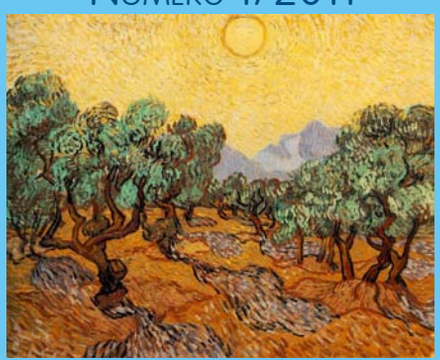
Medico Competente Journal

ANMA

NOTIZIARIO A.N.M.A.

NUMERO 1/2011



PERIODICO TRIMESTRALE DELL' A.N.M.A.

Numero 1/2011
Associazione Nazionale Medici d'Azienda e Competenti
Sede e redazione Milano
Via San Maurilio, n°4
tel. 02/86453987 - fax 02/86913115
e-mail: maurilio@mclink.it
Autorizzazione Tribunale di Milano
n.96 del 30 marzo 1995

DIRETTORE RESPONSABILE
Eugenio Andreatta

RESPONSABILE DEL COMITATO DI REDAZIONE
Paolo Santucci

COMITATO DI REDAZIONE
Giuseppe Briatico Vangosa
Gino Barral
Danilo Bontadi
Umberto Candura
Azelio De Santa
Daniele Ditaranto
Piero Patanè
Marco Saettone

REALIZZAZIONE GRAFICA
Alberto Manfrinati per
CUSL Nuova Vita Coop. Sociale

TIPOGRAFIA
Nuova Jolly - 35030 Rubano (PD)

Associazione Nazionale
MEDICI D'AZIENDA
E COMPETENTI

www.anma.it

Presidente
Giuseppe Briatico Vangosa

Vice Presidente
Umberto Candura

Segretario
Daniele Ditaranto

Consiglieri
Briatico Vangosa Giuseppe, Aversa Luigi, Barral Gino, Bontadi Danilo, Boschiroli Gilberto, Candura Umberto, Ditaranto Daniele, Farabi Anselmo, Gilioli Gianni; Guiducci Grazia, Origlia Francesco, Patanè Piero Antonio, Saettone Marco, Santucci Paolo, Taliercio Salvatore
(Verbale della commissione elettorale a seguito del rinnovo delle cariche sociali per il quadriennio 2008-2012)

La quota associativa annuale per i **Medici Competenti** è di € **100,00**
Per gli **Specializzandi in Medicina del Lavoro** non è prevista alcuna quota e pertanto possono associarsi **gratuitamente**.
(l'iscrizione o il rinnovo, previa registrazione al portale www.anma.it, possono essere effettuati tramite bollettino postale sul C/C n. **11199205** o bonifico bancario presso Banca Popolare di Sondrio - Sede di Milano
Codice IBAN: **IT55 V056 9601 6000 0001 4539 X22**)

SEZIONI TERRITORIALI

Campania
Segr. Francesco Gazzerro

Emilia Romagna
Segr. Francesco Origlia

Lazio
Segr. Paolo Sanchioli

Liguria
Segr. Carlo Valchi

Lombardia
Segr. Luigi Aversa

Marche
Segr. Giuseppe Olivetti

Piemonte
Segr. Valter Brossa

Puglia e Lucania
Segr. Luca Convertini

Trentino Alto Adige
Segr. Azelio De Santa

Umbria
Segr. Anselmo Farabi

Veneto
Segr. Piero Patanè

RAPPRESENTANZE

Bologna
Segr. Grazia Guiducci

Frosinone
Segr. Antonio Palermo

Imperia
Segr. Ezio Grosso

Massa Carrara
Segr. Maurizio Bonci

Modena
Segr. Gianni Gilioli

Reggio Emilia
Segr. Giuseppe Giubbarelli

Sardegna
Segr. Carlo De Martino

Taranto
Segr. Massimo Sabbatucci

Toscana
Segr. Andrea Bigotti

Arrivederci a Castellaneta Marina!

EDITORIALE

Paolo Santucci,

Responsabile Redazione MCJ

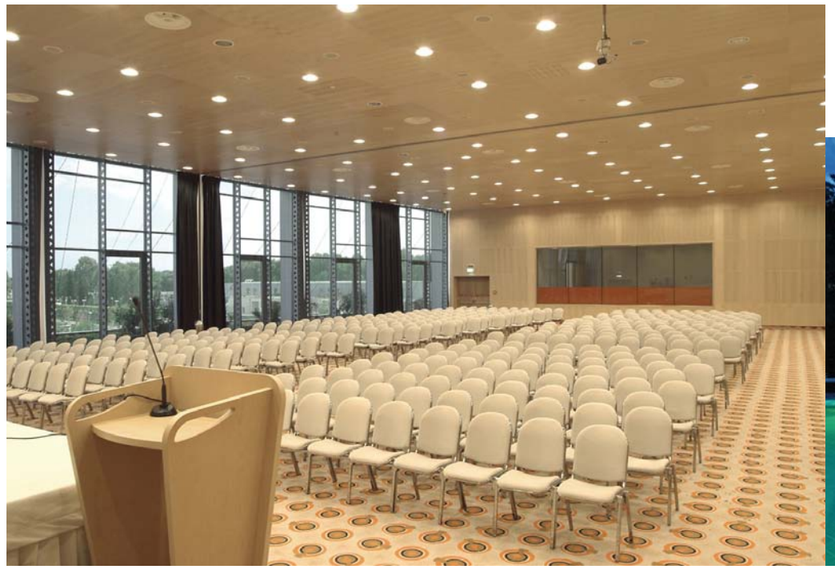
Con questo numero completiamo lo speciale dedicato alla valutazione dello "stress lavoro-correlato": l'auspicio è che i vari contributi si rivelino di autentico supporto alla nostra quotidiana attività professionale.

Intanto stanno volgendo alla conclusione i 10 corsi ECM ANMA del primo semestre 2011 con il "solito" riscontro favorevole da parte dei 300 partecipanti, che hanno apprezzato l'importanza dei temi scelti, la qualità della formazione e soprattutto la possibilità di cambiare in meglio la propria attività clinica.

Ma è il momento di pensare al nostro prossimo XXIV Congresso nazionale di Castellaneta Marina (TA), 2 - 4 giugno 2011: la macchina organizzativa è lanciatissima e la grossa mole di lavoro di Colleghi e Collaboratori di ANMA sta entrando nella fase cruciale.

Il programma è definito e presenta una prima novità: i seminari di giovedì pomeriggio e sabato mattina. I due eventi, oltre ad innalzare il numero dei crediti acquisiti dai partecipanti, a costi sempre molto contenuti, permetteranno in apertura e chiusura del Congresso un adeguato approfondimento con autentici Esperti della materia, di due temi per noi di estrema attualità: la società delle 24 ore ed il paziente psichiatrico.

Un'altra novità è costituita dall'Assemblea ordinaria dei soci che, come avevo scritto un anno fa, meritava maggiore attenzione ed è stata collocata durante la mattina della prima giornata, per favorire la più ampia e convinta partecipazione.





Nella giornata di venerdì, il cuore del Congresso, si svilupperanno temi legati all'etica della nostra professione: dall'approccio antropologico in medicina del lavoro al più recente ruolo "a tutto campo" del medico competente. Insomma l'occasione per specchiarci in una realtà professionale ormai non più nuova, ma ancora da assimilare fino in fondo, affascinante e nello stesso tempo difficile e impegnativa, alla quale non siamo ancora abituati. E in questo ci aiuteranno Enti e Istituzioni, Docenti universitari e Giuslavoristi, Colleghi professionisti e ospedalieri.

Ma non assisteremo soltanto a presentazioni brillanti ed a confronti teorici, poiché il pomeriggio verrà dedicato ad un tema particolarmente delicato e "quotidiano", le malattie professionali: denuncie e segnalazioni, costi e benefici, referti e contenziosi. Molto ruota intorno alla figura del medico competente, perciò ci chiederemo: quali sono i benefici per lavoratori, aziende e collettività, quali i costi sostenuti e i risultati acquisiti e, soprattutto, quali soluzioni?

La nostra Associazione, forte dell'esperienza ultraventennale sul campo, non si limiterà a riflettere e a seguire passivamente 'la corrente', ma tenterà di guidare iniziative volte al cambiamento, o almeno al miglioramento, di un sistema, che non convince più molti degli addetti ai lavori.

Ma al di là dei temi decisivi della nostra professione, non possiamo dimenticare l'incantevole cornice dell'evento: una striscia di sabbia bianca adagiata tra il mare cristallino della Costa Jonica-Salentina e la pineta, riserva biogenetica dello splendido Nova Yardinia Resort.

E ancora la piscina all'aperto con acqua di mare e l'idromassaggio, il centro wellness e fitness, le attività sportive e ricreative, l'area disco, le escursioni in una terra "dal fascino autentico"…

Perciò a giugno non potremo mancare ad un appuntamento che unisce aggiornamento professionale e puro svago a contatto con la natura.

Un assaggio d'estate perfetto per noi e le nostre famiglie.

Arrivederci a Castellaneta Marina!





CONTRIBUTI E
ARTICOLI ORIGINALI

Marco Saettone,

Consigliere Nazionale ANMA

La Valutazione preliminare del Rischio Stress Lavoro-Correlato in una cooperativa savonese

La Cooperativa è una media impresa con 107 soci lavoratori e 57 dipendenti ed eroga prevalentemente servizi di assistenza all'infanzia in asili nido, Centri di Aggregazione Giovanile, Ludoteche, Centri Socio educativi e Comunità Alloggio per i Minori.

Il Metodo di Valutazione

Durante la Riunione Periodica Annuale 2009 che ha visto la partecipazione del Datore di lavoro, del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, del Medico Competente e del Rappresentante dei Lavoratori, si è convenuto di procedere alla valutazione del rischio 'stress lavoro-correlato' partendo dall'analisi dei 'parametri oggettivi' secondo le '*Indicazioni sulla valutazione dello stress lavoro correlato*' dell'Associazione Nazionale Medici d'Azienda (Seminario di Arenzano del 28/11/2008), e considerando le Indicazioni della Commissione Consultiva per la Valutazione dello Stress Lavoro correlato del 17 novembre 2010. Al MC della Cooperativa è stato affidato il compito di redigere questo documento con la collaborazione delle altre Figure della prevenzione aziendale. Il documento dell'Associazione Nazionale Medici d'Azienda si sviluppa attraverso un primo 'step' caratterizzato dalla verifica della check list per la Valutazione preliminare, suddivisa nell'analisi di: Dati relativi all'organizzazione del lavoro; Indicatori aziendali; Indicatori sanitari.

Se l'esito di questa prima fase è favorevole viene redatto un 'report' da allegare al Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e pianificato il controllo con riesame della situazione aziendale entro 3 – 5 anni. Il secondo 'step' di approfondimento, qualora sia stato individuato un problema stress lavoro-correlato, prevede diversi strumenti che devono essere individuati in base alla singola realtà aziendale ed utilizzati preferibilmente da Specialisti della materia.

Conseguentemente il terzo step consiste nella restituzione dei risultati della Valutazione dei rischi con controllo e riesame della situazione a distanza di un anno.

