



Università degli Studi di Padova
Dipartimento di Medicina Molecolare

*Corso di Laurea Magistrale in
Scienze Riabilitative delle Professioni Sanitarie
Presidente: Ch.mo Prof. Daniele Rodriguez*

TESI DI LAUREA

**IL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO:
VALUTAZIONE PRELIMINARE NELL'AZIENDA ULSS 18 DI ROVIGO**

Work-related stress risk:
first step evaluation in Rovigo's ULSS 18 Healthcare Company

RELATORE: Dott. Antonio Quinci
Correlatore: Dott.ssa Maria Diletta Mazzetti

LAUREANDA: Dott.ssa Bonetto Erika

Anno Accademico 2015- 2016

A mamma e papà.

Indice

RIASSUNTO.....	1
SUMMARY	3
INTRODUZIONE	4
CAPITOLO 1	5
1.1 Stress Lavoro-Correlato.....	5
1.2 Il quadro normativo di riferimento	9
1.3 Procedure operative in Azienda ULSS 18.....	12
CAPITOLO 2	14
2.1 Raccolta dei dati	14
2.2 La prospettiva Aziendale: analisi degli eventi sentinella	17
2.3 Focus su un dipartimento critico: analisi degli eventi sentinella.....	22
2.3 Focus su un Dipartimento critico: analisi dei fattori di contenuto e contesto	27
CAPITOLO 3	29
3.1 Il proseguo della valutazione: la fase approfondita.....	29
CAPITOLO 4	33
4.1 Discussione.....	33
CONCLUSIONI.....	36
NORMATIVA DI RIFERIMENTO.....	39
ALLEGATI	

RIASSUNTO

Introduzione: Lo stress lavoro-correlato produce effetti negativi sull'Azienda in termini di impegno del lavoratore, prestazione e produttività del personale, incidenti causati da errore umano, turnover del personale ed abbandono precoce, tassi di presenza, soddisfazione per il lavoro, potenziali implicazioni legali.

Obiettivo: presentare e descrivere la fase iniziale della Valutazione Stress Lavoro-Correlato (che si sostanzia nella valutazione preliminare: eventi sentinella, fattori di contenuto e di contesto) attuata nell'Azienda ULSS 18 di Rovigo.

Materiali e metodi: si è proceduto secondo le indicazioni fornite dall'INAIL riportate nel manuale per la Valutazione e Gestione del Rischio da Stress Lavoro-Correlato. Queste linee guida sono state integrate (per quanto riguarda le aree indagate dai questionari previsti per la valutazione) grazie ad una sperimentazione che ha permesso all'Azienda, attraverso il Gruppo ristretto per la Gestione e Valutazione del Rischio Stress Lavoro-Correlato, di disporre di uno strumento *ad hoc* per i lavoratori dell'ambito sanitario.

Risultati: la valutazione degli eventi sentinella a livello aziendale ha rilevato un andamento che differisce per le partizioni scelte. Mentre per il comparto vi sono indicatori che presentano invarianza o diminuzione, la quasi totalità degli indicatori risulta aumentata per la dirigenza. La stessa situazione rappresenta lo stato dell'arte dell'Unità Operativa di partenza (individuata come più urgente sulla base di diversi criteri: maggior numero di eventi sentinella a rischio, interaziendalità, ...) per la quale è stata effettuata, non solo l'analisi degli eventi sentinella, ma anche quella dei fattori di contenuto e contesto di lavoro.

Discussione: l'elaborazione dei dati degli eventi sentinella a livello aziendale, e l'analisi preliminare compiuta per l'Unità Operativa si è rivelata oltre che necessaria, anche fondamentale per predisporre la fase successiva della valutazione del Rischio Stress Lavoro-Correlato che si concretizzerà nella valutazione approfondita. Il Gruppo per la Gestione e Valutazione del Rischio, attraverso questo primo *step*, dispone di tutti i dati oggettivi che motivano il proseguo dell'indagine verso la soggettività dei lavoratori affinché possano essere predisposti e successivamente elaborati degli interventi correttivi alla situazione di disagio rilevata.

Conclusioni: la valutazione preliminare è un gradino fondamentale per lo sviluppo dell'analisi globale del rischio Stress Lavoro-Correlato all'interno dell'Azienda.

SUMMARY

Introduction: Work-related stress has negative effects on Health Care Company in terms of employee engagement, performance and productivity, accidents caused by human error, staff turnover and early work leaving, attendance rates, work related satisfaction and potential legal involvement.

Purpose: present and describe first step Work-Related Stress Risk Evaluation (which is embodied in the preliminary assessment: warning events, content and context factors) implemented in Rovigo's ULSS 18 Health Care Company.

Materials and methods: the evaluation group proceeded as indicated by INAIL in the manual for the Assessment and Management about Work-Related Stress Risk. These guidelines have been integrated (with regard to the areas investigated by questionnaires provided for the evaluation) through an experimentation that make the Health Care Company able to use a specific instrument for Health Care workers.

Results: The evaluation of ULSS's warning events detected a trend that differs for selected partitions. As for the division, there are indicators that show no change or decline, almost all of the indicators increased for leadership. The same situation regard the Operative Unit (identified as the most urgent on the basis of several criteria: greater number of warning events, no organization changes in 2017...) for which content and context factors were also analyzed.

Discussion: ULSS's 18 warning events evaluation, and first step evaluation made for the first analyzed Operative Unit are strictly necessary, even essential to prepare the next step of Work-Related Stress risk evaluation that will materialize in depth evaluation. Work related stress risk's group, through this first step, has all the objective data that motivate the continuation of the investigation into the subjectivity of workers so that they can be prepared and subsequently create corrective actions to make the situation better.

Conclusions: First step evaluation is a fundamental step to complete work-related stress risk analysis.

INTRODUZIONE

Le conoscenze, e la ricerca sullo stress lavoro-correlato interessano l'ambito sanitario italiano già da qualche decennio, anche se è più recente l'obbligatorietà per le ULSS di provvedere alla valutazione di questo rischio.

Lo stress lavoro-correlato produce effetti negativi sull'Azienda in termini di impegno del lavoratore, prestazione e produttività del personale, incidenti causati da errore umano, turnover del personale ed abbandono precoce, tassi di presenza, soddisfazione per il lavoro, potenziali implicazioni legali.

Tutti questi elementi rappresentano per l'Azienda evidenti costi che potrebbero essere sensibilmente ridotti applicando, in maniera consapevole e partecipata, un percorso di Valutazione dello Stress Lavoro-Correlato che non sia semplicemente una procedura dovuta al solo rispetto della normativa, ma anche una presa di conoscenza dell'Azienda e dei lavoratori sullo specifico rischio.

Adottare provvedimenti per la gestione delle cause dello Stress Lavoro-Correlato rende possibile prevenire o, quanto meno, ridurre l'impatto che tale rischio può avere sui lavoratori e sull'Azienda anche in termini di produttività.

Qualunque intervento, comunque, necessita di un approccio complessivo di cultura della prevenzione che porti alla consapevolezza che anche la prevenzione del Rischio da Stress Lavoro-Correlato, così come quella degli altri rischi, è, prima che un obbligo normativo, soprattutto un investimento per l'Azienda e per i suoi dipendenti.

Questo elaborato presenta lo svolgimento della valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato nell'Azienda ULSS 18 di Rovigo, in modo particolare la fase preliminare di questa valutazione curata dalla scrivente unitamente al gruppo ristretto per la valutazione e gestione del rischio SLC composto da Medico Competente, Psicologo del Lavoro, Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione e Direttore UOC Organizzazione dei Servizi Ospedalieri e Qualità.

CAPITOLO 1

1.1 Stress Lavoro-Correlato

Un tentativo di definizione del concetto e delle dimensioni che lo sostanziano.

Il termine inglese "stress" nei suoi significati di *sollecitazione*, *carico*, *sforzo*, *tensione*, veniva impiegato prevalentemente nell'ambito di discipline tecnico-ingegneristiche come la meccanica o la scienza delle costruzioni fino a quando l'endocrinologo e fisiologo austriaco di nascita e canadese di adozione Hans Selye non lo utilizzò per definire la risposta biologica di animali da laboratorio ad alcune sollecitazioni potenzialmente dannose. Nel 1936, dopo avere iniettato ad un gruppo di ratti sostanze nocive ed averli sottoposti a sollecitazioni estreme, rilevò alcune modificazioni significative dei loro tessuti individuando quel fenomeno cui diede inizialmente il nome di *sindrome generale di adattamento*. Fu in seguito che Selye mutuò il termine *stress* per definire la «reazione fisiologica aspecifica a qualunque richiesta di modificazione esercitata sull'organismo da un insieme di stimoli eterogenei» (1).

Nel momento in cui ci si sposta da un ambito fisiologico a quello in cui lo stress viene associato al lavoro, le definizioni e gli approcci tendono a differenziarsi e a diventare più complessi. Innanzitutto occorre tenere in considerazione che sul lavoro, come nella vita, gli stimoli rappresentano elementi fondamentali per lo sviluppo e la crescita dell'individuo. Lo stesso Selye sosteneva che «la completa libertà dallo stress è la morte. Contrariamente a quanto si pensa di solito, non dobbiamo, ed in realtà, non possiamo evitare lo stress, ma possiamo incontrarlo in modo efficace e trarne vantaggio imparando di più sui suoi meccanismi, ed adattando la nostra filosofia dell'esistenza ad esso» (2).

