS, *Workplace bullying experienced by Massachusetts registered nurses and the relationship to intention to leave the organization*, in *Adv Nurs Sci* 2008, 31, 48-59; B. DAVIS e B.THORBURN, *Quality of nurse's work life: strategies for enhancement*, *Can J Nurs Leadersh* 1999, 12, 11-15; D. VAN LAAR, J.A. EDWARDS, S. EASTON, *The work-related quality of life scale for healthcare workers*, *J Adv Nurs*, 2007, 60, 325-333; M. WAY, M. MACNEIL, *Organizational Characteristics and their effect on health*, *Nurs Econ* 2006, 24, 67-76. Tali Autori sono stati tratti da ADAPT, *Buone prassi e percorsi sperimentali per la salute e sicurezza dei giovani e delle donne nelle piccole imprese artigiane: un*

nuovo modello di formazione ed informazione dei lavoratori, alla luce dei nuovi rischi e del nuovo mercato del lavoro. Progetto di Ricerca. n. 2040, finanziato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (D.D. 189/2011), 2013.

Per quanto riguarda i fattori di rischio psicosociale e le sue relazioni con gli altri rischi lavorativi e la sua valutazione si veda G. MOSCONI, G. BATTISTA BARTOLUCCI, P. APOSTOLI, *Il ruolo del medico competente nella valutazione del rischio*, in *G Ital Med Lav Erg* 2014, 36, 2, 69-77; F. D'ORSI, *Valutazione e Gestione del Rischio Stress Lavoro - Correlato: Guida Operativa*, 2010

1.2 Definizioni di stress

Definire lo stress è una operazione complessa e per farlo è interessante incominciare dalla sua origine etimologica; per maggiori informazioni si veda T. COX *Stress*, McMillian Education, London, 1978; C.T. ONIONS, G.W.S. FRIEDRICHSEN, R.W. BURCHFIELD, *The Oxford Dictionary of English Etymology*, Oxford: Oxford University Press, 1966.

Per quanto riguarda, invece, l'utilizzo del termine, nelle differenti scienze, la sua evoluzione e la sua disomogeneità nelle definizioni; si veda, rispettivamente F. PELLEGRINO, *Lo stress lavorativo nella scuola che cambia*. in L. Acanfora (a cura di) *Come logora insegnare*. Roma: Edizioni Magi, 2002; R.L. KAHN, P.B. BYOSIERE, *Stress in organizations*, In M.D. DUNNETTE, L.M. HUGH (eds.) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press 1992, 571-650; B.P. BUUNK, J. DE JONGE, J.F. YBEMA, C.J. DE WOLFF, *Psychosocial aspects of occupational stress*, in P.J.D. DRENTH, H. THIERRY, C.J. DE WOLFF, (eds.) *Handbook of work and organizational psychology: Vol. 2. Work psychology, 2nd ed.*, East Sussex, UK: Psychology Press, 1998.

In letteratura sono tre gli approcci teorici che emergono nello studio e nella definizione dello stress. Questi approcci sono l'*approccio tecnico*, l'*approccio fisiologico* e l'*approccio psicologico*. Differenti sono le digressioni sul tema in letteratura; a tal proposito, per approfondimenti si veda T. COX, *Stress Research and Stress Management: Putting theory to work*. Sudbury: HSE Books, 1993; B.C. FLETCHER, *The epidemiology of occupational stress* in: C.L. COOPER, R. PAYNE, (eds) *Causes, Coping and Consequences of Stress at Work*, Wiley e Sons, Chichester, 1988. Sommarimente

l'approccio tecnico indaga le caratteristiche delle situazioni considerate potenzialmente stressanti. Uno degli autori di tale approccio è Symonds, il quale si focalizza sull'insieme di cause che generano lo stress. Per un maggior approfondimento rispetto al pensiero dell'autore si veda C.P. SYMONDS, *Use and abuse of the term flying stress*, in *Air Ministry, Psychological Disorders in Flying Personnel of the Royal Air Force, Investigated during the War*, HMSO, London, 1947. Un ulteriore autore che inseriamo nel medesimo approccio è Spielberger, il quale si focalizza sulle caratteristiche oggettive della situazione stressante. Sempre il medesimo autore sostiene che lo stress è composto da tre elementi i quali possono approfondire in C.D. SPIELBERGER, *The nature and measurement of anxiety*, in C.D. SPIELBERGER, R. DIAZ-GUERRERO (eds), *Cross-Cultural Anxiety. Hemisphere*, Washington DC, 1976. Grazie agli studi di Spielberger si introduce il concetto di *soglia da stress* attraverso il quale si possono spiegare le differenti reazioni individuali all'evento stressante come la resistenza o la vulnerabilità; per un maggior approfondimento si veda V. SUTHERLAND, C.L. COOPER, *Understanding stress a psychological perspective for health professionals*, London: Chapman and Hall Publishing, 1990. Sempre il medesimo autore, da un punto di vista individuale, correla tratti di personalità con le differenti reazioni ad un evento stressante, riguardo tale correlazione si veda C.D. SPIELBERGER, *State-Trait Anger Expression Inventory*. Orlando, FL: Psychological Assessment Resources, 1991.

Se si considera l'approccio fisiologico, esso si centra sulle risposte fisiche e chimiche alle situazioni stressanti. Uno dei primi autori di questo approccio è Selye, che concettualizza lo stress come una reazione aspecifica dell'individuo ad una richiesta esterna. A tale autore dobbiamo anche la definizione del termine *stressor*, per maggiori approfondimenti si veda H. SELYE, *A syndrome produced by diverse noxious agents*, *Nature*, London, 1936, 138, 30-32; H. Selye, *The Stress of Life*, New York, McGraw-Hill, 1956. In letteratura, Selye, è riconosciuto anche come il padre della *Sindrome Generale di Adattamento* (General Adaptation Syndrome). Questa sindrome è composta da tre fasi: la prima fase riguarda l'*allarme*, la seconda la *resistenza* e la terza riguarda l'*esaurimento*. Per un approfondimento generale di tale sindrome e delle sue fasi si veda H. SELYE, *The general adaptation syndrome and the diseases of adaptation*, in *Journal of Clinical Endocrinology e Metabolism*, 1946;6:117-184. Infine, a tale autore dobbiamo un'ulteriore concettualizzazione rispetto al tema trattato. Infatti, Selye

suddivide lo stress in due forme una negativa e l'altra positiva; la prima viene chiamata *eustress* mentre la seconda *distress*. Tale suddivisione è tuttora riconosciuta e per maggiori informazioni si veda H. SELYE, *Stress without di stress*, Philadelphia, PA: J.B. Lippincott Co, 1974. Tuttavia, rispetto a tale divisione, il primo ad esprimere la relazione tra eventi esterni e risposta stressante, è Levi; per approfondimenti si veda L. LEVI, *Stress and distress in response to psychosocial stimuli*. Acta Medica Scandinavica, 1972, 191, Supplement: 528. Un ulteriore autore che si inserisce nell'approccio fisiologico è Scheuch. L'autore lega il fenomeno dello stress al disturbo dei principi di adattamento; per un approfondimento si veda K. SCHEUCH, *Stress and resources at work in a changing society*, Bremerhaven: Wirtschafstverlag NW, 1996, 95-109.

Infine, per quanto riguarda l'approccio psicologico che si focalizza sull'interazione tra individuo ed ambiente e di conseguenza rispetto ai precedenti, spiega le differenze individuali in reazione ad uno stimolo stressante. Per un maggior approfondimento su tale approccio si propongono una serie di articoli come K. LEWIN, *Field theory in social science*, New York: Harper, 1997; L.A. PERVIN, *Persons, situations, interactions: The history of a controversy and a discussion of theoretical models*, in *Academy of Management Review*, 1989, 14, 350-360. Tuttavia tale approccio, a differenza degli altri, si può suddividere ulteriormente. Infatti si possono individuare due filoni di ricerca; per una esauriente approfondimento sul tema si veda T. COX, A. GRIFFITHS, *The nature and measurement of work stress: theory and practice*, in J.R. WILSON, E.N. CORLETT, (eds.), *Evaluation of human work: a practical ergonomics methodology*, Taylor e Francis, London, 1995. I due filoni sono quello interazionale e quello transazionale; il primo si focalizza sulle caratteristiche strutturali dell'ambiente, mentre il secondo si propone di superare i limiti del primo; per un approfondimento su i due filoni si veda rispettivamente R.L. KAHN, P.B. BYOSIERE, *Stress in organizations*, in M.D. DUNNETTE, L.M HUGH (eds.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, CA: Consulting Psychologists Press, Palo Alto, 1992, 571-650; C. L. COOPER, P.J. DEWE, *Stress: A brief history*, Blackwell Publishing, Oxford, 2004.

Per quanto riguarda il filone internazionale, sono due le principali teorie che ne fanno parte quella di Karasek e quella di French e colleghi. Il primo è l'autore del modello Demand-Control; a tal punto si veda A. KARASEK, *Job demands, job decision latitude*,

and mental strain: Implications for job redesign, in *Administrative Science Quarterly*, 1979, 24, 2, 285-308; mentre il secondo è uno degli autori del modello Person-Environment Fit (P-E Fit); a tal proposito si veda J.R.P. FRENCH, R.D. CAPLAN, R. VAN HARRISON, *The mechanisms of job stress and strain*, Wiley, New York: 1982.

Se si considera il filone transazionale, esso vede lo stress come un rapporto tra l'individuo ed il proprio ambiente, in cui assumono rilevanza i processi cognitivi, motivazionali e valutativi; si veda C.L. COOPER, P.J. DEWE, M.P. O'DRISCOLL, *Organisational Stress: A Review and Critique of Theory, Research and Applications*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2001.

Tra i vari modelli teorici di questo filone si può trovare quello di Siegrist. Tale modello è l'Effort-Reward Imbalance il quale evidenzia che una situazione stressante insorge quando vi è uno squilibrio tra sforzo e ricompensa; a tal riguardo si veda J. SIEGRIST, R. PETER, A. JUNGE, P. CREMER, D. SEIDEL, *Low status control, high effort at work and ischemic heart disease: prospective evidence from blue-collar men*, in *Social Science and Medicine*, 1990, 31, 1127-1134.

Un'ulteriore accreditata teoria del filone transazionale è quella di Lazarus. L'autore si focalizza sull'interazione che sussiste tra l'individuo e l'ambiente quando viene messo a rischio il benessere dell'individuo, per maggiori approfondimenti si veda R.S. LAZARUS, S. FOLKMAN, *Stress, appraisal and coping*, Springer Publishing Company, New York, 1984. È interessante osservare come nella teoria di Lazarus tale interazione si basa su una reciprocità causale; a tal punto si veda R.S. LAZARUS, *Emotion and Adaptation*, Oxford University Press New York: Plenum, New York, 1991; R.S. LAZARUS, *Theory-based stress measurement*, in *Psychological Inquiry*, 1990, 1, 3-13; R.S. LAZARUS, R. LAUNIER, *Stress-related transactions between person and environment*, in L.A. PERVIN, M. LEWIS, *Perspectives in Interactional Psychology*, 1978, 287-327. Inoltre, sempre la medesima teoria, evidenzia come la soggettività dell'individuo giochi un ruolo rilevante nel vissuto di una situazione stressogena; si veda R.S. LAZARUS, S. FOLKMAN *Cognitive theories of stress and issue of circularity*, in M.H. Appley e R. Trumbull, *Editors, Dynamics of stress*, in *Physiological, Psychological and Social Perspectives*, Plenum, New York, 1986, 63-80. A Lazarus si attribuiscono anche due concetti importanti per il tema trattato. Tali concetti, intimamente legati allo stress, sono l'appraisal ed il coping; per un approfondimento si veda N. EISENBERG, R.A. FABES, I. GUTHRIE, *Coping with*

stress: The roles of regulation and development, in J.N. Sandler e S.A., Wolchik, *Handbook of children's coping with common stressors: Linking theory, research, and intervention*. Plenum, New York, 1997; R.S. LAZARUS, *Coping theory and research: Past, present, and future*, in *Psychosomatic Medicine*, 1993, 55, 234–247. Per quanto riguarda il concetto di appraisal esso è suddiviso in primario e secondario; si veda R.S. LAZARUS, R. LAUNIER, *Stress-related transactions between person and environment*, in L.A. PERVIN, M. LEWIS, *Perspectives in Interactional Psychology*, 1978, 287-327; R.S. LAZARUS, *Psychological Stress and the Coping Process*, McGraw-Hill, New York 1966. Il concetto di coping ha due funzioni, cambiare la relazione con l'ambiente e trasformare lo stato emozionale. Vasta è la letteratura riguardo questo tema, per comprendere le strategie di coping in una situazione stressante si propongono differenti studi ed, a tal proposito si veda S.J. BEHSON, *Coping with family-to-work conflict: The role of informal work accommodations to family*, in *Journal of Occupational Health Psychology*, 2002, 7/4, 324-341; N.S. ENDLER, J.D.A. PARKER, *Coping and defence: A historical overview*, in M. ZEIDNER, N.S. ENDLER, *Handbook of Coping*. John Wiley and Sons, New York, 1996; R.S. LAZARUS, *Toward better research in stress and coping*, in *American Psychologist*, 2000, 55/6, 665-673; M. ZEIDNER, N.S. ENDLER, *Handbook of Coping*. John Wiley e Sons, New York, 1996; R.S. LAZARUS, S. FOLKMAN, *Stress, Appraisal, and Coping*, Springer, New York, 1984; S. FOLKMAN, R.S. LAZARUS, *An analysis of coping in a middle-aged community sample*, in *Journal of Health and Social Behavior*, 1980, 21, 219–239.

In conclusione, lo stress è concetto controverso le cui dimensioni appaiono molteplici ed i cui confini si presentano confusi e difficilmente restringibili all'interno di uno specifico campo di studio; si veda B.P. BUUNK, J. DE JONGE, J.F. YBEMA, C.J. DE WOLFF, *Psychosocial aspects of occupational stress*, in P.J.D. DRENTH, H. THIERRY, C.J. DE WOLFF (eds.), *Handbook of work and organizational psychology: Vol. 2. Work psychology*, East Sussex, UK: Psychology Press, 1998, 145-182.

1.3 Lo stress lavoro correlato e le sue definizioni

La comunità scientifica non ha ancora raggiunto una posizione unitaria sul significato e definizione di stress lavoro correlato, per maggiori approfondimenti si veda P.M. HART, C.L. COOPER, *Occupational stress: Toward a more integrated framework*, in N.

ANDERSON, D.S. ONES, H.K. SINANGIL, C. VISWESVARAN (eds.), *Handbook of industrial, work and organizational psychology* (vol. 2: Personnel Psychology). London: Sage, 2001; C.L. COOPER, *Theories of organizational stress*. New York: Oxford, 1998; P. COTTON, *The assessment and management of psychological dysfunction in occupational settings*, in P. COTTON (eds.), *Psychological Health in the Workplace*, Melbourne: The Australian Psychological Society, 1995; J.C. QUICK, L.R. MURPHY, J.J. HURRELL, *Stress and well-being at work: assessments and interventions for occupational mental health*. Washington, DC: American Psychological Association, 1992. Di conseguenza la sua letteratura è frammentata ed anche essa, come quella dello stress, viene suddivisa in tre approcci: tecnico, fisiologico e psicologico; per approfondimenti si veda T. COX, A. GRIFFITHS, E. RIAL-GONZÀLEZ, *Research on work-related stress*, European agency for safety and health at work, Lussemburgo, 2000; T. COX, *The recognition and measurement of stress: conceptual and methodological issues*, in: E.N. CORLETT, J. WILSON (eds), *Evaluation of Human Work*, Taylor e Francis, London, 1990. Se si considera l'approccio tecnico, esso vede lo stress lavoro correlato come una caratteristica minacciosa dell'ambiente di lavoro. Per tale approccio, questo costrutto, è misurabile attraverso parametri oggettivi, ad esempio, basandosi sul carico di lavoro; per un maggior approfondimento si veda V. SUTHERLAND, C.L. COOPER, *Understanding stress a psychological perspective for health professionals*, London: Chapman and Hall Publishing, 1990; T. COX, C.J. MACKAY, *A Transactional approach to occupational stress*. In E.N. Corlett e J. Richardson (eds.), *Stress, Work Design and Productivity*, Chichester: Wiley e Sons, 1981. Invece, l'approccio fisiologico, considera lo stress lavoro correlato come effetti fisiologici ad una vasta gamma di stimoli avversi e, di conseguenza questo costrutto è una specifica reazione fisiologica in risposta ad una situazione; per approfondimenti si veda T. COX, A. GRIFFITHS, E. RIAL-GONZÀLEZ, *Research on work-related stress*, European agency for safety and health at work, Lussemburgo, 2000; H. SELYE, *A syndrome produced by diverse noxious agents*, Nature, London, 138, 30-32, 1936; H. Selye, *The Stress of Life*, New York, McGraw-Hill, 1956. Infine, l'approccio psicologico, considera questo costrutto come uno stato psicologico inserito nell'interazione dinamica tra il lavoratore e l'ambiente lavorativo, si veda P.M. HART, C.L. COOPER, *Occupational stress: Toward a more integrated framework*. In N. ANDERSON, D.S. ONES, H.K. SINANGIL, C.

VISWESVARAN (eds.), *Handbook of industrial, work and organizational psychology* (vol. 2: Personnel Psychology). London: Sage, 2001. Tale approccio si divide in: interazionale e transazionale; per approfondimenti si veda T. COX, A. GRIFFITHS, E. RIAL-GONZÀLEZ, *Research on work-related stress*, European agency for safety and health at work, Lussemburgo, 2000.

Per quanto riguarda le definizioni dello stress lavoro correlato sono varie quelle che la letteratura ci offre, tuttavia alcune sono le più accreditate. Infatti una di queste è la definizione del National Institute for Occupational Safety and Health (Niosh); per un maggior approfondimento si veda NIOSH, *Stress at work*, 1999. Un'ulteriore importante definizione è quella dell'Agazia Europea per la Sicurezza e la Salute (Osha-EU); per un approfondimento si veda T. COX, A. GRIFFITHS, E. RIAL-GONZÀLEZ, *Research on work-related stress*, European agency for safety and health at work, Lussemburgo, 2000. Infine anche la Commissione Europea ci fornisce una definizione di stress lavoro correlato; per un maggior approfondimento si veda COMMISSIONE EUROPEA, Guida allo stress legato all'attività lavorativa, 1999. Si sottolinea che tutte queste definizioni concordano su come lo stress lavoro correlato sia una reazione negativa fisica ed emotiva ad un mal funzionamento dell'ambiente di lavoro. Per ulteriori considerazioni rispetto alla definizione dello stress lavoro correlato si veda P. FRASCA, *Stress. Obbligo di valutazione: problema od opportunità per aziende e lavoratori?*, in *Ambiente e sicurezza*, 2009, 8.

1.4 Agenzie internazionali: lo stress lavoro correlato

In questo paragrafo si riportano alcune delle produzioni scientifiche e divulgative (rassegne, progetti di ricerca e linee guida) dei maggiori Organi internazionali, e non, come quelle del World Health Organization (WHO), dell'International Labour Organization (ILO), del National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) e dell'European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). Tale scelta è finalizzata a sottolineare come l'incremento generale della produzione scientifica rispetto al tema dello stress lavoro correlato sia seguita di pari passo da un incremento delle produzioni di tali Organi; per un approfondimento si veda anche COSTA, *Lo stress occupazionale: dalla dimensione scientifica alle applicazioni pratiche*, in *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia*, 2009, 31, 3, 245-316.

Per quanto riguarda il WHO si possono riscontrare differenti documenti che trattano i temi della salute e della sicurezza sul lavoro. Uno di questi offre consigli pratici su come affrontare lo stress lavoro correlato. L'obiettivo del fascicolo è d'informare sulla gestione dello stress lavoro correlato i principali attori della sua valutazione di tale costruito; per approfondimenti si veda S. LEKA, A. GRIFFITHS, T. COX, *Work organization and stress*, in *Protecting Workers' Health Series NO 3*, WHO, Geneva, 2003. Un secondo documento è "Raising awareness to psychological harassment at work". Tale fascicolo, a differenza del precedente, vuole aumentare la consapevolezza delle molestie psicologiche sul posto di lavoro; per un maggior approfondimento si veda M.G. CASSITTO, E. FATTORINI, R. GILIOLI, CH. RENGO, V. GONIK, *Raising Awareness of Psychological Harassment at Work*, in *Protecting Workers' Health Series NO 4*, WHO, 2003. Un terzo documento tratta anch'esso dello stress lavoro correlato, tuttavia questo si focalizza nel sensibilizzare tale problematica nei paesi in via di sviluppo; per approfondimento si veda I. HOUTMAN, K. JETTINGHOFF, L. CEDILLO, *Raising Awareness of Stress at Work in Developing Countries*, in *Protecting Workers' Health Series NO. 6*, WHO, 2007. Un ulteriore lavoro del WHO è stato prodotto all'interno del consorzio PRIMA-EF. Il documento prodotto ha lo scopo primario di tradurre nella pratica le politiche e la conoscenza della gestione del rischio psicosociale nel contesto europeo; per approfondimenti si veda S. LEKA E T. COX, *Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management*, in *Protecting Workers' Health Series NO 9*, WHO, Geneva, 2008. Tuttavia, sempre il medesimo consorzio, ha prodotto ulteriori documenti tra i quali "The European Framework for Psychosocial Risk Management:PRIMA-EF". Tale documento, che a differenza del precedente è un documento di orientamento, è quello che chiude questa esperienza; per maggiori informazioni si veda S. LEKA, T. COX, BOOK-The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF, I-WHO 2008. Infine, un ulteriore documento prodotto dal WHO che si interessa sempre di stress nei luoghi di lavoro è "Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview". Nel complesso questo fornisce evidenza dell'impatto sulla salute dei rischi psicosociali sul lavoro; per approfondimento si veda S. LEKA, A. JAIN, *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview*, WHO, Geneva, 2010.

Per quanto riguarda l'ILO, anch'esso ha prodotto una cospicua letteratura rispetto alla tematica del rischio stress lavoro correlato. Uno dei primi lavori di questa organizzazione è stato redatto in collaborazione con il WHO. Nello specifico, la pubblicazione approfondisce il tema dei fattori psicosociali sul lavoro e le loro conseguenze; per un maggior approfondimento si veda ILO, *Psychosocial Factors at Work: Recognition and Control. Occupational Safety and Health Series no:56*, International Labour Office, Geneva, 1986. Un ulteriore rapporto dell'ILO che tratta specificamente di stress e violenza nei luoghi di lavoro, è stato scritto da Hoel e colleghi. Nello specifico, il documento esplora tali problematiche con il fine di stabilire i costi che si ripercuotono sull'individuo, sull'organizzazione e sulla società; per un maggior approfondimento si veda H. HOEL, K. SPARKS, C.L. COOPER, *The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment*, Report commissioned by the International Labour Organization (ILO). Geneva, 2001. Sempre in rispetto al tema della violenza sul lavoro si veda ILO, *Code of Practice on workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon, Meeting of experts to develop a Code of Practice on Violence and Stress at Work in services: a Threat to Productivity and Decent Work*, Geneva, 2003. Rispetto, invece, alle campagne d'informazione e sensibilizzazione l'impegno dell' ILO è costante ed una delle ultime riguarda la prevenzione delle malattie professionali, per maggiori informazioni ILO, *The prevention of occupational diseases*, Ginevra, 2013. Infine, si ricordano le Convenzioni dell'ILO che sono uno strumento per promuovere la salute e la sicurezza nel lavoro; per un maggior approfondimento si veda S. LEKA, T. COX, *The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF*, I-WHO Publications, Nottingham, 2008.

Per quanto concerne il NIOSH ha prodotto una vasta letteratura riguardo il tema del rischio stress lavoro correlato. Infatti una panoramica generale del lavoro di questo Istituto su questo tema è stata scritta da Murphy; per maggiori informazione si veda L.R. MURPHY, *Job stress research at NIOSH: 1972–2002*, in P.L. PERREWE, D.C. GANSTER (ed.) *Historical and Current Perspectives on Stress and Health-Research*, in *Occupational Stress and Well-being*, Emerald Group Publishing Limited 2002, 2, 1-55. Tuttavia si evidenzia una pubblicazione del 1999 che sostiene che la natura del lavoro stesse cambiando e quanto questa evoluzione incidesse negativamente sulla salute dei

lavoratori, per maggiori informazioni si veda NIOSH, *Stress...At Work Booklet*, DHHS (NIOSH) Publication 10, 1999. Oltre a pubblicazioni informative, per contrastare le problematiche del rischio stress, il NIOSH nel 1996 iniziò un programma di partnership denominato Nora. Questo programma di ricerca nacque per contrastare le tematiche inerenti alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso un quadro di collaborazioni; per maggiori informazioni si veda NORA, *The Changing Organization of Work and the Safety and Health of Working People*, DHHS (NIOSH) Publication 116, April, 2002. Un esempio di report del progetto NORA si ritrova in una ricerca effettuata nel settore della sanità e dell'assistenza sociale; per maggiori informazioni si veda NORA, *A NORA report: State of the Sector Healthcare and Social Assistance*, DHHS (NIOSH) Publication 139, August, 2009.

Infine, per quanto riguarda il continente europeo anche l'EU-OSHA ha apportato un significativo contributo nel contrastare ed approfondire il tema dello stress lavoro correlato. Infatti, uno dei suoi primi documenti redatto da Cox e colleghi tratta in modo approfondito questo costrutto; per maggiori informazioni si veda T. COX, A. GRIFFITHS, E. RIAL-GONZÀLEZ, *Research on work-related stress*, European agency for safety and health at work, Lussemburgo, 2000. Ulteriori pubblicazioni l'Agenzia si focalizzano, invece, più sulla gestione dello stress lavoro correlato ed i rischi psicosociali sia a livello micro sia macro. Un esempio di micro è la pubblicazione dal titolo "Prevenzione pratica dei rischi psicosociali e dello stress sul lavoro" per maggiori informazioni si veda EU-OSHA, *Prevenzione pratica dei rischi psicosociali e dello stress sul lavoro*, Lussemburgo, 2003; mentre un esempio di macro è la pubblicazione dal titolo "Come affrontare i problemi psicosociali e ridurre lo stress legato al lavoro", si veda EU-OSHA, *Come affrontare i problemi psicosociali e ridurre lo stress legato al lavoro*, Lussemburgo, 2003. Sempre EU-OSHA ha redatto differenti pubblicazioni che si focalizzano sulla gestione pratica della salute e sicurezza nel lavoro nelle piccole e medie imprese. In tale materiale viene anche toccato il tema della gestione dello stress lavoro correlato; per maggiori informazioni si veda EU-OSHA, *Promuovere la salute e la sicurezza nelle piccole e medie imprese europee*, Lussemburgo, 2001, 2002, 2003, 2004. Una recente rassegna della letteratura dell'Agenzia sostiene che il costo di una mancata gestione dello stress lavoro correlato e dei rischi psicosociali è più elevato rispetto ad una loro adeguata gestione, per maggiori informazioni si veda EU-OSHA,

Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks, Lussemburgo, 2014. Oltre a questa letteratura l'EU-OSHA promuove anche dei programmi di ricerca. Tra di essi vi è l'European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER) il quale va indagare quali sono i nuovi rischi emergenti nelle imprese. Per quanto riguarda il tema trattato si veda EU-OSHA, *Drivers and barriers for psychosocial risk management: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)*, Lussemburgo, 2012. Un ulteriore progetto, nato nel 2011, è OIRA (Online interactive Risk Assessment) sostiene e nello stesso tempo indaga, la valutazione dei rischi nelle piccole imprese; per maggiori informazioni si veda <http://www.oiraproject.eu/doc/manuals/it/creation-guide.html>.