Sulla base delle Indicazioni operative ANMA, suffragate dalle Indicazioni metodologiche della Commissione Consultiva, è stata avviata la 'valutazione preliminare', redatta dal Medico Competente con la collaborazione delle altre figure della Prevenzione aziendale che sottoscrivono questo documento.

Dati relativi all'organizzazione del lavoro

E' presente e riportato nel Documento di Valutazione dei Rischi recentemente revisionato un organigramma (Allegato 1) previsto dal Sistema di Gestione per la Qualità.

I Lavoratori della Cooperativa sono rappresentati da Soci Lavoratori e Dipendenti, secondo le percentuali sotto riportate.

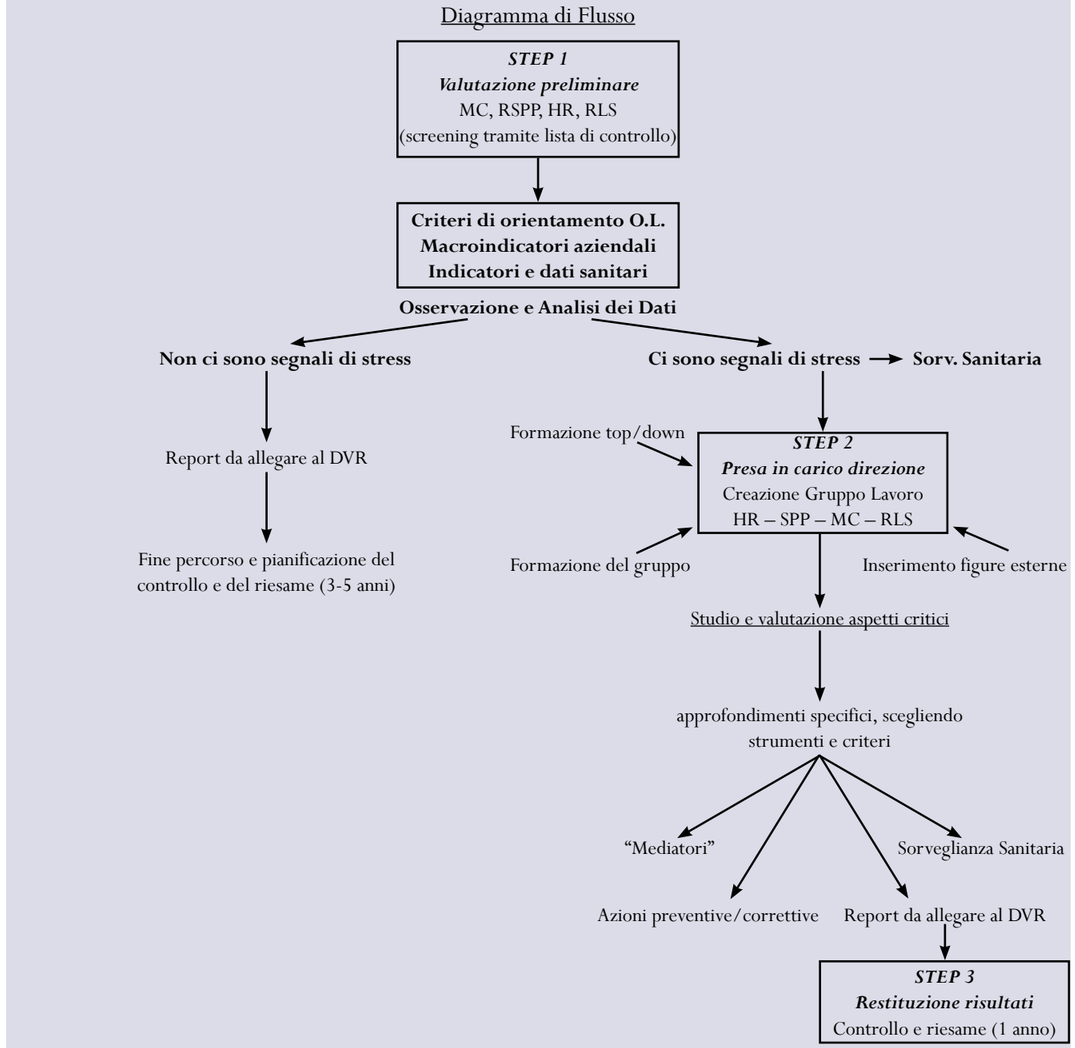
I Contratti di lavoro sono prevalentemente a tempo indeterminato, pur con una significativa presenza di rapporti di lavoro a tempo determinato.

Molto consistente risulta invece il lavoro part time.

Dati Novembre 2010

Totale Lavoratori					164
Dipendenti	57	Soci	107	% Dip.	**34,76**
A tempo determinato	32	A tempo indeterminato	132	% T.Det.	**24,24**
A tempo pieno	38	Part time	126	% T.P.	**23,17**

Indicazioni sulla valutazione dello stress lavoro correlato dell'Associazione Nazionale Medici d'Azienda (Seminario di Arenzano del 28/11/2008)



LE TRE FASI DELLA VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO

1) Checklist per la Valutazione Preliminare (Step 1): ricerca dei "segnali" che possono denotare un problema di stress lavoro correlato

Dati relativi all'organizzazione del lavoro
- **organigramma/funzionigramma**
- **tipologia di contratti/ambienti**
- **attività/ruoli/compiti/procedure**
- **carichi di lavoro, orari, pause**
- **relazioni industriali, sistema premiante**
- **informazione, formazione, comunicazione**

Indicatori aziendali
- **distribuzione forza-lavoro (età, sesso, anz. lav., formazione)**
- **errori/scarto, incidenti/infortuni**
- **assenteismo, turnover**
- **analisi di clima (informazioni da iniziative come survey, frame work…)/qualità, conflitti, sanzioni**

Indicatori sanitari
- **eccesso di visite mediche richieste dai lavoratori**
- **disturbi, malattie, condizioni predisponenti/favorenti**
- **prescrizioni, limitazioni**
- **consumo di farmaci**

2) Se lo Step 1, individua un problema di stress lavoro-correlato, si passa allo Step 2, che prevede l'analisi su fattori inerenti l'organizzazione ed i processi di lavoro, le condizioni di lavoro, la comunicazione ed i fattori soggettivi. Alcuni strumenti "soggettivi":

- *JCQ - Job Content Questionnaire (Karasek 1985, 1998)*
- *OSI - Occupational Stress Inventory (Cooper et al. 1988)*
- *JSQ - Job Stress Questionnaire (Hurrel 1988, NIOSH)*
- *ERI - Effort Reward Imbalance (Siegrist, 1996)*
- *Maslach Burnout Inventory (ad. Sirigatti e Stefanile, 1993)*

"Mediatori"
- ***Età, genere, stili di vita***
- ***Personalità*** (Introversione/estroversione, Nevroticismo, Locus of control)
- ***Atteggiamenti comportamentali*** (Competitività, Overcommitment)
- ***Coping strategies*** (Attive/Passive)
- ***Condizioni di salute***

Azioni preventive/correttive
- ***Legislazione***
- ***Accordi tra parti sociali***
- ***Partecipazione***
- ***Organizzazione del lavoro***
- ***Strategie di coping (individuali e di gruppo)***
- ***Supporto sociale***
- ***Controlli sanitari preventivi e periodici***

3) Segue lo Step 3 che consta nella restituzione dei risultati della VDR e nel controllo e riesame della situazione a distanza di un anno.

Gli **ambienti di lavoro** sono costituiti dalla Sede della Cooperativa e da ambienti di lavoro diversi per ciascuna AREA di SERVIZI:

AREA SERVIZI DIURNI
- Centro di Aggregazione Giovanile
- Ludoteche
- Centro Ragazzi
- Centro Socio educativo

AREA SERVIZI ESTIVI
- Campi solari presso diversi Comuni della provincia di Savona

AREA PRIMA INFANZIA
- Asili Nido presso diversi Comuni della provincia di Savona

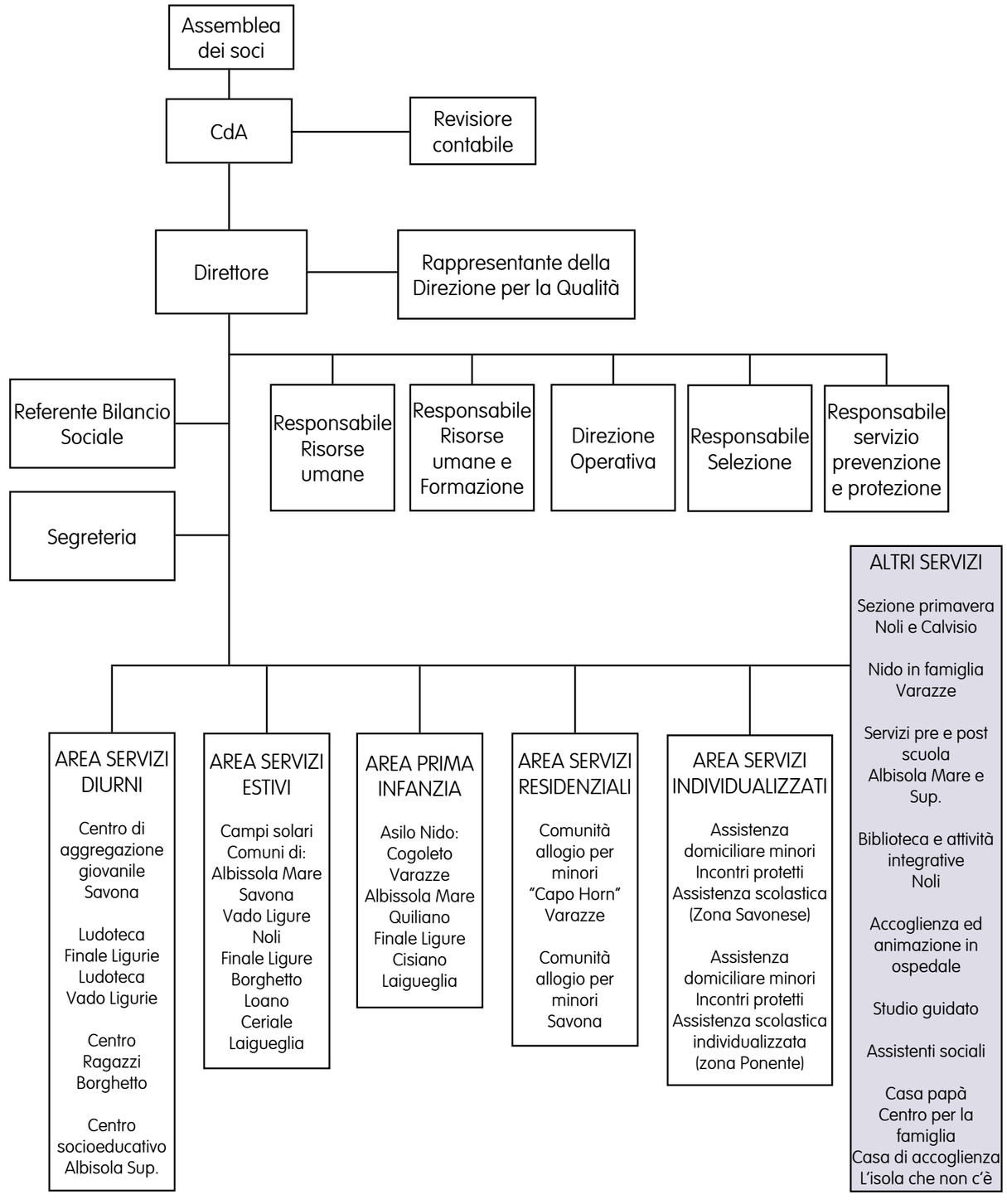
AREA SERVIZI RESIDENZIALI
- Comunità Alloggio per i Minori

Come definito nel DVR, tutti gli ambienti di lavoro sono salubri e confortevoli oltre che rispondenti ai requisiti di sicurezza previsti dalla normativa vigente e vengono visitati con frequenza annuale dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e dal Medico Competente che redige un "Verbale di Sopralluogo degli Ambienti di Lavoro".
La Cooperativa, per una corretta comunicazione, riunisce in Assemblea, con frequenza quadrimestrale, tutti con i soci e i dipendenti allo scopo di effettuare un aggiornamento sulla situazione dei servizi gestiti dalla cooperativa e sull'andamento generale della cooperativa.

