

RSPP
Ing. Laura MARTEGIANI



TPS INGEGNERIA s.r.l.
Via Campana n° 4 – 64100 TERAMO Tel. 0861.246130
e-mail: info@tpsingegneria.it – pec: tpsingegneria@pec.it
Iscritta alla C.C.I.A.A. di Teramo - P. IVA 00961200672

APPENDICE AL DVR

INFORMATIVA SULLA SALUTE E SICUREZZA

Rischio da stress lavoro-correlato (art. 28 L. 81/2008)

Attività: Studi di Ingegneria
Codice Atecori: 71.12.10

Data emissione	Revisione	Ditta	Datore di lavoro
Marzo 2026	Rev. 01	TPS INGEGNERIA Srl Via R. Campana n.4 64100 TERAMO	Ing. Ernesto MARTEGIANI

REVISIONI			
N.	Data	Descrizione	Redatto Da:
00	Luglio 2022	prima emissione	RSPP Ing. Laura MARTEGIANI
01	Marzo 2026	aggiornamento Rev.00	RSPP Ing. Laura MARTEGIANI

IL DATORE DI LAVORO
(Ing. Ernesto MARTEGIANI)

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE
(Ing. Laura MARTEGIANI)

IL MEDICO COMPETENTE
(Sani Medical Center – Dott.ssa Manuela FABBRI)

IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA
Sig.ra Samantha CANULLI

RSPP Ing. Laura MARTEGIANI		TPS INGEGNERIA s.r.l. Via Campana n° 4 – 64100 TERAMO Tel. 0861.246130 e-mail: info@tpsingegneria.it – pec: tpsingegneria@pec.it Iscritta alla C.C.I.A.A. di Teramo - P. IVA 00961200672
---------------------------------------	--	---

PREMESSA

Il Decreto Legislativo del 9 aprile 2008 n. 81 ha esplicitato, all'articolo 28, la necessità di includere nei rischi da valutare per la salute dei lavoratori anche quelli concernenti lo stress lavoro-correlato.

La presente appendice al DVR n. 05 è stata revisionata nel mese di marzo 2026; le variazioni rispetto all'emissione precedente consistono in:

- numerazione delle pagine;
- separazione del DVR e delle relative Appendici.

Il senso del lavoro

Il lavoro è una delle esperienze fondamentali nella vita di ognuno non solo perché garantisce il sostentamento economico, ma anche perché fornisce un supporto decisivo allo sviluppo dell'identità personale, favorisce l'aumento dell'assunzione di responsabilità, permette di realizzare i propri desideri. Tutto ciò in modo tanto significativo che spesso ognuno si identifica così intimamente con il lavoro svolto, che questo diventa il suo personale "biglietto da visita" verso le altre persone.

Di qui l'evidenza di come la perdita del lavoro e lo stesso pensionamento siano uno specifico fattore di rischio traumatico, che va spesso ben al di là della semplice perdita economica.

È importante allora porre nella giusta luce il tema del benessere lavorativo, come associato al concetto dello "stare bene" nella doppia accezione fisica e psicologica: ognuno ha, al contempo, bisogno di sentirsi in forma ("sentirsi bene"), di sentirsi adeguato ("sentirsi bene con se stesso") e di sentirsi accolto ed accettato dagli altri ("sentirsi percepito bene").

Il tema dello stress nei luoghi di lavoro caratterizzati da mansioni prettamente intellettuali come possono essere gli Studi Professionali è da anni al centro della ricerca. Si tratta di luoghi nei quali la significativa vicinanza tra titolare e collaboratori, il peculiare rapporto personale e di fiducia che si instaura e le mansioni articolate che vi vengono svolte, suggeriscono specifiche attenzioni, sia nella valutazione degli elementi di stress, sia nelle strategie di ricerca del benessere.

Anzi, proprio la ricerca di un "benessere" nel luogo di lavoro, pur all'interno di orari spesso prolungati e di difficoltà di mercato, appare una delle richieste che con sempre maggior forza proviene dal mondo delle libere professioni.