1.5 Lo stress lavoro correlato in Europa

Per quanto riguarda la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro l'Unione Europea ha contribuito al suo miglioramento attraverso l'emanazione della direttiva quadro, la stesura di accordi e l'implementazione di strategie europee.

Nei riguardi direttivi l'Unione Europea ha emanato la direttiva quadro 89/391/Cee. Essa è finalizzata nel promuovere l'attuazione di misure volte a migliorare la salute e la sicurezza dei lavoratori. Tale direttiva ha ridefinito il concetto di rischio, non più legato ad un modello risarcitorio ma, bensì avvicinandolo ad una analisi preventiva del rischio. Per quanto riguarda il testo della direttiva si trova in <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:01989L0391-20081211>. Si veda anche R. NUNIN, *La prevenzione dello stress lavoro correlato Profili normativi e responsabilità del datore di lavoro*, EUT, 2012.

Per quanto riguarda la strategia comunitaria per la salute e la sicurezza sul lavoro (2002-2006) essa è finalizzata ad agevolare l'applicazione della legislazione esistente in materia con il fine di promuovere il benessere nei luoghi di lavoro. Questa strategia è innovativa per tre caratteristiche; per approfondimenti COMMISSIONE EUROPEA, *Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006*, COM (2002) 118 def., Bruxelles, 11.03.2002.http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/health_hygiene_safety_at_work/c11147_it.htm. Si veda anche R. NUNIN, *La prevenzione*

dello stress lavoro correlato Profili normativi e responsabilità del datore di lavoro, EUT, 2012.

Un accordo centrale per il tema della gestione e valutazione dello stress lavoro correlato è stato quello firmato nel 2004. Tale documento, dal nome “Framework agreement on work related stress”, è stato firmato dal CES (Confederazione europea dei sindacati), dall’UNICE (Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe), dall’UEAPME (European Association of Craft Small and Medium-sized) e dal CEEP (European Centre of Employers and Enterprises providing Public services). Lo scopo dell’accordo è quello di aumentare la consapevolezza e la comprensione delle parti rispetto lo stress lavoro correlato. Inoltre, attraverso questo documento, sia i datori di lavoro, sia i lavoratori possono disporre di un quadro di riferimento per individuare e prevenire tale problematica. Per quanto riguarda il testo dell’Accordo esso è avviabile in <https://osha.europa.eu/data/links/framework-agreement-on-work-related-stress>.

Per quanto riguarda l’implementazione dell’accordo quadro, rispetto ai paesi dell’Unione Europea, un report finale si può trovare in EUROPEAN COMMISSION, *Report on the implementation of the European social partners’ Framework Agreement on Work-related Stress*, SEC (2011) 241 def., Brussels, 24.2.2011. L’efficacia di tale accordo è stata studiata da Prosser. L’Autore prendendo come riferimento l’accordo quadro sullo stress lavoro correlato e quello sul telelavoro ed osservandone la loro attuazione in quattro paesi diversi, sostiene che l’efficacia di tali strumenti è subordinata alla misura del sistema di relazioni industriali del paese in cui viene implementato; per un maggior approfondimento si veda, T. PROSSER, *Accounting for National and Sectoral Variance in the Implementation of European Social Partner ‘Soft’ Law: The Cases of the Implementation of the Telework and Work-Related Stress Agreement*, in *British Journal of Industrial Relations*, 2013. Si ricorda che tale accordo può essere associato al concetto di *soft law*; per maggiori informazioni si veda L. ANGELINI, *La sicurezza del lavoro nell’ordinamento europeo*, in *Working papers di Olympus*, Olympus, 2013, 29; mentre per una spiegazione di *soft law* si veda ISFOLS, *Osservatorio Isfols*, in *Osservatorio Isfols*, Guerini e Associati, 2012, 2, 4.

Fa seguito, per il periodo 2002-2006, la strategia comunitaria per la salute e la sicurezza sul lavoro (2007-2012) il cui obiettivo principale è quello di ridurre del 25% la percentuale degli infortuni sul lavoro attraverso otto obiettivi intermedi, si veda

COMMISSIONE EUROPEA, *Migliorare la qualità e la produttività sul luogo di lavoro: strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro*, COM (2007) 62 def., Bruxelles, 21.02.2007. Il testo è avviabile in http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/health_hygiene_safety_at_work/110114_it.htm. Per quanto riguarda la valutazione di tale strategia uno degli ultimi documenti è stato quello commissionato dalla Direzione Generale della Commissione Europea Occupazione, Affari Sociali e Inclusione ed è stato redatto dal COWI (Danimarca), dal MILIEU (Belgio) dall'Institute of Occupational Medicine (IOM – Gran Bretagna), per un maggior approfondimento si veda DG EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS AND INCLUSION, *Evaluation of the European Strategy on safety and health at work 2007-2012 Final report*, 15 March 2013; sul punto si veda anche L. ANGELINI, *La sicurezza del lavoro nell'ordinamento europeo*, in *Working papers di Olympus*, Olympus, 2013, 29.

Un ulteriore accordo, collegato alle tematiche trattate, è l'Accordo Europeo sulle Molestie e la Violenza nei luoghi di lavoro (2007) firmato da CES, UNICE, UEAPME e CEEP. Questo Accordo ha l'obiettivo di sensibilizzare maggiormente i datori di lavoro, i lavoratori e i loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro e di fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori ed ai loro rappresentanti a tutti i livelli, un quadro di azioni concrete per individuare, prevenire e gestire le situazioni di molestie e di violenza sul luogo di lavoro. Per quanto riguarda il testo è avviabile <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:52007DC0686>

Per quanto riguarda un interessante commento su tale accordo si veda L. ANGELINI, *La sicurezza del lavoro nell'ordinamento europeo*, in *Working papers di Olympus*, Olympus, 2013, 29.

Infine, con un anno di ritardo, veniva presentato il nuovo quadro strategico europeo sulla salute e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, inerente al periodo 2014-2020. Sono tre le principali sfide di questo periodo strategico.

La prima si focalizza sulle piccole e medie imprese nei riguardi di una efficace ed efficiente prevenzione dei rischi. La seconda si focalizza nella prevenzione dei nuovi rischi. La terza si focalizza sull'invecchiamento della forza lavoro, si veda COMMISSIONE EUROPEA, *Comunicazione della commissione al parlamento europeo, al consiglio, al comitato economico e sociale europeo e al comitato delle regioni relativa*

ad un quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2014- 2020, COM (2014) 332 def., Bruxelles, 6.6.2014. Per quanto riguarda il testo della strategia è avviabile in http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-641_it.htm.

1.6 Lo stress lavoro correlato in Italia

In Italia la direttiva quadro 89/391/Cee è stata recepita con il D.Lgs. 626/94 che ha introdotto aspetti importanti in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro. Tale decreto rappresenta il modello di una gestione allargata e partecipata sui temi di salute e di sicurezza. Sono differenti le mancanze del D.Lgs 626/94 come, ad esempio, l'assenza di definizione di salute, o del suo aspetto psichico, introdotto attraverso L. 39/02 ed in seguito integrato dal D.Lgs 195/03. Per un maggior approfondimento si veda P. DEITINGER, C. NARDELLA, R. BENTIVENGA, M. GHELLI, B. PERSECHINO, S. IAVICOLI, *D.Lgs. 81/2008: conferme e novità in tema di stress correlato al lavoro ISPESL - Dipartimento di Medicina del Lavoro*; *G Ital Med Lav Erg* 2009; 31:2, 154-162; C. NARDELLA, P. DEITINGER, A. AIELLO, *La rilevazione del rischio psicosociale: Rassegna di metodologia e strumenti di misura*, Fogli d'informazione ISPESL, 2007; 01-03, 45-53.

Successivamente il D.Lgs. 81/08 ribadisce l'obbligo per i datori di lavoro di proteggere e promuovere la salute psico-fisica dei lavoratori, includendo quindi tutti i tipi di rischio. Diverse sono le novità del decreto, una di queste è una definizione del concetto salute mutata dal WHO, un'altra è che viene introdotta una visione più ampia della prevenzione della salute e sicurezza sul lavoro. Sempre nel medesimo decreto si sottolinea l'importanza della formazione, delle figure addette alla prevenzione, la prevenzione e, ancora, l'importanza della sezione riguardante la valutazione dei rischi, dove viene utilizzato il termine stress lavoro correlato. Per maggior approfondimento si veda R. GUARINIELLO, *Il T.U. sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza*, IPSOA, 2013, 337-343; M. Persani, M. Lepore, *Il nuovo diritto sulla sicurezza sul lavoro*, UTET Giuridica, 2012, 423-437; M. TIRABOSCHI, L. FANTINI, *Il testo unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (D.Lgs. n.106/2009)*, Giuffrè Editore, 2009, 586-588; P. DEITINGER, C. NARDELLA, R. BENTIVENGA, M. GHELLI, B. PERSECHINO, S. IAVICOLI, *D.Lgs. 81/2008: conferme e novità in tema di stress correlato al lavoro ISPESL - Dipartimento di Medicina del Lavoro*; *G Ital Med Lav Erg* 2009;

31:2, 154-162. Per quanto riguarda invece il testo completo del decreto si veda Decreto Legislativo n. 81, *Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro. Testo coordinato con il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, 9 aprile 2008. <http://www.lavoro.gov.it/SicurezzaLavoro/MS/Normativa/Documents/TU%2081-08%20-%20Ed.%20Maggio%202014.pdf>.

L'accordo-quadro sullo stress lavoro correlato è stato tradotto e recepito in Italia nel 2008, il testo completo si può trovare in INAIL, *Valutazione e Gestione del Rischio Stress Lavoro – Correlato*, INAIL, 2011, 65-69.

Oltre alla normativa, in Italia, si possono trovare differenti linee guida che presentano dei modelli di valutazione e gestione del rischio stress lavoro correlato, per un approfondimento si veda SIMLII, *Linee Guida per la formazione e l'accreditamento del medico del lavoro. Valutazione, prevenzione e correzione degli effetti dello stress da lavoro*, Maugeri Foundation Books, 2006,21; F. D'ORSI, *Valutazione e Gestione del Rischio Stress Lavoro - Correlato: Guida Operativa*, 2010; INAIL, *Valutazione e Gestione del Rischio Stress Lavoro-Correlato*, INAIL, 2011.

Capitolo II

La valutazione del rischio stress lavoro correlato e le piccole medie imprese

Sommario: 2.1 Metodologia per la valutazione del rischio. - 2.2 Modelli teorici per la valutazione dello stress lavoro correlato. - 2.3 Strumenti per la valutazione dello stress lavoro correlato. - 2.4 Metodologia per la valutazione del rischio stress lavoro correlato: il ruolo del medico competente, il ruolo dello psicologo. - 2.5 Lo stress lavoro correlato e gli effetti sulla salute: profili risarcitori e indennitari. - 2.6 Lo stress lavoro correlato e gli effetti sull'organizzazione: il concetto di salute organizzativa. - 2.7 Differenze tra piccole, piccolissime e medie imprese in Italia. - 2.8 La valutazione e gestione dello stress lavoro correlato nelle piccole e medie imprese.

2.1 Metodologia per la valutazione del rischio

Nel trattare la valutazione del rischio stress lavoro correlato non si può che aprire il tema con una breve digressione rispetto il tema della valutazione del rischio in generale nei luoghi di lavoro.

Una delle prime procedure per la valutazione generale del rischio risale agli anni 50' ed fu elaborata dalla Food and Drug Administration. Tale procedura, successivamente, venne formalizzata nell'83' dalla National Academy of Science. In questa formalizzazione si sottolinea l'importanza della definizione di valutazione di rischio e le sue declinazioni; per approfondimenti si veda NATIONAL ACADEMY OF SCIENCES, *Risk Assessment in the Federal Government: managing the process*, National Academy Press, Washington, D.C., 1983, 17-31 in SIMLII, *Linee Guida per la valutazione del rischio*, Maugeri Foundation Books, 2004, 9, 5-6.

La valutazione del rischio negli ambienti di lavoro deve essere intesa come un sistema integrato di attività e di processi. Per un approfondimento sulle problematiche del percorso valutativo italiano rispetto la Direttiva 89/391/Cee, si veda SIMLII, *Linee Guida per la formazione e l'accreditamento del medico del lavoro. La valutazione del rischio*, 2004, 9, 9-27.

Al fine di esemplificare la procedura di valutazione del rischio negli ambienti di lavoro si presenta quella del rischio chimico. La prima fase è chiamata preliminare, questa fase consente d'individuare la presenza di potenziali agenti di rischio (pericoli). La seconda fase è l'analisi del rischio. La terza fase è il sopralluogo. La quarta fase è la misura dell'esposizione ed in questa vi è effettiva misura dell'agente chimico. L'esempio riportato riguarda il rischio chimico, ma la procedura proposta è applicabile anche agli altri rischi professionali. Per approfondimento si veda SIMLII, *Linee Guida per la formazione e l'accreditamento del medico del lavoro. La valutazione del rischio*, Maugeri Foundation Books, 2004, 9, 27-41.

2.2 Modelli teorici per la valutazione dello stress lavoro correlato

In letteratura sono stati sviluppati e implementati numerosi modelli teorici per studiare l'eziologia dello stress lavoro correlato e la valutazione delle sue conseguenze sulla salute individuale e organizzativa; si veda C.L. COOPER, *Theories of organizational stress*. Oxford University Press, Oxford, 1998; S. PARKER, T. WALL, *Job and work design: Organizing work to promote well-being and effectiveness*. Sage Publications, Thousand Oaks, CA, 1998.

I modelli teorici più influenti sono quelli inerenti l'approccio psicologico.

All'interno della variante interazionale troviamo i primi due modelli presentati:

Il modello Person-Environment Fit deriva la sua spiegazione di processo di stress dalle ricerche di Lewin sulla dinamica della personalità; per approfondimenti si veda, K. LEWIN, *A dynamic theory of personality*, McGraw-Hill Book Company, Inc NY, 1935, in Giunti e Barbera (Tr.it) *Teoria dinamica della personalità*, Firenze, 1965. In suddetto modello lo stress lavoro correlato è attribuito all'interazione e all'adattamento tra individuo ed il suo ambiente di lavoro, si veda J.R.P. FRENCH, R.D. CAPLAN, R. VAN HARRISON, *The mechanisms of job stress and strain*, Wiley, New York, 1982; J.R.P. FRENCH, W. ROGERS, S. COBB, *A model of person-environment fit*, in: G.W. COEHLER, D.A. HAMBURG, J.E. ADAMS, (eds.) *Coping and Adaptation*, 1974; R. V. HARRISON, *Person-environment fit and job stress*, in C.L. COOPER, R. PAYNE (eds.), *Stress at work*, in Basic Books, Wiley, New York, 1978, 175-205. Nonostante la sua influenza, alcuni autori hanno sottolineato che tale modello ha generato un approccio non focalizzato allo studio dello stress lavoro correlate; si veda M.M. CHEMERS, R.B. HAYES, F. RHODEWALT, J. WYSOCKI, *A person-environment analysis of job stress: a contingency model explanation*, in *Journal of Personality and Social Psychology*, 1985, 49, 628-635; e che vi è confusione sul concetto di adattamento e della sua misura; si veda J.R. EDWARDS, C.L. COOPER, *The person-environment fit approach to stress: recurring problems and some suggested solutions*, in *Journal of Organizational Behavior*, 1990, 11, 293-307.

Il modello Demand Control di Karasek, esso sottolinea l'interazione tra le richieste del lavoro, in termini, sia di domanda quantitativa che di pressione temporale, ed il controllo, inteso come libertà decisionale ed autonomia; per approfondimenti si veda R.A. KARASEK, *Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign*, in *Administrative Science Quarterly*, 1979, 24(2), 285-308; R.A. KARASEK, T. THEORELL, *Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*, Basic Books, New York, 1990. Tale interazione è stata descritta come un effetto congiunto di richieste del posto di lavoro e autonomia decisionale; si veda R.A. KARASEK, *Control in the workplace and its health-related aspects*, in S.L. SAUTER, J.J. HURRELL, JR. C.L. COOPER (eds.), *Job control and worker health*, England: Wiley & Sons, Chichester, 1989. 129-159. Nonostante la diffusa applicazione, il modello è stato criticato a causa dell'ambiguità del costrutto decisione; si veda R. PETER, J. SIEGRIST, *Chronic work stress, sickness absence, and hypertension in middle managers:*

general or specific sociological explanations?, in *Social Science & Medicine*, 1997, 45, 1111-1120; S.L. SAUTER, J.J. HURRELL, *Introduction*, in S.L. SAUTER, J.J. HURRELL, JR. C.L. COOPER (eds.), *Job control and worker health*, England: Wiley & Sons, Chichester, 1989; a causa della natura della relazione tra domanda e controllo ed a causa dell'applicabilità del modello in termini di salute e dei risultati diversi connessi alla salute, si veda T. COX, *Stress Research and Stress Management: Putting Theory to Work*, Sudbury: HSE Books, 1993.

Successivamente il modello JD-C è stato integrato con la dimensione di supporto sociale la quale si riferisce all'interazione sociale disponibile sul lavoro da parte di colleghi e/o superiori, si veda J.V. JOHNSON, *Control, collectivity and the psychosocial work environment*, in S.L. SAUTER, J.J. HURRELL, JR. C.L. COOPER (eds.), *Job control and worker health*, England: Wiley & Sons, Chichester, 1989; T. THEORELL, *Fighting for and losing or gaining control in life*, in *Acta Physiologica Scandinavica*, 1997, 161, Suppl. 640, 107-111. Il modello, in seguito a tale integrazione, viene definito Demand Control Support (DCS), si veda J.V. JOHNSON, E.M. HALL, *Job strain, workplace social support and cardiovascular disease: A cross sectional study of a random sample of the Swedish working population*, in *Am J Public Health*, 1988;78:1336-42. Per quanto riguarda le critiche a tale modello si veda A.J. RIJK, P.M. LE BLANC, W.B. SCHAUFELI, J. DE JONGE, *Active coping and need for control as moderators of the job demand-control model: effects on burnout*, in *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 1998, 71, 1-18.

All'interno della variante transazionale il modello Effort-Reward Imbalance di Siegrist (ERI) si basa sulla discrepanza tra l'impegno immesso nello svolgere la propria attività lavorativa e le ricompense, materiali ed immateriali, che da esso si ricavano: lo stress deriva, invece, da una condizione in cui il lavoratore compie sforzi elevati ma riceve ricompense limitate. Tale modello distingue due fonti di impegno e tre dimensioni di recompense; per maggiori informazioni si veda J. SIEGRIST, *Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions*, in *Occupational Health Psychol*, 1996 1:27-41; J. SIEGRIST, *Adverse health effects of effort-reward imbalance at work: theory, empirical support and implications for prevention*, in C.L. COOPER (eds.), *Theories of Organizational Stress*, Oxford University Press, Oxford, 1998, 190-204; J. SIEGRIST, *A Theory of Occupational Stress*, in J. Dunham, (eds.), *Stress in the Workplace. Past,*

Present and Future, Whurr Publishers, London, 2000, 63-66; J. SIEGRIST, D. STARKE, T. CHANDOLA, I. GODIN, M. MARMOT, I. NIEDHAMMER, R. PETER, *The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons*, in *Social Science & Medicine*, 2004, 58, 1483-1499. Il modello ha dimostrato essere in grado di predire gli esiti della salute connessa allo stress; si veda R. SIEGRIST, R. PETER, P. CREMER, D. SEIDEL, *Chronic work-stress is associated with atherogenic lipids and elevated fibrinogen in middle aged men*, *Journal Intern Med*, 1997, 242, 149-156; J. JONGE, H. BOSMA, R. PETER, J. SIEGRIST, *Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: a large-scale cross-sectional study*, in *Social Science & Medicine*, 2000, 50, 1317-1327; M.L. KRAIMER, S.J. WAYNE R.C. LIDEN, R.T. SPARROWE, *The role of job security in understanding the relationship between employee's perceptions of temporary workers and employee performance*, in *Journal of Applied Psychology*, 2005, 90: 389-398.

Continuando con i modelli transazionali, quello di Cooper si concentra sulla natura e tipologia dello stress lavoro correlato e sui riscontri, sia individuali, sia organizzativi; si veda C.L. COOPER, J. MARSHALL, *Sources of managerial and white-collar stress*, in C.L. COOPER, R. PAYNE (eds.), *Stress at Work*, UK: Wiley, Chichester, 1978, 81-106; V. SUTHERLAND, C.L. COOPER, *Sources of Work Stress*, in Hurrell, Murphy, Sauter and Cooper, *Occupational Stress: Issues and Developments in Research*, London, 1988. Il modello propone fonti di stress inerenti alle caratteristiche intrinseche del lavoro, ai ruoli, alle relazioni sociali, all'evoluzione della carriera, al clima, alla struttura organizzativa ed all'interfaccia casa lavoro. Da tali fonti derivano sintomi di stress sia a livello individuale, sia a livello organizzativo; si veda C.L. COOPER, B.D. KIRKCALDY, J. BROWN, *A model of job stress and physical health: The role of individual differences*, in *Personality and Individual Differences*, 1994, 16:653-655; L. COOPER, J. BRIGHT, *Individual differences in reactions to stress*, in F.L. JONES, J. BRIGHT (eds.), *Stress: Myth, theory and research*, Harlow, UK: Prentice Hall, 2001. Il modello evidenzia come lo stress sia il legame tra rischio e salute in quanto lo stress può manifestarsi quale conseguenza di un carico di lavoro eccessivo e, a sua volta, influisce su diversi aspetti della salute; si veda C.L. COOPER, J. MARSHALL, *Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health*, in *Journal of Occupational Psychology*, 1976, 49, 11-28.

Infine nel modello transazionale di Cox lo stress viene definito come un fenomeno individuale e come risultato di una transazione tra la persona e la situazione e, di conseguenza, è descritto come parte di un complesso e dinamico processo sistematico tra l'individuo ed il suo ambiente; si veda T. COX, *Stress*, Macmillan, London, 1978; T. COX, C.J. MACKAY, *A transactional approach to occupational stress*, in E.N. CORLETT E J. RICHARDSON (eds.) *Stress, Work Design and Productivity*, Wiley & Sons, Chichester, 1981; T. COX, A.J. GRIFFITHS, C.A. BARLOW, R.J. RANDALL, L.E. THOMSON, E. RIAL-GONZALEZ, *Organisational interventions for work stress: a risk management approach*, HSE Books, Sudbury, 2000. Il modello evidenzia cinque fasi; le prime tre hanno delle forti analogie con la teoria Lazarus e Folkman; per un maggior approfondimento si veda T. COX, E. FERGUSON, *Individual differences, stress and coping*, in C.L. COOPER, R. PAYNE (eds.) *Personality and Stress*, Wiley & Sons, Chichester, 1991; T. COX, A.J. GRIFFITHS, C.A. BARLOW, R.J. RANDALL, L.E. THOMSON, E. RIAL-GONZALEZ, *Organisational interventions for work stress: a risk management approach*, HSE Books, Sudbury, 2000.

2.3 Strumenti per la valutazione dello stress lavoro correlato

In letteratura sono presenti numerosi strumenti per la valutazione dello stress lavoro correlato che possono esseri rivolti a diversi fattori come alle fonti di stress da lavoro, alla valutazione dell'organizzazione del lavoro, alla percezione individuale dello stress ed agli effetti dello stress; si veda N. MAGNAVITA, *Strumenti per la valutazione dei rischi psicosociali sul lavoro*, Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia; 2008. Prima di trattare gli strumenti che si utilizzano nella valutazione del rischio stress lavoro correlato si deve menzionare la differenza che vi è tra una misura soggettiva e oggettiva; la prima è centrata sulla percezione individuale, rispetto al processo causale, che relaziona l'esposizione a fattori di rischio e possibili effetti sulla salute psicofisica; la seconda analizza, invece, le caratteristiche dell'ambiente di lavoro e del contesto lavorativo, indipendentemente dalla percezione cognitiva ed emozionale degli individui; si veda CNOP, *Rischio stress lavoro correlato*, Liguori Editore, Napoli, 2013, 62-69; C. PANARI, D. GUGLIELMI, A. RICCI, M.C. TABANELLI, F.S. VIOLANTE, *Assessing and improving health in the workplace: an integration of subjective and objective measures*

with the Stress Assessment and Research Toolkit (St.A.R.T.) method, in *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 2012, 7,18.

Principalmente gli strumenti atti alla valutazione di questo costrutto sono: i metodi osservativi e le *check-list*, le interviste, i *focus group* ed i questionari.

Per quanto concerne i metodi osservativi e le *check-list*, i primi sono basati sulla rilevazione di alcuni aspetti lavorativi critici e del contesto entro cui il lavoro viene svolto; mentre le seconde sono un elenco di comportamenti preselezionati; si veda CNOP, Rischio stress lavoro correlato, Liguori Editore, Napoli, 2013, 76-85. Nello specifico, si presenta la metodologia osservativa RHIA/VERA; si veda K. LEITNER, M.G. RESCH, *Do the effects of job stressors on health persist over time? A longitudinal study with observational stressor measures*, in *Journal Occupational Health Psychol* 2005.10, 1, 18–30; B.A. GREINER, K. LEITNER, *Assessment of job stress: the RHIA instrument*, in K. LANDAU, W. ROHMERT, (eds.) *Recent Developments in Work Analysis*, Taylor & Francis, London, 1989. Le *check-list*, la SUVAPRO e quella dell'INAIL; si veda M. DELAUNOIS, J. MALCHAIRE, A. PIETTE, *Classification des méthodes d'évaluation du stress en entreprise*, in *Médecine du Travail & Ergonomie*, 2002, 39, 1, 13–28; M. DELAUNOIS, J. MALCHAIRE, A. PIETTE, *Classification des méthodes d'évaluation du stress en entreprise*, in *Médecine du Travail & Ergonomie*, 2002, 39, 1, 13–28.