Ancora più rilevante per la comprensione del concetto è inquadralo entro le relazioni ambiente/individuo e sollecitazioni lavorative/lavoratore. Secondo un approccio psicologico prevalente, il livello di intensità dello stress ed il suo segno sono dipendenti da "valutazioni cognitive" dei soggetti il cui esito li fa sentire o

meno in grado di affrontare con le proprie risorse le sollecitazioni fornite dall'ambiente in cui sono inseriti (3). Le risorse di *coping* (inteso come capacità di elaborare cognitivamente in maniera positiva gli stimoli) su cui l'individuo può contare tendono, inoltre, ad essere ricondotte ad elementi innati collegati alla costituzione genetica, ai tratti della personalità oppure alle capacità acquisite tramite le esperienze di vita trascorse, i condizionamenti culturali, i processi di apprendimento.

Tale approccio allo stress lavorativo tende, dunque, ad attribuire una elevata rilevanza alle caratteristiche soggettive ed alla responsabilità individuale per la tutela della propria salute attenuando quella dagli stimoli potenzialmente nocivi originati dall'ambiente di lavoro con conseguente perdita di centralità del ruolo di quelle forme di *prevenzione primaria* che si propongono di eliminarne la presenza (4).

L'orientamento psicologico è, comunque, anche quello privilegiato dall'Accordo Europeo del 2004 come si può rilevare dalla definizione di stress da esso assunta. Lo stress viene, infatti, descritto come lo «stato, che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali e conseguente dal fatto che le persone non si sentono in grado di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti». Tale definizione è stata da alcuni criticata in modo deciso. Fra le critiche più efficaci si cita qui quella di Yves Clot il quale ritiene che essa, riconducendo lo stress anzitutto alla "percezione" o al "dubbio" dell'operatore di non possedere le risorse personali per affrontare le costrizioni dell'organizzazione, trasferisce impropriamente il concetto dal campo biologico, in cui esso ha avuto origine grazie al contributo di Selye, al campo

psicologico. Un tono ancor più radicale lo assume la sua critica nel momento in cui osserva che la definizione non pare tenere nella dovuta considerazione la possibilità che, spesso, non sia l'individuo bensì «l'organizzazione prescritta del lavoro che manca di risorse per fronteggiare le richieste degli operatori che insistono nel voler fare un lavoro di qualità» (5).

L'impostazione e la definizione dell'Accordo pare, d'altra parte, differenziarsi sensibilmente da quanto definito nella Direttiva 89/391/CEE (direttiva quadro sulla sicurezza del lavoro dalla quale hanno avuto origine norme quali il Decreti

Legislativi 626/94 e 81/08) che afferma, fra i principi generali di prevenzione su cui è basata, l'esigenza di «adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto riguarda la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono, il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute», art. 6, comma 2, lettera d (6).

In ragione di queste osservazioni si ritiene, perciò, preferibile assumere a riferimento un approccio che ponga maggiore accento sugli elementi potenzialmente nocivi per il benessere dell'individuo al lavoro piuttosto che sulla percezione soggettiva e sulle valutazioni cognitive individuali. Secondo la definizione fornita da Cox e Griffiths (7) i rischi psico-sociali in genere sono conseguenza di: «aspetti di progettazione, organizzazione e gestione del lavoro, nonché i rispettivi contesti ambientali e sociali che potenzialmente possono creare danni fisici e psicologici». Tale definizione oltre a connettere strettamente lo stress al modo in cui il lavoro è progettato ed organizzato ha anche il merito di ampliare l'orizzonte di analisi a contesti ambientali e sociali più vasti. Riferirci ad essa ci consente di affrontare il tema evitando quelle tendenze di "medicalizzazione" del problema che concentrano l'attenzione esclusivamente sulle manifestazioni patologiche individuali e sulle modalità per fronteggiarle attraverso azioni di *prevenzione terziaria* (finalizzate a trovare collocazioni compatibili con la condizione di lavoratori già vittime del problema o fornendo loro opportuni supporti individuali) o tutt'al più di *prevenzione secondaria* (che puntano ad agire sulla interfaccia individuo/organizzazione incrementando le risorse di *coping* individuali) corrispondente ad una concezione di individuo totalmente "plasmabile" in funzione delle necessità dell'organizzazione. In coerenza con i principi della Direttiva Europea 89/391/CEE sembra dover essere, invece, conservato quel ordine gerarchico che privilegia le azioni di *prevenzione primaria* finalizzate ad "evitare i rischi" prima ancora di valutarli o combatterli alla fonte (art. 6.) facendo, di conseguenza, precedere gli interventi sull'organizzazione a quelli sui soggetti. Gli stessi autori della definizione che si è deciso di assumere individuano inoltre delle categorie di aspetti da tenere in considerazione nel momento in cui si esaminano i contesti lavorativi con l'obiettivo di valutare la presenza di eventuali

rischi da stress. Cox e Griffiths insieme al collega Busebio Rial-González (2000) hanno, infatti, classificato tali elementi raccogliendoli in due categorie distinte: aspetti connessi al *contenuto* del lavoro ed aspetti legati al *contesto* di lavoro. Quanto da essi sistematizzato è riportato nella tabella seguente unitamente ad una esemplificativa e sintetica descrizione degli elementi cui si riferiscono. Questa classificazione, oltre ad essere quella implicitamente adottata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nella sua Circolare del 18/11/2010 contenente le indicazioni per la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, è anche quella che utilizzeremo come griglia interpretativa delle risultanze della ricerca di cui daremo conto in seguito.

<i>Aspetti connessi al contesto di lavoro</i>	
1. Funzione e cultura organizzativa	Scarsa comunicazione, livelli bassi di appoggio per la risoluzione dei problemi e lo sviluppo personale, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi.
2. Ruolo del lavoratore nell'ambito dell'organizzazione	Ambiguità e conflitto di ruolo, responsabilità nei confronti di altre persone.
3. Prospettive di carriera	Incertezza o fase di stasi per la carriera, promozione insufficiente o eccessiva, retribuzione bassa, insicurezza dell'impiego, scarso valore sociale attribuito al lavoro.
4. Autonomia decisionale/controllo del proprio lavoro	Partecipazione ridotta al processo decisionale, mancanza di controllo sul lavoro (il controllo, in particolare nella forma di partecipazione, rappresenta anche una questione organizzativa e contestuale di più ampio respiro).
5. Relazioni interpersonali sul luogo di lavoro	Isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitto interpersonale, mancanza di supporto sociale.
6. Conciliazione casa/lavoro	Richieste contrastanti tra casa e lavoro, scarso appoggio in ambito domestico, problemi di doppia carriera.
<i>Aspetti connessi al contenuto del lavoro</i>	
1. Ambiente e attrezzature di lavoro	Problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture ed attrezzature di lavoro.
2. Pianificazione dei compiti lavorativi	Monotonia, cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato o inutile, sottoutilizzo delle capacità, incertezza elevata.
3. Carichi di lavoro/intensità dei ritmi	Carico di lavoro eccessivo o ridotto, mancanza di controllo sul ritmo, livelli elevati di pressione in relazione al tempo.
4. Orario di lavoro	Lavoro a turni, orari di lavoro senza flessibilità, orari imprevedibili, orari di lavoro lunghi.

1.2 Il quadro normativo di riferimento

Per la Costituzione italiana (artt.32, 35 e 41), la salute è un diritto fondamentale dell'individuo nonché interesse della collettività, rappresentando così un limite all'esercizio dell'iniziativa economica privata nel senso che questa non può esplicarsi se non all'interno di precise regole, tese al rispetto ed alla tutela del lavoratore. Un riferimento fondamentale è costituito, inoltre, dall'art.2087 del Codice Civile che 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.”*

Oggi è il **d.lgs. 81/08** e successive integrazioni (s.m.i.) che fornisce riferimenti precisi per lo stress lavoro-correlato. L'art. 28 (Oggetto della valutazione dei rischi) recita: *“1. La valutazione... 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.....”* e *“1-bis. 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)...”*. Dove l'art. 6 comma 8, m-quater, indica che la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ha tra i suoi compiti quello di: *elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro correlato”*. **L'Accordo quadro sullo stress da lavoro dell'8/10/2004**, nasce come Accordo tra organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori a livello Europeo; essendo stato richiamato dalla norma, anch'esso assume carattere vincolante.

Nel suo articolato l'Accordo descrive le finalità, il concetto di stress lavoro-correlato ed all'art. 4,c.2, fornisce una indicazione dei contenuti della valutazione stessa: *“L'individuazione di un eventuale problema di stress lavoro-correlato può implicare una analisi su fattori quali l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro (disciplina dell'orario di lavoro, grado*

di autonomia, corrispondenza tra le competenze dei lavoratori ed i requisiti professionali richiesti, carichi di lavoro, ecc.), condizioni di lavoro e ambientali (esposizione a comportamenti illeciti, rumore, calore, sostanze pericolose, ecc.), comunicazione (incertezza in ordine alle prestazioni richieste, alle prospettive di impiego o ai possibili cambiamenti, ecc.) e fattori soggettivi (tensioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti, ecc.).” Vediamo così che viene delineata una impostazione di valutazione centrata sull’organizzazione e non sul singolo individuo.

Il Decreto Legislativo n° 81 del 9 aprile 2008 e s.m.i. in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro ha introdotto, all’ art. 28, l’ obbligo della valutazione del rischio stress lavoro-correlato in tutti i luoghi di lavoro.

Con la **Legge 122 del 30/7/2010** il termine di applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 28 e 29 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di rischio da stress lavoro-correlato, è differito al 31 dicembre 2010.

La **Commissione Consultiva Permanente** ha deliberato le indicazioni metodologiche per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato in data **17.11.2010** e queste sono state diffuse con lettera circolare del Ministero del Lavoro del 18.11.2010.

Tale documento fissa “la prassi minima” della valutazione. Quando i requisiti minimi fissati dalla Commissione non sono rispettati, il Datore di Lavoro è passibile di sanzioni. Le indicazioni differenziano tra “valutazione preliminare” e “valutazione approfondita”.