Allegato 1

ORGANIGRAMMA

(Le funzioni non coperte dal Sistema di Gestione per la Qualità sono caratterizzate da uno sfondo grigio) 27.10.10



La Cooperativa dispone inoltre di un sito internet aggiornato a novembre 2010 con le informazioni sui servizi e sui nuovi progetti oltre alle news sulle iniziative promosse dai vari servizi attivi sul territorio. Sarà prevista a breve nel sito un'area riservata per i soci.
Il Piano di Formazione per il triennio 2008-2010 ha coinvolto un numero consistente di lavoratori; in allegato vengono descritte le attività di formazione svolta ed il numero di ore di formazione erogate per anno; si precisa che non sono state indicate le ore di formazione obbligatoria su sicurezza e normativa cogente (privacy, Haccp e sicurezza).

FORMAZIONE Triennio 2008-2010

Anno	Tipologia di Formazione	Ore erogate	N. dip. coinvolti
2008	Operatori che lavorano in asilo nido, incontri protetti, assistenza disabili, ludoteche, educatori di vari servizi	898	45 lavoratori
2009	Operatori che lavorano nel servizio di affido educativo, asilo nido, ludoteca, assistenza scolastica, videoterminalisti, direzione, coordinatori, servizi estivi	2081h	100 lavoratori
2010	Operatori che lavorano in ludoteche e centri di aggregazione, assistenza scolastica, incontri protetti e affidi educativi, servizi estivi e ruoli gestionali	1680h	54 lavoratori

Indicatori aziendali

In riferimento alla **distribuzione della forza-lavoro**, nella tabella sotto riportata viene indicata, per il triennio 2008-2010, la forte percentuale di lavoratrici:

Anno	Femmine	%	Maschi	%
2008	125	80,65	30	19,35
2009	144	82,76	30	17,24
2010	139	84,76	25	15,24

L'età anagrafica media si conferma nel periodo di osservazione piuttosto bassa:

Anno	Età anagrafica media
2008	32
2009	36
2010	34

Così come l'anzianità lavorativa media che si attesta intorno ai quattro anni:

Anno	Anzianità media
2008	3,47
2009	4,28
2010	4,75

Nel triennio 2008-2010 si sono verificati:

Anno	Infortuni	Giornate perse per infortunio
2008	6	193
2009	6	66
2010	6	103

Nel 2008 si sono verificate e contestate due giornate di lavoro perse per assenza ingiustificata:

Anno	Assenze ingiustificate
2008	2
2009	0
2010	0

Nella tabella sottostante vengono indicate le giornate di lavoro annue nel triennio 2008-2010 e le giornate di assenteismo per malattia, mediamente basse:

Anno	Giornate di lavoro annue	Assenteismo per malattia-giornate	%
2008	35,086	678	1,93
2009	37,778	1082	1,86
2010	30,989	704	2,27

In riferimento al **turn over**, esso rappresenta un elemento significativo per la qualità di alcuni servizi. In particolare nel caso del servizio di affido educativo la Cooperativa ritiene importante che l'educatore segua il minore con particolari problematiche in modo continuo, fatti salvi casi di incompatibilità o di altre problematiche per cui è conveniente sostituire l'educatore. Nella tabella seguente sono evidenziati pertanto per il quinquennio 2006-2010, solo i casi di turn over per trasferimento dell'educatore o dimissioni sul servizio di affido educativo.

Dati relativi al turn over sull'affido educativo:

Periodo	Novembre/Febbraio	Marzo/Maggio	Giugno/Settembre
2009/2010		1/25	1/28
2008/2009	3/24		3/23
2007/2008	3/28		5/26
2006/2007	0/24	3/29	8/30
2005/2006		3/23	1/24

Sempre in riferimento al turn over un altro Servizio sensibile per la Cooperativa è rappresentato dalla Comunità alloggio per minori. Anche in questo caso è importante la continuità dell'equipe educativa è ritenuta essenziale per una doppia per una doppia valenza:

- garantire la buona qualità del servizio in considerazione della tipologia di ospiti della Comunità Alloggio
- garantire ai lavoratori una corretta turnazione

Entrambi i Servizi ritenuti "sensibili" evidenziano un turn over molto basso.

Dati relativi al turn over per la Comunità Alloggio per minori:

Periodo	Tot. educ.	Turn-over	%
2010	7	1	14,2
2009	7	0	/
2008	7	1	14,2

La Cooperativa prevede un sistema sanzionatorio; nel triennio 2008-2010 appare significativa l'assenza di provvedimenti disciplinari per l'anno 2010.

Anno	Sanzioni/sospensioni ai lavoratori	Richiami scritti
2008	2	3
2009	1	5
2010	0	0

Indicatori sanitari

Il Medico Competente riferisce che nel corso del triennio 2008-2010 non sono state effettuate **visite su richiesta** del lavoratore, ad esclusione delle previste certificazioni sulla flessibilità dell'astensione obbligatoria in corso di maternità, ai sensi dell'Art. 20 D. Lgs. 151/2001 ex. Art. 12 Legge 8 marzo 2000, n°53.Alcuni giudizi di idoneità condizionata/limitata, peraltro stabili, riconducibili a problematiche extra-lavorative e pre-esistenti l'attività lavorativa, risultano compatibili con l'attività lavorativa svolta. Non risulta un significativo consumo di psicofarmaci da parte dei lavoratori. Non risultano situazioni riferite di conflitto interpersonale tra colleghi o verso il supervisore. Non si segnalano segni o sintomi di patologie psicosomatiche riconducibili a stress lavorativo.

Questionario

In ordine a quanto indicato dalla Commissione Consultiva Nazionale in relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto, Il Datore di Lavoro, in collaborazione con il Responsabile del Servizio di Pre-

venzione e Protezione, del Medico Competente e del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, ad integrazione dei mediatori indicati sopra, ha provveduto a somministrare ai lavoratori dell'Area Prima Infanzia un Questionario anonimo (ALLEGATO 2) , per confrontare i dati oggettivi con una valutazione soggettiva del clima aziendale e far emergere eventuali situazioni di rischio che richiedano approfondimenti ed azioni correttive sul sistema. L'analisi dei questionari raccolti (ALLEGATO 3) evidenzia una buona partecipazione dei lavoratori che esprimono un buon grado di soddisfazione in merito alla:

- conoscenza della Cooperativa e dei servizi gestiti sul territorio
- capacità dell'organizzazione nel rispondere ad un problema lavorativo
- informazioni e servizi svolti dalla segreteria amministrativa
- capacità di ascolto da parte dell'organizzazione
- considerazione dell'impegno e dell'iniziativa personale
- comunicazione rispetto ai cambiamenti gestionali e organizzativi
- collaborazione tra colleghi
- rapporto con il proprio coordinatore/referente diretto
- grado di definizione e chiarezza degli obiettivi di lavoro
- monte ore del proprio contratto
- opportunità di formazione e aggiornamento
- comfort dell'ambiente di lavoro (pulizia, illuminazione, temperatura)
- condizioni di sicurezza del lavoro (impianti elettrici, VDTi, dispositivi di protezione individuale, ecc.)
- modalità di gestione in merito ad orari, richieste di lavoro supplementare, riposi, ferie e trasferte e nel complesso esprimono soddisfazione per l'attuale occupazione lavorativa.

Una parte dei lavoratori indica invece come migliorabile la retribuzione, ritiene significativi carico e ritmi di lavoro e avverte in maniera significativa l'impegno fisico e mentale del job.

Conclusioni

L'analisi preliminare dei dati oggettivi e la valutazione soggettiva mediante somministrazione di questionario permettono e di **escludere segnali di stress lavoro-correlato** con particolare riferimento all'attività dell'ultimo anno. In accordo con quanto convenuto in premessa, si sottolinea l'opportunità di monitorare gli indicatori oggettivi aziendali e sanitari. In assenza di elementi nuovi o comunque difformi rispetto alla valutazione preliminare verrà programmato un nuovo controllo entro 3 anni. Questo 'report' viene allegato al Documento di Valutazione dei Rischi e ne costituisce parte integrante a tutti gli effetti.





Danilo Bontadi,

Consigliere Nazionale ANMA

Documento di Valutazione del Rischio Lavorativo Stress Correlato al Lavoro

Stabilimento XYZ

PREMESSA

Questa relazione viene presentata al Datore di lavoro perché la faccia propria, con tutte le osservazioni e integrazioni che egli riterrà necessario apportare. Verrà a costituire parte integrante del documento aziendale di valutazione dei rischi; il documento complessivo sarà reso disponibile al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, per l'espletamento della sua funzione.

INTRODUZIONE

Con il cosiddetto Testo Unico (Dlgs. 81/2008) il legislatore italiano ha avvertito la necessità di rimarcare il fatto che nella valutazione dei rischi lavorativi siano specificamente considerati anche quelli relativi al benessere mentale degli addetti. Date anche le difficoltà di analisi di questo tipo di rischi che non possono essere valutati con il tradizionale approccio biomedico delle rilevazioni nell'ambiente di lavoro o nei liquidi biologici, questi aspetti del rischio lavorativo rimanevano in molti casi finora poco o per nulla esplorati. Conseguentemente, possibili misure di prevenzione e protezione di cui avrebbero beneficiato le aziende ed i loro lavoratori non venivano realizzate.
Le tre maggiori organizzazioni datoriali europee (Unice, ora BusinessEurope Ueapme e Ceep) ed il sindacato europeo (Ces), cui sono federate Cgil, Cisl e Uil, hanno sottoscritto nell'ottobre 2004 l'Accordo Quadro Europeo sullo stress lavoro. Il decreto 81 stabilisce che i contenuti[1], di questo Accordo debbano costituire il riferimento fondamentale per la valutazione del rischio stress correlato al lavoro.
Lo stress lavoro-correlato è tra le cause di malattia più comunemente riferite dai lavoratori dell'Unione Europea (Fondazione Europea, 2007) e colpisce più di 40 milioni di persone nell'Unione, ovvero circa il 22% dei lavoratori. Dagli studi condotti emerge che una percentuale compresa tra il 50% e il 60% di tutte le giornate lavorative perse è riconducibile allo stress. È stato stimato che il costo relativo allo stress lavoro-correlato è di 20 miliardi di Euro annui, per perdita di lavoro e per costi sanitari,il 3-4% del GPN Europeo.

LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Il Comitato tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro ha recentemente reso disponibile il documento "VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO: GUIDA OPERATIVA[2]" in cui sono presentati gli indirizzi generali per la valutazione e gestione del rischio stress lavorativo con riferimento a quanto convenuto nell'Accordo Europeo sullo stress da lavoro. Questo documento illustra significati e contenuti, criteri generali ed operativi, necessari per realizzare l'integrazione del documento di valutazione dei rischi per la parte stress lavoro-correlato. Esso costituisce ad oggi per il ns. paese il più autorevole riferimento ai fini di una corretta applicazione della normativa per questa materia.
Il documento del Comitato Tecnico Interregionale richiama la necessità di tenere presenti nella valutazione e nell'apprestamento delle eventuali azioni di miglioramento necessarie questi principali aspetti:

1. A differenza di altri fattori di rischio, nel caso dello stress lavoro-correlato il pericolo potenziale esiste sempre. Anche se esistono settori e mansioni a più alto rischio, non è corretto definire aprioristicamente quali luoghi di lavoro siano a rischio in base alla tipologia produttiva, escludendone altri dal processo di valutazione. Quindi in tutte le aziende deve essere fatta la valutazione del rischio;
2. La valutazione deve basarsi su elementi oggettivi che consentano di orientarsi da subito verso le azioni preventive;
3. Poiché il fine della valutazione è la prevenzione, la valutazione non può limitarsi all'osservazione di indicatori oggettivi o soggettivi che dimostrino la presenza/assenza di stress lavoro-correlato, ma si deve addentrare ad analizzare proprio gli aspetti dell'organizzazione del lavoro che possono essere affrontati e migliorati con azioni correttive;
4. Il processo di valutazione/gestione deve essere promosso e gestito direttamente dal datore del lavoro e dal top management, perché sia chiara la volontà dell'azienda di intervenire sull'organizzazione del lavoro;
5. Gli strumenti di valutazione devono essere utilizzabili e gestibili direttamente dai soggetti aziendali (responsabile del servizio di prevenzione e protezione e medico competente) perché deve essere garantita la gestione del rischio e non una valutazione episodica;
6. La valutazione deve imperniarsi sulla partecipazione effettiva dei lavoratori attraverso un processo di coinvolgimento dei lavoratori e/o dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza che devono essere consultati dalle fasi iniziali dell'intervento all'individuazione delle misure correttive;
7. Il processo di valutazione deve essere accompagnato da adeguate azioni informative all'interno della realtà lavorativa, volte a migliorare la consapevolezza e la comprensione dello stress da lavoro da parte dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
8. Deve essere prevista la formazione di tutti i soggetti coinvolti (lavoratori, dirigenti, preposti) sia perché la valutazione avvenga correttamente (in particolare la valutazione soggettiva laddove necessaria), sia ai fini dell'attuazione delle misure correttive, che in alcuni casi possono riguardare anche aspetti relazionali e comportamentali;
9. La valutazione deve essere orientata alle soluzioni, soprattutto quelle di tipo collettivo;
10. Deve essere prevista la verifica dei risultati ottenuti con i cambiamenti introdotti ed il monitoraggio periodico della situazione.

Condividendo questi presupposti abbiamo ritenuto importante attenerci a quanto segue:

OBIETTIVI della valutazione/azione di prevenzione

- ✓ Informare tutti i lavoratori a partire da dirigenti e preposti.
- ✓ Esaminare le condizioni di lavoro e individuare eventuali aspetti critici.
- ✓ Individuare eventuali interventi correttivi/preventivi.

FASI DI LAVORO

Abbiamo assunto questa Linea guida come base razionale della ns. procedura di valutazione, impostando un intervento che ha compreso:

- ◦ una valutazione oggettiva tramite una semplice e breve check-list messa a punto dagli Spisal della Provincia di Verona che analizza i principali indicatori aziendali pertinenti, il contenuto del lavoro, il contesto lavorativo;
- ◦ una valutazione soggettiva, utilizzando due brevi questionari di valutazione della percezione soggettiva di documentata validità scientifica (ERI Siegrist ver-

[1] Il testo integrale in lingua italiana si può scaricare da: www.sicurezzaonline.it/leggi/legmob/legmob20002009doc/
[2] VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO: GUIDA OPERATIVA, Firenze, marzo 2010 Coordinatore: Fulvio d'Orsi (Regione Lazio)
[3] Di questa check list è stata data una dettagliata illustrazione su Ambiente e Sicurezza, la rivista specializzata in Salute e sicurezza del lavoro della casa editrice del SOLE24ORE -cfr. Dalle ULSS di Verona un metodo per valutare lo stress lavoro-correlato, 21 luglio 2009 N.14, IL SOLE 24 ORE, www.ambientesicurezza.ilsole24ore.com

sione breve 2008, General Health Questionnaire di Goldberg, versione italiana Università di Verona 2008).

In sintesi la ns. modalità di valutazione ha tre momenti:

» Fase 1. Un primo incontro di lavoro con la partecipazione del ns. medico competente e del nostro esperto in cui è stata illustrata la rilevanza sanitaria di questo rischio lavorativo e e sono spiegate le modalità di intervento e gli strumenti d'indagine utilizzati al datore di lavoro, ai manager aziendali, al RSPP e all'Rls.
» Fase 2. La compilazione congiunta della check list degli Spisal di Verona da parte dei soggetti della prevenzione in azienda.
» Fase 3. La somministrazione assistita dei due questionari da noi scelti a tutti i lavoratori.

LA VALUTAZIONE "OGGETTIVA"

La guida operativa della conferenza stato regioni raccomanda la necessità di basarsi nella valutazione del rischio stress correlato al lavoro su elementi oggettivi che consentano di orientarsi da subito verso le azioni preventive.
La lista degli elementi da considerare sempre facendo riferimento a questa linea guida è piuttosto estesa:

- indici infortunistici,
- assenze per malattia,
- ricambio del personale,
- procedimenti e sanzioni,
- segnalazioni del medico competente
- funzione e cultura organizzativa
- ruolo nell'ambito dell'organizzazione
- l'evoluzione e lo sviluppo di carriera,
- autonomia decisionale e controllo
- rapporti interpersonali al lavoro
- interfaccia casa-lavoro
- ambiente di lavoro ed attrezzature
- pianificazione dei compiti
- carichi, ritmi di lavoro
- orario di lavoro, turni

Viene raccomandato di valutare gli indicatori mediante liste di controllo che permettano una pesatura del rischio e di scegliere i rilevatori di dati oggettivi tra persone esperte conoscitrici della realtà aziendale, riconosciute dal management e dai lavoratori.
Sono state queste le ragioni che ci hanno indotto ad utilizzare come strumento di valutazione dei dati oggettivi la lista di controllo messa a disposizione dagli Spisal della provincia di Verona, nella quale sono considerati tutti i gli aspetti del rischio lavorativo da stress sopra indicati; per la conduzione della rilevazione si è fatto riferimento come "primo rilevatore" al medico competente. Acquisiti i dati necessari, la compilazione congiunta della scheda, con il datore di lavoro, il RSPP, l'RLS, il Direttore del Personale è stata fatta in data 1-4-2010.
Di seguito presentiamo i risultati ottenuti.

A - AREA INDICATORI AZIENDALI

Gli indicatori aziendali sono riferiti all'andamento negli ultimi 3 anni.
(*) dove c'è l'asterisco se **INALTERATO** corrisponde a **0**, segnare **DIMINUITO**. Es. infortuni inalterati ma = a 0 negli ultimi 3 anni.

INDICATORI AZIENDALI

N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato(*)	Aumentato	PUNTEGGIO
1	INDICI INFORTUNISTICI	0	1 (*)	2	0
2	ASSENTEISMO	0	1	2	1
3	ASSENZA PER MALATTIA	0	1	2	1
4	% FERIE NON GODUTE	0	1	2	0
5	% ROTAZIONE DEL PERSONALE NON PROGRAMMATA	0	1	2	1
6	CESSAZIONE RAPPORTI DI LAVORO/TURNOVER	0	1 (*)	2	0
7	PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI	0	1 (*)	2	0
8	RICHIESTE VISITE MED. STRAORDINARIE MED. COMPETENTE	0	1 (*)	2	1
9	SEGNALAZIONI SCRITTE MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO	0 - NO		2 - SI	0
10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/ DEMANSIONAMENTO	0 - NO		2 - SI	0

TOTALE PUNTEGGIO: 4

INDICATORE	NO	SI
ISTANZE GIUDIZIARIE PER MOLESTIE MORALI/SESSUALI		SITUAZIONE CHE VINCOLA ALL'APPROFONDIMENTO SOGGETTIVO DELLO STRESS LAVORO CORRELATO

B - AREA CONTESTO DEL LAVORO

Primo fattore FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

N	INDICATORE	SI	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Presenza organigramma aziendale	0	1		0	
2	Presenza di procedure aziendali	0	1		0	
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0	1		0	
4	Presenza di obiettivi aziendali	0	1		0	
5	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0	1		0	
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini...)	0	1		0	
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0	1		0	
8	Presenza di un piano formativo per lo sviluppo professionale dei lavoratori	0	1		0	
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0	1		0	

TOTALE PUNTEGGIO: 0

Secondo fattore RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

N	INDICATORE	SI	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	0	1		0	
2	I ruoli sono chiaramente definiti	0	1		0	
3	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	0	1	1	1	
4	Accade di frequente che i dirigenti/ preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	0	1	1	1	

TOTALE PUNTEGGIO: 2

Terzo fattore EVOLUZIONE DELA CARRIERA

N	INDICATORE	SI	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	E' presente un piano di sviluppo Professionale per tutti i lavoratori	0	1		1	
2	E' presente un piano di sviluppo professionale solo per i dirigenti	0	1		0	

3	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0	1		1	
4	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di produzione	0	1		0	
5	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0	1		1	
6	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi	0	1		1	

TOTALE PUNTEGGIO: 4

Quarto fattore RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE - AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO						
N	**INDICATORE**	**SI**	**NO**	**CORREZIONE PUNTEGGIO**	**PUNTEGGIO FINALE**	**NOTE**
1	Il lavoratore può decidere l'ordine di esecuzione dei compiti	0	1		0	
2	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	0	1	1	1	
3	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0	1		0	
4	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali				0	
5	Sono stati predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali				1	

TOTALE PUNTEGGIO: 2

Quinto fattore RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO						
N	**INDICATORE**	**SI**	**NO**	**CORREZIONE PUNTEGGIO**	**PUNTEGGIO FINALE**	**NOTE**
1	Possibilità di rivolgersi al dirigente superiore da parte dei lavoratori	0	1		0	
2	Momenti di aggregazione con tutto il personale	0	1		0	
3	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro	0	1	1	0	

TOTALE PUNTEGGIO: 0

Quinto fattore RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO						
N	**INDICATORE**	**SI**	**NO**	**CORREZIONE PUNTEGGIO**	**PUNTEGGIO FINALE**	**NOTE**
1	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	0	1		0	
2	Possibilità di orario flessibile	0	1		0	
3	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici	0	1	1	1	
4	Altro	0	1			

TOTALE PUNTEGGIO: 1

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.