Per quanto riguarda, invece, lo strumento dell'intervista si veda CNOP, Rischio stress lavoro correlato, Liguori Editore, Napoli, 2013, 90-93; P.M. CONWAY, P. CAMPANINI, D. CAMERINO, S. PUNZI, G.F. FIGHERA, S. SARTORI, G. CASTELLINI, G. COSTA, *Valutazione del rischio stress-correlato negli addetti al Call center: risultati di un'indagine condotta tramite questionario ed intervista semistrutturata*, in *G. Ital. Med Lav Erg* 2010, 32:4 Suppl. 2, 103-105.

Invece, per un maggior approfondimento sui *focus group* si veda CNOP, Rischio stress lavoro correlato, Liguori Editore, Napoli, 2013, 93-97; P. ARGENTERO, S.M. CANDURA, *La valutazione obiettiva dei fattori di rischio lavoro-correlati: prime esperienze applicative del metodo OSFA (Objective Stress Factor Analysis)*, in *G Ital Med Lav Erg*, 2009, 31, 221-226; C. ROMANO, A. GULLINO, A. BARACCO, D. BASHO, M. COGGIOLA, A. GENOVA, F. PERRELLI, A. SONNINO, E. PIRA, *Rischio stress lavoro-correlato: esperienza di applicazione e validazione di un approccio valutativo basato su*

rilevazione di parametri soggettivi e focus group, Atti 72° Congresso Nazionale SIMLII, 2009.

Infine, per quanto riguarda il questionario, “*esso è uno strumento di raccolta sistemica di informazioni composto da un insieme strutturato di domande alle quali l’individuo risponde riportando e valutando la propria esperienza*” si veda CNOP, Rischio stress lavoro correlato, Liguori Editore, Napoli, 2013, 86-90. Tali strumenti sono frequentemente usati per la valutazione rischio stress lavoro correlato, sia per natura teorica che pratica; si veda M.C. TABANELLI, M. DEPOLO, R.M.T. COOKE, G. SARCHIELLI, R. BONFIGLIOLI, S. MATTIOLI, F.S. VIOLANTE *Available instruments for measurement of psychosocial factors in the work environment*, in Int Arch Occup Environ Health 2008,82,1-12. Per maggiori informazioni sulla varietà di questionari presenti in letteratura e sulle sue caratteristiche si veda anche N. MAGNAVITA, *Strumenti per la valutazione dei rischi psicosociali sul lavoro*, Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia; 2008; P. DEITINGER, C. NARDELLA, R. BENTIVENGA, M. GHELLI, B. PERSECHINO, S. IAVICOLI, *D.Lgs. 81/2008: conferme e novità in tema di stress correlato al lavoro ISPESL - Dipartimento di Medicina del Lavoro*; in *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia*, 2009; 31:2, 154-162.

Di seguito si presentano differenti questionari utilizzati nel contesto Italiano.

Il Job Content Questionnaire (JCQ) di Karasek, del 1985 è basato sul modello teorico del medesimo autore e consta di differenti dimensioni: *job demand*, *skill discretion*, *decision authority*, *work place social support* o *social network*, si veda R. A. KARASEK, *Job Content Questionnaire and user’s guide*. Lowell: University of Massachusetts. Lowell, Department of Work Environment. 1985. Per la validazione italiana si veda A. BALDASSERONI, D. CAMERINO, P. CENNI, G.C. CESANA, E. FATTORINI, M. FERRARIO, M. MARIANI, R. TARTAGLIA, *La valutazione dei fattori psicosociali. Il Job Content Questionnaire*, Fogli di Informazione ISPESL 2001; 3, 20-32.

L’Occupational Stress Indicator (OSI) di Cooper, Sloan e Williams, del 1988, indaga l’esistenza dello stress lavoro correlato strutturandosi in un questionario biografico facoltativo ed in sei sezioni; si veda C.L. COOPER, S.J. SLOAN, J.S. WILLIAMS, *Occupational Stress Indicator management guide*, NFER-Nelson, Windsor. 1988; I. GIORGI, G. CALSAMIGLIA, M. NEGRI, F. SCAFA, R. COLOMBI, S.M. CANDURA, F. GIGLI

BERZOLARI, O. NERVI, O. BETTINARDI, *Gestione dello stress occupazionale in pazienti cardiopatici*, in *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia*, 2007; 29, 695-696.

Il QFSL Questionario sui Fattori di Stress da Lavoro, di Magnavita, del 1990, fornisce una rappresentazione dei fattori di stress lavoro correlato in una determinata situazione lavorativa; si veda N. MAGNAVITA, *Un questionario per lo studio dei fattori di stress da lavoro*. Atti del 53° Congresso Nazionale della Società Italiana di Medicina del Lavoro, Stresa, 10-13 ott.1990. Monduzzi Editore, Bologna, 1990, 359-363.

L'ERI-Q Effort-Reward Imbalance Questionnaire di Siegrist del 1996, è basato sulla discrepanza tra l'impegno lavorativo e le ricompense, materiali ed immateriali, che da esso si ricavano J. SIEGRIST, R. PETER, *Measuring effort-reward imbalance at work: guidelines*, Du'sseldorf:Heinrich Heine University,1996.

Il WOAQ, Work Organisation Assessment Questionnaire, di Griffiths e colleghi è uno strumento maturato all'interno di un progetto per la valutazione e la riduzione dei rischi da lavoro nel settore industriale sviluppato da ricercatori dell'Università di Nottingham; si veda A. GRIFFITHS, T. COX, M. KARANIK, S. KHAN, J.M. TOMAS, *Work design and management in the manufacturing sector: development and validation of the Work Organisation Assessment Questionnaire*, in *Occup Environ Med*, 2006; 63, 669-675. La sua versione italiana mantiene le caratteristiche dell'originale; si veda N. MAGNAVITA, F. MAMMI, K. ROCCIA, F. VINCENTI, *WOA: un questionario per la valutazione dell'organizzazione del lavoro. Traduzione e validazione della versione italiana*. *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia*, 2007; 29, 663-665.

M_DOQ10 (Majer_D'Amato Organizational Questionnaire_10) di Majer e D'Amato, del 2005, è un questionario multifattoriale per la diagnosi delle organizzazioni, creato dopo un accurato studio del clima organizzativo. È costituito da 70 item a scala Likert raggruppabili in 10 fattori; per maggiori informazioni si veda si veda A. D'AMATO, V. MAJER, *Uno strumento per la diagnosi del clima in azienda: l'M_DOQ10*, in *Bollettino di Psicologia Applicata*, 2006, 249.

Il Questionario Multidimensionale della Salute Organizzativa (MOHQ) di Avallone e Pamplomas del 2005, consente il monitoraggio delle dimensioni della salute organizzativa nel contesto di lavoro, mostrando un'"istantanea" delle percezioni dei lavoratori delle aree di benessere e salute ed aree di criticità dell'organizzazione si veda

F. AVALLONE, A. PAPLOMATAS “Salute organizzativa” Milano Raffaello Cortina Editore, 2005.

L’HSE Indicator Tool, del 2004 della l’Health and Safety Executive consta di sette scale volte a valutare le diverse dimensioni dello stress occupazionale, in modo da permettere di individuare le componenti dell’organizzazione che sono maggiormente a rischio stress R, COUSINS, C.J. MACKAY, S.D. CLARKE, C. KELLY, P.J. KELLY, R.H. MCCAIG, *Management Standards and work-related stress in the UK: Practical development*, in *Work Stress*, 2004, 18,113-136; J.A. EDWARDS, S. WEBSTER, D. VAN LAAR, S. EASTON, *Psychometric analysis of the UK Health and Safety Executive’s Management Standards work-related stress Indicator Tool*, in *Work & Stress*, 2008,22, 2, 96-107; R. KERR, M. MCHUGH, M. MCCRORY, *HSE Management Standards and stress-related work outcomes*, in *Occup Med*, 2009, 59, 574-579; L’Indicator Tool è stato tradotto in 17 lingue tra cui l’italiano, INAIL, *Valutazione e Gestione del Rischio Stress Lavoro-Correlato*, INAIL, 2011.

Il Q-Bo di De Carlo, Falco e Capozza, del 2008, permette di acquisire informazioni sui fattori di rischio e le conseguenze individuali ed organizzative, valutando l’entità del rischio di stress lavorativo, inquadrandolo in opportune categorie; per un approfondimento si veda N.A. DE CARLO, A. FALCO, D. CAPOZZA, *Test di valutazione del rischio stress lavoro-correlato nella prospettiva del benessere organizzativo (Q-Bo)*, FrancoAngeli, Milano, 2008.

Il Va.R.P - Valutazione dei Rischi Psicosociali, strumento italiano, indaga le dimensioni dello stress lavoro correlato attraverso l’analisi dei fattori organizzativi e lavorativi, le caratteristiche individuali e gli effetti sulla salute dell’individuo; per un approfondimento si veda C. NARDELLA, Il modello “Valutazione dei rischi psicosociali” (VARP): una riflessione su indicatori, strumenti e interventi, in *Verifica della metodologia di valutazione del rischio stress lavoro-correlato*, Edizioni Palinsesto, Roma, 2013 in Y. CURZI, T.M. FABBRI, C. NARDELLA, Lo stress lavoro-correlato: dalla valutazione alle misure organizzative di prevenzione, in *Quaderni Fondazione Marco Biagi Saggi*, 2013, 6.

Il Position Analysis Questionnaire (PAQ) si veda E.J. MCCORMICK, P.R. JEANNERET, R.C. MECHAM, *A study of job characteristics and job dimensions as based on the*

Position Analysis Questionnaire (PAQ), in *Journal of Applied Psychology*, 1972, 56, 347- 367.

2.4 Metodologia per la valutazione del rischio stress lavoro correlato: il ruolo del medico competente, il ruolo dello psicologo

In questo paragrafo si espongono sia i criteri indicati dalla normativa vigente italiana per la valutazione del rischio stress lavoro correlato, sia alcune figure importanti nel suo processo di valutazione, quali il medico competente e lo psicologo.

Per quanto riguarda i contenuti minimi ed i criteri metodologici per la valutazione e la gestione dello stress lavoro correlato, in Italia, sono stati elaborati dalla Commissione Consultiva; si veda INAIL, *Valutazione e Gestione del Rischio Stress Lavoro-Correlato, 2011*; COMMISSIONE CONSULTIVA, *Indicazioni Necessarie Alla Valutazione Del Rischio Da Stress Lavoro-Correlato Elaborate Dalla Commissione Consultiva Permanente*, m_lps. 15 Registro Ufficiale Ministro partenza 0023692. 18.11.10. Nelle indicazioni della Commissione Consultiva si ribadisce l'uguaglianza del rischio stress lavoro correlato rispetto a tutti gli altri fattori di rischio. Secondo la Commissione la valutazione di questo rischio si articola in due fasi: una valutazione preliminare ed una approfondita. Al termine della fase preliminare, qualora non emergano elementi di rischio, il datore di lavoro dovrà inserire tale esito nel Documento di Valutazione del Rischio (DVR) ed a prevedere un piano di monitoraggio. Tuttavia, nel caso in cui si evidenziano elementi di rischio, si deve procedere alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi. Qualora tali interventi risultino inefficaci, si deve procedere con la valutazione approfondita. Per un maggior approfondimento si veda COMMISSIONE CONSULTIVA, *Indicazioni Necessarie Alla Valutazione Del Rischio Da Stress Lavoro-Correlato Elaborate Dalla Commissione Consultiva Permanente*, m_lps. 15 Registro Ufficiale Ministro Partenza 0023692. 18.11.10. Oltre ai contenuti minimi ed ai criteri metodologici elaborati dalle Commissione Consultiva si sottolinea la pubblicazione del Dipartimento Medicina del Lavoro (DML) dell'INAIL; per maggiori informazioni si veda INAIL, *Valutazione e Gestione del Rischio Stress Lavoro – Correlato, 2011*. Per quanto riguarda la possibile problematica di utilizzo di strumenti a carattere oggettivo e soggettivo nelle differenti fasi di valutazione di tale rischio si veda C. PANARI, D. GUGLIELMI, A. RICCI, M.C. TABANELLI, F.S. VIOLANTE, *Assessing and*

improving health in the workplace: an integration of subjective and objective measures with the STress Assessment and Research Toolkit (St.A.R.T.) method, in *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 2012, 7,18. Per quanto la problematica sull'effettiva partecipazione dei lavoratori nella valutazione del rischio stress lavoro correlato si veda G. GALLI, P. MENCARELLI, R. CALZOLARI, *La valutazione dello stress lavoro correlato: potenzialità e limiti di un obbligo legislativo*, in *Quaderni Fondazione Marco Biagi*, 2011 in Y. CURZI, T.M. FABBRI, C. NARDELLA, *Lo stress lavoro-correlato: dalla valutazione alle misure organizzative di prevenzione*, in *Quaderni Fondazione Marco Biagi Saggi*, 2013, 6.

Altro aspetto molto importante per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro correlato sono il ruolo del medico competente e quello dello psicologo.

Per quanto concerne il ruolo del medico competente vari sono gli articoli del D.Lgs 81/08 e s.m.i. che se ne interessano. Tra questi troviamo: art. 2 lettera f; articolo 25; articolo 29; articolo 41; si veda Decreto Legislativo n. 81, *Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro. Testo coordinato con il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, 9 aprile 2008. Avviabile nel link di seguito <http://www.lavoro.gov.it/SicurezzaLavoro/MS/Normativa/Documents/TU%2081-08%20-%20Ed.%20Maggio%202014.pdf>. Riguardo l'aspetto legislativo si veda anche M. TIRABOSCHI, L. FANTINI, *Il testo unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (D.Lgs. n.106/2009)*, Giuffrè Editore, Milano, 2009, 361-364. Dalla lettura del Testo Unico emergono delle incongruenze rispetto il ruolo del medico competente in relazione alla valutazione del rischio ed alla sorveglianza sanitaria; sul punto si veda G. MOSCONI, G.B. BARTOLUCCI, P. APOSTOLI, *Il ruolo del medico competente nella valutazione del rischio*, in *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia*, 2014, 36, 2, 69-77.

In generale, per la SIMLII, il medico competente dovrebbe avere sempre un ruolo attivo nella valutazione del rischio. Tale ruolo si potrebbe raffigurare come un "Consulente Globale" da Coinvolgere in tutte le fasi del processo di valutazione e gestione dei rischi. Quanto detto vale anche per il rischio stress lavoro correlato nel quale, però, può essere affiancato dallo psicologo. Nelle PMI tale figura risulterebbe ancor più strategica, per approfondimenti sul punto si veda G. MOSCONI, G.B. BARTOLUCCI, P. APOSTOLI, *Il*

ruolo del medico competente nella valutazione del rischio, Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia, 2014, 36, 2, 69-77; G. MOSCONI, E. ALBINI, S. SPADA, L. ROMEO, P. APOSTOLI, *Position Paper sulla valutazione dello stress lavoro correlato*, Documento SIMLII, 2013; SIMLII, *Programma di mandato della Società Italiana di Medicina del Lavoro ed Igiene Industriale 2011-2014*, SIMLII 2011.

Per quanto riguarda il ruolo dello psicologo, attualmente, dal punto di vista legislativo, viene solo contemplato implicitamente. Nello specifico gli articoli che lo possono coinvolgere sono: 31, 32, 36, 37, 41 del D.Lgs 81/08 e s.m.i; per approfondimenti si veda Decreto Legislativo n. 81, *Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro. Testo coordinato con il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, 9 aprile 2008. Avviabile nel link di seguito <http://www.lavoro.gov.it/SicurezzaLavoro/MS/Normativa/Documents/TU%2081-08%20-%20Ed.%20Maggio%202014.pdf>. Rispetto a tale ruolo nella valutazione e gestione del rischio preso in esame, il gruppo di lavoro composto da Sarchielli, Depolo e Ricci, nominato dal Consiglio dell'Ordine degli Psicologi della Regione Emilia-Romagna, con Delibera del 12 dicembre 2008, ha elaborato un documento dal titolo "*Buone pratiche di intervento sullo stress lavoro-correlato*". Il testo del documento è avviabile <http://www.psicologi.fvg.it/allegati/materiali/allegato169.pdf>. In tale documento si conferma il valore aggiunto che lo psicologo apporterebbe nella valutazione del rischio stress lavoro correlato e nella gestione della sicurezza in generale. Ulteriore documento che tratta del tema è CNOP, *Rischio stress lavoro correlato*, Liguori Editore, Napoli, 2013. Un ulteriore riconoscimento dell'importanza dello psicologo viene da parte della SIMLII, il quale lo considera come il consulente privilegiato per il medico competente; per approfondimenti si veda G. MOSCONI, E. ALBINI, S. SPADA, L. ROMEO, P. APOSTOLI, *Position Paper sulla valutazione dello stress lavoro correlato*, Documento SIMLII, 2013.

2.5 Stress lavoro correlato e gli effetti sulla salute: profili indennitari e risarcitori

La Commissione europea ha ritenuto necessario annettere lo stress lavoro correlato alla valutazione del rischio lavorativo e questo permette di affermare con certezza che questa tipologia di rischio abbia degli effetti negativi sulla salute dell'individuo. In

generale l'ambiente di lavoro, può svolgere un ruolo rilevante nello sviluppo delle malattie di origine multifattoriale come quelle cardiopatiche e quelle muscoloscheletriche, vi veda EU-OSHA, *Priorities for occupational safety and health research in Europe: 2013-2020*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013; INSERM, *Stress au travail et santé — Situation chez les independants — Expertise collective*, Les Editions INSERM, 2011 in EU-OSHA, *Priorities for occupational safety and health research in Europe: 2013-2020*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013.

Varie sono le pubblicazioni in letteratura che riportano le patologie associate allo stress lavoro correlato, sommariamente esse sono: cardiopatie, disordini gastrointestinali, disordini cutanei, disordini neuroimmunologici, disturbi emozionali e del comportamento, disturbi muscoloscheletrici e disturbi del sonno, si veda SIMLII, *Documento di consenso sulla prevenzione e correzione degli effetti nocivi dello stress lavoro correlato*, 2005; SIMLII, *Linee Guida per la formazione e l'accreditamento del medico del lavoro. Valutazione, prevenzione e correzione degli effetti dello stress da lavoro*, Maugeri Foundation Books, 2006, 21; ADAPT, *Buone prassi e percorsi sperimentali per la salute e sicurezza dei giovani e delle donne nelle piccole imprese artigiane: un nuovo modello di formazione ed informazione dei lavoratori, alla luce dei nuovi rischi e del nuovo mercato del lavoro. Progetto di Ricerca. n. 2040, finanziato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (D.D. 189/2011)*, 2013; M. MAGNANI e V. MAJER, *Rischio Stress Lavoro-Correlato*, Raffaello Cortina Editore, 2011, 90-126 in ADAPT, *Buone prassi e percorsi sperimentali per la salute e sicurezza dei giovani e delle donne nelle piccole imprese artigiane: un nuovo modello di formazione ed informazione dei lavoratori, alla luce dei nuovi rischi e del nuovo mercato del lavoro. Progetto di Ricerca. n. 2040, finanziato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (D.D. 189/2011)*, 2013; EU-OSHA, *Priorities for occupational safety and health research in Europe: 2013-2020*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013; B. SHEREHIY, W. KARWOWSKI, T. MAREK, *Risk factors for work-related muscular-skeletal disorders in the nursing profession: A review*. *Ergonomia IJE and HF*. 2004;26(1):19-47 in SIMLII, *Linee Guida per la formazione e l'accreditamento del medico del lavoro. Valutazione, prevenzione e correzione degli effetti dello stress da lavoro*, Maugeri Foundation Books, 2006, 21.

Se pur questi studi rappresentino una prova degli effetti negativi che lo stress lavoro correlato ha sull'individuo vi è ancora la necessità di approfondire il tema, si veda EU-OSHA, *Priorities for occupational safety and health research in Europe: 2013-2020*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013.

Per quanto riguarda i costi sociali delle conseguenze individuali dello stress lavoro correlato si veda EU-OSHA, *Calculating the costs of work-related stress and psychosocial risks – A literature review*, Luxembourg, 2014.

Tra le categorie più esposte allo stress lavoro correlato in letteratura si riscontrano: gli anziani, gli immigrati, i disabili, le donne ed i giovani; si veda L. LEVI, *Stress in Industry: Causes, Effects and Prevention*, in *Occupational Safety and Health Series no. 51*, ILO, Geneva, 1984; M.J. DAVIDSON, J. EARNSHAW, *Vulnerable Workers: Psychosocial and Legal Issues*, Wiley & Sons, Chichester, 1991; F. FRACCAROLI, C. BALDUCCI, *Stress e rischi psicosociali nelle organizzazioni. Valutare e controllare i fattori dello stress lavorativo*, Il Mulino, Bologna, 2011, 51-70 in ADAPT, *Buone prassi e percorsi sperimentali per la salute e sicurezza dei giovani e delle donne nelle piccole imprese artigiane: un nuovo modello di formazione ed informazione dei lavoratori, alla luce dei nuovi rischi e del nuovo mercato del lavoro. Progetto di Ricerca. n. 2040, finanziato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (D.D. 189/2011)*, 2013; F. AVALLONE, A. PAPLOMATAS, *Salute organizzativa*, Raffaello Cortina Editore, Milano, 2005; OECD, *Live longer, work longer*, OECD, Paris, 2006; ADAPT, *Buone prassi e percorsi sperimentali per la salute e sicurezza dei giovani e delle donne nelle piccole imprese artigiane: un nuovo modello di formazione ed informazione dei lavoratori, alla luce dei nuovi rischi e del nuovo mercato del lavoro. Progetto di Ricerca. n. 2040, finanziato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (D.D. 189/2011)*, 2013.

Per quanto riguarda i profili indennitari, in Italia, l'INAIL, verso la fine degli anni '90, ha incominciato a fornire risposte alle richieste di riconoscimento di patologie psichiche lavoro correlate; per un maggior approfondimento si veda G. CORBIZZI, FATTORI E F. SIMONINI, *Stress lavoro-correlato : valutazione e gestione pratica : con le linee guida ISPESL e delle regioni*, Wolters Kluwer Italia, Milano, 2010, 35-38. Sempre rispetto l'ambito indennitario, si sottolinea la circolare 71/2003 dell'INAIL la quale spiega le modalità del trattamento delle pratiche di danno da mobbing sul lavoro, con particolare riferimento alla descrizione, alla collocazione, alla diagnosi ed alla risarcibilità di questa

patologia; per approfondimenti si veda Circolare INAIL n° 71, *Mobbing: rischio tutelato e diagnosi di malattia professionale*, 17.12.2003. Un ulteriore documento del medesimo Istituto, rilevante per l'argomento trattato, è "*Disturbi psichici da stress lavoro correlato, l'andamento del fenomeno*". Tale documento, presentato al Senato nel 2011, riporta i dati gestionali relativi allo stress lavoro correlato, dove emergono 500 casi riconosciuti; per approfondimenti si veda INAIL, *Disturbi psichici da stress lavoro correlato, l'andamento del fenomeno*, Direzione centrali e prestazioni, 2011. Per quanto riguarda, invece, il risarcimento assicurativo nel 23 febbraio 2000 il D.Lgs n. 3 introduce il ristoro del danno biologico permanente rispetto agli infortuni sul lavoro ed alle malattie professionali; per un approfondimento si veda G. CORBIZZI, E. FATTORI, F. SIMONINI, *Stress lavoro-correlato : valutazione e gestione pratica : con le linee guida ISPESL e delle regioni*, Wolters Kluwer Italia, Milano, 2010, 44-45. Tuttavia si sottolinea, anche, l'importanza della sentenza n. 8054 della Corte di Cassazione del 4 ottobre 1994 dalla quale si può evincere la nozione di danno biologico; per maggiori informazioni si veda P. MASCIOCCHI, *Sicurezza sul lavoro: profili di responsabilità. Adempimenti, procedure, formulario*, Wolters Kluwer Italia, Milano, 2010, 169.

Nella scienza del diritto, emerge un forte legame di formante giurisprudenziale tra lo stress lavoro correlato ed il danno esistenziale. Questo tipo di danno ha permesso di dare rilevanza giuridica sulle conseguenze di condotte vessatorie nel lavoro; per maggiori informazioni si veda P. MASCIOCCHI, *Sicurezza sul lavoro: profili di responsabilità. Adempimenti, procedure, formulario*, Wolters Kluwer Italia, Milano, 2010, 191-193. Tuttavia, oltre al danno biologico ed a quello esistenziale, relazionato al tema trattato, si trova il danno morale, il quale differisce rispetto ai primi due. Tale danno consiste "*in un trasente turbamento psicologico destinato pertanto ad attenuarsi o a scomparire con il trascorrere del tempo*"; per un maggior approfondimento si veda P. MASCIOCCHI, *Sicurezza sul lavoro: profili di responsabilità. Adempimenti, procedure, formulario*, Wolters Kluwer Italia, Milano, 2010, 173-174\197-198. Per quanto riguarda la liquidazione di questi danni non vi sono dei criteri di scelta delineati; per maggiori informazioni si veda A. MARCIANÒ, *Responsabilità civile e obblighi di sicurezza sul lavoro*, in *Lavoro e previdenza oggi*, 2011, 38, 1, 13-48; per un approfondimento sulle differenze del danno morale e biologico si veda P. MASCIOCCHI,

Sicurezza sul lavoro: profili di responsabilità. Adempimenti, procedure, formulario, Wolters Kluwer Italia, Milano, 2010, 173-174.

Oltre alle sopracitate responsabilità civili rispetto al tema dello stress lavoro correlato, il datore di lavoro, può incorrere a sanzioni penali per la mancata o inadeguata valutazione di questo rischio; si veda R. NUNIN, *La prevenzione dello stress lavoro correlato Profili normativi e responsabilità del datore di lavoro*, EUT, 2012, 78-81.

2.6 Stress da lavoro e gli effetti sull'organizzazione: il concetto di salute organizzativa

Come riportato dalla letteratura del precedente paragrafo, lo stress lavoro correlato può influire negativamente sulla salute del lavoratore in questo, invece, si evidenzia la letteratura che riporta i suoi effetti negativi sulla salute organizzativa.

Per sottolineare quanto lo stress lavoro correlato incida negativamente sulla salute organizzativa si rimanda il lettore ad approfondire il tema in EU-OSHA, *Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks*, Lussemburgo, 2014. In questo documento si riportano costi molto importanti attribuibili al costrutto preso in riferimento sotto forma di: assenteismo, presenzialismo, turnover e perdita di produttività.

Per l'assenteismo si veda M. FRANKENHAEUSER, B. GARDELL, *Underload and overload in working life: Outline of a multidisciplinary approach*, in *Journal of Human Stress*, 1976, 2, 35-46; P.E. SPECTOR, D.J. DWYER, S.M. JEX, *Relation of job stressors to affective, health, and performance outcomes: A comparison of multiple data sources*, in *Journal of Applied Psychology*, 1988, 73, 11–19; C.L. COOPER, P. LIUKKONEN, S. CARTWRIGHT, *Stress Prevention in the Workplace: Assessing the Costs and Benefits for Organisations*, Ireland: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 1996; J. KEARNS, *Stress at work: the challenge of change*, in *BUPA series The Management of Health: 1 Stress and the City*, 1986.