Il 31 Gennaio 2012 sono state emesse le **Indicazioni per la corretta gestione del rischio stress lavoro-correlato e per l’attività di vigilanza** da parte del Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro alla luce della succitata lettera circolare del 18 novembre 2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Con la **Delibera della Giunta Regionale n. 1463 del 19 maggio 2009** “Modello regionale di sistema di gestione della sicurezza per le strutture sanitarie pubbliche. Approvazione”, la regione propone l’adesione al modello di gestione della sicurezza. La proposta prontamente recepita dall’Azienda ULSS 18 prevede l’integrazione con gli altri sistemi di gestione aziendale nella logica del miglioramento continuo. Quindi anche il sistema di gestione per la sicurezza dei lavoratori deve evolvere, ed è necessario accentuare ulteriormente le forme di coordinamento tra i diversi soggetti individuati come figure rilevanti per la sicurezza dei lavoratori in funzione delle loro attività professionali.

Con **decreto 411 del 31 maggio 2011** prende avvio il CUG (Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni) dell’Azienda ULSS 18. Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e sostituisce i preesistenti comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing. Deve operare al fine di garantire parità e pari opportunità, l’assenza di discriminazione e violenza nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

L’INAIL, il 19 maggio del 2011, ha elaborato ed emanato un manuale per la Valutazione e Gestione del Rischio da Stress Lavoro-Correlato, allo scopo di offrire alle aziende un percorso logico che sostenga il Datore di Lavoro e le figure della prevenzione presenti nelle aziende nel gestire tale rischio, che prevede, nella procedura di attuazione di tale valutazione, una fase propedeutica che si realizza nella costituzione del gruppo di gestione della valutazione, coordinata da un responsabile gestionale.

1.3 Procedure operative in Azienda ULSS 18

Il primo passo, fondamentale per l'avvio della valutazione, è rappresentato dalla costituzione formale del Gruppo di Gestione della Valutazione del Rischio Stress Lavoro-Correlato.

Come già più volte ribadito, il decreto legislativo 81/2008 prevede la valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riferiti a 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; la data d'avvio delle attività di valutazione ha avuto decorrenza dal 31/12/2010.

L'Azienda ULSS 18 di Rovigo, riconoscendo l'importanza del clima relazionale nei luoghi di lavoro come essenziale supporto per il miglioramento della qualità dei servizi e della soddisfazione degli utenti, è stata precursore su questa tematica avendo già effettuato nel 2007 un'indagine sul benessere organizzativo. I risultati sono stati ampiamente diffusi e hanno creato i presupposti istituzionali per affrontare situazioni di disagio psico-fisico del lavoratore attraverso l'adozione del **Codice di Condotta** per la prevenzione delle molestie morali e sessuali nei luoghi di lavoro e la tutela della dignità delle donne e degli uomini, nominando **la Consigliera di Fiducia**, istituendo il **Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni** (C.U.G.), attivando la **Commissione Interdisciplinare** per la trattazione dei casi di molestia e violenza morale, mobbing, molestie sessuali e discriminazioni.

L'approccio metodologico di valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato utilizzato dall'Azienda ULSS 18 di Rovigo è quello elaborato dall'INAIL (ex ISPESL) e descritto nel Manuale ad uso delle aziende in attuazione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. dal titolo "**VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO**".

Il metodo è stato validato in Italia per quanto concerne l'"Indicator tool" ("questionario-strumento indicatore") attraverso un processo che ha coinvolto più di 75 aziende afferenti a diversi settori produttivi e più di 6.300 lavoratori.

Inoltre, l'Azienda ULSS 18 di Rovigo ha partecipato ad una successiva sperimentazione degli strumenti INAIL adattati al contesto sanitario, durante la quale è stato possibile raccogliere elementi di forza e aspetti migliorabili legati a tutti gli *step* della valutazione, dalla composizione dei gruppi omogenei, alla raccolta degli eventi sentinella, fino alla comprensione delle domande e al loro possibile adattamento al contesto sanitario. Il grado di corrispondenza tra valutazione preliminare e approfondita è buono, anche se nell'approfondita emergono casi, seppur sporadici, di stress che nella preliminare non emergevano, quindi la valutazione approfondita permette una caratterizzazione più corretta del rischio stress lavoro-correlato (una valutazione non preclude l'altra).

Seguendo le linee guida citate, nella formazione del Gruppo Aziendale per la Valutazione del Rischio Stress Lavoro-Correlato, sono stati coinvolte diverse articolazioni aziendali ovvero: delegato della Direzione Generale, Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, del Servizio del Medico Competente, dell'Acquisizione e Gestione Risorse Umane, del Dipartimento Salute Mentale, delle Macrostrutture Aziendali (Distretti, Dipartimento di Prevenzione, Ospedale), della Direzione Medica dell'Ospedale, della Direzione Infermieristica, della Struttura Organizzativa Complessa Affari Generali, della Struttura Organizzativa Semplice Formazione, dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) di tutte le aree contrattuali.

Il gruppo, oltre ad assolvere gli obblighi cogenti imposti da leggi a tutela della salute dei lavoratori (DLgs n° 81/08 e s.m.i.), si è adoperato per gestire, in modo integrato, esigenze importanti, relative al mantenimento del benessere organizzativo in Azienda, che rappresenta uno degli obiettivi prioritari del CUG.

Si è reso quindi necessario conciliare entrambe le esigenze secondo criteri di priorità e di possibile collaborazione, nel rispetto dei relativi mandati, anche nell'ottica di una integrazione tra processi aziendali con l'unica finalità del benessere e della sicurezza della persona.

CAPITOLO 2

2.1 Raccolta dei dati

Al fine di facilitare il percorso del Gruppo di Gestione della Valutazione, è stato predisposto uno strumento per la valutazione preliminare che, secondo quanto indicato dalla Commissione Consultiva, deve essere la prima attività da svolgere, per una corretta valutazione del Rischio da Stress Lavoro-Correlato.

Tale strumento, denominato "lista di controllo", è frutto di una revisione critica della proposta del "Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicosociale nei luoghi di lavoro" alla luce delle specifiche indicazioni della Commissione Consultiva.

La "lista di controllo" contiene ulteriori indicatori, oltre a quelli già elencati dalla Commissione Consultiva, suddivisi per "*famiglie*" (eventi sentinella, fattori di contenuto del lavoro e fattori di contesto del lavoro) e permette così di procedere alla "*valutazione preliminare*". In effetti, l'approccio alla valutazione preliminare, secondo le indicazioni della Commissione Consultiva, può essere attuato anche tramite l'utilizzo di "*liste di controllo*" ed è costituito sostanzialmente da due momenti:

1. l'analisi di "eventi sentinella" ("ad esempio: indici infortunistici, assenze per malattia, turnover, procedimenti e sanzioni, segnalazioni del medico competente, specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori"), condotta dal "Gruppo di Gestione della Valutazione".

E' da rilevare in ogni caso che, tra le criticità nell'applicazione di tali indicatori, vi è la difficoltà di avere parametri di riferimento esterni all'azienda. Infatti, ad esempio, l'andamento delle assenze è comparabile solo in riferimento all'andamento cronologico delle stesse nell'azienda, con le derivanti difficoltà applicative soprattutto in aziende di recente costituzione o oggetto di importanti riorganizzazioni;

2. l'analisi più specifica degli indicatori di contenuto ("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") e di contesto ("ad esempio: ruolo nell'ambito dell'organizzazione; autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera; comunicazione") per la quale è obbligo del datore di lavoro "sentire" e, quindi, coinvolgere, i lavoratori e/o gli RLS/RLST, con modalità dallo stesso scelte e, comunque, subordinate "alla metodologia di valutazione adottata".

La "lista di controllo" permette di rilevare numerosi parametri, tipici delle condizioni di stress, riferibili agli "eventi sentinella", al "contenuto" ed al "contesto" del lavoro. È compilata dal Gruppo di Gestione della Valutazione coadiuvato, per la compilazione della parte "eventi sentinella", da personale dell'Ufficio del Personale. Si ricorda, per quanto concerne la lista di controllo relativa al contenuto e contesto del lavoro, che il gruppo dei compilatori dovrà essere costituito in modo da garantire la possibilità da parte di RLS/RLST e lavoratori di una partecipazione attiva ed in grado di fare emergere i differenti punti di vista.

Fermo restante l'obbligo, previsto dalle indicazioni della Commissione Consultiva, di effettuare la valutazione su "gruppi omogenei di lavoratori", si procederà alla compilazione di una o più "lista di controllo", a seconda dei livelli di complessità organizzativa, tenendo in considerazione, ad esempio, le differenti partizioni organizzative e/o mansioni omogenee.

Il Gruppo ristretto per la Gestione della Valutazione dello Stress Lavoro-Correlato, costituito dal Responsabile Prevenzione e Protezione, dal Medico Competente e dallo Psicologo del Lavoro prima dell'avvio della valutazione, ha effettuato numerosi incontri volti ad omogeneizzare le procedure anche in riferimento a quanto emerso dalla sperimentazione dello strumento INAIL, adattato al contesto sanitario. Questa fase prevede tre distinti momenti:

- Il primo momento è stato la costituzione del Gruppo di Gestione della Valutazione citata in precedenza. Il gruppo di lavoro, dopo un momento di stasi dovuto a seri problemi di tipo organizzativo, ha ripreso l'attività individuando uno Psicologo del Lavoro, come figura di riferimento per la valutazione. Con la richiesta dei dati relativi all'analisi degli eventi sentinella, sono stati coinvolti i seguenti servizi:

- Risorse Umane
- Affari Generali
- Direzione delle Professioni Sanitarie
- Medico Competente
- Consigliere di Fiducia
- CUG

che hanno fornito i dati in loro possesso. L'elaborazione dei dati è stata lunga e laboriosa e ha permesso di cogliere criticità anche non richieste dalle linee guida INAIL.