Certamente la reazione ai fattori stressanti del lavoro è strettamente connessa con le caratteristiche personali dei singoli: persone esposte alle medesime condizioni ambientali possono esprimere notevoli diversità psicologiche, fisiche e comportamentali. In particolare, sarebbe l'autostima il fattore preponderante nel determinare la maggiore o minore influenza, nella vita di una persona, degli agenti stressanti legati al lavoro. Ad essa si affianca l'ottimismo, che porta una persona a vivere anche le situazioni di stress in una luce più positiva.

Di contro, persone prive di ottimismo e autostima tendono a vivere in modo più negativo lo stress e ad utilizzare il ritiro e la passività come strategia per far fronte agli eventi stressanti.

Così, se l'autostima rappresenta un valido moderatore rispetto agli effetti degli agenti stressanti sul posto di lavoro, la sua tutela è di indubbia rilevanza, e tenendo sotto controllo questi fattori si ha il duplice vantaggio di aumentare il benessere della persona e di diminuire le ripercussioni negative sul lavoro collegabili allo stress.

Probabilmente l'autostima non si può apprendere come una qualsiasi abilità, ma i datori di lavoro devono essere consapevoli che i buoni rapporti sociali sono una risorsa importante nel lavoro, e sostengono soprattutto i lavoratori che hanno basse risorse personali. Sembra infatti che una buona interazione sociale nei luoghi di lavoro non solo fornisca sostegno alla bassa autostima e all'atteggiamento pessimistico soggettivo, ma anche attenui gli effetti stressanti del lavoro. In questa direzione il lavoro di squadra, che spesso sta alla base del buon funzionamento di uno studio professionale, favorisce l'autostima e l'ottimismo nei collaboratori, obiettivo al quale contribuiscono anche la formazione e i feedback forniti sull'esecuzione positiva delle mansioni svolte.

Un altro dei fattori che possono influenzare positivamente l'autostima è l'incremento del personale senso di autoefficacia, ossia la convinzione positiva nelle proprie capacità di organizzare e realizzare il percorso per raggiungere i risultati prefissati. Essa ha la capacità di influenzare il modo in cui la stessa persona pensa, si

sente, trova le motivazioni personali e agisce. È evidente la rilevanza di questo aspetto nell'ambito lavorativo e di come un supporto in tale direzione sia di decisiva importanza per il benessere percepito.

Stress positivo e negativo

Diversamente da quanto si pensa, lo stress non è una malattia, ma una modalità fisiologica che utilizziamo per adattarci alle situazioni di vita (eustress o stress positivo).

Ognuno, sia nel corso della sua vita sia nell'esperienza quotidiana, è chiamato a far fronte ad una serie di eventi che lo mettono di fronte alla necessità di reagire ed adattarsi: se non lo facesse risulterebbe difficile la stessa sopravvivenza. Quando sente che le proprie risorse personali e sociali sono superiori alle richieste che gli provengono dall'ambiente, la persona non vive, in genere, una condizione di stress negativo, a meno che non senta che le sue capacità siano così al di sopra di quanto gli viene richiesto, da sentirsi svilito e sottovalutato. Il fatto di sentire di essere in possesso di risorse che non trovano la possibilità di essere utilizzate perché le richieste ambientali sono notevolmente più basse, determina uno stato di stress negativo, così come il sentire che le richieste ambientali sono troppo alte rispetto alle capacità personali.

Per fronteggiare le situazioni incontrate, la persona mette in atto le proprie strategie comportamentali che vanno sotto il nome di coping. Ogni persona sviluppa dei propri stili di coping; ciò dipende dalle caratteristiche del soggetto e dalle esperienze che ha fatto nel corso della sua vita. Da ciò consegue la soggettività/individualità nella risposta di stress.

Tuttavia, in condizioni particolari, la persona può non riuscire a trovare una risposta adatta a far fronte alla situazione che si trova a vivere.

Questo può verificarsi o perché le richieste che le provengono dall'ambiente o da se stesso sono eccessivamente intense o perché durano troppo a lungo, e superano, quindi, le sue possibilità di affrontare la situazione (in questo caso si parla di distress o stress negativo).

Questo può colpire anche il mondo del lavoro, vista la rilevanza che ha per tutti come sopra osservato. Ciò pur considerando lo stress come sindrome ad eziologia multipla e quindi non esclusivamente correlata al lavoro.

