PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 21 - numero 4599 di Martedì 10 dicembre 2019

La valutazione del rischio Stress Lavoro-Correlato della singola persona

Alcune professioni sono più soggette a rischio di "Stress Lavoro Correlato" ed è quindi necessario studiare una valutazione alternativa di questo specifico rischio a livello di individuo.

Dal **1 Gennaio 2011** la valutazione dello " Stress Lavoro Correlato" è un *obbligo* di legge a carico del Datore di Lavoro **ed è altresì obbligatorio, per tutte le aziende, pubbliche o private, effettuare tale valutazione indipendentemente dalla dimensione, dal settore industriale ATECO di appartenenza, dalla tipologia contrattuale e del rapporto di lavoro.**

PuntoSicuro ha trattato nel tempo lo "Stress Lavoro Correlato" e, dalla rilettura di questi articoli, emerge, ancora oggi, che le problematiche di valutazione di questo rischio, rispetto alla valutazione di tutti gli altri rischi presenti normalmente nella produzione di beni o di servizi in aziende di piccole, medie e grandi dimensioni, richiede una complessa organizzazione e gestione di tutte le fasi per una prima valutazione **"generale"** - *la metodologia INAIL prevede più fasi: propedeutica, valutazione preliminare, valutazione approfondita, pianificazione degli interventi* - mentre si presenta più problematica, con difficoltà di esecuzione e di controlli organizzativi, gestionali e sanitari, ove ne ricorrano le necessità, nella valutazione della **"singola" persona**.

Questo articolo, cerca di mettere in evidenza le problematiche di "alcune professioni" più soggette a rischio di " Stress Lavoro Correlato" per sottolineare l'effettiva e l'oggettiva necessità di studiare una valutazione alternativa di questo specifico rischio a livello invece di **"individuo"** e più in particolare del **"singolo Lavoratore"**, del **"singolo Preposto"** e del **"singolo Dirigente"**, quali principali soggetti giuridici destinatari delle norme.

L'***"Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro"*** ha evidenziato che ***"lo Stress Lavoro-Correlato viene esperito nel momento in cui le richieste provenienti dall'ambiente lavorativo eccedono le capacità dell'individuo nel fronteggiare tali richieste"***. *L'Agenzia, studiando infatti in modo particolare quelle* professioni che possono essere caricate individualmente da una duplice fonte di Stress, ha messo in evidenza che lo Stress colpisce più in particolare ***i medici, gli infermieri, i piloti, gli astronauti, i dirigenti, i poliziotti, i vigili del fuoco, gli psichiatri, gli assistenti sociali, i sacerdoti (in particolare se in missione), gli insegnanti, i ricercatori e gli addetti ai call center***, i quali, se non opportunamente allertati e curati, cominciano a sviluppare un lento processo di ***"logoramento"*** psichico e fisico dovuto alla mancanza di energie e di capacità per sostenere e scaricare lo stress accumulato. Lo studio ha messo in evidenza che Il livello di Stress di queste professioni può essere determinato da vari fattori**,** principalmente dal numero di ore lavorative, dalle scadenze, dagli spostamenti, dai viaggi, dalla pressione dell'opinione pubblica, dalla competitività lavorativa, dagli sforzi fisici, dall'inquinamento ambientale, dai pericoli e dai rischi per la propria vita o per quella degli altri.

Altri studi hanno anche accertato che se le richieste sul lavoro eccedono le risposte che ogni individuo può dare per età, per sesso, per cultura o per appartenenza sociale, le **sintomatologie più avvertite riguardano soprattutto il cuore, l'apparato digerente, l'apparato respiratorio. Si utilizza** spesso la parola **"crepacuore"** quel particolare stato di ansia, di tensione nervosa, di preoccupazione, di pesantezza al torace, di dolore al braccio sinistro, nausea che non è solo un modo di dire, ma è una vera è propria malattia (i cardiologi la chiamano ***cardiomiopatia da stress***) e ha un tasso di mortalità simile a quello dell'infarto (5%). Lo hanno scoperto alcuni ricercatori dell'Istituto di **Cardiologia dell'Università Cattolica del Sacro Cuore - Policlinico Gemelli di Roma**, pubblicato sul ***New England Journal of Medicine***.