Per il presenzialismo si propone un interessante studio compost da due parti. La prima di revisione teorica mentre l'altra una ricerca longitudinale che utilizza una metodologia multi metodo, si veda A. FALCO, D. GIRARDI, G.PARMIANI, S. BORTOLATO, A. PICCIRELLI, G. B. BARTOLUCCI, N. A. DE CARLO, *Presenteismo e salute dei lavoratori:*

effetti di mediazione sullo strain psico-fisico in un'indagine longitudinale, in *G Ital Med Lav Erg*, 2013; 35,3, 138-150.

Per quanto concerne il turnover N.P. PODSAKOFF, J.A. LEPINE, M.A. LEPINE, *Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: A meta-analysis*, in *Journal of Applied Psychology*, 2007, 92, 438-454; H. HÖEL, K. SPARKS, C. COOPER, *The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment*, ILO, Geneva, 2001; J.B. AVEY, F. LUTHANS, S.M. JENSEN, *Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover*, *Human Resource Management*, 2009, 48, 5, 677– 693.

Per quanto riguarda la riduzione di produttività si veda, M. JAMAL, *Job Stress and Job Performance Controversy Revisited: An Empirical Examination in Two Countries*, in *International Journal of Stress Management*, 2007, 14, 2, 175-177; S.E. SULLIVAN, R.S. BAGHAT, *Organizational stress, job satisfaction, and job performance: where do we go from here?*, in *Journal of Management*, 1992, 18, 353– 75. Infine per ulteriori aspetti si veda, P.M. HART, C.L. COOPER, *Occupational stress: Toward a more integrated framework*, in N. ANDERSON, D.S. ONES, H.K. SINAGIL, C. VISWESVARAN, *Handbook of Industrial Work and Organizational Psychology Volume 2: Organizational Psychology*, Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2001; A. KHATIBI, H. ASADI, M. HAMIDI, *The Relationship between job stress and organizational commitment in National Olympic and Paralympic Academy*. *World Journal of Sport Sciences*, 2009, 2, 272–8; E. LAMBERT, E.A. PAOLINE, *The influence of individual, job and organizational characteristics on correctional staff job stress, job satisfaction and organizational commitment*, in *Crim Justice Rev*, 2008, 33, 541–64; E. FIABANE, I. GIORGI, D. MUSIAN, C. SGUAZZIN, P. ARGENTER, *Occupational stress and job satisfaction of healthcare staff in rehabilitation units*, in *Med Lav*. 2012, 103, 482–92; A.M. MOSADEGHRAD, E. FERLIE, D. ROSENBERG, *A study of relationship between job stress, quality of working life and turnover intention among hospital employees*, in *Health Serv Manag Res J.*, 2011, 24, 170–81.

Un ulteriore aspetto interessante da considerare è l'investimento delle organizzazioni per ridurre lo stress lavoro correlato e gli effetti che ne comporta; per maggiori informazioni si veda W. TASHO, J. JORDON, I. ROBERTSON, *Case study: establishing the*

business case for investing in stress prevention activities and evaluating their impact on sickness absence levels, Health and Safety Executive, 2005 in EU-OSHA, *Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks*, Lussemburgo, 2014; I. HOUTMAN, K. JETTINGHOFF, *Raising awareness of stress at work in developing countries: a modern hazard in a traditional working environment*, World Health Organisation Protecting Workers Health Series No. 6, 2007 in EU-OSHA, *Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks*, Lussemburgo, 2014; A.D. LAMONTAGNE, T. KEEGEL, A.M. LOUIE, A. OSTRY, P.A. LANDSBERGIS, *A systematic review of the job-stress intervention evaluation literature, 1990–2005*, in *International Journal of Occupational Health*, 2007, 13, 268–280 in EU-OSHA, *Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks*, Lussemburgo, 2014.

La relazione tra stress lavoro correlato ed organizzazione è stata al centro della Strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006, che ha sostenuto una concezione globale del benessere fisico, morale e sociale nel luogo di lavoro; si veda COMMISSIONE EUROPEA, *Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006*, COM (2002) 118 def., Bruxelles, 11.03.2002.

Si sviluppa così il concetto di salute dell'organizzazione, che si è progressivamente affermato nella letteratura europea, a partire dalla metà degli anni Settanta, periodo durante il quale un considerevole numero di studi ha evidenziato la relazione tra benessere e lavoro; si veda G. VENZA, G. CASCIO, C. LO PRESTI, *La salute organizzativa nei contesti sanitari: Un'esperienza di ricerca-intervento*, in *Giornale di Psicologia*, 2011, 5, 1,2, 40-49

Una definizione del concetto di salute organizzativa si può trovare in F. AVALLONE, A. PAPLOMATAS, *Salute organizzativa. Psicologia del benessere nei contesti lavorativi*, Raffaello Cortina Editore, Milano, 2005. Essa viene definita come “*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 del benessere fisico, psicologico e sociale delle comunità lavorative*”. Ulteriori autori sostengono anche che il concetto di salute organizzativa influenza, sia la sfera oggettiva dell'organizzazione, sia quella soggettiva, per un approfondimento si veda T. COX, E.B. BALDURSSON, E. RIAL-GONZÁLEZ, *Occupational health psychology*,

in *Work and Stress*, 2000, 14, 2, 101-104. Un'ulteriore definizione del concetto si può trovare in A. ORVIK, R. AXELSSON, *Organizational health in health organizations: towards a conceptualization*, in *Scandinavian of Caring Sciences Theoretical Studies*, 2012, 26, 4, 769-802.

Il costrutto implica inoltre che l'organizzazione è capace di ottimizzare l'efficienza ed il benessere dei propri lavoratori e di far fronte efficacemente ai cambiamenti interni, come esterni; si veda K. LINDSTRÖM, K. SCHREY, G. AHONEN, S. KALEVA, *The Effects of Promoting Organizational Health and Worker Well-Being and Organizational Effectiveness in Small and Medium-Sized Enterprises*, in R. MURPHY, C. COOPER, *Healthy and productive Work*. Taylor and Francis, London 2000; infatti, le organizzazioni in salute dirigono tutte le loro energie verso i propri obiettivi e, con successo, gestiscono le avversità provenienti dall'ambiente esterno; si veda M. KORKMAZ, *The effects of leadership styles on organizational health*. *Educational Research Quarterly*, 2007, 30, 3, 23-55.

Il concetto di salute organizzativa in letteratura può essere suddiviso in quattro grandi prospettive che sono quella dello stress lavoro correlato e burnout, della riprogettazione organizzativa, delle politiche organizzative di promozione della salute, ed, infine, quella psicodinamico-sociale. Per un approfondimento si veda D.T. JAFFE, *The healthy company*. *Research paradigms for personal and organizational health*, in S.L. SAUTER, L.R. MURPHY, editors. *Organizational risk factors for job stress*, Washington, APA, 1995, 13-39, in F. AVALLONE, A. PAPLOMATAS, *Salute organizzativa. Psicologia del benessere nei contesti lavorativi*, Raffaello Cortina Editore, Milano, 2005.

Per quanto riguarda il contesto italiano, Avallone si propone una prospettiva multidimensionale attraverso un modello che contempla 14 dimensioni; per un approfondimento sulle dimensioni si veda F. AVALLONE, A. PAPLOMATAS, *Salute organizzativa. Psicologia del benessere nei contesti lavorativi*, Raffaello Cortina Editore, Milano, 2005.

In letteratura differenti studi evidenziano che lo stress lavoro correlato è relazionato alla salute organizzativa; si veda A.C. SAVAS E M. TOPRAK, *Mediation effect of job stress in the relationship between organizational health and job satisfaction*, in *Ozean Journal of Social Sciences*, 2013, 6, 1-11; B.U. NANDA, B.S. NARAYAN, *Organizational health, stress and commitment during global financial crisis*, in *Indian Journal of Industrial*

Relations, 2010, 46, 1; A. SABANCI, *The effect of teachers' stress on educational organizations' health*, in *International Journal of Business and Social Science*, 2011, 2, 11, 91-100.

2.7 Differenze tra piccole, piccolissime e medie imprese in Italia

Dopo aver esposto un quadro, sotto differenti punti di vista, sul rischio stress lavoro correlato, si presenta un paragrafo, a carattere economico, che dettaglia alcune tipologie d'impresa che rivestono importanza economica ed occupazionale, sia nel contesto europeo che nazionale. Queste tipologie sono la micro, la piccola e la media impresa, ovvero, la macro categoria delle Piccole e Medie Imprese (PMI), che si differenziano tra di loro attraverso tre criteri: numero di lavoratori, fatturato annuo e totale di bilancio annuo; si veda EUROPEAN COMMISSION, *SME definition. User guide and model declaration*, Bruxelles, 2006. Tuttavia, si sottolinea che tale categorizzazione è frutto di una ridefinizione dei parametri, avvenuta nel 2003; per maggiori informazioni si veda COMMISSIONE EUROPEA, *Raccomandazione del 3 aprile 1996, relativa alla definizione delle piccole e medie imprese*, 96/280/CE; COMMISSIONE EUROPEA, *Raccomandazione della Commissione del 6 maggio 2003 relativa alla definizione delle microimprese, piccole e medie imprese*, 2003/361/CE; per quanto riguarda la legislazione italiana si veda MINISTERO DELLE ATTIVITÀ PRODUTTIVE, *Adeguamento alla disciplina comunitaria dei criteri di individuazione di piccole e medie imprese*, D. M.18 aprile 2005, in G. U. 12 ottobre 2005, n. 238.

Nel contesto europeo le PMI hanno un ruolo strategico per la crescita economica e per il mercato del lavoro in termini occupazionali, quantitativi e di valore aggiunto. Infatti, contribuiscono al rinnovamento tecnologico, alla creazione ed al mantenimento occupazionale; per maggiori approfondimenti si veda in EUROSTAT, *Key figures on European business - with a special feature on SMEs*, EUROSTAT Pocketbooks, Luxembourg, 2011.

In Europa a 28 Stati le PMI, nel loro complesso, rappresentano il 99,8% di tutte le imprese attive nei settori dell'industria, delle costruzioni, della distribuzione commerciale e dei servizi; tale percentuale è pari al 66,8% del totale dell'occupazione europea. Questi volumi generano 3,666 bilioni di euro di valore aggiunto pari al 28% del Prodotto Interno Lordo (PIL) dell'Europa a 28, per maggiori approfondimenti si

veda EUROPEAN COMMISSION *Annual Report on European SMEs 2013/2014 – A Partial and Fragile Recovery*, Bruxelles, 2014;

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Small_and_medium-sized_enterprises.

Per quanto riguarda il contesto Italiano il totale delle PMI sono 4.447.291, pari al 99,9% del sistema produttivo italiano. Nello specifico le microimprese sono il 95,2%, quelle piccole il 4,3% e le medie 0,5%. Come si può notare, nel nostro paese, le PMI rappresentano la spina dorsale del sistema economico e produttivo, infatti, questa categoria apporta la quota maggiore di valore aggiunto pari al 69.5%; per maggiori approfondimenti si veda MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO, *Small Business Act*. Le iniziative a sostegno delle micro, piccole e medie imprese adottate in Italia nel 2014. Rapporto 2014, Roma, 2014; Commissione Europea, *Scheda informativa SBA 2014 – Italia*, Brussels, 2014. Sempre nei riguardi del contesto italiano, non di può non prendere in considerazione le imprese familiari le quali lo caratterizzano; per un maggior approfondimento si veda CENTRO STUDI UNIONCAMERE, *Rapporto Uniocamere 2014. Imprese, comunità e creazione di valore*, Unioncamere, 2014; ISTAT, *Rapporto annuale 2014. La situazione del Paese*, Roma, 2014; R.K. Mitchell, B.R. Agle, J.J. Chrisman, L.J. Spence *Toward a Theory of Stakeholder Salience in Family Firms*, in *Business Ethics Quarterly*, 2011, 21, 2, 235-255 in CENTRO STUDI UNIONCAMERE, *Rapporto Uniocamere 2014. Imprese, comunità e creazione di valore*, Unioncamere, 2014; C. CENNAMO, P. BERRONE, C. CRUZ, L. GOMEZ MEJIA, *Socioemotional Wealth and Proactive Stakeholder Engagement. Why Family-Controlled Firms Care More about Their Stakeholders*, in *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2012, 36, 6, 1153-1173 in CENTRO STUDI UNIONCAMERE, *Rapporto Uniocamere 2014. Imprese, comunità e creazione di valore*, Unioncamere, 2014; D. MILLER, I. LE BRETON-MILLER, B. SCHOLNICK, *Stewardship vs. Stagnation. An Empirical Comparison of Small Family and Non-Family Businesses*, in *Journal of Management Studies*, 2008, 45, 1, 51-78 in CENTRO STUDI UNIONCAMERE, *Rapporto Uniocamere 2014. Imprese, comunità e creazione di valore*, Unioncamere, 2014.

Con la crisi finanziaria avvenuta nel 2008-9 ci sono state pesanti ripercussioni che hanno colpito fortemente le PMI, sia a livello europeo che italiano. Tali ripercussioni hanno comportato perdite, sia a livello economico che occupazionale; per maggiori

informazioni si veda P. WYMENGA, V. SPANIKOVA, J. DERBYSHIRE, A. BARKER, *Are EU SMEs recovering from the crisis? Annual report on EU small and medium sized enterprises 2010/2011*, Rotterdam, Cambridge, 2011; P. WYMENGA, V. SPANIKOVA, A. BARKER, J. KONINGS, E. CANTON, *EU SMEs in 2012: at the crossroads. Annual report on small and medium-sized enterprises in the EU*, 2011/12, Rotterdam, 2012; ISTAT, Rapporto annuale 2014. La situazione del Paese, Roma, 2014. Infatti, le PMI sono generalmente più vulnerabili in tempi di crisi per differenti motivi come una debole struttura finanziaria, una difficoltà nei ridimensionamenti, in quanto sono già piccole e sono fortemente dipendenti dal credito; per maggiori informazioni si veda R. GARELLI, *Le imprese italiane di fronte alla crisi: misure di sostegno per le start up*, in *Impresa Progetto - Electronic Journal of Management*, 2012, 2; OECD, *Financing SMEs and Entrepreneurs*, 2014 Per tali motivi sono maggiormente esposte a bassi livelli di sicurezza con conseguente aumento di rischi lavorativi.

2.8 La valutazione e gestione dello stress lavoro correlato nelle piccole e medie imprese

In questo paragrafo l'interesse si concentra sull'approccio della gestione dello stress lavoro correlato nelle PMI. Partendo da una cornice generale sulle attività della salute e sicurezza, si passa ad esaminare il rischio stress lavoro correlato e differenti metodologie e strumenti specifici, per le PMI, utilizzati per la sua valutazione e gestione. L'agenzia europea per la sicurezza e salute sul lavoro in EU-OSHA, *Occupational safety and health and economic performance in small and medium-sized enterprises: a review*, Luxembourg, 2009 sottolinea che le PMI non attribuiscono alle tematiche di salute e sicurezza un ruolo importante nelle proprie attività economiche. Distinti, infatti sono i fattori che influenzano l'approccio rispetto alla salute e sicurezza evidenziati dalla letteratura: il ruolo dell'imprenditore/proprietario come figura chiave, le relazioni sociali, la diversa natura di ogni impresa in termini di dinamicità, flessibilità e capacità di innovare, la mancanza di conoscenza formale della salute e sicurezza e la scarsità di misurazione delle prestazioni economiche, A.O. AREWA E P. FARRELL, *A review of compliance with health and safety regulations and economic performance in small and medium construction enterprises*, in S.D SMITH, (Ed) Procs 28th Annual ARCOM Conference, 3-5 September 2012, Edinburgh, UK, Association of Researchers

in Construction Management, 423-432; EU-OSHA, *Occupational safety and health and economic performance in small and medium-sized enterprises: a review*, Luxembourg, 2009; ENWHP, *Smal, Healthy and Competitive - New Strategies for Improved Health in Smal and Medium-Sized Enterprises: Report- on the Current Status of Workplace Health Promotion in Smal and Medium-Sized Enterprises (SMEs)*, BKK Federal Association, Germany, 2001; P. HASLE, H.J. LIMBORG, *A Review of the Literature on Preventive Occupational Health and Safety Activities in Small Enterprises*, in *Industrial Health*, 2006, 44, 1, 6-12; R. CROUCHER, B. STUMBITZ, M. QUINLAN, I VICKERS, *Can better working conditions improve the performance of SMEs? An international literature review*, International Labour Office, Geneva, 2013; ILO, *Safety and health at work : a vision for sustainable prevention: XX World Congress on Safety and Health at Work 2014: Global Forum for Prevention, 24 - 27 August 2014, Frankfurt, Germany / International Labour Office. - Geneva, 2014*; ILO, *Creating Safe and Healthy Workplaces for All, Report prepared for the G20 Labour and Employment Ministerial Meeting held in Melbourne, Australia, 10-11 September 2014*; International Labour Office. - Geneva, 2014b;

L'agenzia europea per la sicurezza e salute sul lavoro in EU-OSHA *Occupational safety and health and economic performance in small and medium-sized enterprises: a review*, Luxembourg, 2009 evidenzia, al contempo, i benefici derivanti da un'appropriata gestione della salute e sicurezza nelle PMI e propone un modello per la valutazione delle prestazioni Warren, J., *The role of performance measurement in economic development*, May 2005, AngelouEconomics.

Per gli infortuni nelle PMI, si sono presi in considerazione HSE, *Health and safety in the small to medium-sized enterprise. Psychosocial opportunities for intervention*, HSE Books, 2007; e EUROFOUND, *Health and safety at work in SMEs: Strategies for employee information and consultation*, 2010, dove si sottolinea che essi sono quantitativamente maggiori rispetto ai dati rilevati nelle grandi organizzazioni.

La differenza tra PMI e grandi organizzazioni che si ripercuote nella gestione dei rischi è messa in risalto da EU-OSHA, *Healthy Workplaces. Good for you. Good for business*, in *Magazine of the European Agency for Safety and Health at Work*, Luxembourg, 2008 evidenziando che diversi fattori caratteristici delle PMI possono facilitare tale gestione mentre altri ostacolarla.

Tali differenze strutturali e contestuali, tra PMI e grandi imprese, sono strettamente correlate con il vissuto lavorativo e di conseguenza si riflettono nelle differenti esperienze di stress lavoro correlato Y. LAI, G. SARIDAKIS, R. BLACKBURN, Job stress in the United Kingdom: Are Small and Medium-Sized Enterprises and Large Enterprises Different? In *Stress & Health*, 2013; E.K. KELLOWAY, C.L. COOPER, *Occupational health and safety in small and medium sized enterprises*. Edward Elgar Publishing, Cheltenham UK, 2011, 81-105, sottolineano l'ambivalenza degli *stressor*, sovraccarico lavorativo e relazioni sociali nelle PMI, infatti, se da un lato possono beneficiare tali ambienti lavorativi, dall'altro possono essere causa di stress lavoro correlato se viene superata la soglia limite.

Una ricerca empirica Y. LAI, G. SARIDAKIS, R. BLACKBURN, Job stress in the United Kingdom: Are Small and Medium-Sized Enterprises and Large Enterprises Different? In *Stress & Health*, 2013 dimostra che le PMI evidenziano complessivamente minori livelli di stress lavoro correlato rispetto alle grandi organizzazioni, ma nello stesso tempo, che determinati fattori quali il sovraccarico lavorativo e le ridotte prospettive di carriera professionale, aumentano tale esperienza, mentre il fattore relazioni lavorative positive la diminuiscono.

Gli *stressor*, invece, che fanno emergere lo stress lavoro correlato nelle PMI secondo P. VANISHREE, *Impact of Role Ambiguity, Role Conflict and Role Overload on Job Stress in Small and Medium Scale Industries*, in *Research Journal of Management Sciences*, 2014, 3, 1, 10-13 sono il sovraccarico, l'ambiguità ed il conflitto di ruolo.

Per le conseguenze dello stress lavoro correlato nelle PMI si veda E.K. KELLOWAY, C.L. COOPER, *Occupational health and safety in small and medium sized enterprises*. Edward Elgar Publishing, Cheltenham UK, 2011, 81-105, dove viene sottolineato l'aumento dell'assenteismo, del presentismo ed i costi legali, legati ai casi di stress lavoro correlato. Inoltre, H.C. KIM, J.Y. MIN, K.B. MIN, S.G. PARK, *Job strain and the risk for occupational injury in small- to medium-sized manufacturing enterprises: A prospective study of 1,209 Korean employees*, in *American Journal of Industrial Medicine*, 2009,52, 4, 3, 22-30 evidenziano che lo stress lavoro correlato nelle PMI aumenta il rischio di infortuni lavorativi. Sul punto si veda anche EUROFOUND e EU-OSHA, *Psychosocial risks in Europe. Prevalence and strategies for prevention*, Luxembourg, 2014

Essendo i dati disponibili per le PMI limitati, è difficoltoso calcolare l'onere finanziario di questo rischio; si veda EU-OSHA, *Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks*, Lussemburgo, 2014.

La specificità delle cause e conseguenza dello stress lavoro correlato, nelle PMI, ha contribuito allo sviluppo di differenti metodi e strumenti per la loro gestione e valutazione, tra i quali si presentano:

Il *Work positive*, programma a cinque fasi attraverso il quale le PMI possono individuare i rischi da stress lavoro correlato ed allo stesso tempo vengono indirizzate nelle attività da svolgere per la loro gestione, si veda EU-OSHA, *Come affrontare i problemi psicosociali e ridurre lo stress legato al lavoro*, Lussemburgo, 2003.

Il *Business in Mind*, un programma che attraverso un intervento a cascata migliora le condizioni psicosociali partendo dal miglioramento di quelle dei proprietari e del management, si veda A. MARTIN, K. SANDERSON, J. SCOTT, P. BROUGH, *Promoting mental health in small-medium enterprises: An evaluation of the "Business in Mind" program*, in *BMC Public Health* 2009, 9, 239-247.

La CLS (Checklist Stress Lavoro-correlato) uno strumento specifico per la misurazione e l'analisi dello stress lavoro correlato nelle imprese con un numero di dipendenti inferiore a 50, per un approfondimento si veda Y. CURZI, T.M. FABBRI, C. NARDELLA, *Lo stress lavoro-correlato: dalla valutazione alle misure organizzative di prevenzione*, in *Quaderni Fondazione Marco Biagi Saggi*, 2013, 6; C. NARDELLA, P. DEITINGER, A. AIELLO, *La valutazione dello Stress Lavoro-correlato nelle micro e piccole imprese: uno studio di validazione dello strumento "CSL" (Checklist sullo Stress Lavoro-correlato)*, in *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia Suppl. B, Psicologia* 2011, 33, 3, 69-77.

Capitolo III

Metodologia ed esperienze del laboratorio "stress e lavoro" della AO Papa Giovanni XXIII di Bergamo: il modello consortile per la valutazione del rischio stress lavoro correlato nelle PMI

Questo capitolo è dedicato alla parte empirica della tesi. Il suo obiettivo è quello di presentare una procedura per la valutazione del rischio stress lavoro correlato nelle PMI.

Tale procedura, identificata come “*modello consortile*”, sarà descritta e analizzata al fine di evidenziarne le sue caratteristiche salienti ed il valore aggiunto nella gestione e valutazione di questo rischio specialmente nelle micro e piccole imprese. Infatti tale procedura, oltre ad un approccio multi-metodo centrato sia sulle variabili oggettive che soggettive, ha come esito dell’analisi, oltre a rispondere al mandato di legge, la concreta possibilità di indentificare linee di miglioramento entro quadri di progressiva assunzione di responsabilità, di valorizzazione delle competenze locali e di incremento dei livelli di coinvolgimento. Questo, in un ottica di valutazione che acquisisce senso solo quando risignificata, nei termini di strumento di analisi dell’organizzazione, in cui i soggetti coinvolti, entro un processo partecipativo e di empowerment, possano incrementare i propri gradi di libertà e le loro opportunità di controllo rispetto ai processi di salute.

Pertanto, al fine di raggiungere tale obiettivo, verranno presentati ed analizzati alcuni studi che, adottando questa procedura, hanno preso in esame alcuni specifici comparti delle PMI italiane. Per quanto riguarda le origini ed alcuni risultati parziali di questa procedura si veda M.S. SPADA, P. BRAIBANTI, A. CAFFI, R. RAMPONI, V. STRAPPA, G. MOSCONI, *Valutazione del rischio stress lavoro-correlato nelle imprese panificatrici afferenti all’Aspan di Bergamo*, in *Giornale Italiano Di Medicina Del Lavoro Ed Ergonomia*, 2011, 33,3, Suppl 2, 381-382; M.S. SPADA, A. CAFFI, R. RAMPONI, G. MOSCONI, *Valutazione del rischio stress lavoro-correlato nelle imprese edili afferenti al CPT di Bergamo*, in *Giornale Italiano Di Medicina Del Lavoro Ed Ergonomia*, 2011, 33,3, Suppl 2, 382-384; G. MOSCONI, V. STRAPPA, M.S. SPADA, *Metodo di vdr dello stress lavoro correlato nelle imprese di piccole dimensioni*, in *Giornale Italiano Di Medicina Del Lavoro Ed Ergonomia*, 2011, 33,3, Suppl 2, 338-339. Invece, rispetto agli strumenti si veda F. AVALLONE, A. PAPLOMATAS, *Salute organizzativa. Psicologia del benessere nei contesti lavorativi*, Raffaello Cortina Editore, Milano, 2005; F. LANCIA, *Strumenti per l’analisi dei testi. Introduzione all’uso di t-lab*, Faranco Angeli Edizioni, 2004; A. LEWINS e C. SILVER, *Using software in qualitative research: A step-by-step guide*, London: Sage, 2007.

Una volta descritto il campione e gli strumenti verranno riportati e analizzati i dati i quali saranno discussi in conclusione.