L'European Agency for Safety and Health at Work (2002) e l'European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2008) hanno prodotto degli studi dai quali si evince che:

- nell'Unione Europea più di un lavoratore su quattro soffre di stress legato all'attività lavorativa;
- una percentuale compresa tra il 50 e il 60% di tutte le giornate lavorative per se è dovuta allo stress;
- il costo per la collettività è di 20 milioni di euro l'anno;
- il lavoratore sotto pressione aumenta il tasso degli incidenti sul lavoro di circa il 15%;
- per il 50% dei lavoratori la causa principale è la pressione temporale (troppo poco tempo per fare il lavoro);
- oltre il 50% ritiene che la causa sia la mancanza di controllo sul compito.

Il "Rapporto sullo stato di salute delle donne in Italia" del 2008 a cura del Ministero della Salute indica che il primo ostacolo per le donne è proprio lo stress, infatti, le malattie correlate a questo tipo di disagio le colpiscono con una percentuale doppia rispetto ai colleghi uomini (minore autostima, minori ruoli dirigenziali). Ciò accade verosimilmente perché gli uomini e le donne gestiscono le situazioni stressanti in un modo diverso dal punto di vista psicologico: gli uomini agendo e facendo qualcosa di concreto, le donne concentrandosi più sui loro correlati emotivi.

Per tutti questi motivi in questi anni l'attenzione del mondo scientifico si è focalizzata sugli aspetti inerenti all'ambiente lavorativo non solamente per individuare le cause del malessere, ma per elaborare le strategie verso un maggior benessere all'interno del lavoro.

FATTORI DI STRESS NEGATIVO

Al fine di presentare i principali fattori che possono determinare la presenza dello stress all'interno dei luoghi di lavoro si presenta un breve schema elaborato dall'European Agency for Safety and Health at Work, 2000 per analizzare le diverse componenti del contesto lavorativo e dei contenuti del lavoro.

Contesto lavorativo

COMPONENTE	FATTORI STRESSANTI
Cultura organizzativa	Scarsa comunicazione, bassi livelli di sostegno per la risoluzione di problemi e lo sviluppo personale, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi

RSPP Ing. Laura MARTEGIANI		TPS INGEGNERIA s.r.l. Via Campana n° 4 – 64100 TERAMO Tel. 0861.246130 e-mail: info@tpsingegneria.it – pec: tpsingegneria@pec.it Iscritta alla C.C.I.A.A. di Teramo - P. IVA 00961200672
---	--	--

Ruolo nell'organizzazione	Ambiguità e conflitto di ruolo, responsabilità di altre persone
Sviluppo di carriera	Incertezza / blocco della carriera, insufficienza / eccesso di promozioni, bassa retribuzione, insicurezza dell'impiego, scarso valore sociale attribuito al lavoro
Autonomia decisionale/controllo	Partecipazione ridotta al processo decisionale, carenza di controllo sul lavoro (il controllo, specie nella forma di partecipazione rappresenta anche una questione organizzativa e contestuale di più ampio respiro)
Relazioni interpersonali sul lavoro	Isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitto interpersonale, mancanza di supporto sociale
Interfaccia famiglia/lavoro	Richieste contrastanti tra casa e lavoro, scarso appoggio in ambito domestico, problemi di doppia carriera

Contenuti lavorativi

COMPONENTE	FATTORI STRESSANTI
Ambiente di lavoro e attrezzature	Condizioni fisiche di lavoro, problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture ed attrezzature di lavoro
Pianificazione dei compiti	Monotonia, cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato o inutile, sottoutilizzazione, incertezza elevata
Carichi/ritmi di lavoro	Sovraccarico o sottocarico di lavoro, mancanza di controllo sul ritmo, alti livelli di pressione temporale
Orario di lavoro	Lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili, eccessivamente lunghi o che alterano i ritmi sociali

STRATEGIA PER IL BENESSERE

Nello spirito innovativo e di ricerca delle migliori condizioni di benessere all'interno dello studio professionale, il coinvolgimento dei collaboratori nella scelta e nella attuazione delle misure da adottare è già di per se stesso una strategia utile per il superamento dello stress, oltre a rispettare lo spirito della legge. Si tratta, inoltre, di un metodo necessario se si vuole perseguire lo sviluppo di una cultura della sicurezza, in questo caso della ricerca del benessere, non legata solo al rispetto degli adempimenti di legge, ma fattivamente ricercata da tutti in ogni aspetto della vita dello studio professionale.