- il secondo momento è stato caratterizzato dalla formazione. In una prima fase sono stati formati tutti gli RLS, illustrando loro le modalità organizzative che l'azienda stava seguendo per effettuare l'analisi. Successivamente sono stati formati i lavoratori delle prime Unità Operative oggetto della valutazione.

2.2 La prospettiva Aziendale: analisi degli eventi sentinella

L'elaborazione dei dati raccolti è avvenuta secondo partizione organizzativa come stabilito dalle Linee Guida INAIL e in questo caso la scelta è ricaduta sulla suddivisione del personale in comparto e dirigenza.

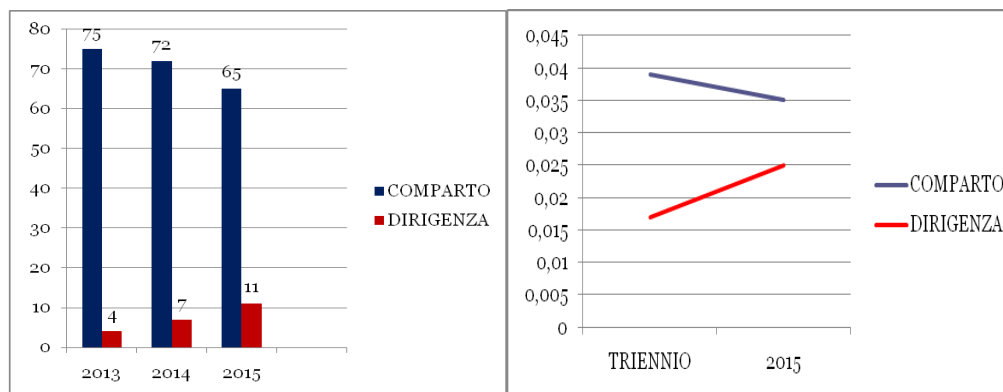
Ciò che viene preso in considerazione è la modificazione di uno specifico indicatore all'ultimo anno esaminato (2015) rispetto all'andamento dello stesso indicatore nel triennio precedente quello stesso anno (2013-2015).

Questa operazione si concretizza come da esempio:

$$\frac{\text{n}^\circ \text{ eventi 2015}}{\text{n}^\circ \text{ lavoratori 2015}} \quad \xrightarrow{\text{Rispetto a}} \quad \frac{\text{n}^\circ \text{ eventi triennio}}{\text{n}^\circ \text{ lavoratori triennio}}$$

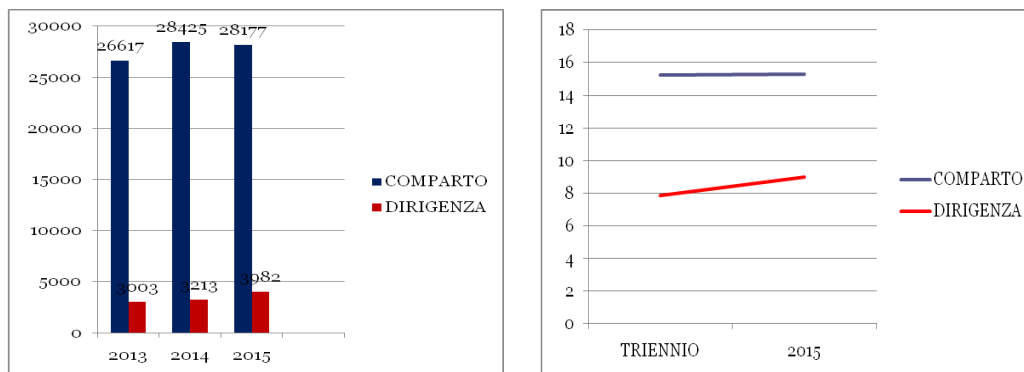
Ciò che è emerso dall'analisi dei dati relativi agli eventi sentinella per i dipendenti di comparto e dirigenza dell'ULSS 18 di Rovigo viene di seguito riportata.

- 1- **INFORTUNI:** l'indicatore descrive il fenomeno infortunistico in termine di frequenza degli eventi, senza tener conto della gravità.



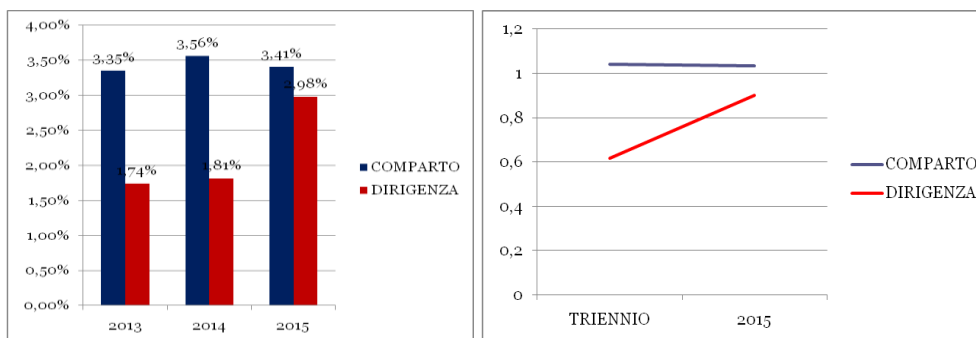
I grafici mostrano una diminuzione del numero degli infortuni per il comparto e al contrario un significativo aumento degli stessi per quanto riguarda la dirigenza.

2- **MALATTIA:** l'indicatore descrive il totale dei giorni di assenza per malattia, senza tener conto della frequenza dei casi. Sono escluse maternità e allattamento.



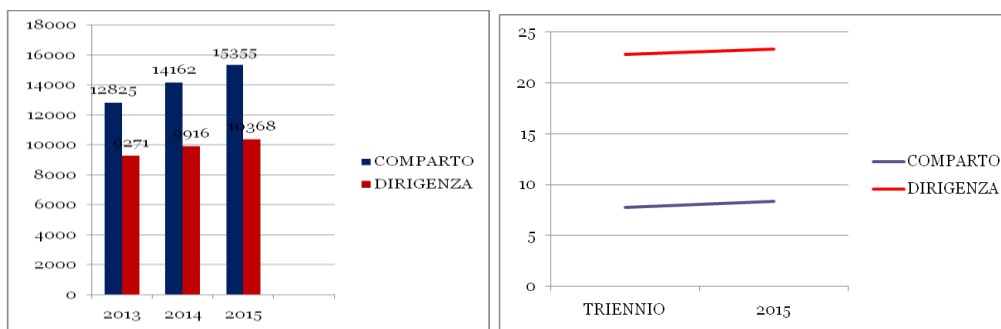
Mentre per il comparto non si rilevano modificazioni per quanto riguarda i giorni di malattia, si rileva un aumento di questo indicatore in riferimento alla dirigenza.

3- **ASSENZE DAL LAVORO:** l'indicatore descrive l'andamento delle assenze dal lavoro in termini di ore lavorative perse, calcolate in base al numero totale delle ore lavorabili.



E' esponenziale in questo caso l'incremento delle assenze dal lavoro della dirigenza nel 2015 rispetto al triennio, mentre queste sono invariate nella partizione del comparto.

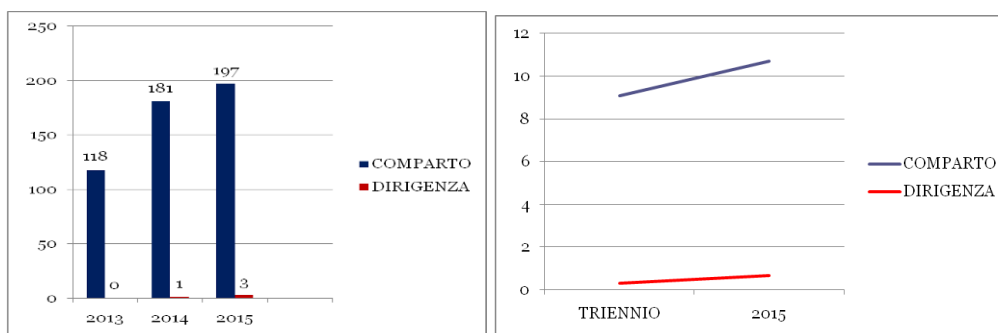
4- **FERIE NON GODUTE:** l'indicatore descrive il fenomeno dell'accumulo di ferie non fruite entro l'anno. Nel computo delle ferie rientrano anche i 15 giorni contrattuali per rischio radiologico e gli 8 giorni per rischio anestesiologicalo.



MEDIA 2015 comparto: 8.35

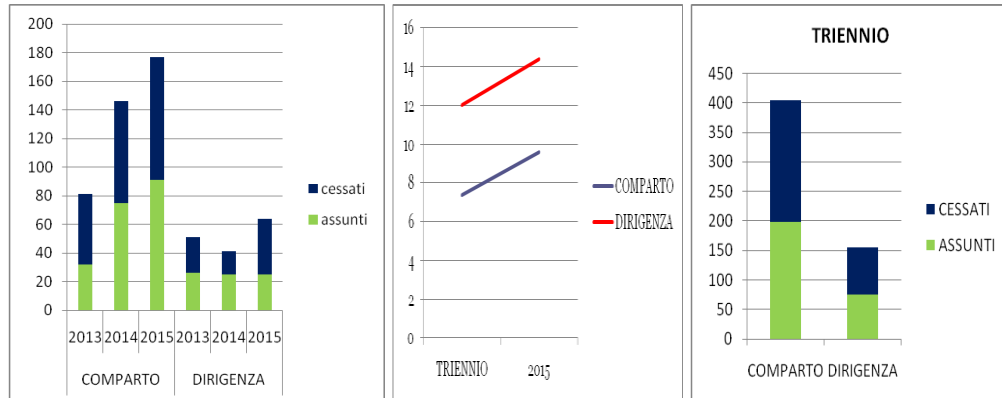
MEDIA 2015 dirigenza: 23.35

5- **TRASFERIMENTI:** l'indicatore descrive il fenomeno dei lavoratori che manifestano la volontà di cambiare servizio, rimanendo in azienda. Vengono contate le domande di trasferimento indipendentemente dal fatto che siano state accolte o meno.