Bibliografia

- ADAPT, *Buone prassi e percorsi sperimentali per la salute e sicurezza dei giovani e delle donne nelle piccole imprese artigiane: un nuovo modello di formazione ed informazione dei lavoratori, alla luce dei nuovi rischi e del nuovo mercato del lavoro. Progetto di Ricerca. n. 2040, finanziato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (D.D. 189/2011)*, 2013.
- AREWA A.O., FARRELL P., *A review of compliance with health and safety regulations and economic performance in small and medium construction enterprises*, in Smith S.D., (Ed) Procs 28th Annual ARCOM Conference, 3-5 September 2012, Edinburgh, UK, Association of Researchers in Construction Management, 423-432.
- ARGENTERO P. e CANDURA S.M., *La valutazione obiettiva dei fattori di rischio lavoro-correlati: prime esperienze applicative del metodo OSFA (Objective Stress Factor Analysis)*, in *G Ital Med Lav Erg*, 2009, 31, 221-226.
- AVALLONE F., PAPLOMATAS A., *Salute organizzativa. Psicologia del benessere nei contesti lavorativi*, Raffaello Cortina Editore, Milano, 2005.
- AVEY J.B., LUTHANS F., JENSEN S.M., *Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover*, *Human Resource Management*, 2009, 48, 5, 677– 693.
- BALDASSERONI A., CAMERINO D., CENNI P., CESANA G.C., FATTORINI E., FERRARIO M., MARIANI M., TARTAGLIA R., *La valutazione dei fattori psicosociali. Il Job Content Questionnaire*, Fogli di Informazione ISPESL 2001, 3, 20-32.
- BARROTTA P., *Il Rischio. Aspetti tecnici sociali etici*, Armando Editore, Roma, 2012, 183.184.
- BEHSON S.J., *Coping with family-to-work conflict: The role of informal work accommodations to family*, in *Journal of Occupational Health Psychology*, 2002, 7/4, 324-341.
- BUUNK B.P., DE JONGE J., YBEMA J.F., DE WOLFF C.J., *Psychosocial aspects of occupational stress*, in DRENTH P.J.D., THIERRY H., DE WOLFF C.J. (eds.), *Handbook of work and organizational psychology: Vol. 2. Work psychology*, East Sussex, UK: Psychology Press, 1998, 145-182.
- CASSITTO M.G., FATTORINI E., GILIOLI R., RENGO CH., GONIK V., *Raising Awareness of Psychological Harassment at Work*, in *Protecting Workers' Health Series NO 4*, WHO, 2003.
- CENNAMO C., BERRONE P., CRUZ C., GOMEZ MEJIA L., *Socioemotional Wealth and Proactive Stakeholder Engagement. Why Family-Controlled Firms Care More about Their Stakeholders*, in *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2012, 36, 6, 1153-1173 in CENTRO STUDI UNIONCAMERE, *Rapporto Uniocamere 2014. Imprese, comunità e creazione di valore*, Unioncamere, 2014.

- CENTRO STUDI UNIONCAMERE, *Rapporto Uniocamere 2014. Imprese, comunità e creazione di valore*, Unioncamere, 2014.
- CHEMERS M.M., HAYES R.B., RHODEWALT F., WYSOCKI J., *A person-environment analysis of job stress: a contingency model explanation*, in *Journal of Personality and Social Psychology*, 1985, 49, 628-635.
- Circolare INAIL n° 71 *Mobbing: rischio tutelato e diagnosi di malattia professionale*, 17.12.2003.
- CNOP, *Rischio stress lavoro correlato*, Liguori Editore, Napoli, 2013.
- COMMISSIONE CONSULTIVA, *Indicazioni Necessarie Alla Valutazione Del Rischio Da Stress Lavoro-Correlato Elaborate Dalla Commissione Consultiva Permanente*, m_lps. 15 Registro Ufficiale Ministro Partenza 0023692. 18.11.10.
- COMMISSIONE EUROPEA, *Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006*, COM (2002) 118 def., Bruxelles, 11.03.2002.
- COMMISSIONE EUROPEA, *Comunicazione della commissione al parlamento europeo, al consiglio, al comitato economico e sociale europeo e al comitato delle regioni relativa ad un quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2014- 2020*, COM (2014) 332 def., Bruxelles, 6.6.2014.
- COMMISSIONE EUROPEA, *Guida allo stress legato all'attività lavorativa*, 1999.
- COMMISSIONE EUROPEA, *Migliorare la qualità e la produttività sul luogo di lavoro: strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro*, COM (2007) 62 def., Bruxelles, 21.02.2007.
- COMMISSIONE EUROPEA, *Raccomandazione del 3 aprile 1996, relativa alla definizione delle piccole e medie imprese*, 96/280/CE.
- COMMISSIONE EUROPEA, *Raccomandazione della Commissione del 6 maggio 2003 relativa alla definizione delle microimprese, piccole e medie imprese*, 2003/361/CE.
- COMMISSIONE EUROPEA, *Scheda informativa SBA 2014 — Italia*, Brussels, 2014.
- CONSIGLIO DELL'ORDINE DEGLI PSICOLOGI DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA, *Buone pratiche di intervento sullo stress lavoro-correlato*, Delibera del 12 dicembre 2008.
- CONWAY P.M., CAMPANINI P., CAMERINO D., PUNZI S., FIGHERA G.F., SARTORI S., CASTELLINI G., COSTA G., *Valutazione del rischio stress-correlato negli addetti al Call center: risultati di un'indagine condotta tramite questionario ed intervista semistrutturata*, in *G. Ital. Med Lav Erg* 2010, 32, 4 Suppl. 2, 103-105.
- COOPER C.L., MARSHALL J., *Sources of managerial and white-collar stress*, in COOPER C.L., PAYNE R. (eds.), *Stress at Work*, UK: Wiley, Chichester, 1978, 81-106.
- COOPER C.L., DEWE P.J., O'DRISCOLL M.P., *Organisational Stress: A Review and Critique of Theory, Research and Applications*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2001.

- COOPER C.L., DEWE P.J., *Stress: A brief history*, Blackwell Publishing, Oxford, 2004.
- COOPER C.L., KIRKCALDY B.D., BROWN J., *A model of job stress and physical health: The role of individual differences*, in *Personality and Individual Differences*, 1994, 16, 653-655.
- COOPER C.L., LIUKKONEN P., CARTWRIGHT S., *Stress Prevention in the Workplace: Assessing the Costs and Benefits for Organisations*, Ireland: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 1996.
- COOPER C.L., MARSHALL J., *Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health*, in *Journal of Occupational Psychology*, 1976, 49, 11-28.
- COOPER C.L., SLOAN S.J., WILLIAMS J.S., *Occupational Stress Indicator management guide*, NFER-Nelson, Windsor. 1988.
- COOPER C.L., *Theories of organizational stress*. Oxford University Press, Oxford, 1998.
- COOPER L., BRIGHT J., *Individual differences in reactions to stress*, in JONES F.L., BRIGHT J. (eds.), *Stress: Myth, theory and research*, Harlow, UK: Prentice Hall, 2001.
- CORBIZZI G., FATTORI E., F. SIMONINI, *Stress lavoro-correlato: valutazione e gestione pratica: con le linee guida ISPESL e delle regioni*, Wolters Kluwer Italia, Milano, 2010.
- COSTA, *Lo stress occupazionale: dalla dimensione scientifica alle applicazioni pratiche*, in *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia*, 2009, 31, 3, 245-316.
- COTTON P., *The assessment and management of psychological dysfunction in occupational settings*, in COTTON P. (eds.). *Psychological Health in the Workplace*, Melbourne: The Australian Psychological Society, 1995.
- COUSINS R., MACKAY C.J., CLARKE S.D., KELLY C., KELLY P.J., MCCAIG R.H., *Management Standards and work-related stress in the UK: Practical development*, in *Work Stress*, 2004, 18, 113-136.
- COX T., FERGUSON E., *Individual differences, stress and coping*, in COOPER C.L., PAYNE R. (eds.) *Personality and Stress*, Wiley & Sons, Chichester, 1991.
- COX T., GRIFFITH A.J., *The assessment of psychosocial hazards at work. Handbook of work and health psychology*. Shabraq M.J., Winnubst J.A.M., Cooper C.L. eds. Wiley and sons. Chichester, Inghilterra, 1995.
- COX T., BALDURSSON E.B., RIAL-GONZÁLEZ E., *Occupational health psychology*, in *Work and Stress*, 2000, 14, 2, 101-104.
- COX T., COX S., *Psychosocial and Organizational Hazards: Control and Monitoring in the Workplace*, European Occupational Health Series, n.5, Copenhagen: World Health Organization, regional Office for Europe, 1993.

- COX T., GRIFFITHS A., RIAL-GONZÀLEZ E., Research on work-related stress, European agency for safety and health at work, Lussemburgo, 2000.
- COX T., GRIFFITHS A., *The nature and measurement of work stress: theory and practice*, in WILSON J.R., CORLETT E.N., (eds.), *Evaluation of human work: a practical ergonomics methodology*, Taylor e Francis, London, 1995.
- COX T., GRIFFITHS A.J., BARLOW C.A., RANDALL R.J., THOMSON L.E., RIAL-GONZALEZ E., *Organisational interventions for work stress: a risk management approach*, HSE Books, Sudbury, 2000.
- COX T., GRIFFITHS A.J., RANDALL R., *A risk Management Approach to the Prevention of Work Stress*, in Schabracq M.J., Winnubst J.A.M., Cooper C.L. eds, *The Handbook of Work & Health Psychology*, Chichester: John Wiley & Sons, Ltd, 2003.
- COX T., MACKAY C.J., *A transactional approach to occupational stress*, in CORLETT E.N, RICHARDSON J. (eds.) *Stress, Work Design and Productivity*, Wiley & Sons, Chichester, 1981.
- COX T., *Stress Research and Stress Management: Putting Theory to Work*, Sudbury: HSE Books, 1993.
- COX T., *Stress*, McMillian Education, London, 1978.
- COX T., *The recognition and measurement of stress: conceptual and methodological issues*, in CORLETT E.N., WILSON J. (eds), *Evaluation of Human Work*, Taylor e Francis, London, 1990.
- CROUCHER R., STUMBITZ B., QUINLAN M., VICKERS I., *Can better working conditions improve the performance of SMEs? An international literature review*, International Labour Office, Geneva, 2013.
- CURZI Y., FABBRI T.M., NARDELLA C., *Lo stress lavoro-correlato: dalla valutazione alle misure organizzative di prevenzione*, in *Quaderni Fondazione Marco Biagi Saggi*, 2013.
- D'AMATO A. e MAJER V., *Uno strumento per la diagnosi del clima in azienda: l'M_DOQ10*, in *Bollettino di Psicologia Applicata*, 2006, 249.
- D'ORSI F., *Valutazione e Gestione del Rischio Stress Lavoro - Correlato: Guida Operativa*, 2010.
- DAVIDSON M.J. e EARNSHAW J., *Vulnerable Workers: Psychosocial and Legal Issues*, Wiley & Sons, Chichester, 1991.
- DAVIS B. e THORBURN B., Quality of nurse's work life: strategies for enhancement, *Can J Nurs Leadersh* 1999, 12, 11-15 in ADAPT, *Buone prassi e percorsi sperimentali per la salute e sicurezza dei giovani e delle donne nelle piccole imprese artigiane: un nuovo modello di formazione ed informazione dei lavoratori, alla luce dei nuovi rischi e del nuovo mercato del lavoro. Progetto di Ricerca. n. 2040, finanziato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (D.D. 189/2011)*, 2013.

- DE CARLO N.A. e DI NUOVO S., *Prevenzione e sicurezza stradale. Marketing sociale e linee di intervento*. Milano: Franco Angel 2000.
- DE CARLO N.A., FALCO A., CAPOZZA D., *Test di valutazione del rischio stress lavoro-correlato nella prospettiva del benessere organizzativo (Qu-Bo)*, FrancoAngeli, Milano, 2008.
- Decreto Legislativo n. 106. Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, 3 agosto 2009.
- Decreto Legislativo n. 81, *Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro. Testo coordinato con il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, 9 aprile 2008.
- DEITINGER P., NARDELLA C., BENTIVENGA R., GHELLI M., PERSECHINO B., IAVICOLI S., *D.Lgs. 81/2008: conferme e novità in tema di stress correlato al lavoro*, in *G Ital Med Lav Erg*, 2009, 31, 2, 154-162.
- DELAUNOIS M., MALCHAIRE J., PIETTE A., *Classification des méthodes d'évaluation du stress en entreprise*, in *Médecine du Travail & Ergonomie*, 2002, 39, 1, 13-28.
- DG EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS AND INCLUSION, *Evaluation of the European Strategy on safety and health at work 2007-2012 Final report*, 15 March 2013.
- Direttiva del Consiglio 89/391/Cee
- DOLLARD M., SKINNER N., TUCKEY MR., BAILEY T., *National surveillance of psychosocial risk factors in the workplace: An international overview*, in *Work & Stress*, 2007, 21, 1, 1-29 in DEITINGER P., NARDELLA C., BENTIVENGA R., GHELLI M., PERSECHINO B., IAVICOLI S., *D.Lgs. 81/2008: conferme e novità in tema di stress correlato al lavoro*, in *G Ital Med Lav Erg*, 2009, 31, 2, 154-162.
- EDWARDS J.A., WEBSTER S., VAN LAAR D., EASTON S., *Psychometric analysis of the UK Health and Safety Executive's Management Standards work-related stress Indicator Tool*, in *Work & Stress*, 2008, 22, 2, 96-107.
- EDWARDS J.R., COOPER C.L., *The person-environment fit approach to stress: recurring problems and some suggested solutions*, in *Journal of Organizational Behavior*, 1990, 11, 293-307.
- EISENBERG N., FABES R.A., GUTHRIE I., *Coping with stress: The roles of regulation and development*, in Sandler J.N. e Wolchik S.A., *Handbook of children's coping with common stressors: Linking theory, research, and intervention*. Plenum, New York, 1997.
- ENDLER N.S. e PARKER J.D.A., *Coping and defence: A historical overview*, in ZEIDNER M., ENDLER N.S., *Handbook of Coping*. John Wiley and Sons, New York, 1996.
- ENWHP, *Small, Healthy and Competitive - New Strategies for Improved Health in Small and Medium-Sized Enterprises: Report- on the Current Status of*

- Workplace Health Promotion in Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs)*, BKK Federal Association, Germany, 2001.
- EU-OSHA *Occupational safety and health and economic performance in small and medium-sized enterprises: a review*, Luxembourg, 2009
 - EU-OSHA, *Calculating the costs of work-related stress and psychosocial risks – A literature review*, Luxembourg, 2014.
 - EU-OSHA, *Come affrontare i problemi psicosociali e ridurre lo stress legato al lavoro*, Lussemburgo, 2003.
 - EU-OSHA, *Come affrontare i problemi psicosociali e ridurre lo stress legato al lavoro*, Lussemburgo, 2003.
 - EU-OSHA, *Drivers and barriers for psychosocial risk management: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)*, Lussemburgo, 2012.
 - EU-OSHA, *Healthy Workplaces. Good for you. Good for business*, in *Magazine of the European Agency for Safety and Health at Work*, Luxembourg, 2008.
 - EU-OSHA, *Occupational safety and health and economic performance in small and medium-sized enterprises: a review*, Luxembourg, 2009.
 - EU-OSHA, *Prevenzione pratica dei rischi psicosociali e dello stress sul lavoro*, Lussemburgo, 2003.
 - EU-OSHA, *Priorities for occupational safety and health research in Europe: 2013-2020*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013.
 - EU-OSHA, *Promuovere la salute e la sicurezza nelle piccole e medie imprese europee*, Lussemburgo, 2001, 2002, 2003, 2004.
 - EUROFOUND e EU-OSHA, *Psychosocial risks in Europe. Prevalence and strategies for prevention*, Luxembourg, 2014.
 - EUROFOUND, *Health and safety at work in SMEs: Strategies for employee information and consultation*, 2010.
 - EUROPEAN COMMISSION, DIRECTORAT-GENERAL V, *employment, industrial relations and social affairs, guidance on risk assessment at work*, Office for official publications of the European Communities, Luxembourg, 1996.
 - EUROPEAN COMMISSION *Annual Report on European SMEs 2013/2014 – A Partial and Fragile Recovery*, Bruxelles, 2014.
 - EUROPEAN COMMISSION, *Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Work-related Stress*, SEC (2011) 241 def., Brussels, 24.2.2011.
 - EUROPEAN COMMISSION, *SME definition. User guide and model declaration*, Bruxelles, 2006.
 - EUROSTAT, *Key figures on European business - with a special feature on SMEs*, EUROSTAT Pocketbooks, Luxembourg, 2011.
 - FALCO A., GIRARDI D., PARMIANI G., BORTOLATO S., PICCIRELLI A., BARTOLUCCI G.B., DE CARLO N.A., *Presenteismo e salute dei lavoratori: effetti*

di mediazione sullo strain psico-fisico in un'indagine longitudinale, in *G Ital Med Lav Erg*, 2013, 35,3, 138-150.

- FIABANE E., GIORGI I., MUSIAN D., SGUAZZIN C., ARGENTER P., *Occupational stress and job satisfaction of healthcare staff in rehabilitation units*, in *Med Lav*. 2012, 103, 482–92.
- FLETCHER B.C., *The epidemiology of occupational stress* in: COOPER C.L., PAYNE R., (eds) *Causes, Coping and Consequences of Stress at Work*, Wiley e Sons, Chichester, 1988.
- FOLKMAN S., LAZARUS R.S., *An analysis of coping in a middle-aged community sample*, in *Journal of Health and Social Behavior*, 1980, 21, 219–239.
- FRACCAROLI F. e BALDUCCI C., *Stress e rischi psicosociali nelle organizzazioni. Valutare e controllare i fattori dello stress lavorativo*, Il Mulino, Bologna, 2011, 51-70 in ADAPT, *Buone prassi e percorsi sperimentali per la salute e sicurezza dei giovani e delle donne nelle piccole imprese artigiane: un nuovo modello di formazione ed informazione dei lavoratori, alla luce dei nuovi rischi e del nuovo mercato del lavoro. Progetto di Ricerca. n. 2040, finanziato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (D.D. 189/2011)*, 2013.
- FRANKENHAEUSER M. e GARDELL B., *Underload and overload in working life: Outline of a multidisciplinary approach*, in *Journal of Human Stress*, 1976, 2, 35-46.
- FRASCA P., *Stress. Obbligo di valutazione: problema od opportunità per aziende e lavoratori?*, in *Ambiente e sicurezza*, 2009, 8.
- FRENCH J.R.P., CAPLAN R.D., VAN HARRISON R., *The mechanisms of job stress and strain*, Wiley, New York: 1982.
- FRENCH J.R.P., CAPLAN R.D., VAN HARRISON R., *The mechanisms of job stress and strain*, Wiley, New York, 1982.
- FRENCH J.R.P., ROGERS W., COBB S., *A model of person-environment fit*, in COEHLO G.W., HAMBURG D.A., ADAMS J.E., (eds.) *Coping and Adaptation*, 1974.
- GARELLI R., *Le imprese italiane di fronte alla crisi: misure di sostegno per le start up*, in *Impresa Progetto - Electronic Journal of Management*, 2012, 2.
- GIORGI I., CALSAMIGLIA G., NEGRI M., SCAFA F., COLOMBI R., CANDURA S.M., GIGLI BERZOLARI F., NERVI O., BETTINARDI O., *Gestione dello stress occupazionale in pazienti cardiopatici*, in *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia*, 2007, 29, 695-696.
- GREINER B.A., LEITNER K., *Assessment of job stress: the RHIA instrument*, in LANDAU K., ROHMERT W., (eds.) *Recent Developments in Work Analysis*, Taylor & Francis, London, 1989.
- GRIFFITHS A., COX T., KARANIK A., KHAN S., TOMÀS J.M., *Work design and management in the manufacturing sector: development and validation of the*

- Work Organisation Assessment Questionnaire*, in *Occup Environ Med*, 2006, 63, 669-675.
- GUARINIELLO R., *Il T.U. sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza*, IPSOA, 2013, 337-343.
 - HACKER W., *Objective work environment: analysis and evaluation of objective work characteristics*, in *Paper presented to: A Healthier Work Environment: Basic Concepts e Methods of Measurement*, Hogberga, Lidings, Stockholm, 1991.
 - HARRISON R. V., *Person-environment fit and job stress*, in COOPER C.L., PAYNE R. (eds.), *Stress at work*, in Basic Books, Wiley, New York, 1978, 175-205.
 - HART P.M. e COOPER C.L., *Occupational stress: Toward a more integrated framework*, in Anderson N., ONES D.S., SINANGIL H.K., VISWESVARAN C. (eds.), *Handbook of industrial, work and organizational psychology* (vol. 2: Personnel Psychology). London: Sage, 2001.
 - HASLE P. e LIMBORG H.J., *A Review of the Literature on Preventive Occupational Health and Safety Activities in Small Enterprises*, in *Industrial Health*, 2006, 44, 1, 6-12.
 - HOEL H., SPARKS K., COOPER C.L., *The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment*, Report commissioned by the International Labour Organization (ILO). Geneva, 2001.
 - HOUTMAN I. e JETTINGHOFF K., *Raising awareness of stress at work in developing countries: a modern hazard in a traditional working environment*, World Health Organisation Protecting Workers Health Series No. 6, 2007 in EU-OSHA, *Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks*, Lussemburgo, 2014.
 - HSE, *Health and safety in the small to medium-sized enterprise. Psychosocial opportunities for intervention*, HSE Books, 2007.
 - ILO, *Code of Practice on workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon, Meeting of experts to develop a Code of Practice on Violence and Stress at Work in services: a Threat to Productivity and Decent Work*, Geneva, 2003.
 - ILO, *Creating Safe and Healthy Workplaces for All, Report prepared for the G20 Labour and Employment Ministerial Meeting held in Melbourne, Australia, 10-11 September 2014*, International Labour Office. - Geneva, 2014.
 - ILO, *Psychosocial Factors at Work: Recognition and Control. Occupational Safety and Health Series no:56*, International Labour Office, Geneva, 1986.
 - ILO, *Safety and health at work : a vision for sustainable prevention: XX World Congress on Safety and Health at Work 2014: Global Forum for Prevention, 24 - 27 August 2014, Frankfurt, Germany / International Labour Office. - Geneva, 2014.*
 - ILO, *The prevention of occupational diseases*, Ginevra, 2013.

- INAIL, *Disturbi psichici da stress lavoro correlato, l'andamento del fenomeno*, Direzione centrali e prestazioni, 2011.
- INAIL, *Valutazione e Gestione del Rischio Stress Lavoro-Correlato*, INAIL, 2011.
- INSERM, *Stress au travail et santé — Situation chez les independants — Expertise collective*, Les Editions INSERM, 2011 in EU-OSHA, *Priorities for occupational safety and health research in Europe: 2013-2020*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013.
- ISFOLS, *Osservatorio Isfols*, in *Osservatorio Isfols*, Guerini e Associati, 2012, 2, 4.
- ISPRA, *Linee guida per la valutazione del rischio da esposizione ad Agenti Chimici Pericolosi e ad Agenti Cancerogeni e Mutageni*, 2012, 17.
- ISTAT, *Rapporto annuale 2014. La situazione del Paese*, Roma, 2014
- IUPAC, *Glossary for Chemists of Terms used in Toxicology*, Pure Appl Chem, 1993, 65, 2003 2122.
- JAFFE D.T., *The healthy company. Research paradigms for personal and organizational health*, in SAUTER S.L., MURPHY L.R., editors. *Organizational risk factors for job stress*, Washington, APA, 1995, 13-39.
- JAMAL M., *Job Stress and Job Performance Controversy Revisited: An Empirical Examination in Two Countries*, in *International Journal of Stress Management*, 2007, 14, 2, 175-177.
- JOHNSON J.V., *Control, collectivity and the psychosocial work environment*, in SAUTER S.L., HURRELL J.J., COOPER JR. C.L. (eds.), *Job control and worker health*, England: Wiley & Sons, Chichester, 1989.
- JOHNSON J.V., HALL E.M., *Job strain, workplace social support and cardiovascular disease: A cross sectional study of a random sample of the Swedish working population*, in *Am J Public Health*, 1988, 78, 1336-42.
- JONGE J., BOSMA H., PETER R., SIEGRIST J., *Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: a large-scale cross-sectional study*, in *Social Science & Medicine*, 2000, 50, 1317-1327.
- KAHN R.L. e, BYOSIERE P.B., *Stress in organizations*, in DUNNETTE M.D. e HUGH L.M. (eds.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, CA: Consulting Psychologists Press, Palo Alto, 1992, 571-650.
- KARASEK A., *Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign*, in *Administrative Science Quarterly*, 1979, 24, 2, 285-308.
- KARASEK R.A. e THEORELL T., *Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*, Basic Books, New York, 1990.
- KARASEK R.A., *Control in the workplace and its health-related aspects*, in SAUTER S.L., HURRELL J.J., COOPER JR. C.L. (eds.), *Job control and worker health*, England: Wiley & Sons, Chichester, 1989. 129-159.

- KARASEK R.A., *Job Content Questionnaire and user's guide*. Lowell: University of Massachusetts. Lowell, Department of Work Environment. 1985.
- KARASEK R.A., *Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign*, in *Administrative Science Quarterly*, 1979, 24, 2, 285-308.
- KEARNS J., *Stress at work: the challenge of change*, in *BUPA series The Management of Health: 1 Stress and the City*, 1986.
- KELLOWAY E.K. e COOPER C.L., *Occupational health and safety in small and medium sized enterprises*. Edward Elgar Publishing, Cheltenham UK, 2011, 81-105,
- KERR R., MCHUGH M., MCCRORY M., *HSE Management Standards and stress-related work outcomes*, in *Occup Med*, 2009, 59, 574-579.
- KHATIBI A., ASADI H., HAMIDI M., *The Relationship between job stress and organizational commitment in National Olympic and Paralympic Academy*. *World Journal of Sport Sciences*, 2009, 2, 272–8.
- KIM H.C., MIN J.Y., MIN K.B., PARK S.G., *Job strain and the risk for occupational injury in small- to medium-sized manufacturing enterprises: A prospective study of 1,209 Korean employees*, in *American Journal of Industrial Medicine*, 2009,52, 4, 3, 22-30.
- KORKMAZ M., *The effects of leadership styles on organizational health*. *Educational Research Quarterly*, 2007, 30, 3, 23-55.
- KRAIMER M.L., WAYNE S.J., LIDEN R.C., SPARROWE R.T., *The role of job security in understanding the relationship between employee's perceptions of temporary workers and employee performance*, in *Journal of Applied Psychology*, 2005, 90: 389-398.
- L. ANGELINI, *La sicurezza del lavoro nell'ordinamento europeo*, in *Working papers di Olympus*, Olympus, 2013.
- LAI Y., SARIDAKIS G., BLACKBURN R., *Job stress in the United Kingdom: Are Small and Medium-Sized Enterprises and Large Enterprises Different?*, In *Stress & Health*, 2013.
- LAMBERT E. e PAOLINE E.A., *The influence of individual, job and organizational characteristics on correctional staff job stress, job satisfaction and organizational commitment*, in *Crim Justice Rev*, 2008, 33, 541–64.
- LAMONTAGNE A.D., KEEGEL T., LOUIE A.M., OSTRY A., LANDSBERGIS P.A., *A systematic review of the job-stress intervention evaluation literature, 1990–2005*, in *International Journal of Occupational Health*, 2007, 13, 268–280 in EU-OSHA, *Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks*, Lussemburgo, 2014.
- LANCIA F., *Strumenti per l'analisi dei testi. Introduzione all'uso di t-lab*, Faranco Angeli Edizioni, 2004.