I fattori presentati non sono una check list per la valutazione dello stress lavoro-correlato, bensì sono spunti di analisi e riflessione utili per chi desidera operare in ordine all'aumento del benessere all'interno dello studio professionale.

FATTORI LEGATI ALL'AMBIENTE DI LAVORO

Comfort ambientale

La presenza o meno di un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente è, quindi, un elemento costitutivo del benessere sia dei lavoratori sia dei possibili clienti dello studio.

Tra gli aspetti maggiormente esaminati, relativamente agli ambienti lavorativi, è quello del comfort. Il comfort può essere definito come la condizione psicofisica per cui la persona sente la propria soddisfazione nell'interagire con il suo ambiente fisico. I fattori che lo generano sono complessi, oggettivi (rumore, comfort termico, illuminazione, umidità, assenza di inquinanti ambientali, ergonomia della postazione di lavoro) e soggettivi. Risulta dagli studi che un ambiente confortevole aumenta la produttività in un ufficio.

Rumore

Il rumore è una situazione acustica sgradevole, un insieme disarmonico di suoni. E' impossibile pensare ad un ambiente del tutto privo di rumori. Anzi, se così fosse, ciò creerebbe a sua volta un forte disagio.

A determinati livelli di Intensità (misurata in decibel) e tonalità (frequenza, in Herz) del rumore può corrispondere un danneggiamento dell'organo dell'udito, in modo temporaneo o permanente.

Tuttavia il rumore può rappresentare un elemento fastidioso anche al di sotto di queste soglie e determinare uno stato di disagio. All'opposto, in determinate circostanze non viene percepito come pericoloso anche se la sua intensità supera la soglia limite. Efficaci esempi in questa direzione sono le discoteche e l'utilizzo, in specie nei giovani, delle cuffie per ascoltare la musica. Ciò è causato dal fatto che l'effetto "fastidio" del rumore è in buona parte determinato dalla controllabilità che la persona ha sulla sua fonte, dalla prevedibilità del suo manifestarsi e dall'atteggiamento complessivo che ha nei suoi riguardi.

Anche se è difficile scorporare dagli altri fattori di stress presenti nel luogo di lavoro l'effetto del rumore, sembra che il rumore abbia un impatto negativo in particolare sulla soddisfazione nel lavoro e sulla capacità di concentrarsi.

In un ufficio il rumore, oltre che da fonti esterne, può essere determinato dalle apparecchiature elettriche, dai computer, dai telefoni, stampanti, fax, fotocopiatrici, ecc.

Può essere anche rilevante il disagio legato al reciproco disturbo negli open space. Un'utile indicazione può essere quella che il rumore nello studio non arrivi a turbare l'attenzione e la concentrazione.

Microclima e qualità dell'aria.

Il microclima è l'insieme dei parametri fisici e climatici (la temperatura, l'umidità relativa e la ventilazione) presenti nell'ambiente chiuso dello studio.

La qualità dell'aria è il risultato del controllo degli inquinanti intesi come polveri, fumi e vapori, e quindi racchiude i concetti di salubrità e gradevolezza dell'ambiente.

In questo campo, oltre a parametri oggettivi, misurabili, sono rilevanti i fattori soggettivi: ad esempio, le correnti d'aria sono all'origine di discussioni infinite; altro esempio, la presenza di odori: un odore sgradevole suscita disagio, se non addirittura allarme per la salute, ben al di là della sua nocività.

Si tratta di percezioni soggettive che spesso sono fonte di discussione, conflitti e malessere nell'ambiente di lavoro. Ciò nonostante si possono indicare alcuni principi utili:

- l'aria proveniente da un ventilatore e/o condizionatore diretta su una persona è fonte di disagio significativo,
- quando è caldo è utile l'uso del condizionatore, ma lo sbalzo termico eccessivo (oltre i 7°) con l'esterno può essere fonte di malattie,
- se il datore di lavoro è un fumatore e non rispetta il divieto, ciò pone dei problemi sia sul versante della salute, sia su quello del vissuto di disuguaglianza, che è una importante fonte di stress.

Illuminazione

In termini di confort l'illuminazione naturale è di gran lunga la migliore anche se, spesso, non è sufficiente a garantire un'adeguata luminosità in tutto lo studio.