E' nota l'attenzione posta a professioni come quelle dei ***medici*** e degli ***infermieri*** , e più in particolare e significativo Il sovraccarico di lavoro per i *medici* e *operatori sanitari* del **Pronto Soccorso** che non ha equivalenti in nessun'altra professione del comparto sanitario, proprio per la pressione dei pazienti che vengono ricoverati per varie ragioni ed emergenze e con patologie multiple e complesse, per la necessaria e mirata comunicazione con i loro familiari, per la paura di commettere errori connessi ai vari interventi, per il rischio anche di denunce, per i turni di guardia pesanti che, nel loro insieme, sono causa di Stress psico-fisico. Due termini anglosassoni descrivono molto bene il lavoro di questi *operatori sanitari: il primo è* ***multitasking***, termine che trasferito nell'ambito del **Pronto Soccorso** significa *(come nel linguaggio dell'informatica che descrive un sistema operativo che permette di eseguire più programmi contemporaneamente)* che *ogni operatore sanitario deve svolgere più funzioni contemporaneamente* e dedicarsi prioritariamente a chi è in "pericolo di vita", mentre ne soccorre contemporaneamente altri in un flusso continuo che non diminuisce nel corso della giornata, rivalutando di continuo le condizioni cliniche di tutti quei pazienti che possono divenire instabili malgrado le cure prestate; il secondo è ***overcrowding***, indica invece il *sovraffollamento* nelle sale d'attesa delle persone che aspettano di essere visitate. La prevalenza della ***sindrome di Stress*** per queste professioni sanitarie, ancora oggi, non è stata chiaramente definita e, più in generale, questa sindrome non è stata definita per *singole professioni* e soprattutto per *singolo Lavoratore,* per *singolo Preposto,* per *singolo Dirigente* che è l'obiettivo finale della proposta operativa di questo articolo.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0535] ?#>

Per inquadrare meglio le tematiche che pone oggi più di ieri lo Stress, possiamo dire che si è iniziato a parlare di questo rischio orientativamente alla fine degli anni '80, un po' prima dell'entrata in vigore del Decreto Legge 626 del '94, in quanto fra tutti i *fattori* da valutare, quello che oggi viene chiamato appunto rischio " Stress Lavoro Correlato" era considerato più un "*fattore di malessere"* generale, dovuto prevalentemente, come fatto cenno, ad un mix di fattori appunto *correlati* al lavoro svolto. Fattori questi che per singoli "individui" nello svolgimento del loro lavoro e sommati nel tempo, possono essere accompagnati da una certa astenia, cioè da quel senso di stanchezza, mancanza di energia, di *"fatica mentale"*, spesso accompagnata con depressione, insonnia, palpitazioni o stati ansiosi, all'inizio sottovalutati e soprattutto sottaciuti per paura di essere valutati, ma oramai accertati che potenzialmente sono presenti in ogni tipologia di organizzazione aziendale, proprio perché *connessi* al lavoro svolto. Come prevenirlo: generalmente, ancora oggi, le indicazioni sono molto generali (ma come vedremo brevemente di seguito invece sono molto più complesse) raccomandano di svolgere attività fisica, di sfruttare al meglio le pause di lavoro e di adottare comportamenti corretti conformemente alle informazioni e alla formazione ricevuta.

Si è pertanto passati nel tempo dal Decreto Legge 626 del '94 al Decreto Legge. 81 del 2008 per definire lo "Stress Lavoro Correlato" da ***"pericoloso"*** a ***"rischioso"***, al quale ha fatto seguito l'obbligo di legge, come fatto cenno, a carico del Datore di Lavoro a partire dal 1 Gennaio 2011. Per quanto riguarda invece gli **aspetti organizzativi e gestionali** è bene sottolineare, per non creare confusione, che la normativa consente al **Datore di Lavoro**, e di conseguenza ai **Dirigenti** quali alter ego del Datore di Lavoro, di operare in situazione lavorative **"rischiose"**, nel senso che, consapevoli della valutazione dei rischi effettuata con il supporto specialistico del **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione** e del **Medico Competente**, sono invece costantemente prese, giorno dopo giorno, *misure di prevenzione e protezione* per portare il rischio nei normali o al di sotto dei cosiddetti ***"Valori Limiti di Soglia"***, previsti dalle leggi nazionali e internazionali in materia, al di sotto dei quali il singolo individuo può lavorare giorno dopo giorno senza subire danni fisici e psichici.