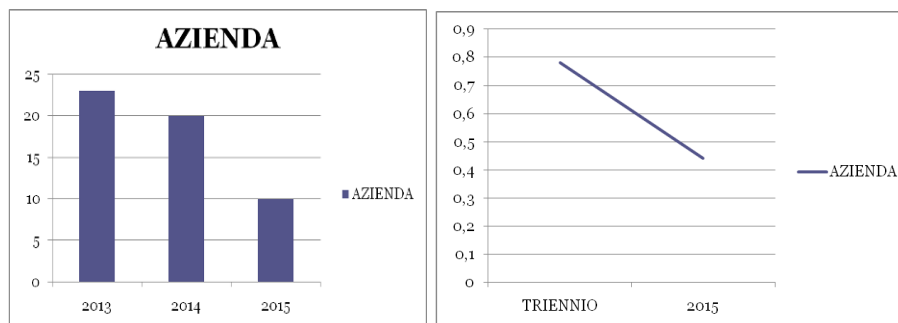
Questo indicatore si rileva come aumentato in entrambe le partizioni.

6- **ROTAZIONE DEL PERSONALE:** l'indicatore descrive il fenomeno del turnover sommando sia le entrate che le uscite.

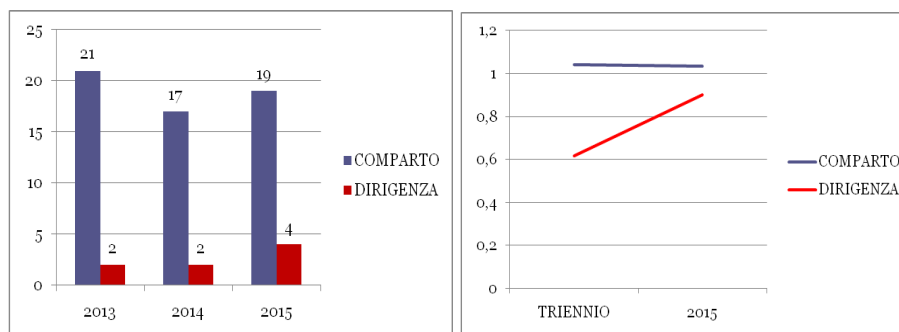


Per quanto sia presente un aumento del turnover in entrambe le partizioni, è in questo caso maggiormente rilevante l'incremento delle richieste elargite dal comparto.

7- **PROCEDIMENTI E SANZIONI:** l'indicatore descrive il fenomeno dei provvedimenti disciplinari di qualsiasi tipo, presi dall'azienda.



8- **RICHIESTE DI VISITA MEDICA:** l'indicatore descrive il fenomeno di visita medica al di fuori delle normali scadenze di visite preventive e periodiche



Mentre non si rilevano variazioni nel numero delle richieste del comparto, risulta evidente l'aumento di queste da parte della dirigenza.

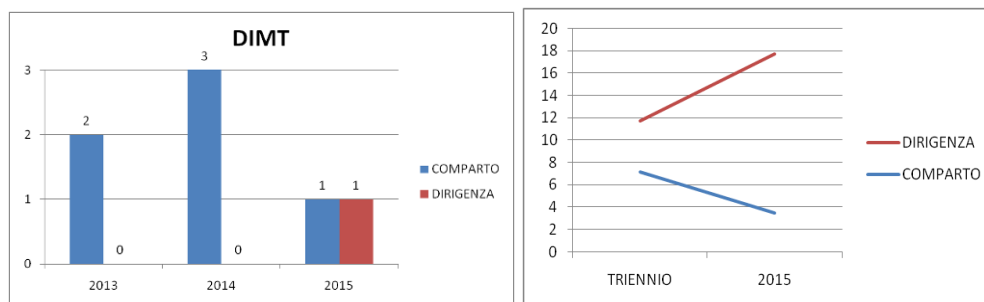
9- **LAMENSOLE FORMALIZZATE:** per quanto riguarda l'analisi di questo, e del seguente indicatore, le linee guida INAIL prevedono sia sufficiente tener conto della presenza/assenza in azienda del fenomeno.

10- **ISTANZE GIUDIZIARIE:** presenti.

2.3 Focus su un dipartimento critico: analisi degli eventi sentinella

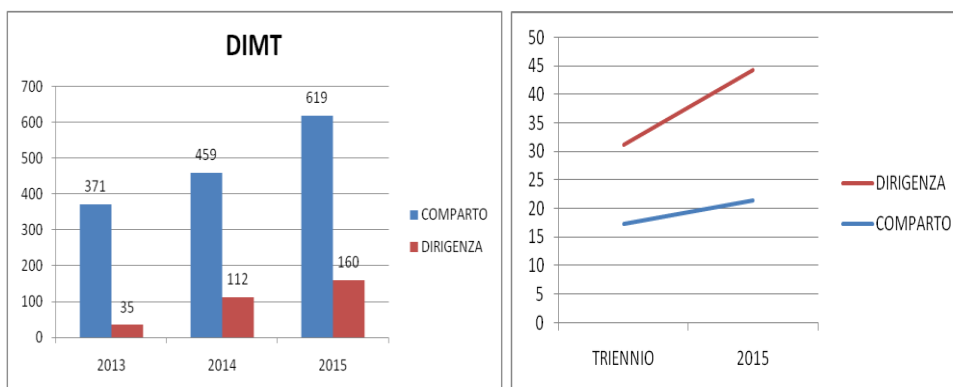
Il gruppo di Gestione della Valutazione, dopo essersi riunito per la condivisione e la discussione delle elaborazioni effettuate sugli eventi sentinella Aziendali ha deciso di procedere con l'analisi del rischio Stress Lavoro-Correlato secondo una più specifica partizione ovvero quella dipartimentale. Questo diverso punto di vista dello studio, oltre a renderlo più mirato, ha permesso al gruppo di individuare uno *start* (ovvero il dipartimento con il maggior numero di indicatori-eventi-sentinella aumentati nel 2015 rispetto al triennio) per il proseguo dell'analisi. Questa scelta è stata inoltre influenzata da ulteriori specificità del dipartimento interessato ovvero essere l'unico all'interno dell'ULSS 18 ad essere interaziendale e a non modificare la propria struttura organizzativa a breve (1 Gennaio 2017) e l'unico a mostrare (come emergerà dalle elaborazioni) un importante aumento delle richieste di visita al medico competente (indicatore n°8 degli eventi sentinella). Per motivi di privacy, è stato deciso di non rendere nota la denominazione dell'Unità Operativa analizzata.

1- INFORTUNI Unità Operativa



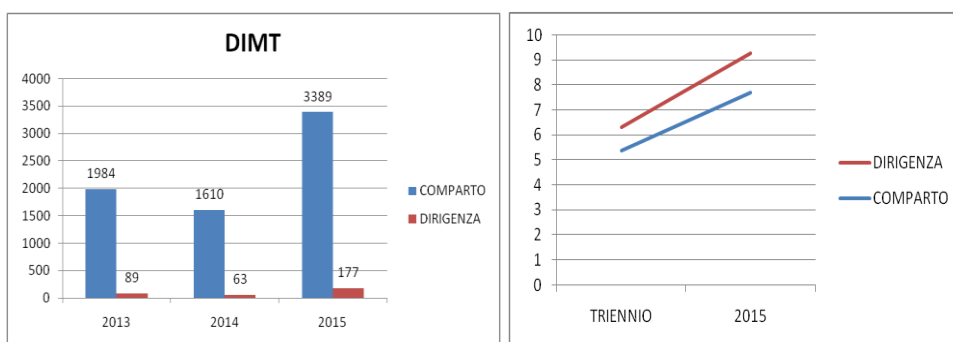
Aumentati per la dirigenza e diminuiti per il comparto.

2- MALATTIA Unità Operativa



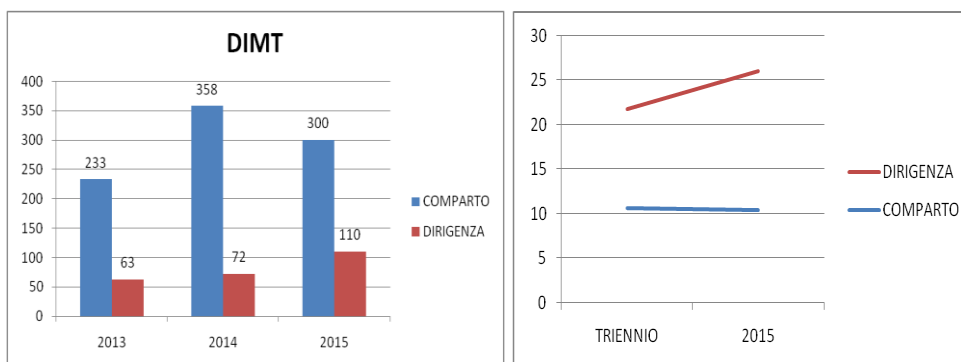
Entrambe le classificazioni presentano un aumento dei giorni di malattia, addirittura quintuplicato, però, per la dirigenza.