L'illuminazione dovrebbe essere disposta tenendo conto di:

- evitare i riflessi abbaglianti;
- utilizzare fonti luminose schermate (ciò riguarda sia le fonti luminose artificiali, sia le finestre);
- scegliere mobili con superfici non riflettenti.

Affollamento (spazio personale)

Negli studi professionali la ripartizione degli spazi a disposizione dei collaboratori è spesso determinata dalla necessità di adattarsi ad ambienti preesistenti, non sempre progettati a tale scopo.

L'utilizzo di ambienti di lavoro promiscui pone dei problemi relativamente al rumore, alla mancanza di privacy.

D'altra parte numerose ricerche evidenziano come gli spazi aperti favoriscano il lavoro di gruppo.

Ergonomia

La posizione assunta dal collaboratore nell'espletamento del suo lavoro è un aspetto significativo per il suo benessere psicofisico.

Vi sono, ad esempio, dei disturbi relativi al collo, alle spalle e alle braccia che possono essere correlati con il lavoro: la ricerca indica che il problema è multi-fattoriale nello sviluppo e quindi complicato in termini di prevenzione e trattamento, in quanto risente sia di elementi oggettivi (le caratteristiche della postazione di lavoro), sia di elementi soggettivi (la configurazione fisica, la postura tenuta, ecc.).

Altri aspetti

Va considerata elemento utile nello studio la presenza di aree di riposo/ristoro, di aree verdi, colori tenui, ecc., in quanto gli studi hanno messo in luce come la presenza di piante aumentino il comfort e l'attrattiva negli ambienti-ufficio.

ALTRI FATTORI LEGATI AL LAVORO

Orari di lavoro

RSPP Ing. Laura MARTEGIANI		TPS INGEGNERIA s.r.l. Via Campana n° 4 – 64100 TERAMO Tel. 0861.246130 e-mail: info@tpsingegneria.it – pec: tpsingegneria@pec.it Iscritta alla C.C.I.A.A. di Teramo - P. IVA 00961200672
---------------------------------------	--	---

Gli orari di lavoro compatibili con la vita privata e familiare di ognuno sono una sicura fonte di benessere, accresciuta con la possibilità di usufruire di una certa flessibilità di orario e di utilizzare il part time orizzontale e verticale.

Ritmo del lavoro

Il benessere è favorito da ritmi di lavoro adeguati alle capacità del singolo, tenendo conto che generano malessere sia ritmi troppo elevati sia lunghi periodi di inattività. Più di frequente il disagio è collegato alla sensazione di non aver sufficiente tempo per eseguire un lavoro.

La possibilità di conoscere in anticipo i periodi dell'anno nei quali possono essere richiesti turni e/o ritmi di lavoro particolari è molto utile per i necessari processi di adattamento che la persona compie verso le proprie cadenze di vita. L'imprevedibilità è una fonte di stress negativo.

Sicurezza sul lavoro

L'assenza di malattie connesse al lavoro aumenta il benessere percepito.

Caratteristiche organizzative del lavoro

Tra esse, le mansioni ripetitive o troppo parcellizzate sono note fonti di malessere.

Vi sono delle caratteristiche del lavoro certamente influenzate dall'organizzazione e dalla politica aziendale, ma che risentono anche della percezione soggettiva del singolo e/o dei gruppi che vi operano.

- **Organizzazione del lavoro**

Un fattore imprescindibile e alla base delle percezioni soggettive è la gestione degli aspetti organizzativi quali la definizione di ruoli, obiettivi e responsabilità, non tanto e non solo a livello di macro organizzazione (lo studio nel suo insieme), ma anche nelle specifiche attività qualora di strategica rilevanza per lo studio stesso. Migliorare tale definizione permette una più efficiente organizzazione del lavoro anche in termini di analisi, progettazione e gestione dell'attività lavorativa (distribuzione dei compiti, tempi, scadenze, priorità).

- **Valorizzazione personale e coinvolgimento**

Appare fondamentale che lo Studio riconosca e valorizzi le competenze e gli apporti dei dipendenti e stimoli nuove potenzialità, assicurando adeguata varietà dei compiti e autonomia nella definizione dei ruoli organizzativi, nonché pianificando adeguati interventi di formazione. In questo campo risultano significative sia il riconoscimento delle caratteristiche soggettive dei lavoratori, sia la valorizzazione dei contributi che i singoli posso fornire allo Studio.