RIEPILOGO B - AREA CONTESTO LAVORO

Fattore	Punteggio
Funzione e cultura organizzativa	0
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	2
Evoluzione della carriera	4
Autonomia decisionale controllo lavoro	2
Rapporti interpersonali sul lavoro	0
Interfaccia casa lavoro - Conciliazione vita/lavoro	1
Totale	**9**

C- AREA CONTENUTO DEL LAVORO

Primo fattore AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO						
N	**INDICATORE**	**SI**	**NO**	**CORREZIONE PUNTEGGIO**	**PUNTEGGIO FINALE**	**NOTE**
1	Esposizione a rumore sup. al secondo valore d'azione	0	1	1	0	
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)	0	1	1	0	
3	Rischio chimico	0	1	1	1	
4	Microclima adeguato	0	1		0	
5	Adeguata illuminazione	0	1		0	
6	Inadeguata movimentazione manuale dei carichi	0	1	1	0	
7	Disponibilità DPI	0	1		0	se non previsto segnare SI
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica	0	1	1	0	
9	Cartellonistica chiara ed immediata	0	1		0	
10	Esposizione a vibrazioni superiore al limite d'azione	0	1	1	0	
11	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	0	1		0	

TOTALE PUNTEGGIO: 1

Secondo fattore PIANIFICAZIONE DEI COMPITI						
N	**INDICATORE**	**SI**	**NO**	**CORREZIONE PUNTEGGIO**	**PUNTEGGIO FINALE**	**NOTE**
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	0	1	1	1	
2	La mansione del lavoratore è chiaramente definita	0	1		0	
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	0	1	1	0	

4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	0	1	1	0	
5	Definizione dei compiti	0	1		0	

TOTALE PUNTEGGIO: 1

Terzo fattore CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO						
N	**INDICATORE**	**SI**	**NO**	**CORREZIONE PUNTEGGIO**	**PUNTEGGIO FINALE**	**NOTE**
1	I lavoratori hanno autonomia nella ripartizione dei carichi di lavoro	0	1		0	
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	0	1	1	1	
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	0	1	1	0	
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	0	1	1	0	
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	0	1	1	0	
6	Il ritmo di lavoro è determinato dalla macchina	0	1	1	1	
7	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	0	1	1	0	
8	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	0	1	1	1	

TOTALE PUNTEGGIO: 3

Quarto fattore ORARIO DI LAVORO						
N	**INDICATORE**	**SI**	**NO**	**CORREZIONE PUNTEGGIO**	**PUNTEGGIO FINALE**	**NOTE**
1	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	0	1	1	0	
2	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	0	1	1	0	
3	E' presente un orario di lavoro rigido (non flessibile)	0	1	1	0	
4	La programmazione dell'orario varia frequentemente	0	1	1	1	
5	Le pause di lavoro non sono chiaramente definite	0	1	1	0	
6	E' presente il lavoro a turni	0	1	1	1	
7	E' sempre presente il lavoro a turni notturni	0	1	1	0	
8	E' presente il turno notturno a rotazione	0	1	1	1	

TOTALE PUNTEGGIO: 3

RIEPILOGO C - CONTENUTO DEL LAVORO

Fattore	Punteggio
Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro	1
Pianificazione dei compiti	1
Carico di lavoro - Ritmo di lavoro	2
Orario di lavoro	3
Totale	**7**

Aggiungere le note integrative alla compilazione della check list a questo punto della relazione

Considerazioni sui risultati della valutazione oggettiva

Valutando gli indicatori della lista di controllo così come presentate nella loro successione e quindi:

- A - AREA INDICATORI AZIENDALI (10 indicatori)
- B - AREA CONTESTO DEL LAVORO (6 aree di indicatori)
- C - AREA CONTENUTO DEL LAVORO (4 aree di indicatori)

Il quadro complessivo dei risultati ottenuti è quello di seguito indicato:

AREA INDICATORI AZIENDALI: 4
AREA CONTESTO DEL LAVORO: 9
AREA CONTENUTO DEL LAVORO: 7
20

Questo risultato va valutato tenendo presente la griglia di valutazione che la lista di controllo fornisce e che è la seguente ***Tabella dei Livelli di Rischio***:

RISCHIO BASSO: 0 - 14
RISCHIO MEDIO: 15 - 30
RISCHIO ALTO: 31 - 64

Quindi il risultato ottenuto si colloca nell'ambito del rischio *medio-basso.*

VALUTAZIONE DELLA SOGGETTIVITÀ

Premessa

La Guida operativa del Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro assegna alla valutazione della soggettività dei lavoratori relativamente allo stress lavoro correlato un ruolo importante.
Secondo la Guida "la valutazione soggettiva deve consentire di individuare con maggior precisione la natura del rischio da stress lavoro-correlato, al fine di definire le priorità ed intraprendere interventi di eliminazione o riduzione del rischio […]. L'efficacia delle interventi di eliminazione o riduzione del rischio deve essere verificata attraverso un monitoraggio nel tempo (valutazione periodica)".
Per la rilevazione della soggettività dei lavoratori, intesa come percezione soggettiva collettiva dell'organizzazione del lavoro, sempre secondo le indicazioni della Guida, "si deve ricorrere a metodi di indagine come questionari, focus group, interviste semistrutturate […]. L'uso di questi strumenti richiede professionalità specifiche, esperte delle tecniche adottate. […] I questionari sono strumenti di rilevazione dei vissuti e della percezione soggettiva del gruppo dei lavoratori, ovvero permettono di fotografare lo stato di salute/malessere dei lavoratori in relazione all'organizzazione".
Presso la *Società XYZ* era già stata condotta un'indagine sulla soggettività dei lavoratori relativamente allo stress

nel periodo da maggio 2004 a luglio 2005. L'origine era stata effettuata nell'ambito di un Progetto promosso dalla Fondazione Europea per il Miglioramento delle Condizioni di Vita e di Lavoro (Agenzia di Dublino), attraverso l'Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro, ISPESL (Progetto di ricerca "Indagine pilota conoscitiva sulle condizioni di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro relativa ad una realtà regionale: Veneto", in collaborazione con il Dipartimento di Prevenzione della Regione Veneto e il Dipartimento di Medicina Ambientale e Sanità Pubblica dell'Università di Padova.

In questo studio erano stati esaminati 2174 soggetti (dipendenti di 30 aziende, fra le quali appunto la XYZ) mediante il questionario di Karasek sullo stress organizzativo percepito. L'obiettivo dello studio era quello di indagare il grado di stress occupazionale e l'associazione di questo con infortuni, assenteismo, e cambi di mansione per motivi di salute.

I risultati ottenuti indicavano che "l'azienda XYZ si colloca nella media per quanto riguarda la percezione dello stress organizzativo e al di sotto della media per la frequenza di infortuni e/o di assenze dal lavoro per malattia nei lavoratori".

Nella nuova indagine di quest'anno, che possiamo a tutti gli effetti considerare una verifica della precedente, sono stati utilizzati due questionari che hanno al pari del questionario di Karasek indiscussa validità scientifica e che hanno inoltre la caratteristica di essere di facile utilizzo e brevi; si tratta del General Health Questionnaire (GHQ) di Goldberg e del Questionario ERI (Effort Reward imbalance) di Siegrist.

1. Il General Health questionnaire (GHQ) di Goldberg è probabilmente il questionario più estesamente usato per la misurazione del benessere psicologico a breve termine (Goldberg D., The detection of psychiatric illness by questionnaire, Oxford University Press, 1972).

Ne esistono innumerevoli versioni in numerose lingue e varie formulazioni. Negli studi sul campo la forma più usata è quella breve, in 12 domande, ciascuna con 4 risposte, il format utilizzato in Veneto anche dall'Istituto di medicina del lavoro dell'Università di Verona. Il punteggio del GHQ 12 viene così valutato: **a)** punteggio inferiore =o inf 4; **b)** punteggio superiore a 4: quando il punteggio è superiore a 4 la possibilità di disturbi psichici minori, come ansia, nervosismo, malessere psicologico va sempre considerata (secondo gli studi scientifici più accreditati è presente nel 80% dei casi).

2. Il questionario ERI a 16 items (Siegrist J, Wege N, Pühlhofer F, Wahrendorf MInt Arch Occup Environ Health. 2008 Nov 19. [Epub ahead of print] University of Duesseldorf, Düsseldorf, Germany A short generic measure of work stress in the era of globalization: effort-reward imbalance) costituisce un primo semplice strumento di carattere generale per "scoprire" lo stress connesso con l'organizzazione del lavoro.

Questo questionario ha come punto centrale il concetto di reciprocità sociale, un principio fondamentale del corretto comportamento tra le persone. La reciprocità sociale è caratterizzata da reciproci investimenti cooperativi basati sulla norma della aspettativa di ritorno, in cui gli sforzi sono pareggiati dal corrispettive ricompense.

La mancata reciprocità che consegue alla violazione di questa norma suscita forti emozioni negative e stress duraturo nelle persone esposte. Per contro, le emozioni positive evocate dalle ricompense sociali adatte promuovono benessere e salute.

Con l'analisi delle risposte ottenute dalle prime dieci domande, se si registra un valore complessivo di 1 o valori inferiori, questo indica un bilanciamento tra sforzi e risultati ottenuti; viceversa valori maggiori di 1 indicano condizioni critiche di "sbilanciamento" .

Le ultime sei domande valutano il cosiddetto overcommitment, uno specifico profilo cognitivo ed emozionale di fare fronte alle richieste lavorative caratterizzato da un impegno eccessivo; l'overcommitment non è tuttavia solo un profilo psicologico, può essere accresciuto anche da pressioni esterne, derivanti dall'organizzazione del lavoro all'interno della quale si è inseriti.

Per l'analisi della distribuzione del valore ERI (prime dieci domande del questionario Siegrist) abbiamo quindi utilizzato come indice di rischio il superamento del valore 1.

Per l'overcommitment il punteggio può variare da 6 a 24; in un esteso studio recentemente pubblicato il superamento del valore 17 è stato accreditato come indice di "elevato overcommitment" (Lee TN, Lin JD, Yen CF, Loh CH, Hsu SW, Tang CC, Wu JL, Fang WH, Chu CM. Extrinsic high-effort and low-reward conditions at work among institutional staff caring for people with intellectual disabilities in Taiwan Res Dev Disabil. 2009 Mar-Apr; 30(2):284-93.); per l'analisi dell'overcommitment abbiamo considerato questo riferimento.

RISULTATI

I questionari sono stati brevemente illustrati a tutti i lavoratori e poi consegnati per la autocompilazione in due successive date (1 e 12 aprile): è stata nostra cura garantire l'anonimato delle risposte e tutti hanno accettato senza difficoltà la compilazione.

TABELLA 1
I QUESTIONARI: IL GRUPPO IN ESAME
Rispondenti: 100% (62/62)

	9	Femmine
	53	Maschi
Età		
	52	Mediana
	(range 20-67)	
Nazionalità	62	Italiana

Per il questionario ERI risulta piuttosto elevato il numero dei rispondenti che si collocano nella fascia corrispondente alla situazione di rischio lavorativo da stress (circa il 72%) con una media complessiva per il gruppo superiore al valore 1 (esattamente di 1,24). Valori di overcommitment superiori a 17 si hanno in meno del 10 % deic asi.

Il risultati del questionario GHQ 12 sono stati invece complessivamente positivi, con un ridotto numero di casi superiore al valore limite di 4, a conferma di una limitata diffusione del malessere psicologico, dell'ansia, del nervosismo ecc.., così come è risultato anche dagli accertamenti sanitari effettuati nel corso del 2009.