3- ASSENZE DAL LAVORO Unità Operativa



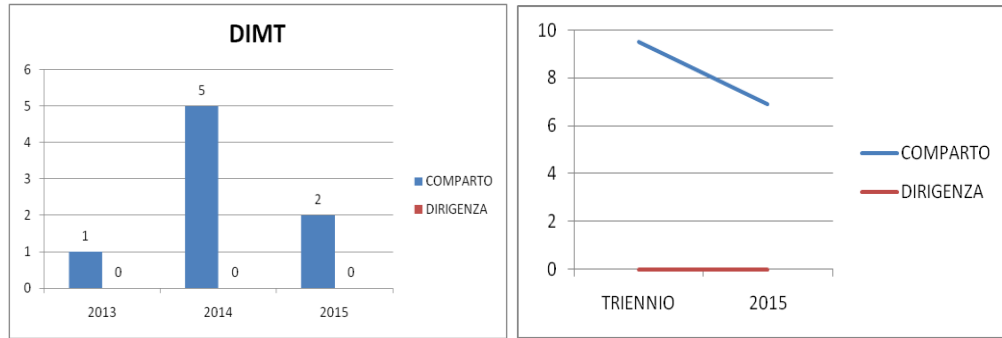
Le assenze dal lavoro, mostrano un aumento sia per il comparto che per la dirigenza.

4- FERIE NON GODUTE Unità Operativa



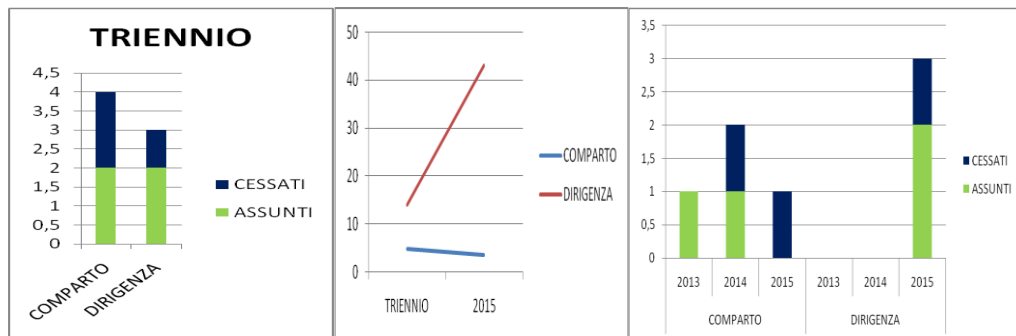
Lieve diminuzione per quanto riguarda questo indicatore nel comparto, significativamente aumentato per la dirigenza.

5- TRASFERIMENTI Unità Operativa



Nulla il cambiamento per la dirigenza (dato abbastanza ovvio), diminuite le richieste di trasferimento per il comparto.

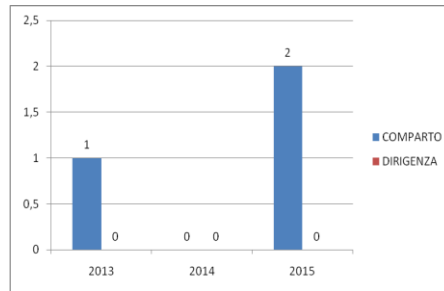
6- ROTAZIONE DEL PERSONALE Unità Operativa



Alto il livello del turnover per i dirigenti, lievemente diminuito per il comparto.

7- PROCEDIMENTI E SANZIONI Unità Operativa

8- RICHIESTE DI VISITA MEDICA Unità Operativa



9- LAMENDELE FORMALIZZATE Unità Operativa

10-ISTANZE GIUDIZIARIE Unità Operativa

Il Gruppo dedicato alla Gestione della Valutazione del Rischio Stress Lavoro-Correlato, è stato inserito in un percorso sperimentale per la validazione degli strumenti proposti dall'INAIL per i lavoratori sanitari. A questo riguardo, l'elenco degli eventi sentinella è stato integrato con i seguenti 6 indicatori:

11-MORTALITA' DEI PAZIENTI: ovvero il numero dei decessi avvenuti nella partizione organizzativa di cui fa parte il gruppo.

12-DENUNCE DELL'UTENZA: il numero di denunce ricevute dai lavoratori del dipartimento.

13-AGGRESSIONI DA PARTE DELL'UTENZA: ovvero le aggressioni registrate nel dipartimento per cui esista una documentazione specifica (es, interventi della vigilanza).

14-TRASFERIMENTI INTERNI DEL PERSONALE GESTITI DALL'AMMINISTRAZIONE: ovvero i trasferimenti del personale del dipartimento che non prevedono una richiesta del lavoratore.

15-PRESENZA DI LAVORATORI PRECARI: ovvero tutte le tipologie contrattuali presenti, ad eccezione dell'indeterminato e del determinato. Va specificata la percentuale di precari rispetto al totale dei lavoratori del gruppo omogeneo indagato.

16-PRESENZA DI LAVORATORI ASSUNTI DA STRUTTURE ESTERNE: ovvero i lavoratori delle cooperative o agenzie di somministrazione di lavoro. Va riportata la percentuale dei lavoratori assunti da strutture esterne rispetto al totale dei lavoratori.

L'analisi riferita all'Unità Operativa, per quanto riguarda questi ulteriori indicatori, non ne mostra la presenza. Ciò significa che non vi sono altri fattori di rischio oltre a quelli succitati cui porre attenzione e nemmeno si aggrava la situazione dell'Unità Operativa considerata rispetto alle altre presenti in Azienda.

2.3 Focus su un Dipartimento critico: analisi dei fattori di contenuto e contesto

Il Gruppo ristretto di Gestione della Valutazione, dopo aver concluso l'analisi degli eventi sentinella, procederà con l'analisi degli indicatori di contenuto (*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*) e di contesto (*ruolo nell'ambito dell'organizzazione, autonomia decisionale e controllo, conflitti interpersonali al lavoro, evoluzione e sviluppo di carriera, comunicazione*). Il gruppo di lavoro, per lo svolgimento di questa fase, ha fissato un incontro coinvolgendo il Direttore del dipartimento, il Responsabile Interno del Trattamento dei Dati, il Coordinatore Tecnico e i Lavoratori di comparto e dirigenza con i rispettivi RLS.

Il direttore dell'Unità Operativa interessata è stato invitato a favorire la partecipazione di sei lavoratori per partizione (comparto/dirigenza) e contemporaneamente sono stati invitati i Rappresentanti per la Sicurezza dei Lavoratori delle tre aree contrattuali. La scelta dei lavoratori deve essere guidata da criteri di rappresentatività professionale (tutti i ruoli devono essere presenti) e di sede di lavoro (Rovigo, Adria e Trecenta) visto il carattere di interaziendalità del dipartimento in questione.

L'INAIL prevede che la rilevazione dei dati riferiti a contenuto e contesto avvenga tramite un questionario di 66 domande suddivise per aree di indagine (vedi allegato). La sperimentazione in cui è coinvolta l'ULSS 18, prevede 7 items in aggiunta ai 66 stabiliti. In modo più preciso verrà indagata la presenza o meno di:

- reperibilità notturne e/o festive,
- spazi dedicati al passaggio di consegna tra i turni,
- procedure di affiancamento per i neo-assunti,
- analisi periodica del fabbisogno del personale,
- chiarezza nei cambiamenti dell'organizzazione del lavoro secondo criteri aziendali,
- procedure per la risoluzione dei conflitti in azienda,
- procedure per la gestione dei conflitti con pazienti/familiari,

quindi approfondimenti su tematiche peculiari del dipendente in ambito sanitario.

Il Gruppo ristretto per la Gestione della valutazione Stress Lavoro-Correlato dell'ULSS 18 ha concordato sulla non auto somministrazione di questo strumento, bensì su tre momenti di incontro con i lavoratori, durante i quali gli argomenti di indagine verranno proposti al gruppo con una modalità maggiormente discorsiva slegandosi dalla mera compilazione a crocette (prevista su scelta biunivoca si/no). In questo modo verranno raccolte informazioni più specifiche oltre che di tipo non verbale, ritenute fondamentali da parte del gruppo di lavoro per preparare il terreno alla seguente valutazione approfondita. Si precisa che il gruppo dovrà concordare su una sola scelta di risposta (si/no), che chiaramente risulterà essere la maggiormente rappresentativa della situazione. Eventuali posizioni discordanti rispetto alla risposta data, differenze di profilo professionale non concordi o altre informazioni rilevanti, verranno annotate nell'apposita sezione delle note (prevista per ciascun quesito indagato) da parte del gruppo di Gestione per la Valutazione del rischio Stress Lavoro-Correlato.

CAPITOLO 3

3.1 Il proseguo della valutazione: la fase approfondita

Come già anticipato, la Valutazione del rischio Stress Lavoro-Correlato si compone di diverse fasi. L'Azienda ULSS 18, completata l'analisi preliminare a livello aziendale e nello specifico per un primo dipartimento critico, dovrà procedere attuando la valutazione approfondita.

La valutazione approfondita prevede *"la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori"* utile all'identificazione e caratterizzazione del rischio da stress lavoro-correlato e delle sue cause.

Fermo restando i passaggi in cui si deve o è opportuno attivarla, la fase di approfondimento costituisce, in ogni caso, un prezioso momento informativo sulle condizioni di salute di un'organizzazione e dei lavoratori ed un'opportunità di una più chiara definizione del rischio soprattutto in quelle realtà che, per settore produttivo (ad esempio le professioni d'aiuto) e/o dimensioni aziendali, possono rendere complessa la caratterizzazione ottimale del rischio stesso con la sola adozione di *"liste di controllo"*.

Si ricorda che le indicazioni della Commissione Consultiva sono misure di minima e nulla vieta al datore di lavoro di decidere di effettuare una *"valutazione approfondita"* comunque, indipendentemente dagli esiti della fase preliminare.