Uno dei più insidiosi fattori di stress negativo consiste nella sensazione individuale di non essere utilizzati per le proprie attitudini e capacità personali.

- **Motivazione**

La motivazione al lavoro e la disponibilità ad affrontare i sacrifici, sia in termini di organizzazione della propria vita privata, sia di dedizione al lavoro sono tra i segnali più significativi del fatto che i dipendenti vivano positivamente l'ambiente e l'organizzazione dello studio.

La motivazione, oltre che una caratteristica personale, è profondamente interconnessa con tutti gli altri fattori qui discussi.

- **Relazioni interpersonali**

Una buona relazione interpersonale fornisce un supporto affettivo al collaboratore e, nel contempo, lo fa sentire appoggiato dagli altri nella soluzione dei problemi legati al lavoro. Buone relazioni sociali possono essere un sostegno alla soddisfazione personale sul lavoro.

Questo è uno degli aspetti più complessi perché occorre tenere in debito conto anche l'effettivo organigramma dello Studio e la presenza o meno di figure intermedie (soci, capi ufficio, ecc.) che siano significative nel determinare le relazioni interpersonali.

- **Equità**

Se lo studio assicura equità di trattamento retributivo, di assegnazione di responsabilità e di promozione e carriera del personale, il tutto all'interno di percorsi chiari ed espliciti, ogni dipendente ha la percezione di avere la possibilità di accedere a questa possibilità.

Ad esempio è importante che i sistemi premianti, se esistono, siano conosciuti da tutti i dipendenti.

- **Senso di utilità**

Il sentire di appartenere ad un settore professionale e/o ad uno Studio che ha un suo ruolo attivo nella società appare benefico, contribuendo a dare senso alla giornata lavorativa dei singoli e al loro sentimento di contribuire anche allo sviluppo della società.

- **Chiarezza e trasparenza**

La chiarezza riguarda gli obiettivi dello Studio, le regole e le procedure che vigono all'interno dell'organizzazione, la definizione o meno dei ruoli reciproci.

RSPP Ing. Laura MARTEGIANI		TPS INGEGNERIA s.r.l. Via Campana n° 4 – 64100 TERAMO Tel. 0861.246130 e-mail: info@tpsingegneria.it – pec: tpsingegneria@pec.it Iscritta alla C.C.I.A.A. di Teramo - P. IVA 00961200672
---------------------------------------	---	---

Per mantenere la chiarezza occorre comunicare ed esplicitare ogni cambiamento organizzativo e gerarchico che avvenga all'interno dello studio.

- **Sicurezza e protezione**

In questa fase estremamente delicata sotto il profilo dei timori per il futuro economico appare utile che l'azienda sia in grado di fornire al dipendente fiducia sul futuro dello studio e quindi una certa tranquillità sul suo destino. In questo senso è negativo condividere con i collaboratori preoccupazioni sul futuro lavorativo qualora non siano fondate: la prospettiva di perdere il lavoro o di andare incontro ad una prolungata precarietà può essere ingigantita dai soggetti pessimisti, portandoli ad una condizione di esaurimento emotivo.

- **Formazione**

La presenza di attività di crescita formativa e professionale è già stata sottolineata perché segnala l'attenzione allo sviluppo delle potenzialità del collaboratore.

- **Autonomia**

La possibilità di avere sufficiente autonomia nell'esecuzione dei compiti lavorati- vi accresce il senso di benessere.

Il controllo sul proprio lavoro (ad es. la misura in cui dipendenti sono in grado di prendere autonomamente decisioni) aumenta anche il livello di soddisfazione nel lavoro e riduce il livello di burnout.

- **Ambiguità e conflitto di ruolo**

Alcuni studiosi hanno mostrato come il tema del conflitto di ruolo e quello dell'ambiguità del ruolo abbiano una rilevante significatività nel determinare lo stress o il benessere lavorativo nel lavoro frontline, assolutamente presente in tutti gli ambienti lavorativi dei quali stiamo trattando. Il conflitto di ruolo si verifica quando un dipendente si trova al centro di aspettative e/o richieste provenienti da fonti diverse e tra loro incompatibili (ad esempio titolare dello studio e cliente), al punto che egli sente di non essere in grado di rispondere efficacemente ad entrambe le richieste nello stesso tempo. L'ambiguità di ruolo si verifica, invece, quando un collaboratore ritiene di non possedere le informazioni necessarie per svolgere in maniera adeguata funzioni assegnategli.