CONCLUSIONI (provvisorie)

Questa indagine ha consentito di evidenziare che l'organizzazione del lavoro, così come essa è oggi strutturata e gestita, non comporta un rilevante rischio di stress lavorativo. Infatti l'analisi dei dati oggettivi colloca la situazione di rischio tra quelle del livello medio basso.

Tuttavia, come confermato anche dai dati che si ricavano dall'analisi della soggettività con relazione a questo fattore di rischio è possibile individuare alcune aree di miglioramento.

E' da tenere presente che c'è una buona corrispondenza tra i risultati dell'analisi dei fattori oggettivi e la valutazione della soggettività fatta con i questionari.

Infatti nell'analisi dei fattori oggettivi il punteggio più alto (9) si è ottenuto per l'area contesto del lavoro che risulta a livello di percezione soggettiva piuttosto ben analizzata anche dal questionario Eri.

Sulla base delle riflessioni che abbiamo avuto modo di fare dopo l'analisi dei questionari e la compilazione congiunta della scheda fattori oggettivi possiamo pensare ad alcuni ambiti di possibili interventi migliorativi:

1. L'istituzione di un calendario annuale della formazione, in modo da rendere consapevoli gli operatori di quel che la Direzione dispone per il loro aggiornamento professionale e consentire loro tempestive osservazioni di merito.
2. L'istituzione di un registro dei suggerimenti, osservazioni critiche ecc.. in materia di salute e sicurezza che a nostro giudizio può essere gestito dal Rappresentante dei lavoratori della sicurezza, realizzando una ancor maggiore coinvolgimento di questa figura nell'azione di prevenzione.
3. La messa in opera di sistemi "premianti" per i reparti e/o singoli operatori che risultino avere costituito/costituire esempi positivi in materia di sicurezza, salute promozione del benessere al lavoro (cfr. anche scheda 3 area contesto del lavoro della checklist "veronese").
4. Si potranno definire le modalità di un maggiore coinvolgimento del personale nella scelta del vestiario, dei mezzi di protezione, delle attrezzature e, per quanto possibile anche dei turni di lavoro, nella logica di un maggiore coinvolgimento dei lavoratori nelle scelte decisionali.
5. Per la comunicazione interna, risulta a ns. giudizio utile istituire una bacheca aziendale, con una sezione specifica, anche piccola, "sicurezza - training", in collaborazione con il servizio di prevenzione e protezione ed il medico competente e l'RLS, mediante la quale far pervenire avvisi, messaggi, informative al personale.

Questa relazione, come detto anche in premessa, viene presentata al Datore di lavoro perché la faccia propria, con tutte le osservazioni e integrazioni che riterrà necessario apportare.

Auspichiamo che si proceda dopo gli interventi correttivi che saranno decisi ad una periodica rivalutazione della situazione in azienda; in effetti la situazione di rischio per lo stress, così come per gli altri fattori di rischio, richiede di esser costantemente monitorata.

Novità sulla Valutazione dei Rischi Stress Lavoro-Correlato?

CONTRIBUTI E ARTICOLI ORIGINALI

Piero Patané,

Consigliere Nazionale ANMA

Certamente sì. E' quanto emerso dalla sessione del Corso ANMA per medici competenti di Padova, dedicata all'indagine oggettiva dello stress nelle aziende e riferiti dalla dott.ssa Antonia Ballottin Psicologa dello Spisal di Verona e componente del Gruppo di Lavoro che ha rimodulato la materia secondo le indicazioni del Commissione Consultiva.

La prima novità è infatti che i vari documenti (Ispesl, Tecnico-Regioni, Spisal Verona) hanno trovato una sintesi con lo scopo preciso di ottemperare alle indicazioni della Commissione Consultiva Nazionale così come riportate nella Circolare del Ministero del Lavoro del 18 novembre del 2010. Questa proposta di valutazione metodologica nasce sotto l'egida del Network ISPESL/INAIL e sarà presentata il 5 maggio a Bologna.

La nuova formulazione del metodo, non è uno stravolgimento delle linee precedenti ma una correzione degli aspetti di più difficile interpretazione o che potevano prestarsi ad equivoci; apprezzabile in particolare, l'aggiunta di una legenda metodologica per gli items che richiedono un calcolo. Nella versione scaricabile on line il punteggio è assegnato dal software e per ogni domanda è previsto uno spazio per le annotazioni e le azioni correttive che il gruppo di lavoro aziendale vorrà segnalare.

Si rimarca inoltre la necessità di prendere in esame NON SINGOLI lavoratori ma GRUPPI OMOGENEI (per mansioni o partizioni organizzative) e che l'individuazione di questi è effettuata autonomamente da ogni datore di lavoro in ragione della effettiva organizzazione aziendale (potrebbero essere, ad esempio, i turnisti, i dipendenti di un determinato settore oppure chi svolge la medesima mansione, etc).
Già dal sottotitolo (Manuale ad uso delle aziende…) si evince che la valutazione è un lavoro di gruppo aziendale e che:

- è parte integrante della valutazione dei rischi
- viene effettuata dal datore di lavoro avvalendosi del RSPP con il coinvolgimento del medico competente, ove nominato, e previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS/RLST).

Come da indicazioni della Commissione Consultiva nel caso in cui si rilevino elementi di rischio da stress lavoro-correlato si procede alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi:

- misure organizzative sull'attività lavorativa (orario sostenibile, alternanza di mansioni nei limiti di legge e contratti…)
- misure tecniche (es. potenziamento degli automatismi tecnologici)
- misure procedurali (definizione di procedure di lavoro…)
- comunicazione
- formazione

Nel caso in cui le azioni correttive risultassero inefficaci si procede, nei tempi che la stessa impresa definisce nella pianificazione degli interventi, alla fase di valutazione successiva: la valutazione approfondita, che prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori attraverso i differenti strumenti disponibili (questionari, focus group, interviste semistrutturate).

In questa fase: nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile coinvolgere un campione rappresentativo di lavoratori, mentre nelle imprese che occupano fino a 5 lavoratori, il datore di lavoro può scegliere di utilizzare modalità di valutazione (es. riunioni) che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia.

Una ulteriore novità riguarda le diverse formulazione del metodo per differenti situazioni: per le aziende fino a 30 dipendenti, così come per la scuola e per le strutture sanitarie saranno adottati valutazioni adattate al particolare contesto.

Una ultima annotazione: la versione scaricabile richiede la collaborazione delle aziende per una raccolta a fini statistici dei dati a livello nazionale. Come medici competenti dell'ANMA favoriremo presso le nostre aziende questo 'ritorno' dei dati: sarà uno dei segni del nostro essenziale coinvolgimento alla valutazione.









Valutazione illuminotecnica delle postazioni dotate di videoterminale: illuminamento o luminanze?

Paolo Santucci,

Consigliere Nazionale ANMA

Come è noto, il medico competente "collabora con il datore di lavoro e con il Servizio di Prevenzione e Protezione alla valutazione dei rischi…" ai sensi di art.25.1,c D. Lgs. 81/08 e s.m.i..

Nell'ambito della valutazione dei rischi di un ufficio è frequente il riscontro della misurazione del parametro 'illuminamento', come analisi illuminotecnica delle postazioni dotate di videoterminale.
L'illuminamento indica la quantità di luce che colpisce una superficie e si misura in lux (lx). Tramite lo strumento misuratore, detto 'luxometro', viene considerato non solo il punto della superficie colpito dal flusso luminoso, ma anche gli oggetti e le superfici limitrofe. Perciò l'illuminamento è un parametro che non misura la percezione della luminosità data da un oggetto o da una stanza, indicando semplicemente la luce incidente, o tanto meno il flusso luminoso riflesso nell'occhio dell'operatore al videoterminale, per esempio.

Nei documenti di valutazione dei rischi generalmente si trova il rilevamento dell'illuminamento medio mantenuto (Em), come media aritmetica degli illuminamenti di esercizio (En, misurata a 85 cm sul piano di lavoro orizzontale), che prevede per gli uffici valori compresi tra 300 e 500 lux circa. Ma nel caso di ambienti con attività al videoterminale viene suggerito un illuminamento medio attorno a 200 - 250 lux, utilizzando eventualmente sistemi di illuminazione localizzata per la lettura di documenti o altro materiale cartaceo (Coordinamento Tecnico delle Regioni, 1996).



Luxometro



Lampa da tavolo

Tuttavia, con riferimento alle norme UNI 10380 e 10530 (6 e 2), attualmente si dovrebbe procedere nei posti di lavoro con videoterminale ad una rilevazione che comprenda in primo luogo la misurazione delle luminanze ('luminanzometro') nell'ambito di una accurata valutazione illuminotecnica (risk assessment illuminotecnico).

La luminanza è un parametro importante per determinare la sensazione di luminosità che si riceve da una superficie che emette o riflette luce. In altre parole costituisce il rapporto fra intensità emessa ed estensione della superficie emittente (Grosso et Al., 2007).
Perciò le prestazioni di un impianto di illuminazione possono essere valutate solo con la luminanza di tutte le superfici che si trovano nel campo visivo dell'operatore.

Il luminanzometro permette la valutazione della distribuzione delle luminanze, dei contrasti di luminanza (rapporto tra la superficie del compito visivo e dell'ambiente circostante) e degli indici di abbagliamento.



Luminanzometro

Fonte di luce	Misure luminanze
Lampada ad incandescenza 100 Watt, opale	100000 cd/m2
Lampada fluorescente,a seconda del colore della luce e del diametro	3000-40000 cd/m2
Lampada alogena	2200000 cd/m2
Lampada ad alogenuri metallici	10000-80000'000 cd/m2
Lampada a vapore di sodio ad alta pressione	40000-6000000 cd/m2
Finestra aperta a mezzogiorno, scarsa nuvolosità	5000-50000 cd/m2
Finestra aperta a mezzogiorno, intensa nuvolosità	1000-3000 cd/m2
Sole a mezzogiorno, giornata serena	1650000000 cd/m2
Cielo azzurro, sole allo zenit, giornata serena	3500 cd/m2
Giornata invernale nuvolosa	800-2400 cd/m2
Carta sulla scrivania	80-130 cd/m2
Schermo chiaro	120 cd/m2

Valori di riferimento relativi alla luminanza di alcune sorgenti luminose, SUVApro Sicurezza sul lavoro, 2003.

Per Piccoli (2004), una accurata misura delle luminanze, all'interno del campo visivo dell'operatore, corrisponde all'anatomia ed alla fisiologia dell'occhio umano e può essere utilizzato come elemento della valutazione del rischio per i disturbi visivi e per razionalizzare l'illuminazione della postazione di lavoro. Lo stesso autore ritiene difficile mantenere 'sul campo' il rapporto di luminanze (contrasto delle luminanze delle superfici) ideale di 1:10 in una postazione dotata di videoterminale, sostenendo che un rapporto di 1:30 non sia causa di disagio nella maggioranza dei soggetti (Piccoli, 2006). Con una indagine su 250 videoterminalisti, Piccoli et Al. hanno accertato nel 1995 che l'astenopia occupazionale è fortemente probabile quando il rapporto diventa inferiore a 1 : 45. Perciò il medico competente può offrire un riscontro prezioso, valutando il parametro 'astenopia significativa', a fronte del rapporto di luminanze calcolato nelle postazioni dei video terminalisti, finalizzato anche al completamento del processo di valutazione dei rischi (Santucci, 2009).