- LAZARUS R.S. e FOLKMAN S., *Cognitive theories of stress and issue of circularity*, in Appley M.H. e Trumbull R., *Editors, Dynamics of stress, in Physiological, Psychological and Social Perspectives*, Plenum, New York, 1986, 63-80.
- LAZARUS R.S. e FOLKMAN S., *Stress, appraisal and coping*, Springer Publishing Company, New York, 1984.
- LAZARUS R.S. e LAUNIER R., *Stress-related transactions between person and environment*, in PERVIN L.A., LEWIS M., *Perspectives in Interactional Psychology*, 1978, 287-327.
- LAZARUS R.S., *Coping theory and research: Past, present, and future*, in *Psychosomatic Medicine*, 1993, 55, 234-247.
- LAZARUS R.S., *Emotion and Adaptation*, Oxford University Press New York: Plenum, New York, 1991.
- LAZARUS R.S., *Psychological Stress and the Coping Process*, McGraw-Hill, New York 1966.
- LAZARUS R.S., *Theory-based stress measurement*, in *Psychological Inquiry*, 1990, 1, 3-13.
- LAZARUS R.S., *Toward better research in stress and coping*, in *American Psychologist*, 2000, 55/6, 665-673.
- LEITNER K., RESCH M.G., *Do the effects of job stressors on health persist over time? A longitudinal study with observational stressor measures*, in *Journal Occupational Health Psychol* 2005.10, 1, 18-30.
- LEKA S. e COX T., *Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management*, in *Protecting Workers' Health Series NO 9*, WHO, Geneva, 2008.
- LEKA S. e COX T., *The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF*, I-WHO Publications, Nottingham, 2008.
- LEKA S., GRIFFITHS A., COX T., *Work organization and stress*, in *Protecting Workers' Health Series NO 3*, WHO, Geneva, 2003.
- LEKA S., JAIN A., *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview*, WHO, Geneva, 2010.
- LEVI L., *Stress and distress in response to psychosocial stimuli*. *Acta Medica Scandinavica*, 1972, 191, Supplement: 528.
- LEVI L., *Stress in Industry: Causes, Effects and Prevention*, in *Occupational Safety and Health Series no. 51*, ILO, Geneva, 1984.
- LEWIN K., *A dynamic theory of personality*, McGraw-Hill Book Company, Inc NY, 1935, in Giunti e Barbera (Tr.it) *Teoria dinamica della personalità*, Firenze, 1965.
- LEWIN K., *Field theory in social science*, New York: Harper, 1997.
- LEWINS A. e SILVER C., *Using software in qualitative research: A step-by-step guide*, London: Sage, 2007.

- LINDSTRÖM K., SCHREY K., AHONEN G., KALEVA S., *The Effects of Promoting Organizational Health and Worker Well-Being and Organizational Effectiveness in Small and Medium-Sized Enterprises*, in MURPHY R. e COOPER C., *Healthy and productive Work*. Taylor and Francis, London 2000.
- MAGNANI M. e MAJER V., *Rischio Stress Lavoro-Correlato*, Raffaello Cortina Editore, 2011, 90-126 in ADAPT, *Buone prassi e percorsi sperimentali per la salute e sicurezza dei giovani e delle donne nelle piccole imprese artigiane: un nuovo modello di formazione ed informazione dei lavoratori, alla luce dei nuovi rischi e del nuovo mercato del lavoro. Progetto di Ricerca. n. 2040, finanziato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (D.D. 189/2011)*, 2013.
- MAGNAVITA N., MAMMI F., ROCCIA K., VINCENTI F., *WOA: un questionario per la valutazione dell'organizzazione del lavoro. Traduzione e validazione della versione italiana*. *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia*, 2007, 29, 663-665.
- MAGNAVITA N., *Strumenti per la valutazione dei rischi psicosociali sul lavoro*, *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia*, 2008.
- MAGNAVITA N., *Un questionario per lo studio dei fattori di stress da lavoro*. Atti del 53° Congresso Nazionale della Società Italiana di Medicina del Lavoro, Stresa, 10-13 ott.1990. Monduzzi Editore, Bologna, 1990, 359-363.
- MARCIANÒ A., *Responsabilità civile e obblighi di sicurezza sul lavoro*, in *Lavoro e previdenza oggi*, 2011, 38, 1, 13-48.
- MARTIN A., SANDERSON K., SCOTT J., BROUGH P., *Promoting mental health in small-medium enterprises: An evaluation of the "Business in Mind" program*, in *BMC Public Health* 2009, 9, 239-247.
- MASCIOCCHI P., *Sicurezza sul lavoro: profili di responsabilità. Adempimenti, procedure, formulario*, Wolters Kluwer Italia, Milano, 2010.
- MCCORMICK E.J., JEANNERET P.R., MECHAM R.C., *A study of job characteristics and job dimensions as based on the Position Analysis Questionnaire (PAQ)*, in *Journal of Applied Psychology*, 1972, 56, 347- 367.
- MILLER D., LE BRETON-MILLER I., SCHOLNICK B., *Stewardship vs. Stagnation. An Empirical Comparison of Small Family and Non-Family Businesses*, in *Journal of Management Studies*, 2008, 45, 1, 51-78 in CENTRO STUDI UNIONCAMERE, *Rapporto Uniocamere 2014. Imprese, comunità e creazione di valore*, Unioncamere, 2014.
- MINISTERO DELLE ATTIVITÀ PRODUTTIVE, *Adeguamento alla disciplina comunitaria dei criteri di individuazione di piccole e medie imprese*, D. M.18 aprile 2005, in G. U. 12 ottobre 2005, n. 238.
- MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO, *Small Business Act. Le iniziative a sostegno delle micro, piccole e medie imprese adottate in Italia nel 2014*. Rapporto 2014, Roma, 2014.

- MITCHELL R.K., AGLE B.R., CHRISMAN J.J., SPENCE L.J., *Toward a Theory of Stakeholder Saliency in Family Firms*, in *Business Ethics Quarterly*, 2011, 21, 2, 235-255 in CENTRO STUDI UNIONCAMERE, *Rapporto Uniocamere 2014. Imprese, comunità e creazione di valore*, Unioncamere, 2014.
- MOSADEGHRAD A.M., FERLIE E., ROSENBERG D., *A study of relationship between job stress, quality of working life and turnover intention among hospital employees*, in *Health Serv Manag Res J.*, 2011, 24, 170–81.
- MOSCONI G., ALBINI E., SPADA S., ROMEO L., APOSTOLI P., *Position Paper sulla valutazione dello stress lavoro correlato*, Documento SIMLII, 2013.
- MOSCONI G., BARTOLUCCI G.B., APOSTOLI P., *Il ruolo del medico competente nella valutazione del rischio*, in *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia*, 2014, 36, 2, 69-77.
- MOSCONI G., BATTISTA G., BARTOLUCCI, APOSTOLI P., *Il ruolo del medico competente nella valutazione del rischio*, in *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia*, 2014, 36, 2, 69-77.
- MOSCONI G., STRAPPA V., SPADA M.S., *Metodo di vdr dello stress lavoro correlato nelle imprese di piccole dimensioni*, in *Giornale Italiano Di Medicina Del Lavoro Ed Ergonomia*, 2011, 33,3, Suppl 2, 338-339.
- MURPHY L.R., *Job stress research at NIOSH: 1972–2002*, in PERREWE P.L., GANSTER D.C. (ed.) *Historical and Current Perspectives on Stress and Health-Research*, in *Occupational Stress and Well-being*, Emerald Group Publishing Limited 2002, 2, 1-55.
- NANDA B.U., NARAYAN B.S., *Organizational health, stress and commitment during global financial crisis*, in *Indian Journal of Industrial Relations*, 2010, 46, 1.
- NARDELLA C., DEITINGER P., AIELLO A., *La rilevazione del rischio psicosociale: Rassegna di metodologia e strumenti di misura*, Fogli d'informazione ISPESL, 2007, 01-03, 45-53, in DEITINGER P., NARDELLA C., BENTIVENGA R., GHELLI M., PERSECHINO B., IAVICOLI S., *D.Lgs. 81/2008: conferme e novità in tema di stress correlato al lavoro*, in *G Ital Med Lav Erg*, 2009, 31, 2, 154-162.
- NARDELLA C., DEITINGER P., AIELLO A., *La rilevazione del rischio psicosociale: Rassegna di metodologia e strumenti di misura*, Fogli d'informazione ISPESL, 2007, 01-03, 45-53.
- NARDELLA C., DEITINGER P., AIELLO A., *La valutazione dello Stress Lavoro-correlato nelle micro e piccole imprese: uno studio di validazione dello strumento “CSL” (Checklist sullo Stress Lavoro-correlato)*, in *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia Suppl. B, Psicologia* 2011, 33, 3, 69-77.
- NARDELLA C., *Il modello “Valutazione dei rischi psicosociali” (VARP): una riflessione su indicatori, strumenti e interventi*, in *Verifica della metodologia di valutazione del rischio stress lavoro-correlato*, Edizioni Palinsesto, Roma, 2013 in CURZI Y., FABBRI T.M., NARDELLA C., *Lo stress lavoro-correlato: dalla*

valutazione alle misure organizzative di prevenzione, in Quaderni Fondazione Marco Biagi Saggi, 2013, 6.

- NATIONAL ACADEMY OF SCIENCES, *Risk Assessment in the Federal Government: managing the process*, National Academy Press, Washington, D.C., 1983, 17-31 in SIMLII, *Linee Guida per la formazione e l'accreditamento del medico del lavoro. La valutazione del rischio*, Maugeri Foundation Books, 2004, 9.
- NIOSH, *Stress at work*, 1999.
- NIOSH, *Stress...At Work Booklet*, DHHS (NIOSH) Publication 10, 1999.
- NORA, *A NORA report: State of the Sector Healthcare and Social Assistance*, DHHS (NIOSH) Publication 139, August, 2009.
- NORA, *The Changing Organization of Work and the Safety and Health of Working People*, DHHS (NIOSH) Publication 116, April, 2002.
- NUNIN R., *La prevenzione dello stress lavoro correlato Profili normativi e responsabilità del datore di lavoro*, EUT, 2012.
- NUNIN R., *La prevenzione dello stress lavoro correlato Profili normativi e responsabilità del datore di lavoro*, EUT, 2012.
- OECD, *Financing SMEs and Entrepreneurs*, 2014.
- OECD, *Live longer, work longer*, OECD, Paris, 2006.
- ONIONS C.T., FRIEDRICHSEN G.W.S., BURCHFIELD R.W., *The Oxford Dictionary of English Etymology*, Oxford: Oxford University Press, 1966.
- ORVIK A., AXELSSON R., *Organizational health in health organizations: towards a conceptualization*, in *Scandinavian of Caring Sciences Theoretical Studies*, 2012, 26, 4, 769-802.
- P. MASCIOCCHI, *Valutazione dei rischi e nuove procedure standardizzate*. Maggioli Editori, Santarcangelo di Romagna, 2013, 37-41.
- PANARI C., GUGLIELMI D., RICCI A., TABANELLI M.C., VIOLANTE F.S., *Assessing and improving health in the workplace: an integration of subjective and objective measures with the Stress Assessment and Research Toolkit (St.A.R.T.) method*, in *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 2012, 7, 18.
- PARKER S. e WALL T., *Job and work design: Organizing work to promote well-being and effectiveness*. Sage Publications, Thousand Oaks, CA, 1998.
- PELLEGRINO F., *Lo stress lavorativo nella scuola che cambia*. in L. Acanfora (a cura di) *Come logora insegnare*. Roma: Edizioni Magi, 2002.
- PERSANI M. e LEPORE M., *Il nuovo diritto sulla sicurezza sul lavoro*, UTET Giuridica, 2012, 423-437.
- PERVIN L.A., *Persons, situations, interactions: The history of a controversy and a discussion of theoretical models*, in *Academy of Management Review*, 1989, 14, 350-360.
- PETER R. e SIEGRIST J., *Chronic work stress, sickness absence, and hypertension in middle managers: general or specific sociological explanations?*, in *Social Science & Medicine*, 1997, 45, 1111-1120.

- PIETRANTONI L. e PRATI G., *Mediatori e moderatori nella ricerca psicosociale: una riflessione metodologica*, in *Psicologia Sociale*, 2008, 2, 325-335.
- PODSAKOFF N.P., LEPINE J.A., LEPINE M.A., *Differential challenge stressor-hindrances stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: A meta-analysis*, in *Journal of Applied Psychology*, 2007, 92, 438-454.
- PROSSER T., *Accounting for National and Sectoral Variance in the Implementation of European Social Partner 'Soft' Law: The Cases of the Implementation of the Telework and Work-Related Stress Agreement*, in *British Journal of Industrial Relations*, 2013.
- QUICK J.C., MURPHY L.R., HURRELL J.J., *Stress and well-being at work: assessments and interventions for occupational mental health*. Washington, DC: American Psychological Association, 1992.
- RIJK A.J., LE BLANC P.M., SCHAUFELI W.B., DE JONGE J., *Active coping and need for control as moderators of the job demand-control model: effects on burnout*, in *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 1998, 71, 1-18.
- ROMANO C., GULLINO A., BARACCO A., BASHO D., COGGIOLA M., GENOVA A., PERRELLI F., SONNINO A., PIRA E., *Rischio stress lavoro-correlato: esperienza di applicazione e validazione di un approccio valutativo basato su rilevazione di parametri soggettivi e focus group*, Atti 72° Congresso Nazionale SIMLII, 2009.
- SABANCI A., *The effect of teachers' stress on educational organizations' health*, in *International Journal of Business and Social Science*, 2011, 2, 11, 91-100.
- SAUTER S.L., HURRELL J.J., *Introduction*, in SAUTER S.L., HURRELL J.J., COOPER JR. C.L. (eds.), *Job control and worker health*, England: Wiley & Sons, Chichester, 1989.
- SAVAS A.C., TOPRAK E.M., *Mediation effect of job stress in the relationship between organizational health and job satisfaction*, in *Ocean Journal of Social Sciences*, 2013, 6, 1-11.
- SCHEUCH K., *Stress and resources at work in a changing society*, Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW, 1996, 95-109.
- SELYE H., *A syndrome produced by diverse noxious agents*, *Nature*, London, 1936, 138, 30-32.
- SELYE H., *Stress without di stress*, Philadelphia, PA: J.B. Lippincott Co, 1974.
- SELYE H., *The general adaptation syndrome and the diseases of adaptation*, in *Journal of Clinical Endocrinology e Metabolism*, 1946, 6, 117-184.
- Selye H., *The Stress of Life*, New York, McGraw-Hill, 1956.
- SELYE H., *The Stress of Life*, New York, McGraw-Hill, 1956.
- SHEREHIY B., KARWOWSKI W., MAREK T., *Risk factors for work-related muscular-skeletal disorders in the nursing profession: A review*. *Ergonomia IJE and HF*. 2004, 26, 1, 19-47 in SIMLII, *Linee Guida per la formazione e*

l'accreditamento del medico del lavoro. Valutazione, prevenzione e correzione degli effetti dello stress da lavoro, Maugeri Foundation Books, 2006.

- SIEGRIST J., *A Theory of Occupational Stress*, in J. Dunham, (eds.), *Stress in the Workplace. Past, Present and Future*, Whurr Publishers, London, 2000, 63-66.
- SIEGRIST J., *Adverse health effects of effort-reward imbalance at work: theory, empirical support and implications for prevention*, in COOPER C.L. (eds.), *Theories of Organizational Stress*, Oxford University Press, Oxford, 1998, 190-204.
- SIEGRIST J., *Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions*, in *Occupational Health Psychol*, 1996 1:27-41.
- SIEGRIST J., PETER R., JUNGE A., CREMER P., SEIDEL D., *Low status control, high effort at work and ischemic heart disease: prospective evidence from blue-collar men*, in *Social Science and Medicine*, 1990, 31, 1127-1134.
- SIEGRIST J., PETER R., *Measuring effort-reward imbalance at work: guidelines*, Du'sseldorf:Heinrich Heine University,1996.
- SIEGRIST J., STARKE D., CHANDOLA T., GODIN I., MARMOT M., NIEDHAMMER I., PETER R., *The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons*, in *Social Science & Medicine*, 2004, 58, 1483-1499.
- SIEGRIST R., PETER R., CREMER P., SEIDEL D., *Chronic work-stress is associated with atherogenic lipids and elevated fibrinogen in middle aged men*, *Journal Intern Med*, 1997, 242, 149-156.
- SIMLII, *Documento di consenso sulla prevenzione e correzione degli effetti nocivi dello stress lavoro correlato*, 2005.
- SIMLII, *Linee Guida per la formazione e l'accreditamento del medico del lavoro. Valutazione, prevenzione e correzione degli effetti dello stress da lavoro*, Maugeri Foundation Books, 2006, 21.
- SIMLII, *Linee Guida per la formazione e l'accreditamento del medico del lavoro. La valutazione del rischio*, Maugeri Foundation Books, 2004,9.
- SIMLII, *Programma di mandato della Società Italiana di Medicina del Lavoro ed Igiene Industriale 2011-2014*, SIMLII 2011.
- SIMONS S., *Workplace bullying experienced by Massachusetts registered nurses and the relationship to intention to leave the organization*, in *Adv Nurs Sci* 2008, 31, 48-59 in ADAPT, *Buone prassi e percorsi sperimentali per la salute e sicurezza dei giovani e delle donne nelle piccole imprese artigiane: un nuovo modello di formazione ed informazione dei lavoratori, alla luce dei nuovi rischi e del nuovo mercato del lavoro. Progetto di Ricerca. n. 2040, finanziato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (D.D. 189/2011)*, 2013.
- SPADA M.S., BRAIBANTI P., CAFFI A., RAMPONI R., STRAPPA V., MOSCONI G., *Valutazione del rischio stress lavoro-correlato nelle imprese panificatrici afferenti all'Aspan di Bergamo*, in *Giornale Italiano Di Medicina Del Lavoro Ed Ergonomia*, 2011, 33,3, Suppl 2, 381-382.

- SPADA M.S., CAFFI A., RAMPONI R., MOSCONI G., *Valutazione del rischio stress lavoro-correlato nelle imprese edili afferenti al CPT di Bergamo*, in *Giornale Italiano Di Medicina Del Lavoro Ed Ergonomia*, 2011, 33,3, Suppl 2, 382-384.
- SPECTOR P.E., DWYER D.J., JEX S.M., *Relation of job stressors to affective, health, and performance outcomes: A comparison of multiple data sources*, in *Journal of Applied Psychology*, 1988, 73, 11–19.
- SPIELBERGER C.D., *State-Trait Anger Expression Inventory*. Orlando, FL: Psychological Assessment Resources, 1991.
- SPIELBERGER C.D., *The nature and measurement of anxiety*, in SPIELBERGER C.D., DIAZ-GUERRERO R. (eds), *Cross-Cultural Anxiety*. Hemisphere, Washington DC, 1976.
- SULLIVAN S.E., BAGHAT R.S., *Organizational stress, job satisfaction, and job performance: where do we go from here?*, in *Journal of Management*, 1992, 18, 353– 75.
- SUTHERLAND V. e COOPER C.L., *Sources of Work Stress*, in Hurrell, Murphy, Sauter and Cooper, *Occupational Stress: Issues and Developments in Research*, London, 1988.
- SUTHERLAND V., COOPER C.L., *Understanding stress a psychological perspective for health professionals*, London: Chapman and Hall Publishing, 1990.
- Sverke M., Hellgren J., Nan Swall K., *No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences*, in *Journal of Occupational Health Psychology*, 2002, 7, 242–264.
- SYMONDS C.P., *Use and abuse of the term flying stress*, in *Air Ministry, Psychological Disorders in Flying Personnel of the Royal Air Force, Investigated during the War*, HMSO, London, 1947.
- TABANELLI M.C., DEPOLO M., COOKE R.M.T., SARCHIELLI G., BONFIGLIOLI R., MATTIOLI S., VIOLANTE F.S., *Available instruments for measurement of psychosocial factors in the work environment*, in *Int Arch Occup Environ Health* 2008,82,1-12.
- TASHO W., JORDON J., ROBERTSON I., *Case study: establishing the business case for investing in stress prevention activities and evaluating their impact on sickness absence levels*, Health and Safety Executive, 2005 in EU-OSHA, *Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks*, Lussemburgo, 2014.
- THEORELL T., *Fighting for and losing or gaining control in life*, in *Acta Physiologica Scandinavica*, 1997, 161, Suppl. 640, 107-111.
- TIRABOSCHI M. e FANTINI L., *Il testo unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (D.Lgs. n.106/2009)*, Giuffrè Editore, 2009, 586-588..
- VAN LAAR D., EDWARDS J.A., EASTON S., *The work-related quality of life scale for healthcare workers*, *J Adv Nurs*, 2007, 60, 325-333 in ADAPT, *Buone prassi e*

percorsi sperimentali per la salute e sicurezza dei giovani e delle donne nelle piccole imprese artigiane: un nuovo modello di formazione ed informazione dei lavoratori, alla luce dei nuovi rischi e del nuovo mercato del lavoro. Progetto di Ricerca. n. 2040, finanziato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (D.D. 189/2011), 2013.

- VANISHREE P., *Impact of Role Ambiguity, Role Conflict and Role Overload on Job Stress in Small and Medium Scale Industries*, in *Research Journal of Management Sciences*, 2014, 3, 1, 10-13
- VENZA G., CASCIO G., LO PRESTI C., *La salute organizzativa nei contesti sanitari: Un'esperienza di ricerca-intervento*, in *Giornale di Psicologia*, 2011, 5, 1,2, 40-49
- WARREN J., *The role of performance measurement in economic development*, May 2005, AngelouEconomics.
- WAY M. e MACNEIL M., *Organizational Characteristics and their effect on health*, *Nurs Econ* 2006, 24, 67-76 in ADAPT, *Buone prassi e percorsi sperimentali per la salute e sicurezza dei giovani e delle donne nelle piccole imprese artigiane: un nuovo modello di formazione ed informazione dei lavoratori, alla luce dei nuovi rischi e del nuovo mercato del lavoro. Progetto di Ricerca. n. 2040, finanziato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (D.D. 189/2011), 2013.*
- WYMENGA P., SPANIKOVA V., BARKER A., KONINGS J., CANTON E., *EU SMEs in 2012: at the crossroads. Annual report on small and medium-sized enterprises in the EU*, 2011/12, Rotterdam, 2012.
- WYMENGA P., SPANIKOVA V., DERBYSHIRE J., BARKER A., *Are EU SMEs recovering from the crisis? Annual report on EU small and medium sized enterprises 2010/2011*, Rotterdam, Cambridge, 2011.
- ZEIDNER M. e ENDLER N.S., *Handbook of Coping*. John Wiley e Sons, New York, 1996.

Appendice

Elenco

Appendice 1. Report finale esemplificativo della valutazione rischio stress lavoro correlato del settore edile.

Appendice 2. Report finale esemplificativo della valutazione rischio stress lavoro correlato del settore edile.

Appendice 3. Report finale esemplificativo della valutazione rischio stress lavoro correlato del settore panificazione.

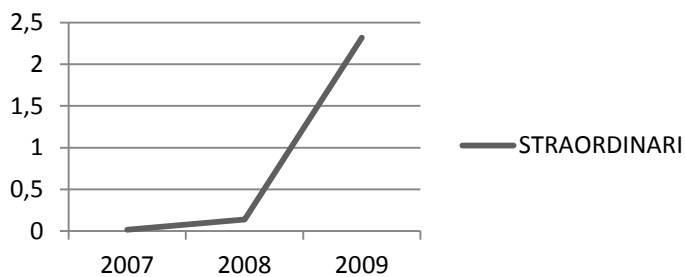
Appendice 4. Report finale esemplificativo della valutazione rischio stress lavoro correlato del settore panificazione.

Appendice 1. Report finale esemplificativo della valutazione rischio stress lavoro correlato del settore edile

NOME AZIENDA	
CARATTERISTICHE E SPECIFICITA' DELL'IMPRESA	
DIMENSIONE VALUTATA	VALUTAZIONE E COMMENTO
TIPOLOGIA DELL'ATTIVITA' SVOLTA	L'azienda dichiara che le principali tipologie dell'attività svolta riguardano: <ul style="list-style-type: none"> • costruzioni civili ex novo; • ristrutturazioni; • costruzioni industriali; • opere di urbanizzazione e stradali; • impiantisti; • rifinitori; • altro.
PRINCIPALE MODALITA' CONTRATTUALE	Le principali modalità contrattuali che contraddistinguono le attività dell'azienda risultano essere l'appalto ed il subappalto.
DATI DELLE RISORSE UMANE	
DIPENDENTI (DATI GENERALI)	L'età media dei dipendenti è di 42 anni; Sono presenti 3 lavoratori stranieri e nessun lavoratore invalido. L'età media dei lavoratori in forza all'interno delle 49 imprese che hanno risposto al questionario è di 38 anni (37,97). I lavoratori stranieri, in media, risultano essere 3 (3,06) per ogni azienda, mentre quelli invalidi non raggiungono l'unità per azienda (0,24).
DIPENDENTI SUDDIVISI PER MANSIONE	I 27 dipendenti dell'impresa si distribuiscono nelle seguenti mansioni: <ul style="list-style-type: none"> • amministrativi n.1 dipendenti maschi e n.5 dipendenti femmine; • tecnici n. 3 dipendenti maschi; • capicantiere n. 5 dipendenti maschi; • muratori n. 5 dipendenti maschi; • carpentieri n. 0 dipendenti maschi; • manovali n. 2 dipendenti maschi; • gruisti/autisti n. 5 dipendenti maschi.