Se questi rappresentano i fattori di stress maggiormente riconosciuti, il senso di autoefficacia, di cui abbiamo in precedenza parlato, può essere considerato al contrario un efficace sostegno del benessere, proprio nel personale con significativo ruolo di frontline.

In questo caso il senso di autoefficacia si realizza nella capacità di far fronte alle richieste del cliente che spesso sono pressanti se non addirittura aggressive, contemperando consapevolezza della qualità del servizio reso con la soddisfazione del cliente stesso.

Una possibile spiegazione della differenza di genere già discussa in altre parti e che si evidenzerebbe anche nella situazione frontline a sfavore delle donne sta nel fatto che le stesse sembrano più orientate agli aspetti relazionali, rispetto ai colleghi maschi più propensi al compito e agli obiettivi da raggiungere.

Indubbiamente, poi, ogni lavoratore ha anche una vita privata e non si può pensare che i problemi e le difficoltà dell'una realtà, così come le gioie e le realizzazioni, non abbiano ricadute anche nell'altra.

Il fatto che all'interno dell'ambiente di lavoro vi sia positiva accoglienza ed interesse per tali aspetti privati e che si cerchino strategie per aiutare il singolo a farvi fronte rende più unito il gruppo e valorizza l'individuo.

MANIFESTAZIONI DELLO STRESS

Tra gli effetti dello stress, è nota la possibilità che esso incida sulla salute fisica delle persone, dando origine a disturbi diversi fino a vere e proprie malattie cosiddette psicosomatiche, oltre che sulle relazioni familiari e sociali.

Tuttavia, mentre questi aspetti riguardano la sfera personale e sono giustamente tutelati dalla privacy, nel contesto dell'ambiente di lavoro viene universalmente segnalata la necessità di fare attenzione ad alcuni indicatori "oggettivi", che sono riportati nella tabella n. 1 e che sono evidenziati come "manifestazioni potenziali di stress".

Nella tabella ogni indicatore viene brevemente commentato per esprimere come può essere utilizzato in uno studio professionale.

RSPP Ing. Laura MARTEGIANI		TPS INGEGNERIA s.r.l. Via Campana n° 4 – 64100 TERAMO Tel. 0861.246130 e-mail: info@tpsingegneria.it – pec: tpsingegneria@pec.it Iscritta alla C.C.I.A.A. di Teramo - P. IVA 00961200672
---------------------------------------	--	---

Tab. n. 1 manifestazioni potenziali di stress

Infortuni sul lavoro	Sebbene esista un'ampia bibliografia che sottolinea come lo stress sia una delle cause degli infortuni sul lavoro, tale rilevazione appare del tutto marginale nell'ambito degli studi professionali e si ritiene che non debba essere al centro dell'analisi
Assenze per malattia	Si conteggiano le assenze per malattia, escluse quelle determinate da patologie gravi e non imputabili agli effetti dello stress
Assenze dal lavoro	Tale indicatore denota una disaffezione dal lavoro che può essere conseguente ad una condizione di disagio in azienda. Dal conteggio vanno esclusi i permessi matrimoniali e quelli per l'allattamento. Mentre sembrano conteggiabili: i periodi di aspettativa per motivi personali, le assenze ingiustificate, il mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro (ritardi, uscite anticipate, ecc.). Non si considera assenza quanto collegato ad agitazione di carattere sindacale quali scioperi ed assemblee autorizzate
Ferie non godute	Si intendono le ferie maturate e non godute una volta trascorso il periodo previsto dalla legge per la relativa fruizione. Questo indicatore può segnalare sia la presenza di malumore per questa situazione, sia la mancanza dell'effetto positivo che ha il periodo di ferie sul benessere dei lavoratori.
Rotazione del personale	Con questo indicatore si intende il ciclo di rinnovo o la sostituzione del personale. Una elevata rotazione del personale può indicare la presenza di difficoltà organizzative e/o relazionali all'interno dello studio.
Richieste di visite al medico competente (qualora il medico competente non sia nominato tale ruolo viene ricoperto dal medico degli organi di vigilanza del SSN)	D.Lgs. 81/08, art 41 lettera c) "visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica".
Richieste di cambiamento di mansioni	Tale richiesta è significativa sia provenga dal titolare dall'azienda, sia dal lavoratore. Se proviene dal titolare può creare nel lavoratore disagio per il cambio di ruolo richiesto, per il dover apprendere nuove mansioni, per la fatica di adeguarsi alle nuove richieste. Se il cambio di mansione è richiesto dal lavoratore ciò può denotare la presenza di insoddisfazione sul lavoro.
Segnalazioni formalizzate del medico competente o dal medico sopra indicato, di condizioni di stress al lavoro	Tale indicatore è presente perché la condizione di stress lavorativa è certificata dal medico competente