Per contro, in alcune realtà industriali, molte volte si lavora "consapevolmente" in situazioni di lavorazioni "rischiose" consapevoli dell'accadimento degli infortuni, della malattia professionale, degli incidenti e degli infortuni mortali. In molte realtà industriali, infatti, a causa di queste gravi cicliche crisi economiche industriali a livello nazionale ed internazionale caratterizzate soprattutto per la caduta della domanda rispetto all'offerta o cause dovute a profondi cambiamenti delle modalità di lavoro e della società, come nel caso della *robotizzazione* delle lavorazioni, dove la richiesta di molti Datori di Lavoro è molto chiara quando si impone consapevolmente al sistema socio-produttivo: ***"diritto al lavoro"*** o ***"diritto alla salute"***. Richiesta naturalmente contrapposta a quella dei **lavorator**i e dei **preposti**, ma anche alle silenziose richieste dei **dirigenti** che lavorano negli stessi ambienti di lavoro a rischio, dove oramai prevale la *"rassegnazione"* e l'accettazione consapevole del ***"diritto al lavoro"*** a discapito del proprio ***"diritto alla salute".***

Detto in poche parole non si investe, come si dovrebbe per legge in prevenzione e protezione, e, in tal senso, i famosi ***"costi della non manutenzione"*** sono un classico esempio di eccellenti risparmi, come dimostrato dalla nota sentenza della ***ThyssenKrupp*** e più in particolare - mentre si è in attesa della sentenza dell'ultimo disastro del Ponte Morandi di Genova - non si parla, come meriterebbe, della ***non sicurezza nelle scuole*** per ***mancanza di manutenzione***, preventiva, periodica e programmata, per la quale i Datori di Lavoro (Dirigenti Scolastici) sono impantanati nelle varie competenze della valutazione dei necessari ed indilazionabili interventi a livello comunale, provinciale, regionale e dello Stato. Emblematicamente si potrebbe parlare di ***"diritto al lavoro"*** a discapito del proprio ***"diritto alla salute"*** come nel caso dell'ex ILVA di Taranto e addirittura del Quartiere popolare limitrofo "Tamburi" e altre realtà industriali.

Quando si parla quindi di "Stress Lavoro Correlato" dobbiamo fare riferimento oramai ad un qualcosa di **"multifattoriale",** non facile da valutare nella loro complessità, ed in ambito organizzativo sta emergendo sempre più lo **Stress** percepito per le "**innovazioni tecnologiche"**, dovute alla forte ***automazione industriale***, meglio conosciuta con il termine **" Industria 4.0",** la cosiddetta *"quarta rivoluzione industriale",* che indica oramai la tendenza alla totale o parziale *robotizzazione* della produzione di beni e servizi. Questo perché le *crescenti pressioni del mondo economico e della forte competitività dei prodotti industriali a livello nazionale ed internazionale spingono i* ***Datori di Lavoro*** *e* ***Dirigenti*** *verso nuove e innovative strade soprattutto per ridurre i costi. La risposta immediata per l'abbattimento dei costi industriali è stata l'uso della* ***robotica****,* tramite soprattutto i **robot** (avanzano anche i **cobot**, i robot collaborativi) che altro non sono che una qualsiasi macchina (addirittura **antropomorfa**, umanoidi) in grado di svolgere più o meno un lavoro al posto dell'uomo ma che possono invece lavorare ad alta velocità, con minori costi, con maggiore efficienza e affidabilità, con una continuità lavorativa "24 ore su 24" per operazioni che richiedono ripetitività, precisione assoluta e una forza impossibile per un normale lavoratore. Il tutto controllato tendenzialmente oramai a distanza da un **"algoritmo"** *(verisimilmente definito come una sequenza ordinata e finita di operazioni o istruzioni elementari che conduce a un determinato risultato in un tempo finito),* il quale controlla autonomamente e asetticamente tutti i parametri, come per esempio il ritmo delle linee di produzione, ogni fase dell'assemblaggio, l'obiettivo da raggiungere, l'orario di lavoro, le pause ma anche i carichi di lavoro dei singoli lavoratori, ai quali, quando si impone anche l'uso di uno *"smartwatch"* al polso che vibra se la produzione rallenta, si cerca di imporre nel tempo una differente concezione del controllo del personale sostituito dal controllo dell'algoritmo. Le segnalazioni di malessere, disagio e stress sono in aumento.