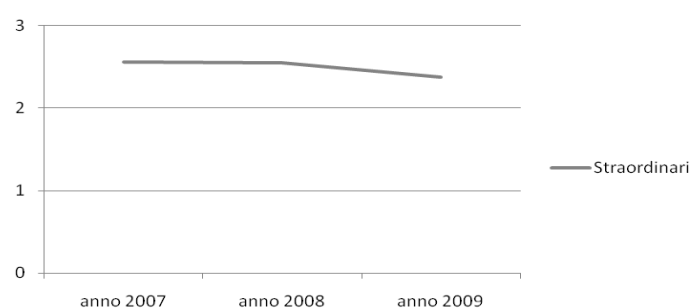
<p>TURNOVER</p>	<p>Il tasso di turnover relativo al triennio considerato è pari a zero. Tale dato contrasta con l'andamento dell'intero campione analizzato, nella direzione di confermare la coesione dell'azienda anche nel triennio considerato, caratterizzato per la maggior parte delle imprese del settore dalla crisi economica.</p> <div data-bbox="587 412 1310 788" data-label="Figure"> <table border="1"> <caption>Turnover</caption> <thead> <tr> <th>Anno</th> <th>Turnover</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>anno 2007</td> <td>3.5</td> </tr> <tr> <td>anno 2008</td> <td>5.5</td> </tr> <tr> <td>anno 2009</td> <td>3.0</td> </tr> </tbody> </table> </div>	Anno	Turnover	anno 2007	3.5	anno 2008	5.5	anno 2009	3.0								
Anno	Turnover																
anno 2007	3.5																
anno 2008	5.5																
anno 2009	3.0																
<p>ASSENTEISMO</p>	<div data-bbox="587 860 1299 1227" data-label="Figure"> <table border="1"> <caption>ASSENTEISMO</caption> <thead> <tr> <th>Anno</th> <th>ASSENTEISMO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2007</td> <td>1.7</td> </tr> <tr> <td>2008</td> <td>1.8</td> </tr> <tr> <td>2009</td> <td>0.9</td> </tr> </tbody> </table> </div> <p>Il tasso di assenteismo nel triennio considerato subisce un forte calo nell'anno 2009. Tale dato è in linea con la media del totale delle imprese considerate che, come illustrato nel grafico seguente, dimostra un trend in netto calo.</p> <div data-bbox="587 1348 1310 1715" data-label="Figure"> <table border="1"> <caption>Assenteismo</caption> <thead> <tr> <th>Anno</th> <th>Assenteismo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>anno 2007</td> <td>5.8</td> </tr> <tr> <td>anno 2008</td> <td>2.0</td> </tr> <tr> <td>anno 2009</td> <td>2.0</td> </tr> </tbody> </table> </div>	Anno	ASSENTEISMO	2007	1.7	2008	1.8	2009	0.9	Anno	Assenteismo	anno 2007	5.8	anno 2008	2.0	anno 2009	2.0
Anno	ASSENTEISMO																
2007	1.7																
2008	1.8																
2009	0.9																
Anno	Assenteismo																
anno 2007	5.8																
anno 2008	2.0																
anno 2009	2.0																
<p>STRAORDINARI</p>																	

STRAORDINARI



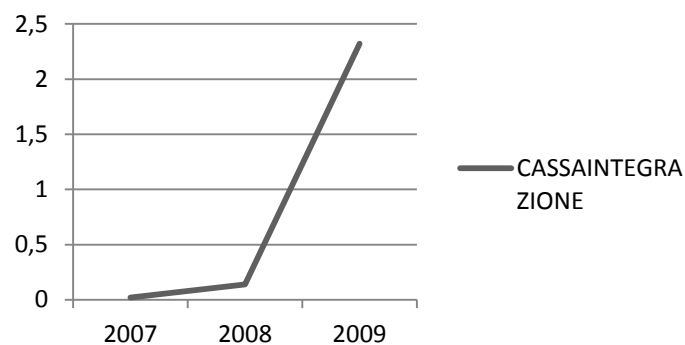
Il trend delle ore di straordinario, considerato sul totale delle ore lavorate, mostra un andamento in netto calo. Tale dato è in linea con la media degli straordinari registrati nel totale delle imprese aderenti al progetto (si veda il grafico seguente).

Straordinari



CASSAINTEGRAZIONE

CASSAINTEGRAZIONE



Il grafico mostra un lieve aumento del numero di ore di cassaintegrazione nell'anno 2008 ed un picco raggiunto nell'anno 2009 con 1184 ore di cassa integrazione su 50834 ore totali lavorate. Rispetto alla media delle ore totali di cassaintegrazione dell'intero campione considerato l'azienda mostra un trend perfettamente in linea con l'andamento globale. (si veda il seguente grafico).

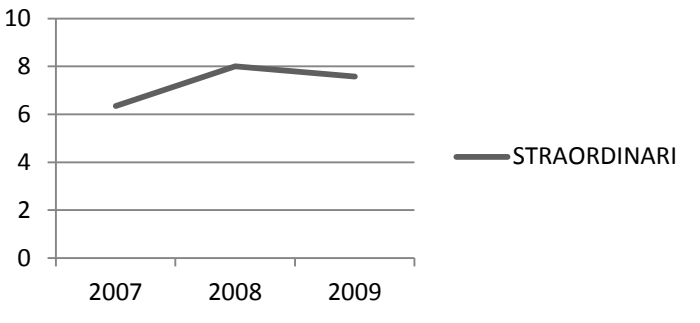
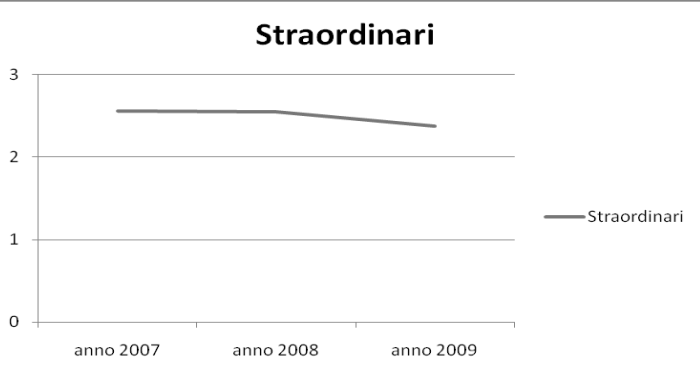
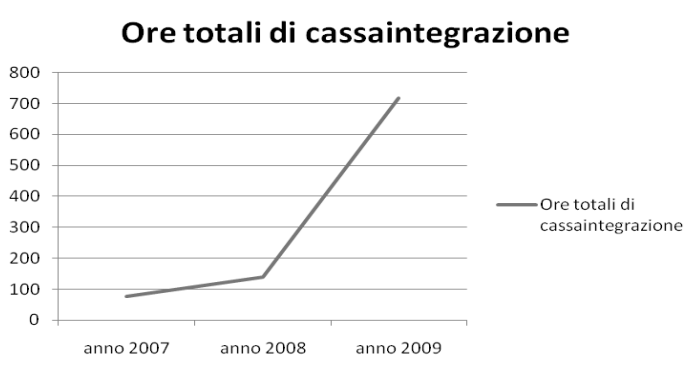
	<p style="text-align: center;">Ore totali di cassaintegrazione</p> <table border="1"> <caption>Ore totali di cassaintegrazione</caption> <thead> <tr> <th>Anno</th> <th>Ore totali di cassaintegrazione</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>anno 2007</td> <td>~100</td> </tr> <tr> <td>anno 2008</td> <td>~150</td> </tr> <tr> <td>anno 2009</td> <td>~720</td> </tr> </tbody> </table>	Anno	Ore totali di cassaintegrazione	anno 2007	~100	anno 2008	~150	anno 2009	~720												
Anno	Ore totali di cassaintegrazione																				
anno 2007	~100																				
anno 2008	~150																				
anno 2009	~720																				
<p>TIPOLOGIA DEI RAPPORTI DI LAVORO</p>	<p>ANNO 2007: Contratto a tempo indeterminato: n. 34 dipendenti Contratto a tempo determinato: n. 1 dipendenti Contratto interinale: n.0 dipendenti Altre tipologie contrattuali: n. 0 dipendenti</p> <p>ANNO 2008: Contratto a tempo indeterminato: n. 30 dipendenti Contratto a tempo determinato: n. 2 dipendenti Contratto interinale: n.0 dipendenti Altre tipologie contrattuali: n. 0 dipendenti</p> <p>ANNO 2009: Contratto a tempo indeterminato: n. 25 dipendenti Contratto a tempo determinato: n. 2dipendenti Contratto interinale: n.0 dipendenti Altre tipologie contrattuali: n. 0 dipendenti</p> <p>Dai dati relativi al triennio considerato si evince la presenza di un'alta percentuale di contratti a tempo indeterminato per i lavoratori di questa azienda, in linea con la tendenza mostrata dall'analisi dell'intero campione (si veda il grafico sottostante).</p> <table border="1"> <caption>Dati per il grafico a barre</caption> <thead> <tr> <th>Tipologia</th> <th>anno 2007</th> <th>anno 2008</th> <th>anno 2009</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Indeterminato</td> <td>34</td> <td>30</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>Determinato</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Interinale</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Altro</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Tipologia	anno 2007	anno 2008	anno 2009	Indeterminato	34	30	25	Determinato	1	2	2	Interinale	0	0	0	Altro	0	0	0
Tipologia	anno 2007	anno 2008	anno 2009																		
Indeterminato	34	30	25																		
Determinato	1	2	2																		
Interinale	0	0	0																		
Altro	0	0	0																		
DATI DELLA SORVEGLIANZA SANITARIA																					
<p>GRAVI EPISODI COMPORTAMENTALI (2007-2009)</p>	<p>L'azienda non segnala la presenza di alcun grave episodio comportamentale.</p>																				
<p>EPISODI CONFLITTUALI (2007-2009)</p>	<p>L'azienda non dichiara la presenza di alcun episodio conflittuale.</p>																				
<p>INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI (2007-2009)</p>	<p>L'azienda segnala la presenza di n.4 infortuni sul lavoro e di 0 malattie professionali riconosciute. Il numero medio degli infortuni nel campione analizzato è di 3 per ogni azienda (3,22); le malattie professionali segnalate non raggiungono l'unità per impresa (0,89). Anche se in media il numero di richieste di</p>																				

	visite mediche straordinarie non raggiunge l'unità per azienda (0,24) si segnala il coinvolgimento di sole quattro imprese edili, entro due delle quali, in particolare, vengono registrate rispettivamente 6 e 4 richieste di visite mediche straordinarie. Non significativo è il numero di segnalazioni agli enti preposti: solo tre imprese, infatti, risultano protagoniste di tali segnalazioni, rispettivamente per 4, 3 e 1 caso.
STILI DI VITA (2007-2009)	L'azienda non dichiara nei suoi dipendenti il consumo di bevande alcoliche e segnala l'uso di sigarette. Non segnala alcun utilizzo di sostanze stupefacenti da parte dei lavoratori.
CONTENUTO DEL LAVORO	
VALUTAZIONE RISCHI CARICO DI LAVORO	La percezione del rischio stress lavoro correlato relativo al carico di lavoro viene descritto dall'azienda come: <ul style="list-style-type: none"> • MEDIO BASSO relativamente al RISCHIO FISICO; • MEDIO BASSO relativamente al RISCHIO COGNITIVO; • MEDIO BASSO relativamente al RISCHIO EMOTIVO.
VALUTAZIONE RISCHI RITMI DI LAVORO	La percezione del rischio stress lavoro correlato relativo ai ritmi di lavoro viene descritto dall'azienda come: <ul style="list-style-type: none"> • MEDIO relativamente a ELEVATI RITMI DI LAVORO; • MEDIO relativamente al RITMO DI LAVORO LIBERO O PREDETERMINATO; • MEDIO relativamente alle VARIAZIONI IMPREVEDIBILI DELLA QUANTITA' DI LAVORO.
VALUTAZIONE RISCHI ORARIO DI LAVORO	La percezione del rischio stress lavoro correlato relativo all'orario di lavoro viene descritto dall'azienda come: <ul style="list-style-type: none"> • MEDIO relativamente all'ORARIO LAVORATIVO SUPERIORE ALLE 8 ORE; • MEDIO relativamente all'ORARIO DI LAVORO RIGIDO (NON FLESSIBILE); • MEDIO BASSO relativamente alle PAUSE DI LAVORO NON DEFINITE; • MEDIO BASSO relativamente alla PRESENZA DI LAVORO A TURNI; • BASSO relativamente alla PRESENZA DI LAVORO NOTTURNO; • BASSO relativamente agli SPOSTAMENTI CON PERMANENZA FUORI CASA.
VALUTAZIONE RISCHI QUALITA' DEL LAVORO	La percezione del rischio stress lavoro correlato relativo alla qualità del lavoro viene descritto dall'azienda come: <ul style="list-style-type: none"> • MEDIO BASSO relativamente alla MONOTONIA; • BASSO relativamente alla RIPETITIVITA'; • BASSO relativamente alla FRAMMENTAZIONE; • MEDIO relativamente all'OPPORTUNITA' DI ACQUISIRE NUOVE COMPETENZE; • MEDIO BASSO relativamente alla RIGIDITA' DI NORME E PROCEDURE.
VALUTAZIONE RISCHI AUTONOMIA DEL LAVORO	La percezione del rischio stress lavoro correlato relativo all'autonomia del lavoro viene descritto dall'azienda come: <ul style="list-style-type: none"> • MEDIO BASSO per la possibilità di DECIDERE L'ORDINE DI ESECUZIONE DEI COMPITI; • MEDIO BASSO per il fatto che IL LAVORO DIPENDA DA COMPITI PRECEDENTEMENTE SVOLTI DA ALTRI; • MEDIO relativamente ad UNA SUFFICIENTE AUTONOMIA; • MEDIO per la DIFFUSIONE DELLE INFORMAZIONI SULLE DECISIONI AZIENDALI; • MEDIO per i MARGINI DI AUTONOMIA E CONTROLLO;

	<ul style="list-style-type: none"> • MEDIO per i MARGINI DI PARTECIPAZIONE AL PROCESSO DECISIONALE.
TRASFERTE E PAUSE	<p>L'azienda dichiara che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è presente la possibilità di effettuare la pausa pranzo in un luogo adeguato; • è presente la possibilità di raggiungere il posto di lavoro con i mezzi pubblici; • le trasferte si effettuano in provincia; • le trasferte si effettuano fuori dalla provincia; • è presente la necessità di pernottamenti fuori casa. <p>La complessità delle tipologie di attività svolte dall'azienda si rispecchia nella disponibilità da parte dei lavoratori alla gestione efficiente di ritmi e carichi, anche quando questi richiedono trasferte o turnazioni.</p> <p>Si rimanda alla valutazione del DL un'adeguata interfaccia casa-lavoro per i dipendenti che maggiormente sono coinvolti in tali attività.</p>
CONTESTO DEL LAVORO	
CULTURA ORGANIZZATIVA	<p>L'azienda dichiara che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è presente un organigramma aziendale; • l'azienda è certificata qualità; • sono presenti procedure aziendali; • le procedure aziendali sono diffuse ai lavoratori; • sono presenti obiettivi aziendali; • gli obiettivi aziendali sono diffusi ai lavoratori; • si effettuano riunioni ed incontri con i lavoratori; • è presente un piano formativo per lo sviluppo professionale dei lavoratori; • esistono rapporti con le organizzazioni sindacali.
FORMAZIONE (2007-2009)	<p>L'azienda dispone di un piano di corsi formativi sia relativi alle tematiche indicate dall'obbligo di legge che ad altre più specifiche caratterizzanti l'attività svolta.</p>
RUOLI NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE	<p>L'azienda dichiara che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • i lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale; • i ruoli sono chiaramente definiti; • esiste un'analisi di compiti, responsabilità e competenze di ruolo; • vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone.
RAPPORTO DI LAVORO ED EVOLUZIONE DELLA CARRIERA	<p>L'azienda dichiara che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • non sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera; • non esistono sistemi premianti correlati al raggiungimento degli obiettivi; • esiste una procedura formalizzata di valutazione del personale; • esiste una procedura formalizzata di selezione per il personale.
IN SINTESI	
<p>A conclusione della valutazione del rischio stress lavoro correlato è possibile dichiarare che non emergono criticità tali da rendere necessarie azioni correttive.</p> <p>Si segnalano alcune aree di miglioramento relative al tema dell'interfaccia casa-lavoro, rispetto alla quale si rimanda all'azienda l'importanza di considerare ritmi e carico di lavoro nella gestione delle attività lavorative.</p>	

Appendice 2. Report finale esemplificativo della valutazione rischio stress lavoro correlato del settore edile

NOME AZIENDA									
CARATTERISTICHE E SPECIFICITA' DELL'IMPRESA									
DIMENSIONE VALUTATA	VALUTAZIONE E COMMENTO								
PRINCIPALE MODALITA' CONTRATTUALE	Le principali modalità contrattuali che contraddistinguono le attività dell'azienda risultano essere l'appalto ed il subappalto.								
DATI DELLE RISORSE UMANE									
DIPENDENTI (DATI GENERALI)	L'età media dei dipendenti è di 23 anni; è presente un lavoratore straniero. Non è presente alcun lavoratore invalido. L'età media dei lavoratori in forza all'interno delle 49 imprese che hanno risposto al questionario è di 38 anni (37,97). I lavoratori stranieri, in media, risultano essere 3 (3,06) per ogni azienda, mentre quelli invalidi non raggiungono l'unità per azienda (0,24).								
DIPENDENTI SUDDIVISI PER MANSIONE	I 3 dipendenti dell'impresa si distribuiscono nelle seguenti mansioni: <ul style="list-style-type: none"> • Amministrativi; • Manovali. 								
TURNOVER	L'azienda dichiara un tasso di turnover pari a zero; di seguito si riporta il grafico relativo all'andamento del turnover nel totale delle imprese facenti parte del campione analizzato. <div style="text-align: center;"> <table border="1"> <caption>Turnover</caption> <thead> <tr> <th>Anno</th> <th>Turnover</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>anno 2007</td> <td>3,5</td> </tr> <tr> <td>anno 2008</td> <td>5,5</td> </tr> <tr> <td>anno 2009</td> <td>3,0</td> </tr> </tbody> </table> </div>	Anno	Turnover	anno 2007	3,5	anno 2008	5,5	anno 2009	3,0
Anno	Turnover								
anno 2007	3,5								
anno 2008	5,5								
anno 2009	3,0								
ASSENTEISMO	L'azienda dichiara un tasso di assenteismo pari a zero: tale dato suggerisce la proposta per il DI di una valutazione approfondita di tale aspetto che tenga conto delle piccole dimensioni dell'impresa e della possibilità per i propri dipendenti di assentarsi dal lavoro. Di seguito si riporta il grafico relativo al trend dell'assenteismo nei valori medi registrati nell'intero campione analizzato. <div style="text-align: center;"> <table border="1"> <caption>Assenteismo</caption> <thead> <tr> <th>Anno</th> <th>Assenteismo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>anno 2007</td> <td>5,8</td> </tr> <tr> <td>anno 2008</td> <td>2,0</td> </tr> <tr> <td>anno 2009</td> <td>2,0</td> </tr> </tbody> </table> </div>	Anno	Assenteismo	anno 2007	5,8	anno 2008	2,0	anno 2009	2,0
Anno	Assenteismo								
anno 2007	5,8								
anno 2008	2,0								
anno 2009	2,0								

<p>STRAORDINARI</p>	<div style="text-align: center;"> <h3>STRAORDINARI</h3>  <table border="1"> <caption>Data for STRAORDINARI (2007-2009)</caption> <thead> <tr> <th>Anno</th> <th>STRAORDINARI</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2007</td> <td>6.5</td> </tr> <tr> <td>2008</td> <td>8.0</td> </tr> <tr> <td>2009</td> <td>7.5</td> </tr> </tbody> </table> </div> <p>Il trend delle ore di straordinario, considerato sul totale delle ore lavorate, mostra un andamento in calo, ad eccezione per un picco registrato nell'anno 2008. Tale dato è in linea con la media degli straordinari registrati nel totale delle imprese aderenti al progetto (si veda il grafico seguente).</p> <div style="text-align: center;"> <h3>Straordinari</h3>  <table border="1"> <caption>Data for Straordinari (2007-2009)</caption> <thead> <tr> <th>Anno</th> <th>Straordinari</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>anno 2007</td> <td>2.5</td> </tr> <tr> <td>anno 2008</td> <td>2.5</td> </tr> <tr> <td>anno 2009</td> <td>2.3</td> </tr> </tbody> </table> </div>	Anno	STRAORDINARI	2007	6.5	2008	8.0	2009	7.5	Anno	Straordinari	anno 2007	2.5	anno 2008	2.5	anno 2009	2.3
Anno	STRAORDINARI																
2007	6.5																
2008	8.0																
2009	7.5																
Anno	Straordinari																
anno 2007	2.5																
anno 2008	2.5																
anno 2009	2.3																
<p>CASSAINTEGRAZIONE</p>	<p>L'azienda dichiara di aver ricorso alla cassaintegrazione solo nell'anno 2007 del triennio considerato, per un totale di 307 ore e coinvolgendo due dipendenti. Di seguito il grafico relativo all'andamento del tren di cassaintegrazione nell'intero campione.</p> <div style="text-align: center;"> <h3>Ore totali di cassaintegrazione</h3>  <table border="1"> <caption>Data for Ore totali di cassaintegrazione (2007-2009)</caption> <thead> <tr> <th>Anno</th> <th>Ore totali di cassaintegrazione</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>anno 2007</td> <td>80</td> </tr> <tr> <td>anno 2008</td> <td>150</td> </tr> <tr> <td>anno 2009</td> <td>700</td> </tr> </tbody> </table> </div>	Anno	Ore totali di cassaintegrazione	anno 2007	80	anno 2008	150	anno 2009	700								
Anno	Ore totali di cassaintegrazione																
anno 2007	80																
anno 2008	150																
anno 2009	700																
<p>TIPOLOGIA DEI RAPPORTI DI LAVORO</p>	<p>L'azienda dichiara per la maggior parte dei propri dipendenti la presenza di contratti di lavoro a tempo indeterminato e determinato, in linea con la tendenza registrata nell'intero campione, di cui si riporta il grafico seguente.</p>																

	 <table border="1"> <caption>Data from the bar chart</caption> <thead> <tr> <th>Categoria</th> <th>anno 2007</th> <th>anno 2008</th> <th>anno 2009</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Indeterminato</td> <td>12.5</td> <td>12.0</td> <td>12.5</td> </tr> <tr> <td>Determinato</td> <td>1.0</td> <td>1.5</td> <td>1.0</td> </tr> <tr> <td>Interinale</td> <td>0.5</td> <td>0.5</td> <td>0.5</td> </tr> <tr> <td>Altro</td> <td>0.5</td> <td>0.5</td> <td>0.5</td> </tr> </tbody> </table>	Categoria	anno 2007	anno 2008	anno 2009	Indeterminato	12.5	12.0	12.5	Determinato	1.0	1.5	1.0	Interinale	0.5	0.5	0.5	Altro	0.5	0.5	0.5
Categoria	anno 2007	anno 2008	anno 2009																		
Indeterminato	12.5	12.0	12.5																		
Determinato	1.0	1.5	1.0																		
Interinale	0.5	0.5	0.5																		
Altro	0.5	0.5	0.5																		
DATI DELLA SORVEGLIANZA SANITARIA																					
GRAVI EPISODI COMPORTAMENTALI (2007-2009)	L'azienda non segnala la presenza di alcun grave episodio comportamentale.																				
EPISODI CONFLITTUALI (2007-2009)	<p>L'azienda esclude la presenza di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • lamentele da parte dei lavoratori; • situazioni di conflitto interpersonale; • sanzioni disciplinari; • segnalazioni agli enti preposti; • scioperi. 																				
INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI (2007-2009)	<p>L'azienda esclude la presenza di infortuni sul lavoro, di malattie professionali riconosciute e di segnalazioni agli enti preposti.</p> <p>Il numero medio degli infortuni nel campione analizzato è di 3 per ogni azienda (3,22); le malattie professionali segnalate non raggiungono l'unità per impresa (0,89). Anche se in media il numero di richieste di visite mediche straordinarie non raggiunge l'unità per azienda (0,24) si segnala il coinvolgimento di sole quattro imprese edili, entro due delle quali, in particolare, vengono registrate rispettivamente 6 e 4 richieste di visite mediche straordinarie. Non significativo è il numero di segnalazioni agli enti preposti: solo tre imprese, infatti, risultano protagoniste di tali segnalazioni, rispettivamente per 4, 3 e 1 caso.</p>																				
STILI DI VITA (2007-2009)	L'azienda esclude nei suoi dipendenti il consumo di bevande alcoliche, l'uso di sigarette e l'utilizzo di sostanze stupefacenti.																				
CONTENUTO DEL LAVORO																					
VALUTAZIONE RISCHI CARICO DI LAVORO	L'azienda non esprime alcun giudizio in merito a tale aspetto.																				
VALUTAZIONE RISCHI RITMI DI LAVORO	L'azienda non esprime alcun giudizio in merito a tale aspetto.																				
VALUTAZIONE RISCHI ORARIO DI LAVORO	<p>La percezione del rischio stress lavoro correlato relativo all'orario di lavoro viene descritto dall'azienda come:</p> <ul style="list-style-type: none"> • MEDIO relativamente all'ORARIO LAVORATIVO SUPERIORE ALLE 8 ORE; • BASSO relativamente all'ORARIO DI LAVORO RIGIDO (NON FLESSIBILE); • BASSO relativamente alle PAUSE DI LAVORO NON DEFINITE; • BASSO relativamente alla PRESENZA DI LAVORO A TURNI; • BASSO relativamente alla PRESENZA DI LAVORO NOTTURNO; • MEDIO relativamente agli SPOSTAMENTI CON PERMANENZA FUORI CASA. 																				
VALUTAZIONE RISCHI	La percezione del rischio stress lavoro correlato relativo alla qualità del																				

QUALITA' DEL LAVORO	<p>lavoro viene descritto dall'azienda come:</p> <ul style="list-style-type: none"> • BASSO relativamente alla MONOTONIA; • BASSO relativamente alla RIPETITIVITA'; • BASSO relativamente alla FRAMMENTAZIONE; • BASSO relativamente all'OPPORTUNITA' DI ACQUISIRE NUOVE COMPETENZE; • BASSO relativamente alla RIGIDITA' DI NORME E PROCEDURE.
VALUTAZIONE RISCHI AUTONOMIA DEL LAVORO	<p>La percezione del rischio stress lavoro correlato relativo all'autonomia del lavoro viene descritto dall'azienda come:</p> <ul style="list-style-type: none"> • BASSO per il fatto che IL LAVORO DIPENDA DA COMPITI PRECEDENTEMENTE SVOLTI DA ALTRI; • MEDIO relativamente ad UNA SUFFICIENTE AUTONOMIA; • MEDIO per la DIFFUSIONE DELLE INFORMAZIONI SULLE DECISIONI AZIENDALI; • BASSO per i MARGINI DI PARTECIPAZIONE AL PROCESSO DECISIONALE.
TRASFERTE E PAUSE	<p>L'azienda dichiara che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è presente la possibilità di effettuare la pausa pranzo in un luogo adeguato; • NON è presente la possibilità di raggiungere il posto di lavoro con i mezzi pubblici; • le trasferte si effettuano in provincia; • le trasferte si effettuano fuori dalla provincia; • è presente la necessità di pernottamenti fuori casa.
CONTESTO DEL LAVORO	
CULTURA ORGANIZZATIVA	<p>L'azienda dichiara che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • NON è presente un organigramma aziendale; • NON sono presenti procedure aziendali; • le procedure aziendali NON sono diffuse ai lavoratori; • NON sono presenti obiettivi aziendali; • gli obiettivi aziendali NON sono diffusi ai lavoratori; • NON si effettuano riunioni ed incontri con i lavoratori; • NON è presente un piano formativo per lo sviluppo professionale dei lavoratori; • NON esistono rapporti con le organizzazioni sindacali.
FORMAZIONE (2007-2009)	<p>L'azienda dispone di un piano di corsi formativi sia relativi alle tematiche indicate dall'obbligo di legge che ad altre più specifiche caratterizzanti l'attività svolta.</p>
RUOLI NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE	<p>L'azienda dichiara che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • i ruoli sono chiaramente definiti; • vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone. <p>Non esprime alcuna valutazione in merito alla conoscenza da parte dei lavoratori della linea gerarchica aziendale, né in merito all'esistenza di un'analisi di compiti, responsabilità e competenze di ruolo.</p>
RAPPORTO DI LAVORO ED EVOLUZIONE DELLA CARRIERA	<p>L'azienda dichiara che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera; • esistono sistemi premianti correlati al raggiungimento degli obiettivi; • non esiste una procedura formalizzata di valutazione del personale; • non esiste una procedura formalizzata di selezione per il personale.
IN SINTESI	

A conclusione della valutazione del rischio stress lavoro correlato è possibile dichiarare che non emergono criticità tali da rendere necessarie azioni correttive.
Si segnalano alcune aree di miglioramento relative al tema della formalizzazione aziendale, per la quale si rimanda al DI la possibilità di valutare tale aspetto.