Infatti, proprio per la peculiarità del rischio da stress lavoro-correlato, la puntuale analisi della percezione dei lavoratori costituisce un elemento chiave nella caratterizzazione del rischio stesso.

Nella scelta degli *"strumenti"* da adottare nella valutazione della percezione dei lavoratori, le indicazioni della Commissione Consultiva riportano *"questionari, focus group, interviste semistrutturate"*.

Tra le diverse metodologie e/o strumenti disponibili, la metodologia messa a punto dall'HSE (Health and Safety Executive - Organismo di controllo per la sicurezza sul lavoro in Gran Bretagna), che utilizza un "questionario-strumento indicatore", presenta importanti punti di forza rispetto ad altri strumenti:

- il "questionario-strumento indicatore" è di facile somministrabilità, con garanzia dell'anonimato;
- il "questionario-strumento indicatore" è utilizzabile, prevalentemente, in maniera efficace, in tutte le aziende con 10 o più lavoratori;
- grazie alla validazione su oltre 26.000 lavoratori nel Regno Unito e oltre 6.300 in Italia, permette al datore di lavoro ed al "gruppo di gestione della valutazione", attraverso un software di facile utilizzo, reperibile sul sito internet dell'INAIL previa registrazione, di poter avere chiari risultati sulla percezione rispetto alle sei dimensioni dei Management Standards (domanda, controllo, supporto, 4. relazioni, 5. ruolo, 6. cambiamento), utili alla caratterizzazione degli indicatori ed alle successive eventuali misure correttive;
- la possibilità di analizzare i risultati rispetto ad un valore standard di riferimento.

Ovviamente, rimane al datore di lavoro la possibilità di avvalersi di percorsi alternativi attraverso il coinvolgimento di figure professionali specifiche, anche esterne all'azienda, per l'utilizzo di strumenti alternativi anche in relazione a specificità aziendali; in ogni caso, deve essere garantita sempre e comunque la centralità delle figure aziendali della prevenzione, anche nel caso che intervengano consulenti esterni.

Ciò che non può essere, comunque, omesso nella scelta degli strumenti utili a valutare la percezione del rischio è l'adozione di strumenti scientificamente validati e che permettono di indagare tutte le dimensioni che lo strumento indicatore va a coprire; infatti, molti, anche autorevoli, strumenti psicometrici adottati in contesti lavorativi [quali ad es., Karasek (1979) Job Stress Questionnaire (JSQ); Siegrist (1996) Effort Reward Imbalance (ERI)] si limitano ad indagare solo alcune dimensioni. E' da rilevare, inoltre, che tra le ricerche in corso presso l'INAIL DML-ex ISPESL sono in via di sperimentazione e validazione strumenti modulari in grado di offrire percorsi di secondo livello, ove necessari, nelle differenti realtà produttive.

La somministrazione del "*questionario-strumento indicatore*", che si svolge per gruppi omogenei di lavoratori per mansioni o partizioni organizzative, viene effettuata sulla base dell'esito della fase preliminare, garantendo l'anonimato nella compilazione, nella raccolta e nel successivo inserimento dei dati.

Il "*questionario-strumento indicatore*", preceduto da una pagina in cui si raccolgono (facoltativamente) alcuni dati anagrafici e di vita lavorativa, è composto da 35 domande inerenti le condizioni di lavoro ritenute potenziali cause di stress all'interno dell'azienda, che corrispondono ai sei fattori di rischio o dimensioni organizzative definiti dal modello Management Standards.

Il gruppo di Gestione della Valutazione dell'ULSS 18 di Rovigo, come già anticipato, partecipando ad un progetto per la sperimentazione degli strumenti per la valutazione preliminare e approfondita del rischio SLC, ha integrato il questionario in questione di altre dimensioni specifiche per il personale sanitario che, in alcuni casi, potrebbero avere un ruolo importante nell'innescare la dinamica dello stress. Inoltre, non vengono presi in considerazione alcune misure di *outcome* psicologico come ad esempio sintomi il *burnout*, che darebbe indicazioni utili sulla effettiva presenza del fenomeno Stress nell'Unità Operativa considerata. Sulla base di queste considerazioni, il gruppo sperimentale ha testato la validità dello strumento, integrandolo con altre dimensioni quali quella del conflitto lavoro-famiglia, il carico emotivo, il rischio ergonomico, l'equità lavorativa, la collaborazione con le altre strutture aziendali, l'aggressività al lavoro, il livello di integrazione nel team di lavoro, l'ostilità di pazienti e parenti, le richieste eccessive da parte dell'utenza, il *burnout*, e l'intenzione di chiedere trasferimenti.

In termini operativi l'Azienda ULSS 18 inizierà la somministrazione del questionario per la valutazione approfondita previsto dall'INAIL con le integrazioni, frutto della sperimentazione, alla conclusione degli incontri per l'analisi di contenuto e contesto con il personale della prima Unità Operativa indagata. La somministrazione dei questionari avverrà in piccoli gruppi alla presenza della psicologa. I questionari verranno consegnati e, una volta compilati, verranno chiusi

in una busta e depositati all'interno di un'urna fino al completamento della raccolta. Successivamente il Gruppo ristretto per la Gestione della Valutazione del rischio Stress Lavoro-Correlato provvederà all'elaborazione dei dati raccolti e di conseguenza alla pianificazione degli interventi correttivi.

CAPITOLO 4

4.1 Discussione

L'analisi degli eventi sentinella mette in evidenza prima di tutto una differenza rilevante tra il personale del comparto e quello della dirigenza. Notoriamente, negli anni, i dirigenti si sono sempre distinti per il loro impegno, la completa dedizione al lavoro, magari anche togliendo spazi importanti alla propria vita privata. Negli ultimi tre anni emerge un profilo dirigenziale che:

- 1- per quello che riguarda gli infortuni, dal punto di vista aziendale si riscontra una riduzione del numero per il personale del comparto, mentre si evidenzia un importante aumento a carico dei dirigenti. Anche la situazione dell'Unità Operativa presa in considerazione ricalca l'andamento aziendale. Gli infortuni in azienda vengono inseriti in un apposito registro che rappresenta uno dei documenti più importanti per la programmazione dell'attività formativa. Negli ultimi anni, nonostante la presenza di un numero crescente di infortuni della dirigenza, c'è stata una minor partecipazione ai corsi di formazione sulla sicurezza; mentre il comparto ha sempre assicurato una buona partecipazione;
- 2- i giorni totali di malattia a livello aziendale fanno emergere un aumento solo per l'area della dirigenza, mentre il comparto rimane invariato. Per l'Unità Operativa considerata è presente un lieve aumento dei giorni per il comparto, mentre è considerevole l'aumento dei giorni di malattia dei dirigenti (quintuplicato). Quanto riscontrato potrebbe essere ricondotto all'aumento dell'età anagrafica dei lavoratori, anche se questa motivazione non spiega l'incremento dell'indicatore per una sola delle due partizioni;
- 3- le assenze dal lavoro (in termini di ore lavorative perse) evidenziano per l'azienda una invarianza per il comparto, mentre un forte incremento per la dirigenza. Aumentano invece sia per il comparto che per la dirigenza le ore di assenza nell'Unità Operativa considerata. Storicamente è l'area del comparto quella più attenta ai propri diritti (legge 104, assenze per formazione,

- incarichi politici...), ma i dati rilevati sembrano dimostrare una inversione di tendenza che potrebbe essere collegata ad un disagio lavorativo;
- 4- le ferie non godute esaminate sul piano aziendale fanno emergere un aumento delle stesse sia per il comparto che per la dirigenza, ma nello specifico dell'Unità Operativa in questione, l'aumento è solamente a carico della dirigenza. Uno dei motivi potrebbe essere quello legato all'obbligo per il comparto di effettuare tutti i giorni di ferie entro l'anno assegnato come obiettivo di budget, mentre l'aumento delle ferie non godute della dirigenza non è giustificabile nemmeno attraverso la mancanza di personale (vedi seguente indicatore n° 6 "rotazione del personale"). Questo indicatore necessita di ulteriori approfondimenti per caricarsi di significato;
 - 5- i trasferimenti sono soprattutto a carico del comparto in quanto i dirigenti hanno specializzazioni che non permettono il trasferimento da un'unità operativa ad un'altra. In azienda per il comparto c'è un lieve aumento, mentre nell'Unità Operativa si nota una diminuzione delle richieste. Questo può essere dovuto al fatto che negli anni precedenti il numero delle richieste di trasferimento è stato molto elevato e parecchie di queste richieste sono state accolte. L'indagine di contenuto e contesto, e quella approfondita potranno chiarire ulteriormente i dati emersi dall'analisi di questo indicatore;
 - 6- la rotazione del personale: i dati rilevati fanno emergere un numero di assunzioni che è sovrapponibile a quello delle cessazioni. Quindi se non sono stati aperti nuovi servizi, non ci sono nuove carenze del personale nel triennio. Però il turnover in termini di somma assunti/cessati si caratterizza per un aumento a livello aziendale sia del comparto che della dirigenza, mentre nell'Unità Operativa solo per la dirigenza. I frequenti cambiamenti di personale e il carico di lavoro per affiancare e istruire il neo-assunto, pur slegati dalla volontà del dipendente, possono essere una importante fonte di stress;
 - 7- il dato raccolto per l'indicatore riguardante i procedimenti e le sanzioni disciplinari è un dato aggregato, quindi non distinto per comparto e dirigenza né per unità operativa. L'indicatore evidenzia una diminuzione dell'ultimo

anno rispetto al triennio, forse ad indicare una maggiore attenzione del personale a quelle che sono le direttive aziendali in tema di procedimenti disciplinari;

- 8- le richieste di visita medica a livello aziendale denotano un forte aumento per la dirigenza, mentre rimane invariato per il comparto, contrariamente per quanto avviene nell'Unità Operativa presa in considerazione dove abbiamo l'invarianza per la dirigenza e l'aumento per il comparto. Questo indicatore, unito a quello degli infortuni e della malattia potrebbe, nel caso della dirigenza, essere sintomo di un malessere in ambito lavorativo e merita sicuramente un approfondimento;
- 9- le lamentele formalizzate sono state fornite in forma aggregata seppur suddivise per comparto e dirigenza ed evidenziano un aumento per il comparto e una diminuzione per la dirigenza. I dati, inviati dalla Consiglieria di Fiducia meritano un ulteriore approfondimento anche perché circa la metà delle segnalazioni sono state attribuite al disagio lavorativo piuttosto che a mobbing, bossing e molestie o a discriminazioni;
- 10- l'indicatore della presentazione di istanze giudiziarie, secondo le linee guida INAIL viene considerato in modo positivo anche in presenza di una sola istanza nel triennio, perché questo è indice di malessere.