Un altro fenomeno latente di Stress, parallelo alle problematiche dell'**automazione** industriale, lo ha dato l'Osservatorio del Politecnico di Milano con riferimento a più 250.000 lavoratori **"smart",** il cosiddetto ***"smart working",*** il ***"lavoro agile"***. Una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'**assenza di vincoli, di orari, di spazio, di un'organizzazione del lavoro divisa per fasi, cicli e obiettivi**, stabiliti invece mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro. Una modalità flessibile e decentrata che aiuta il lavoratore a conciliare i suoi tempi di vita e di lavoro e, nel contempo favorire la crescita della sua produttività. In questo momento circa il 7% dei lavoratori italiani è appunto **"flessibile"** nel **luogo**, nell'**orario** e negli **strumenti** stessi di lavoro. E' noto anche che la collaborazione tra lavoratori è sempre più ***"social"*** grazie a internet, tramite il quale si possono scambiare messaggi, condividere testi, immagini, video, ecc. Si chiama ***"Social Business Process Reenginering",*** l'applicazione di nuove tecnologie come il Web 2.0 che segna il passaggio ad un web in cui le persone possono diventare protagoniste attive nell'utilizzo e nella creazione di contenuti per *ridisegnare i processi gestionali* in modo radicalmente diverso dal passato ottenendo una discontinuità nel livello di prestazione. E perché non fare cenno al popolo dei

cosiddetti ***" Riders",*** il "lavoro digitale", i fattorini che pedalano veloci in sella alle biciclette per fare consegne a domicilio nel più breve tempo possibile o gli "***"addetti ai call center",*** spesso privi di riconoscimento sociale e professionale, addetti ad attività ripetitive, frammentarie, con necessità di elevate capacità di *problem solving*, esposti a critiche o doglianze degli utenti, controllati costantemente e sotto pressione operativa da parte di Preposti, a loro volta sotto pressione per i risultati da conseguire stabiliti dal Datore di Lavoro, spesso operanti in ambienti poco confortevoli e con turni gravosi. Per questi nuovi rapporti di lavoro non si hanno ancora dati statistici consolidati per valutare pienamente se lo ***"smart working"*** presenta rischi di problematiche di salute e sicurezza sul lavoro, proprio per il nuovo modo di lavorare rispetto a quello tradizionale.

La vera sfida che continuerà a porsi per i **Datori di Lavoro** e per i **Dirigenti,** nel mondo dell'automazione industriale, non sarà quella di gestire i **robot** e **macchine** semiautomatiche, bensì quella di organizzare e gestire le ***risorse umane*** comunque necessarie per il controllo e la gestione da vicino o da lontano dell'intero e complesso processo produttivo anche se completamente automatizzato. La modernità, come fatto cenno, mentre certamente ha migliorato in molti casi la ***salute fisica*** (obiettivamente l'età media è aumentata e molte malattie non ci sono più) non si può dire, altrettanto, che abbia migliorato la ***salute mentale*** (ed ecco l'ansia e le preoccupazioni *correlate* al lavoro svolto).