In uno studio sperimentale è stato dimostrato che le condizioni illuminotecniche con elevati contrasti di luminanza causano anche una diminuzione dell'efficacia delle prestazioni: diminuzione complessiva dell'efficienza, aumento del numero degli errori e dei tempi dei esecuzione (Grosso et Al., 2007).

Le Linee Guida del Coordinamento Tecnico delle Regioni (2006) raccomandano il mantenimento del rapporto di almeno 1:10 tra le luminanze medie delle zone più periferiche del campo visivo (pareti, soffitto, pavimento) e quella del compito.

La SUVA conferma la necessità di mantenere il rapporto massimo tra lo schermo e il documento da leggere oltre 1:10 per una problematica di adattamento dell'occhio, consigliando valori di luminanza compresi tra 100 e 300 cd/m2 per il soffitto e tra 50 e 100 cd/m2 per le pareti (SUVApro, 2003). Un esempio di buona ripartizione delle luminanze in una postazione dotata di videoterminale è illustrato nella seguente tabella di SUVApro, 2003.



Esempio di buona ripartizione delle luminanze in postazione dotata di videoterminale rispetto a tavolo, foglio e sfondo.	
Tra schermo e foglio	1:1,8 = 110: 200 cd/m2
Tra schermo e tavolo	1:1,4 = 110: 150 cd/m2
Tra schermo e sfondo	1:1,4 = 110: 150 cd/m2

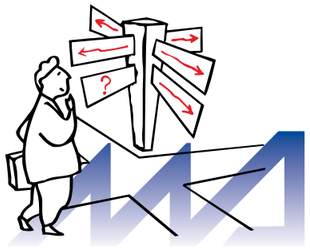
SUVApro, Il lavoro al videoterminale (modificato) 2003.

Tuttavia è già stata constatata l'esistenza di postazioni di lavoro con parametri tecnici nella norma, ma con abbagliamento persistente degli operatori, per la disomogeneità nella distribuzione della luce naturale ed artificiale nel campo visivo dell'operatore. Le cause sono da ricondurre alle specifiche modalità di misurazione delle luminanze stesse, alla mancanza di valori di riferimento precisi per le indagini fotometriche, rispetto alla luce realmente percepita dalla retina, ed infine alla soggettività degli operatori dovute alle individuali caratteristiche oftalmiche o emotive, oppure alle peculiarità dell'attività professionale (Aghemo et Al., 2004).

In conclusione, le più accurate analisi illuminotecniche, mirate alla valutazione delle postazioni dotate di videoterminale, devono tenere in considerazione anche la percezione dell'operatore.

Bibliografia

- Aghemo C., Piccoli B., Analisi delle condizioni illuminotecniche nei luoghi di lavoro, 67° Congresso Nazionale SIMLII, Monitoraggio biologico e ambienti confinati non industriali: aggiornamenti e prospettive, Sorrento, 3-6 novembre 2004, G. Ital. Med.Lav. Erg. 2004; 26:4, FSM PIME, Pavia, ottobre-dicembre 2004.
- Coordinamento Tecnico per la sicurezza nei luoghi di lavoro delle Regioni e delle Province autonome, Microclima, aerazione e illuminazione nei luoghi di lavoro, Requisiti standard, Indicazioni operative e progettuali, Linee Guida, versione finale 1 giugno 2006.
- Grosso D., Bellini A., Zambelli P., Troiano P., Di Bisceglie M., Bergamaschi A., Piccoli B., Efficienza lavorativa e condizioni illuminotecniche, G Ital Med Lav Erg 2007; 29:3, www.gimle.fsm.it.
- Piccoli B., Funzioni visive e attività lavorative. Impegno visivo ed ambiente di lavoro: valutazione e quantificazione, Seminari di Medicina del Lavoro 2006, Scuola di Specializzazione di Medicina del Lavoro, Università degli studi di Genova, Genova 7 giugno 2006.
- Piccoli B., Soci G., Zambelli L., Pisanello D., Photometry in the Workplace: The Rationale for a New Method, Ann. occup. Hyg., Vol. 48, No. 1, pp. 29–38, 2004.
- Santucci P., Il videoterminalista e il D.Lgs.81/08, Orientamenti operativi per il medico competente. Monografia ANMA, 2009.
- SUVApro Il lavoro al videoterminale, Sicurezza sul lavoro, 10^ edizione, 2003, www.suva.ch.



ANMA RISPONDE

A cura di Piero Patanè

Le risposte ai quesiti di interesse generale tratte da www.anma.it

Domanda: Visita straordinaria richiesta da lavoratore non sottoposto a sorveglianza sanitaria.

Ho ricevuto da parte di un sindacato, richiesta, inoltrata da parte di una lavoratrice addetta alla distribuzione pasti in una mensa che lavora circa 3 ore al giorno (nel dvr per questa mansione non si rilevano rischi rilevanti per la salute e non si effettua sorveglianza sanitaria) di essere sottoposta a visita di idoneità alla mansione specifica in relazione alle sue condizioni di salute (non allegando documentazione sanitaria). Mi chiedevo sul piano operativo come comportarmi: se chiedere di allegare formalmente documentazione sanitaria per valutare la legittimità di questa richiesta e valutare la reale necessità di questa visi ta in relazioni a eventuali rischi non rilevati nel D.V.R. oppure domandare direttamente ex art.5 legge 300/70 ogni valutazione del caso allo spesal territorialmente competente. Grazie in anticipo.

ANMA: La regola aurea è che se non ci sono rischi non c'è sorveglianza sanitaria. E' anche vero che se c'è un medico competente può anche ascoltare la lavoratrice e magari ravvisare (come giustamente si ipotizzava nella domanda) una sottostima della valutazione del rischio e quindi ovviare. Potrà in alternativa valutare se il problema non è correlabile al lavoro, indirizzare e consigliare la lavoratrice verso altre strade, compresa la commissione ex art.5. Nulla vieta di capire un po' di più; l'importante è che la richiesta sia **veramente** avanzata dal lavoratore e per questo può bastare una richiesta formale sottoscritta dall'interessato.

~

Domanda: Compiti e requisiti Ortottista e Oculista

Gentile Redazione Anma,
vorrei sapere se esiste una direttiva in merito ai compiti e ai requisiti fisici dell'**ortottista** e dell'**oculista**, essendomi trovata di fronte a lavoratori con disturbi della funzione visiva e della stereoscopia che verosimilmente potrebbero inficiare il giudizio di idoneità alla mansione. Grazie.

ANMA (risponde P. Santucci): Forse la Collega si interroga su 'Linee guida' che Ortottisti o Oculisti, coinvolti dal Medico competente ai sensi dell'art.39. 5 D.Lgs.81/08 e s.m.i., potrebbero seguire nel supportare la formulazione del giudizio di idoneità specifica al lavoro.

In ogni caso va ricordato che la formulazione del giudizio é prerogativa del medico competente, e perciò eventuali Linee guida o criteri di idoneità (per Legge gli 'orientamenti scientifici più avanzati") devono essere applicati per la Normativa dal medico competente, oltre al fatto che fanno esplicito riferimento all'interazione lavoratore-videoterminale, oggetto tipico di studio della Medicina del Lavoro.

Per questi casi (non conosco personalmente linee guida per lavori con impegno visivo ravvicinato come orafi, modellisti, ecc.) esiste una buona letteratura scientifica, che ho cercato di raccogliere nella Monografia ANMA 'Il videoterminalista e il D.Lgs.81/08' ed alla quale devo necessariamente rimandare per la complessità della materia

~

Domanda: Nomina

Il contratto con un centro di Medicina del Lavoro dice che per 5 anni dalla cessazione del contratto con loro non posso stipulare delle nomine con le aziende loro clienti. E' vero? Ha valore legale il centro ha la facoltà di assegnare o togliere delle aziende al medico collaborante senza chiederne la disponibilità?

ANMA: Le risposte di alcuni giuristi concordano: la clausola ha valore legale perché inserita in un contratto liberamente stipulato fra le parti: un contratto fatto e sottoscritto liberamente, è legge per le parti che lo sottoscrivono.
Una diversità a questa nota può riguardare solo la verifica della esistenza di altre clausole che regolano un'eventuale rescissione del contratto o altre modalità di modifica.

Domanda: Informazione TLV

Dove è possibile trovare la lista dei TLV? Grazie.

ANMA: Le pubblicazioni ACGIH sono acquistabili http://www.acgih.org/home.htm.
E' disponibile anche la versione italiana a cura dell'Associazione degli igienisti industriali, sempre da acquistare (tratto dal sito http://www.aidii.it/tlv.php):
TLV 2010 Il volume Threshold Limit Values and Biological Exposure Indices viene pubblicato annualmente dall'ACGIH American Conference of Governmental Industrial Hygienists, Cincinnati, OH. Il contenuto, inclusi tutti i testi, elenchi, appendici e simili, è protetto da copyright. La presente traduzione è autorizzata dall'ACGIH per l'esclusiva pubblicazione nel "Giornale Italiano di Igiene Industriale e Ambientale - IJOEHY" da parte dell'AIDII - Associazione Italiana degli Igienisti Industriali per l'igiene industriale e per l'ambiente.
Per le singole sostanze è possibile reperire il TLV oltre che dalle schede di sicurezza anche da alcuni siti; consigliato: http://www.arpa.emr.it/sostanze_pericolose.asp.

PROMOZIONE

Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia

Alla segreteria dell'ANMA - 20123 Milano, via S. Maurilio 4 - fax 02 86913115
Modulo di adesione abbonamento a
"Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia" per l'anno 2010/2011

Il sottoscritto _____,
in quanto socio ANMA, aderisco all'offerta di sottoscrivere l'abbonamento biennale al "Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia" (4 numeri l'anno) per gli anni 2010/2011 al costo complessivo di Euro 52,00 (puro rimborso dei costi di stampa e spedizione).
Già abbonato al "Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia": Si ☐ No ☐
Indirizzo al quale desidero ricevere la rivista:

Dr. _____
Via _____ n. _____
CAP _____ Città _____
Telefono _____ Fax _____
Data _____

Firma _____

Concateno™
global drug testing services



Quando il risultato conta

Test delle urine point of care

Cozart® DDSU

Il dispositivo di analisi delle urine Cozart DDSU analizza fino a otto classi di droghe nel giro di pochi minuti, fornendo una visualizzazione digitale dei risultati e loro stampa istantanea.

Caratteristiche

- Lettore di uso semplice e chiaro
- Funzioni personalizzabili
- Risultati rapidi e accurati – sette/otto droghe in cinque minuti
- Analisi digitale della cartuccia di test
- Stampa istantanea multipla dei risultati

Materiali

Ogni confezione di kit di analisi contiene 25 test che includono:

- Cartuccia test del pannello di droghe predefinito
- Pipetta di trasferimento



Test point of care (POCT)

I test point of care vengono effettuati al di fuori dal laboratorio, nel punto in cui viene prelevato il campione. Questo tipo di analisi è estremamente pratico e, quando usato in combinazione con altre tecniche analitiche, fornisce risultati precisi ed affidabili.