Gli ulteriori sei indicatori proposti dal gruppo sperimentale o non sono applicabili o sono inalterati rispetto al triennio precedente.

CONCLUSIONI

La fase di valutazione preliminare, per quanto prescindendo in parte dalla soggettività del lavoratore basandosi squisitamente su dati oggettivi (come nell'elaborazione degli eventi sentinella e dei dati relativi al contenuto e contesto) rappresenta un gradino fondamentale per lo sviluppo dell'analisi globale del rischio stress lavoro-correlato dell'Azienda. Una valutazione scorretta, all'interno di questa fase, può chiaramente rendere difettose le successive elaborazioni.

La Valutazione del rischio Stress Lavoro-Correlato ha come finalità la sua gestione nel modo più efficace possibile al fine di ridurlo, per questo è fondamentale che, oltre all'imponente lavoro effettuato e riportato all'interno di questo elaborato, si continui con la valutazione di contesto e contenuto per le rimanenti Unità Operative, e contemporaneamente si proponano le azioni correttive (nel caso in cui vengano rilevati dei rischi) o monitoraggio (nel caso in cui i rischi non siano presenti).

Si è rivelata soddisfacente la decisione di realizzare contemporaneamente entrambe le valutazioni previste dalla Commissione Consultiva Permanente, quella preliminare e quella approfondita, nella consapevolezza che solo grazie all'integrazione tra le due indagini si possa ottenere un quadro preciso della realtà che si analizza.

Il lavoro svolto nell'ambito della Valutazione Stress Lavoro-Correlato ha fatto emergere alcune considerazioni.

Prima di tutto la valutazione degli eventi sentinella dovrebbe essere effettuata periodicamente con un aggiornamento costante dei dati. Questo potrebbe essere facilitato dalla possibilità di avere in Azienda un'unica banca dati in grado di raccogliere i dati dell'intera organizzazione (personale, reclami dell'utenza, dati relativi alla sicurezza, e alla tipologia di prestazione di ogni unità operativa).

Un database unico di raccolta dati, che renda omogenea la raccolta delle informazioni richieste indipendente dalla fonte di provenienza, consentirebbe di superare le difficoltà tecniche di estrazione dati che sono state presenti in questa

prima fase di analisi. E' altresì necessario che i servizi coinvolti nella raccolta, garantiscano l'implementazione periodica annuale del database.

Si evidenzia la necessità di definire una procedura aziendale standardizzata per le richieste di trasferimento interne e l'identificazione di un unico servizio dedicato alla loro raccolta.

Un aspetto importante da segnalare è quello riguardante il coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti. In particolare, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, sono stati dapprima oggetto di formazione specifica, avendo un ruolo fondamentale nel sensibilizzare i lavoratori a partecipare all'indagine e raccogliendo le istanze di chi non ha potuto prendervi parte, e successivamente come parte attiva alla valutazione degli eventi sentinella e alle valutazioni di contesto e contenuto.

In considerazione del graduale, ma costante innalzamento dell'età dei lavoratori in servizio, dell'utilizzo di nuovi contratti di lavoro, del turn-over inadeguato, degli alti carichi di lavoro, della tensione emotiva elevata, delle violenze e molestie sul lavoro, è probabile che il problema si accentui in futuro.

È quindi verosimile che dal punto di vista sanitario ci si troverà ad affrontare con maggior frequenza patologie conseguenti allo stress lavorativo e in particolare quelle riguardanti la sfera psichica. L'Organizzazione Mondiale della Sanità prevede che entro il 2020 la depressione sarà la prima causa di inabilità al lavoro ed identifica proprio il luogo di lavoro come l'ambiente privilegiato per la prevenzione dei disturbi psicologici e per la promozione di una migliore salute.

Ad oggi non è ancora possibile formulare una valutazione completa dei risultati dell'indagine in quanto la Valutazione del Rischio Stress Lavoro-Correlato presso l'Azienda ULSS 18 di Rovigo, è ancora in fase di realizzazione.

BIBLIOGRAFIA

1. Selye H., (1973), “*The evolution of stress concept*”, American Scientist, 61.
2. Selye H., (1974), *Stress without distress*. New York: J.N. Lippiscott. (trad. it. *Stress senza paura*. Milano: Rizzoli, 1976).
3. Lazarus R.S., Folkman S., (1984), *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
4. Rulli G. (2010), *Lo stress nel lavoro: valutazione del rischio e prevenzione*. Bologna:TAO Digital Library. Testo disponibile al sito: <http://amsacta.unibo.it/2900/3/StressNelLavoro.pdf> (ultima consultazione novembre 2016).
5. Clot Y. (2011), L'igienismo contro il lavoro di qualità? In: Maggi B., Rulli G., a cura di, *Prevenzione nei luoghi di lavoro e valutazione dello stress in Francia e in Italia*. Bologna: TAO Digital Library. Testo disponibile al sito: <http://amsacta.unibo.it/3061/16/PrevenzioneIT.pdf> (ultima consultazione novembre 2016).
6. Ministero del lavoro e delle politiche sociali (2010), *Lettera circolare in ordine all'approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato di cui all'articolo 28, comma 1-bis, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modifiche e integrazioni*. Testo disponibile al sito: <http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/SicurezzaLavoro> (ultima consultazione novembre 2016).
7. Cox T., Griffiths A. (1995) The nature and measurement of work stress: theory and practice. In: Wilson J., Corlett N. *The evaluation of human work: A practical ergonomics methodology*. London: Taylor & Francis.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

1. **Accordo Europeo sullo Stress sul Lavoro**, (Accordo siglato da CES - sindacato Europeo; UNICE-“confindustria europea”; UEAPME - associazione europea artigiano e PMI; CEEP - associazione europea delle imprese partecipate dal pubblico e di interesse economico generale), Bruxelles 8 ottobre 2004.
2. **D.lgs. 81/08**, “Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro” - 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.
3. **Decreto 411**, “Avvio del CUG (Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni)”, del 31 maggio 2011.
4. **Delibera della Giunta Regionale n. 1463**, “Modello regionale di sistema di gestione della sicurezza per le strutture sanitarie pubbliche. Approvazione”, 19 maggio 2012
5. **Indicazioni per la corretta gestione del rischio stress lavoro-correlato e per l’attività di vigilanza**, Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro, 31 gennaio 2012
6. **Legge 122**, 30 luglio 2010 “Proroga per tutti della valutazione Rischio Stress Lavoro-Correlato al 31 dicembre 2010” - conversione del decreto legge n°78 del 31 maggio 2010.
7. **Lettera circolare del Ministero del Lavoro**, prot.15 segret/0023692 del 18.11.2010, “Indicazioni metodologiche per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato”.

ALLEGATI

II – AREA CONTENUTO DEL LAVORO

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO (Fare riferimento al Documento di valutazione dei rischi)					
N	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
4	Microclima adeguato	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		Se non previsti, segnare SI
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
11	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
13	Esposizione a rischio biologico	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
TOTALE PUNTEGGIO					

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI					
N	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
16	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
18	Chiara definizione dei compiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
TOTALE PUNTEGGIO					

CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO					
N	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
20	I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
21	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
22	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
23	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		se non previsto segnare NO
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
TOTALE PUNTEGGIO					

ORARIO DI LAVORO					
N	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
29	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
31	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
34	E' presente il lavoro a turni	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
35	E' abituale il lavoro a turni notturni	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
36	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
TOTALE PUNTEGGIO					

III - AREA CONTESTO DEL LAVORO

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA					
N	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
37	Diffusione organigramma aziendale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
38	Presenza di procedure aziendali	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
39	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
40	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
41	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
42	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini....)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
43	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
44	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
46	Presenza di codice etico e/o di comportamento (*) (esclusi codici disciplinari)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo (stress/mobbing....)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
TOTALE PUNTEGGIO					

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE					
N	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
48	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
49	I ruoli sono chiaramente definiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
50	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
51	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
TOTALE PUNTEGGIO					

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA					
N	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
TOTALE PUNTEGGIO					

AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO					
N	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
56	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
57	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
58	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
59	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
TOTALE PUNTEGGIO					

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO					
N	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
60	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
61	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi.	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
TOTALE PUNTEGGIO					

INTERFACCIA CASA LAVORO – CONCILIAZIONE VITA/LAVORO					
N	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
64	Possibilità di orario flessibile	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
66	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
TOTALE PUNTEGGIO					

Se il risultato finale è **uguale a 0**, nella TABELLA FINALE **CONTESTO DEL LAVORO** alla voce "INTERFACCIA CASA LAVORO" si inserisce il **valore -1**

Se il risultato finale è **superiore a 0**, nella TABELLA FINALE **CONTESTO DEL LAVORO** alla voce "INTERFACCIA CASA LAVORO" si inserisce il **valore 0**