Naturalmente non si sa se dobbiamo porci il problema del **Grande Fratello**, quel personaggio immaginario di **George Orwell**, nel romanzo **" 1984",** dove il *Partito Unico* di un regime totalitario tiene costantemente sotto controllo tutti i cittadini. Certamente siamo molto lontani dal mondo di Orwell, ma si deve un po' riflettere quando si viene informati dai *Mass Media* che una "certa" azienda ha offerto ai propri dipendenti l'opportunità, non obbligatoria, di installare un ***"chip"*** (una micro piastrina di silicio con circuiti integrati) all'interno della mano (viene inserita tra il pollice e l'indice) per proteggerli da possibili attacchi informatici ed accedere con semplicità a molti servizi aziendali, come quello di pagare il pranzo aziendale, acquistare prodotti nel minimarket aziendale, aprire porte, registrarsi su computer e usare la macchina delle fotocopie. Da rilevare però in questa azienda almeno una cinquantina di impiegati sono stati disponibili ad aderire a questo programma e l'azienda intende usare questo progetto "pilota" per verificare la possibilità di allargare il campo di applicazione, utilizzando il chip ad esempio nel trasporto pubblico e in acquisti effettuati presso catene di negozi convenzionati. Comunque, il progetto è seguito con un certo interesse da numerosi potenziali utenti, come ad esempio le palestre, i circoli ad accesso controllato, le società che gestiscono sciovie e seggiovie e via dicendo.

Completamente differente, per potenziali situazioni di Stress, è invece riflettere sul fatto che per la sanità del futuro (Un numero speciale del mese di Gennaio 2019 del "NATIONAL GEOGRAPHIC" titola "Il futuro della Medicina") le previsioni dicono meno dottori, meno operatori sanitari e più tecnologia, dove altri tipi di ***"chip"*** - attualmente anche in fase avanzata di impiego da parte di operatori sanitari specializzati che ne controllano l'utilizzazione - saranno invece sempre più utilizzati per essere in grado di replicare addirittura le cellule del cuore, dei polmoni, del fegato, dei reni, del cervello e di altri organi per sviluppare terapie personalizzate. Infatti non è fantascienza quella di un attuale chip inserito nel cervello, o del prototipo di **occhio biologico**, o le **protesi hi-tech** di Bebe VIO, o lo sviluppo di tecnologie come **l'Intelligenza Artificiale**, una disciplina dell'informatica che, a un osservatore comune, sembrerebbero essere di pertinenza esclusiva dell'intelligenza umana, o l'uso dei rivoluzionari "indossabili", i **Fitbit**, i dispositivi di monitoraggio continuo sanitario che in futuro saranno fondamentali per la prevenzione, la diagnosi e la cura delle malattie, rilevando alterazioni che possono indicare lo sviluppo di una patologia, trasmettendo i relativi dati all'operatore sanitario specialista. Per non parlare dei futuri **Tatuaggi** elettroni, o dei **Sensori** adesivi alla pelle che permetteranno di effettuare un elettrocardiogramma, misurare la frequenza respiratoria, controllare la glicemia e trasmettere i dati via Bluetooth, delle **Lenti a contatto intelligenti** che misureranno i livelli di glucosio nelle lacrime, aiutando i diabetici nella gestione della dieta e della terapia farmacologica. Le proiezioni dicono che ci vorranno altri due salti generazionali (50 anni) e nel 2075 i controlli sanitari a distanza si prevede che interesseranno circa il 50% dei pazienti.

E che dire quando si è salito a bordo di un aereo e, dando una sbirciatina alla cabina di pilotaggio prima di imboccare il corridoio per poi sedersi, vedere, con profonda meraviglia ed una certa apprensione rispetto a quello che si è sempre visto, dove al posto della *cloche* e dei *pedali*, il Comandante ed il Co-pilota manovrano e fanno volare l'aereo con un semplice **joystick,** apparentemente uguali a quelli utilizzati per i videogiochi di simulazione aerea. Una esperienza diretta di chi scrive ha