Test delle urine

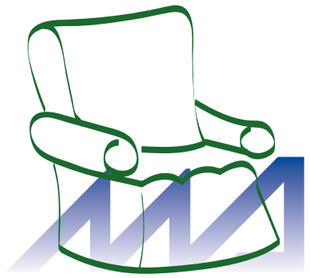
I test delle urine point of care,sono in grado di produrre risultati affidabili, a condizione che siano osservate le procedure adeguate, al loro uso, che l'operatore del test sia esperto in materia e che possa avvalersi di supporto tecnico qualificato.

Concateno™
Tel: +39 06 9180 2124 | Fax: +39 06 9162 3654
Email: italia@concateno.com
www.concateno.com

Concateno Italia S.r.l
Via del Mare 67, 00040 Pomezia (Roma) Italia

© Copyright Concateno 2010

CGP7463 Ed.001



DA LEGGERE IN POLTRONA

A cura di Danilo Bontadi

Ciàula scopre la Luna

(L. Pirandello)

[...] Se non fosse stato per la stanchezza e per il bisogno del sonno, lavorare anche di notte non sarebbe stato niente, perché laggiù, tanto, era sempre notte lo stesso. Ma questo, per zi' Scarda.

Per Ciàula, no. Ciàula, con la lumierina a olio nella rimboccatura del sacco su la fronte, e schiacciata la nuca sotto il carico, andava su e giù per la lubrica scala sotterranea, erta, a scalini rotti, e su, su, affievolendo a mano a mano, con fiato mozzo, quel suo crocchiare a ogni scalino, quasi un gemito di strozzato, rivedeva a ogni salita la luce del sole. Dapprima ne rimaneva abbagliato; poi col respiro che traeva nel liberarsi del carico, gli aspetti noti delle cose circostanti gli balzavano davanti; restava, ancora ansimante, a guardarli un poco e, senza che n'avesse chiara coscienza, se ne sentiva confortare.

Cosa strana: della tenebra fangosa delle profonde caverne, ove dietro ogni svolto stava in agguato la morte, Ciàula non aveva paura, né paura delle ombre mostruose, che qualche lanterna suscitava a sbalzi lungo le gallerie, né del subito guizzare di qualche riflesso rossastro qua e là in una pozza, in uno stagno d'acqua sulfurea: sapeva sempre dov'era; toccava con la mano in cerca di sostegno le viscere della montagna: e ci stava cieco e sicuro come dentro il suo alvo materno.

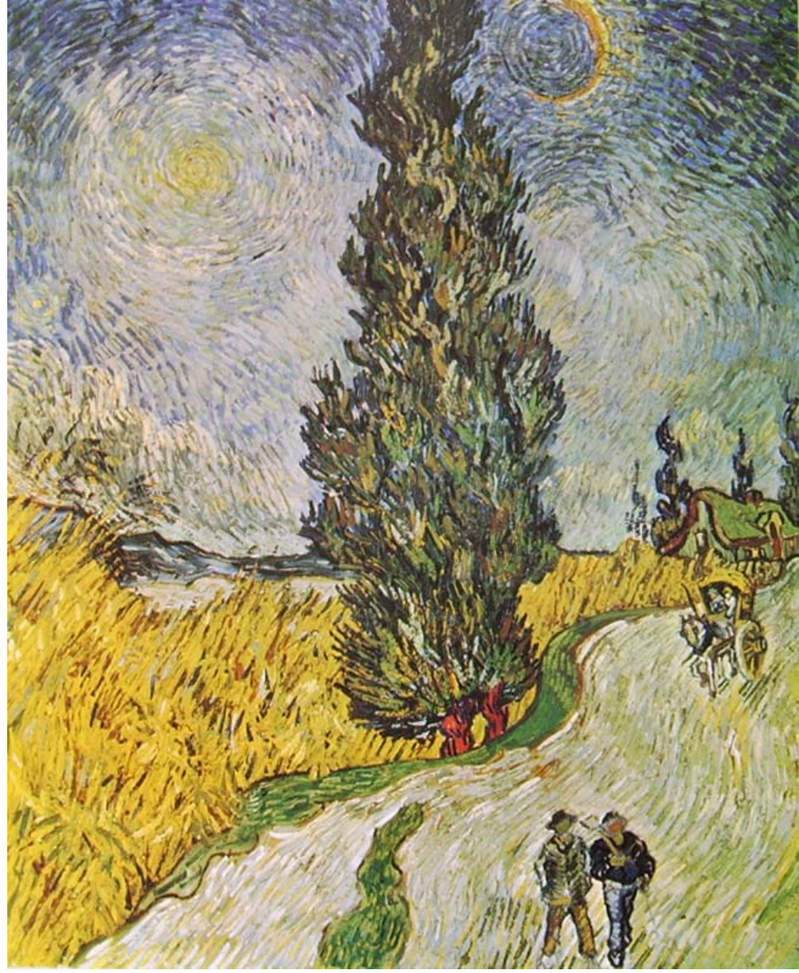
Aveva paura, invece, del bujo vano della notte.

Conosceva quello del giorno, laggiù, intramezzato da sospiri di luce, di là dall'imbuto della scala, per cui saliva tante volte al giorno, con quel suo specioso arrangolio di cornacchia strozzata. Ma il bujo della notte non lo conosceva.

Ogni sera, terminato il lavoro, ritornava al paese con zi' Scarda; e là, appena finito d'ingozzare i resti della minestra, si buttava a dormire sul saccone di paglia per terra, come un cane; e invano i ragazzi, quei sette nipoti orfani del suo padrone, lo pestavano per tenerlo desto e ridere della sua sciocchezza; cadeva subito in un sonno di piombo, dal quale, ogni mattina, alla punta dell'alba, soleva riscuoterlo un noto piede.

La paura che egli aveva del bujo della notte gli proveniva da quella volta che il figlio di zi' Scarda, già suo padrone, aveva avuto il ventre e il petto squarciato dallo scoppio della mina, e zi' Scarda stesso era stato preso in un occhio.

Giù nei varii posti a zolfo, si stava per levar mano, essendo già sera, quando s'era sentito il rimbombo tremendo di quella mina scoppiata. Tutti i picconieri e i carusi erano accorsi sul luogo dello scoppio; egli solo, Ciàula, atterrito, era scappato a ripararsi in un antro noto soltanto a lui.



Nella furia di cacciarsi là, gli s'era infranta contro la roccia la lumierina di terracotta, e quando alla fine, dopo un tempo che non aveva potuto calcolare, era uscito dall'antro nel silenzio delle caverne tenebrose e deserte, aveva stentato a trovare a tentoni la galleria che lo conducesse alla scala; ma pure non aveva avuto paura. La paura lo aveva assalito, invece, nell'uscir dalla buca nella notte nera, vana.

S'era messo a tremare, sperduto, con un brivido per ogni vago alito indistinto nel silenzio arcano che riempiva la sterminata vacuità, ove un brulichio infinito di stelle fitte, piccolissime, non riusciva a diffondere alcuna luce.

Il bujo, ove doveva essere lume, la solitudine delle cose che restavan lì con un loro aspetto cangiato e quasi irriconoscibile, quando più nessuno le vedeva, gli avevano messo in tale subbuglio l'anima smarrita, che Ciàula s'era all'improvviso lanciato in una corsa pazza, come se qualcuno lo avesse inseguito.

Ora, ritornato giù nella buca con zi' Scarda, mentre stava ad aspettare che il carico fosse pronto, egli sentiva a mano a mano crescersi lo sgomento per quel bujo che avrebbe trovato, sbucando dalla zolfara. E più per quello, che per questo delle gallerie e della scala, rigovernava attentamente la lumierina di terracotta.

Giungevano da lontano gli stridori e i tonfi cadenzati della pompa, che non posava mai, né giorno né notte. E nella cadenza di quegli stridori e di quei tonfi s'intercalava il ruglio sordo di zi' Scarda, come se il vecchio si facesse ajutare a muovere le braccia dalla forza della macchina lontana.

Alla fine il carico fu pronto, e zi' Scarda ajutò Ciàula a disporlo e rammontarlo sul sacco attorto dietro la nuca.

A mano a mano che zi' Scarda caricava, Ciàula sentiva piegarsi, sotto, le gambe. Una, a un certo punto, prese a tremargli convulsamente così forte che, temendo di non più reggere al peso, con quel tremitìo, Ciàula gridò:

- Basta! basta!

- Che basta, carogna! - gli rispose zi' Scarda.

E seguitò a caricare.

Per un momento la paura del bujo della notte fu vinta dalla costernazione che, così caricato, e con la stanchezza che si sentiva addosso, forse non avrebbe potuto arrampicarsi fin lassù. Aveva lavorato senza pietà tutto il giorno. Non aveva mai pensato Ciàula che si potesse aver pietà del suo corpo, e non ci pensava neppur ora; ma sentiva che, proprio, non ne poteva più.

Si mosse sotto il carico enorme, che richiedeva anche uno sforzo d'equilibrio. Sì, ecco, sì, poteva

muoversi, almeno finché andava in piano. Ma come sollevar quel peso, quando sarebbe cominciata la salita?

Per fortuna, quando la salita cominciò, Ciàula fu ripreso dalla paura del bujo della notte, a cui tra poco si sarebbe affacciato.

Attraversando le gallerie, quella sera, non gli era venuto il solito verso della cornacchia, ma un gemito raschiato, protratto. Ora, su per la scala, anche questo gemito gli venne meno, arrestato dallo sgomento del silenzio nero che avrebbe trovato nella impalpabile vacuità di fuori.

La scala era così erta, che Ciàula, con la testa protesa e schiacciata sotto il carico, pervenuto all'ultima svoltata, per quanto spingesse gli occhi a guardare in su, non poteva veder la buca che vaneggiava in alto.

Curvo, quasi toccando con la fronte lo scalino che gli stava di sopra, e su la cui lubricità la lumierina vacillante rifletteva appena un fioco lume sanguigno, egli veniva su, su, su, dal ventre della montagna, senza piacere, anzi pauroso della prossima liberazione. E non vedeva ancora la buca, che lassù lassù si apriva come un occhio chiaro, d'una deliziosa chiarità d'argento.

Se ne accorse solo quando fu agli ultimi scalini. Dapprima, quantunque gli paresse strano, pensò che fossero gli estremi barlumi del giorno. Ma la chiaria cresceva, cresceva sempre più, come se il sole, che egli aveva pur visto tramontare, fosse rispuntato.

Possibile?

Restò - appena sbucato all'aperto - sbalordito. Il carico gli cadde dalle spalle. Sollevò un poco le braccia; aprì le mani nere in quella chiarità d'argento.

Grande, placida, come in un fresco luminoso oceano di silenzio, gli stava di faccia la Luna.

Sì, egli sapeva, sapeva che cos'era; ma come tante cose si sanno, a cui non si è dato mai importanza. E che poteva importare a Ciàula, che in cielo ci fosse la Luna?

Ora, ora soltanto, così sbucato, di notte, dal ventre della terra, egli la scopriva.

Estatico, cadde a sedere sul suo carico, davanti alla buca. Eccola, eccola là, eccola là, la Luna... C'era la Luna! la Luna!

E Ciàula si mise a piangere, senza saperlo, senza volerlo, dal gran conforto, dalla grande dolcezza che sentiva, nell'averla scoperta, là, mentr'ella saliva pel cielo, la Luna, col suo ampio velo di luce, ignara dei monti, dei piani, delle valli che rischiarava, ignara di lui, che pure per lei non aveva più paura, né si sentiva più stanco, nella notte ora piena del suo stupore.