Appendice 3. Report finale esemplificativo della valutazione rischio stress lavoro correlato del settore panificazione

- SEZIONE SPECIFICA PER OGNI AZIENDA -

Progetto di valutazione
del rischio stress lavoro correlato

Relazione inerente all'azienda:

XXXXX

1. Introduzione

Viene di seguito riportata un'analisi in dettaglio dei principali indici legati alla valutazione dello stress lavoro correlato riferibili alla azienda "XXXXXX".

Il report contiene l'analisi integrata dei dati forniti dall'azienda (riferimenti anagrafici aziendali, dati oggettivi), con i risultati di due questionari self report (in allegato), ovvero, un questionario per la valutazione dello stress lavoro correlato rielaborato a partire dalla griglia fornita all'interno del Manuale INAIL (2011), ed un questionario per la valutazione soggettiva del livello di sonnolenza (*Epworth sleepiness scale*⁷²). Dall'analisi dei suddetti dati, rilette anche alla luce delle informazioni quali-quantitative emerse nello studio di settore, viene riportata nella sintesi una valutazione del posizionamento dell'azienda sul tema dello stress lavorativo rispetto al panorama più globale delle aziende indagate, tutte afferenti ad ASPAN.

2. Anagrafica aziendale e dati oggettivi

Ecco di seguito i riferimenti anagrafici dell'azienda XXXXXX, dai quali si evince la fisionomia di un'azienda di medie dimensioni, che distribuisce la propria attività

⁷² Epworth sleepiness scale Questionario sulla Sonnolenza Epworth Sleepiness Scale (ESS) - versione italiana (Vignatelli et al. 2002)

lavorativa su un'ampia fascia oraria che va dalle 2 alle 20, occupandosi di produzione e vendita, con impiego di due ore dichiarate di lavoro notturno.

Dati anagrafici	
<i>Nome del panificio</i>	XXXXXX
<i>Numero dipendenti in azienda</i>	9
<i>Tipo di attività svolta</i>	Produzione e vendita
<i>Orario di lavoro (orario di inizio attività, orario di fine attività)</i>	2-20
<i>Numero ore di lavoro notturno</i>	2

I dati oggettivi sono stati forniti in modo parziale da molte delle aziende afferenti allo studio. Per tale ragione non è possibile fornire un dato comparativo dell'andamento dell'azienda in rapporto al campione analizzato. Il Panificio XXXXXX tuttavia non fornisce alcun dato oggettivo.

3. Risultati del questionario self report per la valutazione dello stress lavoro correlato

Il questionario self report per la valutazione dello stress lavoro correlato è stato elaborato a partire dalla griglia presente all'interno del Manuale Inail (2011) inerente la "Valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato". Tale griglia è stata lievemente modificata al fine di adattarsi al settore della panificazione, con la collaborazione del presidente e del segretario ASPAN.

I risultati del questionario, elaborati statisticamente, consentono di individuare un valore totale inerente agli indici presenti all'interno del manuale INAIL e riferibili alle aree di:

- *contenuto del lavoro* (sommatoria delle dimensioni "ambiente di lavoro", pianificazione dei compiti", carico-ritmi di lavoro, orario di lavoro")
- *contesto del lavoro* (sommatoria delle dimensioni "funzione e cultura organizzativa", "ruolo nell'ambito dell'organizzazione", "sistemi premianti", "autonomia decisionale e controllo del lavoro", "rapporti interpersonali sul lavoro", "interfaccia casa-lavoro")⁷³.

Nell'interpretazione dei valori è stato scelto di non utilizzare la griglia di scoring proposta all'interno del manuale INAIL, già di per sé contenente una valutazione intrinseca della adeguatezza delle risposte, ma di comparare i risultati della singola

⁷³ Per una descrizione dettagliata delle aree di contenuto del lavoro e di contesto del lavoro si rimanda a INAIL, *Valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato*, 2011.

azienda con la media dei risultati del campione normativo analizzato (94 aziende di panificazione della provincia di Bergamo), al fine di ottenere una valutazione in grado di tener conto delle peculiarità dello specifico contesto analizzato. Essi verranno inoltre, ove necessario, riletti alla luce dei significati emersi nell'analisi di settore sopra riportata (analisi qualitativa delle interviste rivolte ad un campione di datori di lavoro) per ricongiungere gli esiti della singola azienda ad elementi più generali del contesto indagato.

Attraverso la compilazione del questionario self report, elaborato a partire dalla griglia INAIL, e compilato da parte del datore di lavoro o di un suo delegato, è stato possibile individuare il posizionamento dell'azienda rispetto all'andamento del campione ed identificare eventuali significative differenze nelle risposte, rispetto all'andamento medio delle altre aziende rispondenti.

Nella tabella di seguito riportata si osserva che l'azienda XXXXXX esprime una valutazione del proprio funzionamento nell'area relativa al *contenuto del lavoro* mediamente non equiparabile a quella delle altre aziende rispondenti. In particolare, si segnalano peculiarità rispetto a quanto emerso nello studio di settore sopra presentato relativamente alle dimensioni della Pianificazione dei compiti e del Carico di lavoro-ritmo di lavoro. Il DL si mostra consapevole di alcuni rischi specifici del settore e descrive un'attività caratterizzata dallo svolgimento di più mansioni contemporaneamente e da una non sempre totale chiarezza dei compiti, soffermandosi sulla percezione della presenza di una variazione imprevedibile della quantità di lavoro e di un significativo carico e ritmo lavorativo.

AREA CONTENUTO DEL LAVORO	media campione	DS campione	SOGLIA campione	media azienda	Comparazione con il campione con il compatto
Ambiente di lavoro e attrezzature	5,24	1,08	6,33	5	in media
Pianificazione dei compiti	1,11	0,89	1,99	3	sopra soglia
Carico di lavoro-ritmo di lavoro	2,23	1,64	3,86	4	sopra soglia
Orario di lavoro	2,66	1,72	4,38	3	in media
TOTALE PUNTEGGIO	11,13	3,59	14,72	15	sopra soglia

Anche per quanto riguarda l'area del *contesto di lavoro* si osservano risposte che si dispongono, in media, in discontinuità con l'andamento generale. In particolare si segnala, rispetto alla comparazione con il campione normativo, un valore sopra soglia per ciò che concerne le dimensioni dell'Autonomia e dell'Interfaccia casa-lavoro.

Emerge una rappresentazione dell'azienda caratterizzata da rigidità di controlli e dalla presenza di attività che dipendono dal lavoro precedentemente svolto da altri. Ciò, nella rappresentazione del datore di lavoro, sembrerebbe diminuire il margine di autonomia e libertà di movimento percepito. Relativamente agli orari, si segnalano percepite specificità inerenti la consumazione dei pasti, la disponibilità di mezzi per raggiungere il luogo di lavoro e la difficoltà a concedere il part time. In linea di continuità con il panorama più generale del mondo della panificazione, viene descritto un lavoro poco proceduralizzato e caratterizzato da una parziale chiarezza nella definizione dei ruoli e delle gerarchie.

AREA CONTESTO DEL LAVORO	media campione	DS campione	SOGLIA campione	media azienda	Comparazione con il campione normativo
Funzione e cultura organizzativa	4,99	1,98	6,97	5	in media
Ruolo	0,68	0,81	1,49	1	in media
Sistemi premianti	0,77	0,42	1,19	1	in media
Autonomia	1,51	1,04	2,54	3	sopra soglia
Relazioni	0,62	0,64	1,25	1	in media
Interfaccia casa lavoro	1,80	1,06	2,86	3	sopra soglia
TOTALE PUNTEGGIO	10,36	3,10	13,46	14	sopra soglia

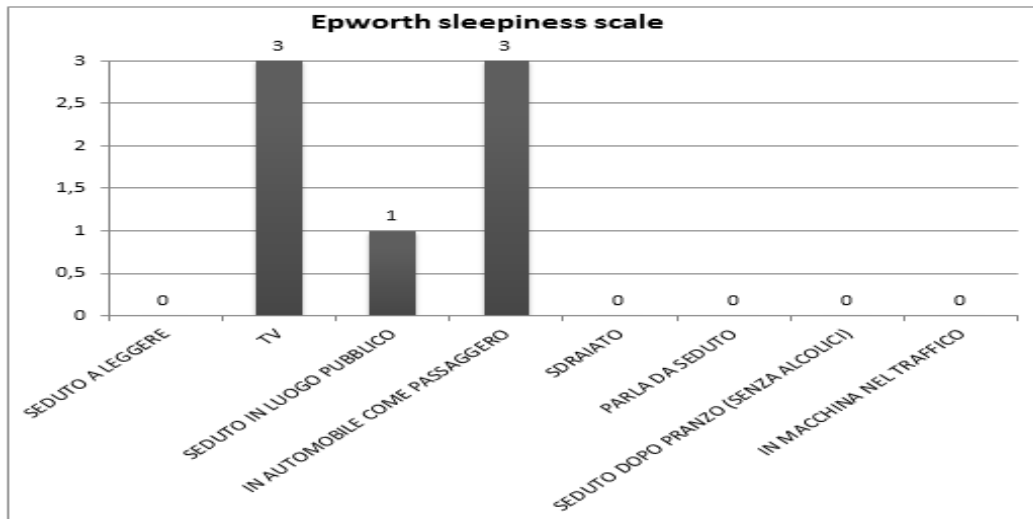
4. Risultati del questionario “Epworth sleepiness scale”

I risultati del questionario *Epworth sleepiness scale*⁷⁴, compilato dal datore di lavoro, evidenziano un punteggio (pt=7) che si colloca al livello corrispondente ad un “medio grado di sonnolenza”. Tale risultato è lievemente inferiore al valore medio delle risposte dei 94 datori di lavoro del campione indagato (pt m=7,75), mantenendosi anche all'interno del range di una DS (M+1DS=11,98).

Punteggio Azienda	Punteggio Medio del campione	Punteggio medio del campione +1DS	Interpretazione indice dell'azienda
7	7,75	11,98	Medio

⁷⁴ Nella Epworth sleepiness scale Questionario sulla Sonnolenza Epworth Sleepiness Scale (ESS) - versione italiana (Vignatelli e colleghi, 2002) al soggetto viene chiesto di esprimere un giudizio su scala likert da 0 a 4 (mai, raramente, qualche volta, spesso) rispetto al grado di sonnolenza esperito nelle situazioni indicate.

Ecco di seguito il grafico indicante la distribuzione dei livelli di sonnolenza rispetto alle situazioni indicate, da cui si evince un livello di sonnolenza che, qualora presente, non riguarda mai situazioni di potenziali rischio per l'incolumità personale o altrui:



	Epworth sleepiness scale
SEDUTO A LEGGERE	0
TV	3
SEDUTO IN LUOGO PUBBLICO	1
IN AUTOMOBILE COME PASSAGGERO	3
SDRAIATO	0
PARLA DA SEDUTO	0
SEDUTO DOPO PRANZO (SENZA ALCOLICI)	0
IN MACCHINA NEL TRAFFICO	0

5. Conclusioni

In sintesi, la parzialità di alcuni dati oggettivi forniti dall'azienda non rende possibile valutare in modo complessivo alcuni aspetti relativi al rischio stress lavorativo. Dall'analisi dei diversi indicatori presi in esame (questionario self-report sullo stress lavoro correlato, epworth sleepiness scale), emergono alcune specificità rispetto ai risultati del campione delle 94 aziende di pianificazione indagate; si rileva, come sopra dettagliato, un livello sopra la soglia del campione normativo relativamente alle dimensioni della Pianificazione dei compiti e del Carico di lavoro-ritmo di lavoro (contenuto del lavoro), oltre che dell'Autonomia e dell'Interfaccia casa-lavoro (contesto del lavoro). Sulla base di quanto sopra menzionato non emerge la necessità di

ricorrere ad azioni correttive. Tuttavia, si suggerisce l'importanza di monitorare nel tempo gli specifici aspetti segnalati.

Appendice 4. Report finale esemplificativo della valutazione rischio stress lavoro correlato del settore panificazione

- SEZIONE SPECIFICA PER OGNI AZIENDA -

Progetto di valutazione
del rischio stress lavoro correlato

Relazione inerente all'azienda:

XXXXXX

1. Introduzione

Viene di seguito riportata un'analisi in dettaglio dei principali indici legati alla valutazione dello stress lavoro correlato riferibili alla azienda "XXXXXX".

Il report contiene l'analisi integrata dei dati forniti dall'azienda (riferimenti anagrafici aziendali, dati oggettivi), con i risultati di due questionari self report (in allegato), ovvero, un questionario per la valutazione dello stress lavoro correlato rielaborato a partire dalla griglia fornita all'interno del Manuale INAIL (2011), ed un questionario per la valutazione soggettiva del livello di sonnolenza (*Epworth sleepiness scale*⁷⁵). Dall'analisi dei suddetti dati, riletta anche alla luce delle informazioni quali-quantitative emerse nello studio di settore, viene riportata nella sintesi una valutazione del posizionamento dell'azienda sul tema dello stress lavorativo rispetto al panorama più globale delle aziende indagate, tutte afferenti ad ASPAN.

2. Anagrafica aziendale e dati oggettivi

Ecco di seguito i riferimenti anagrafici dell'azienda XXXXXX, dai quali si evince la fisionomia di un'azienda di medie dimensioni che distribuisce la propria attività

⁷⁵ Epworth sleepiness scale Questionario sulla Sonnolenza Epworth Sleepiness Scale (ESS) - versione italiana (Vignatelli et al. 2002)

lavorativa su due fasce orarie distinte tra produzione e vendita, con impiego di due ore dichiarate di lavoro notturno.

Dati anagrafici	
<i>Nome del panificio</i>	XXXXXX
<i>Numero dipendenti in azienda</i>	7
<i>Tipo di attività svolta</i>	Vendita-produzione
<i>Orario di lavoro (orario di inizio attività, orario di fine attività)</i>	7.30-19.45 vendita 02.00-08.00 produzione
<i>Numero ore di lavoro notturno</i>	2

I dati oggettivi sono stati forniti in modo parziale da molte delle aziende afferenti allo studio. Per tale ragione non è possibile fornire un dato comparativo dell'andamento dell'azienda in rapporto al campione analizzato. Vengono di seguito descritti gli elementi a riguardo forniti dall'azienda in oggetto.

L'azienda dichiara il seguente andamento triennale, riferito agli anni 2008 – 2009 – 2010, rispetto all'indice percentuale di malattia, che si osserva decrescere nel triennio:

	2008	2009	2010
Indice % malattia	10,04	0,00	1,53

Il trend inerente al tasso di turnover nello stesso triennio evidenzia un notevole decremento della variabilità nel numero dei dipendenti, che tuttavia restano pari a tre nei tre anni considerati:

	2008	2009	2010
Indice % turnover	66,67	66,67	0,00

Il tasso percentuale di assenteismo (sempre riferito al suddetto triennio) presenta i seguenti valori, in decremento nel corso dei tre anni:

	2008	2009	2010
Indice % assenteismo	21,54	4,44	3,85

L'azienda dichiara di avvalersi di un Servizio di Sorveglianza Sanitaria che si esplica entro una collaborazione consolidata negli anni con l'USC Medicina del Lavoro dell'A.O. Papa Giovanni XXIII di Bergamo, implementata secondo le linee guida regionali della pianificazione artigianale. A riguardo risulta disponibile una relazione

periodica complessiva inerente al settore (si veda l'allegato). È dichiarato presente il Documento di Valutazione dei Rischi. Viene descritta la presenza di corsi di formazione, prevalentemente realizzati con il supporto di ASPAN (es. corso per il primo soccorso).

3. Risultati del questionario self report per la valutazione dello stress lavoro correlato

Il questionario self report per la valutazione dello stress lavoro correlato è stato elaborato a partire dalla griglia presente all'interno del Manuale Inail (2011) inerente la "Valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato". Tale griglia è stata lievemente modificata al fine di adattarsi al settore della panificazione, con la collaborazione del presidente e del segretario ASPAN.

I risultati del questionario, elaborati statisticamente, consentono di individuare un valore totale inerente agli indici presenti all'interno del manuale INAIL e riferibili alle aree di:

- *contenuto del lavoro* (sommatoria delle dimensioni "ambiente di lavoro", pianificazione dei compiti", carico-ritmi di lavoro, orario di lavoro")
- *contesto del lavoro* (sommatoria delle dimensioni "funzione e cultura organizzativa", "ruolo nell'ambito dell'organizzazione", "sistemi premianti", "autonomia decisionale e controllo del lavoro", "rapporti interpersonali sul lavoro", "interfaccia casa-lavoro")⁷⁶.

Nell'interpretazione dei valori è stato scelto di non utilizzare la griglia di scoring proposta all'interno del manuale INAIL, già di per sé contenente una valutazione intrinseca della adeguatezza delle risposte, ma di comparare i risultati della singola azienda con la media dei risultati del campione normativo analizzato (94 aziende di panificazione della provincia di Bergamo), al fine di ottenere una valutazione in grado di tener conto delle peculiarità dello specifico contesto analizzato. Essi verranno inoltre, ove necessario, rilette alla luce dei significati emersi nell'analisi di settore sopra riportata (analisi qualitativa delle interviste rivolte ad un campione di datori di lavoro) per ricongiungere gli esiti della singola azienda ad elementi più generali del contesto indagato.

Attraverso la compilazione del questionario self report, elaborato a partire dalla griglia INAIL, e compilato da parte del datore di lavoro o di un suo delegato, è stato possibile

⁷⁶ Per una descrizione dettagliata delle aree di contenuto del lavoro e di contesto del lavoro si rimanda a INAIL, *Valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato*, 2011.

individuare il posizionamento dell'azienda rispetto all'andamento del campione ed identificare eventuali significative differenze nelle risposte rispetto all'andamento medio delle altre aziende rispondenti.

Nella tabella di seguito riportata si osserva che l'azienda XXXXXX esprime una valutazione del proprio funzionamento nell'area relativa al *contenuto del lavoro* sostanzialmente equiparabile a quella delle altre aziende rispondenti, mostrando tuttavia peculiarità rispetto a quanto emerso nello studio di settore sopra presentato relativamente alle dimensioni della Pianificazione dei compiti e del Carico e ritmo di lavoro. In particolare, il DL si mostra consapevole di alcuni rischi specifici e descrive un'attività caratterizzata dallo svolgimento di più mansioni contemporaneamente e da una frequente quantità di interruzioni. Si evince la percezione di variazioni imprevedibili nella quantità di lavoro, la necessità di rapidità decisionale e un elevato livello di responsabilità personale sui processi.

AREA CONTENUTO DEL LAVORO	media campione	DS campione	SOGLIA campione	media azienda	Comparazione con il campione normativo
Ambiente di lavoro e attrezzature	5,24	1,08	6,33	3	in media
Pianificazione dei compiti	1,11	0,89	1,99	2	sopra soglia
Carico di lavoro-ritmo di lavoro	2,23	1,64	3,86	4	sopra soglia
Orario di lavoro	2,66	1,72	4,38	4	in media
TOTALE PUNTEGGIO	11,13	3,59	14,72	13	in media

Anche per quanto riguarda l'area del *contesto di lavoro* si osservano risposte che si dispongono mediamente in continuità con l'andamento generale, ad eccezione della dimensione dell'Interfaccia casa-lavoro che presenta valori sopra la soglia del campione normativo. Emerge una rappresentazione del lavoro come prevalentemente organizzato dal DL che lascia poco margine di variabilità individuale ai processi. Si segnala un percepito parziale equilibrio nel rapporto tra esigenze lavorative e personali.

AREA CONTESTO DEL LAVORO	media campione	DS campione	SOGLIA campione	media azienda	Comparazione con il campione normativo
Funzione e cultura organizzativa	4,99	1,98	6,97	5	in media
Ruolo	0,68	0,81	1,49	0	in media
Sistemi premianti	0,77	0,42	1,19	1	in media

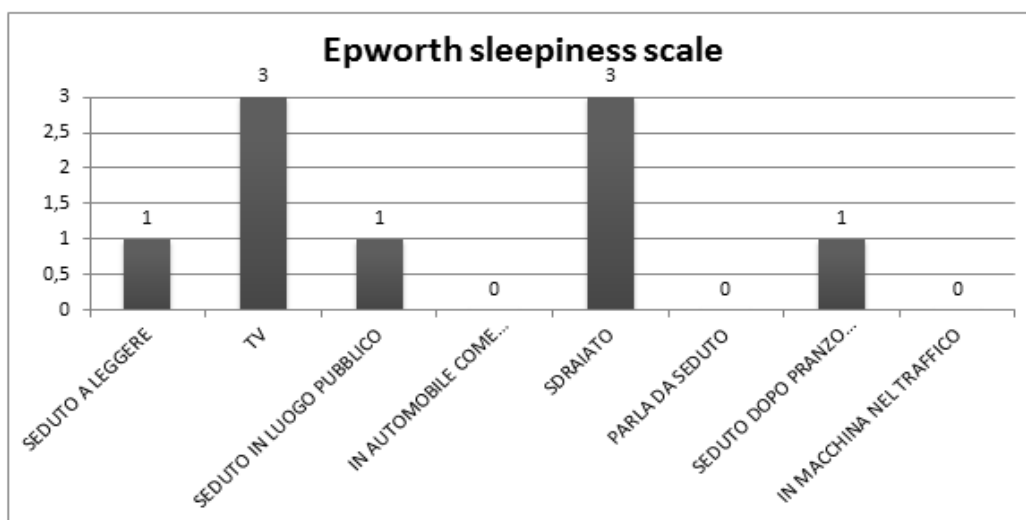
Autonomia	1,51	1,04	2,54	2	in media
Relazioni	0,62	0,64	1,25	0	in media
Interfaccia casa lavoro	1,80	1,06	2,86	3	sopra soglia
TOTALE PUNTEGGIO	10,36	3,10	13,46	11	in media

4. Risultati del questionario “Epworth sleepiness scale”

I risultati del questionario *Epworth sleepiness scale*⁷⁷, compilato dal datore di lavoro, evidenziano un punteggio (pt=9) che si colloca al livello corrispondente ad un “medio grado di sonnolenza”. Tale risultato è superiore al valore medio delle risposte dei 94 datori di lavoro del campione indagato (pt m=7,75), pur mantenendosi all’interno del range di una DS (M+1DS=11,98).

Punteggio Azienda	Punteggio Medio del campione	Punteggio medio del campione +1DS	Interpretazione indice dell’azienda
9	7,75	11,98	Medio

Ecco di seguito il grafico indicante la distribuzione dei livelli di sonnolenza rispetto alle situazioni indicate, da cui si evince la presenza di sonnolenza che tuttavia non riguarda mai situazioni di potenziali rischio per l’incolumità personale o altrui:



Epworth sleepiness scale

⁷⁷ Nella Epworth sleepiness scale Questionario sulla Sonnolenza Epworth Sleepiness Scale (ESS) - versione italiana (Vignatelli e colleghi, 2002) al soggetto viene chiesto di esprimere un giudizio su scala likert da 0 a 4 (mai, raramente, qualche volta, spesso) rispetto al grado di sonnolenza esperito nelle situazioni indicate.

SEDUTO A LEGGERE	1
TV	3
SEDUTO IN LUOGO PUBBLICO	1
IN AUTOMOBILE COME PASSAGGERO	0
SDRAIATO	3
PARLA DA SEDUTO	0
SEDUTO DOPO PRANZO (SENZA ALCOLICI)	1
IN MACCHINA NEL TRAFFICO	0

5. Conclusioni

In sintesi, dall'analisi dei diversi indicatori presi in esame (dati oggettivi, questionario self-report sullo stress lavoro correlato, epworth sleepiness scale), non emergono significative specificità rispetto ai risultati medi del campione delle 94 aziende di pianificazione indagate; si sottolineano tuttavia punteggi sopra la soglia del campione normativo relativamente alle dimensioni della Pianificazione dei compiti e del Carico e ritmo di lavoro (contenuto del lavoro) e dell'Interfaccia casa-lavoro (contesto del lavoro). Si rileva inoltre un livello di sonnolenza lievemente al di sopra della media dei rispondenti ($m^{78} < pt^{79} < m + 1DS$), aspetto comunque valutato come problematico per l'intero settore e meritevole di attenzioni legate al sistema generale di organizzazione del lavoro. Si rimanda l'importanza di monitorare tali dati segnalati. Sulla base di quanto sopra menzionato non emerge la necessità di ricorrere ad azioni correttive.

⁷⁸ M=media dei risultati delle 94 aziende di pianificazione indagate.

⁷⁹ Pt=punteggio ottenuto dall'azienda in oggetto.

Ringraziamenti

Giunto alla fine di questo lavoro, penso sia giusto ringraziare tutti coloro che mi hanno aiutato e sostenuto in questo lungo cammino. Ricordare tutte le persone che, a vario titolo, hanno contribuito a renderlo migliore è difficile ma spero di non dimenticarmene nessuna, comunque, è a loro che va la mia gratitudine perché è stato anche per merito dei loro consigli e della loro presenza se sono arrivato alla fine di questo dottorato di ricerca.

Ringrazio, in modo particolare il Prof. Tiraboschi e la Scuola Internazionale di Dottorato; Il Dott. Iavicoli ed il Dott. Mosconi miei tutor; il laboratorio “Stress e Lavoro” della AO Papa Giovanni XXIII, la Dott.ssa Spada e il Dott. Mosconi per avermi permesso di utilizzare le indagini del laboratorio.

Ringrazio tutti quei colleghi di dottorato con i quali in questi anni ho condiviso questo cammino.

Ringrazio zia Paola che mi ha sempre sostenuto ed incoraggiato, soprattutto nei momenti più difficili.

Ringrazio zia Sara per i suoi consigli.

Ringrazio Laura, senza di lei sarebbe stato tutto più difficile.

Ringrazio Mario che è sempre stato disposto ad un confronto.

Infine ringrazio i mie Genitori con i quali ho iniziato questo percorso.

Giacomo Bianchi