riguardato il settore aeronautico per la valutazione di quello che oggi viene chiamato appunto " Stress Lavoro-Correlato", è stata quella vissuta negli anni'90, quando si è dovuto applicare uno specifico accordo con le organizzazioni sindacali del Piloti, Tecnici di Volo ed Assistenti di Volo il Decreto Legge. 626 a bordo degli aerei civili. E' intuibile Il processo, articolato e molto complesso, di tutti i fattori di rischio da valutare presenti a bordo dell'aereo (come le operazioni di evacuazione dei passeggeri in caso di emergenza) e nelle molteplici operazioni che si svolgono sottobordo (come le operazione per il rifornimento carburante, le delicate operazioni di sbrinamento finestrini e superfici alari, le operazione di scarico del bottino di bordo, o il carico e lo scarico di merci pericolose come il trasporto delle armi o di prodotti chimici ad alto rischio), ma più in particolare quando ha riguardato la valutazione di uno specifico "fattore", in gergo aeronautico chiamato ***"fatica del volo"***. Lo Stress dei **piloti** e degli **astronauti**, in ambito aviazione, civile o militare è un fatto continuo, giorno dopo giorno, con il quale si può e si deve imparare a convivere, anzi è importante conoscerlo e saperlo gestire. Se si va, ancora oggi, sul Sito dell'**ANPAC** (l'Associazione Nazionale Piloti Aviazione Civile) si potrà leggere qualcosa come: ***"ANPAC: Piloti sotto Stress. I controlli non bastano. Servono gruppi di ascolto per chi va in crisi".*** I piloti militari lo sanno e lo devono gestire (in particolare i ***"Top Gun")*** e sono informati e formati in appositi corsi *(vedi Corso **PCRM** ? Pilot Crisis Resource Management)* a prendere coscienza che lo Stress può rappresentare uno stimolo anche positivo per aumentare il livello di attenzione, addirittura di prestazione, in quanto come abbiamo fatto cenno, può essere "Eustress" (Stress positivo) ma solo se rientra entro precisi e determinati limiti. Quando invece si superano le capacità del pilota ? le cosiddette **"Pilot Capabilities"** - che sono delle variabili che dipendono per esempio da turni massacranti, rotte ripetitive e soprattutto dall'esperienza, dalle conoscenze, dalle competenze e dalle capacità acquisite sul lavoro, si può incorrere alcune volte in ansia di prestazione, di panico, di agitazione. L'***esperienza*** è un fattore determinante per controllare lo stress, basti pensare ? e senza essere un pilota - alle prime lezioni di scuola guida che tutti noi abbiamo vissuto, dove all'inizio siamo più o meno ansiosi perché concentrati per pensare come premere l'acceleratore e contemporaneamente rilasciare la frizione, come inserire una marcia e contemporaneamente premere il pedale della frizione per poi premere il pedale del freno per fermarsi. Come è ben noto, quando si diventa in effetti più esperti, cioè abbiamo fatto molte ore di guida, queste azioni diventano più semplici e normali da eseguire e dopo un po' di tempo diventano quasi automatiche, non ci pensiamo più. Operazioni per contro difficili e complicate per un principiante.

Anche lo *Stress* degli **Astronauti** deve essere gestito continuamente, giorno dopo giorno, e devono essere appositamente formati. Gli aspiranti devono superare un primo corso di addestramento base (descritto molto bene da Samantha CRISTOFORETTI nel libro *"Diario di un apprendista astronauta"*), dove apprendono i rudimenti delle tecnologie, delle scienze spaziali, delle nozioni mediche di base e il funzionamento della Stazione Spaziale Internazionale. La tecnica è sempre la stessa: una stressante ***ripetizione martellante*** e continua di singole operazioni, anche elementari e apparentemente non significative, ai fini della sicurezza del volo. Intuibile quindi la formazione per controllare lo **Stress** al quale sono sottoposti in quell'oggettivo isolamento nello spazio, consapevoli, anche dal punto di vista statistico, di un qualsiasi e possibile accadimento di un banale errore, da terra o a bordo stesso, e le relative conseguenze. La famosa citazione**:** ***"Houston, abbiamo un problema"*** è indimenticabile, ma gli astronauti ce la fecero, grazie all'instancabile determinazione dei tecnici sulla Terra, che trasformarono il modulo lunare del veicolo in una scialuppa di salvataggio. Ma non fu una passeggiata: a causa del razionamento dell'acqua, che scarseggiava a bordo dopo le perdite dovute allo scoppio, e a causa dello Stress, della paura e del freddo intenso. Tutte le azioni che si imparano a compiere sotto Stress sono volte a due obiettivi principali: verificare continuamente che tutto stia funzionando bene in modalità automatica e saper intervenire immediatamente e manualmente qualora così non fosse. Imparare a reagire sotto Stress in maniera tempestiva ed efficace ad avarie o situazioni di emergenza è oggetto di formazione avanzata. Insomma, una seconda chance non c'è. Stiamo parlando però di categorie, come quella dei **Piloti** ed **Astronauti**, ad altissima professionalità e ad alto rischio lavorativo, e già negli anni '90, e ancora prima, era avanzatissima la ricerca di soluzioni per questo "status" di malessere latente che, per contro, con una ***informazione, formazione*** e ***addestramento*** ad hoc ha avuto ? ed ha oggi più di ieri - eccellenti risultati in termini soprattutto di prestazioni e di benessere psico-fisico. E' noto che questa automazione molto avanzata è presente nell'industria aerospaziale da molti decenni, addirittura fin dagli anni '60: l'allunaggio data 26 Luglio 1969. Però ancora oggi la presenza di astronauti a bordo delle Stazioni Spaziali Internazionali, completamente automatizzate, ha due principali obiettivi: verificare continuamente che tutto stia funzionando bene in modalità automatica; saper intervenire manualmente qualora così non fosse. La presenza dell'equipaggio quindi dimostra che aumenta la ridondanza del sistema di sicurezza, perché introduce la possibilità del controllo manuale, e tale ridondanza è particolarmente importante proprio perché c'è a bordo un equipaggio.

Oramai i **"Datori di Lavoro"** ed i **"Dirigenti"**, oggi più di ieri, sono chiamati a rispondere con le necessarie conoscenze e competenze richieste. In particolare i **Dirigenti**, a supporto del Datore di Lavoro, in stretto collegamento con i Preposti e

soprattutto con il "**Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione"** ed il ***Medico Competente"***, devono conoscere meglio gli effetti di questo particolare rischio per le molteplici forme brevemente accennate. La letteratura in materia è oramai vastissima, complessa e corposa. Molti esperti però consigliano l'opportunità di affrontare questi nuovi fattori di rischio con un po' di distacco e senza nessun pregiudizio a "favore" o "contro".

In conclusione la proposta operativa che questo articolo vuole mettere in evidenza riguarda la ricerca per uno studio applicativo tecnico/scientifico di un **"TEST DI AUTOVALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO"**, in particolare uno studio/ricerca da parte del Ministero dello Sviluppo Economico, nell'ambito del **Piano nazionale industria 4.0** (2017-2020). In tal senso è in atto un tentativo *in nuce* avviato di recente in **FEDERMANAGER Roma** per *Dirigenti, Quadri Apicali e Alte Professionalità*. Chi scrive infatti, con un Team di esperti. ha proposto al Presidente di FEDERMANAGER Roma, un "Test di Autovalutazione" per avviare uno studio scientifico ad hoc in cui il ***"singolo" individuo*** (Dirigente) possa essere in grado di effettuare una mirata ***"autovalutazione"*** dell'attuale livello personale di Stress in atto, fornendogli nel contempo, ove tale livello fosse superato nella scala di misurazione individuata dal Gruppo di ricercatori, alcuni strumenti di controlli interni o esterni all'azienda, tali da facilitare e rendere flessibile soprattutto l'attuale sistema di organizzazione e gestione interna aziendale all'espletamento di questo obbligo di legge. A modesto parere di chi scrive, come fatto cenno, la *Sorveglianza Sanitaria*, tramite il ***Medico Competente*** e l'individuazione dei fattori di rischio, tramite il ***Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione***, formati ad hoc sulla valutazione dello Stress Lavoro - Correlato, può rappresentare, a supporto degli obblighi previsti a carico del Datore di Lavoro, un punto di riferimento base e qualificato per l'obbligo di legge riguardante soprattutto l'elaborazione del ***Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)*** in cui devono essere riportati tutti i rischi presenti nelle lavorazioni industriali, tutte le posizioni omogenee di lavoro ed i relativi controlli delle misure di prevenzione e protezione adottate o da adottare.

Lasciando pertanto a ciascuno lettore la valutazione di possibili aspetti applicativi dello **Stress Lavoro-Correlato** nella propria realtà lavorativa aziendale a livello del ***singolo*** **Lavoratore, del *singolo* Preposto, del *singolo* Dirigente,** quello che è opportuno segnalare riguarda l'estrema **VULNERABILITA**' dell'attuale sistema di gestione generale aziendale in questo campo e la facilità di correre rischi indebiti nel prossimo futuro in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (ex D.Lgs. 81/2008).

Donato Eramo

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it