Si allega Lista di controllo – Valutazione del rischio da stress lavoro-correlato.

Lista di controllo

Valutazione del rischio da stress lavoro- correlato



Qui di seguito troverete una serie di domande importanti sull'argomento trattato in questa lista di controllo. Se a una domanda rispondete con  «no», sarà necessario adottare adeguate misure di prevenzione. Anche se è difficile soddisfare tutti i requisiti posti, è pur sempre possibile arrivare a un compromesso valido per tutti coloro che lavorano al videoterminale. Potete annotare le misure da attuare sul retro.

Ergonomia

Posizione dei singoli elementi

1 Lo schermo è posizionato a 90 gradi rispetto alla finestra (fonte luminosa a lato, ossia parallela alla direzione di sguardo)? (Fig. 1)	☐ sì ☐ no
2 Lo schermo è posizionato di fronte a voi in modo da non dover continuamente girare la testa?	☐ sì ☐ no
3 Il posto di lavoro è disposto in modo tale che sullo schermo non possano riflettersi fonti luminose (finestre, lampade)? (Fig. 2) Verificare a schermo spento!	☐ sì ☐ no
4 Tra il bordo anteriore del tavolo e lo schermo c'è uno spazio minimo di 60 cm per la tastiera e il documento di lavoro?	☐ sì ☐ no
5 La tastiera si trova immediatamente davanti a voi (non davanti allo schermo)?	☐ sì ☐ no
6 I documenti di lavoro si trovano tra la tastiera e lo schermo? (Fig. 3)	☐ sì ☐ no
7 Accanto alla tastiera c'è abbastanza spazio per il mouse?	☐ sì ☐ no



Fig. 1: posizione corretta dello schermo (illuminazione laterale).

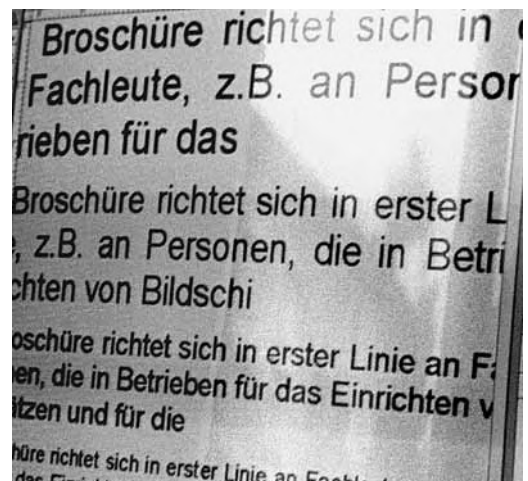


Fig. 2: riflessi fastidiosi sullo schermo creati da una finestra non schermata.

Regolazione della sedia e del tavolo in base alla costituzione fisica

8 Al di sotto del tavolo c'è abbastanza spazio per muovere liberamente e in qualsiasi direzione le gambe, le ginocchia e i piedi?	☐ sì ☐ no
9 L'altezza della sedia è regolata in modo da avere i piedi completamente appoggiati sul pavimento e le cosce leggermente inclinate verso il basso?	☐ sì ☐ no
10 Tra il bordo anteriore della sedia e l'incavo del ginocchio c'è una distanza di almeno due dita?	☐ sì ☐ no
11 Il tavolo si trova all'incirca all'altezza dei gomiti tenendo le spalle rilassate e gli avambracci appoggiati sul piano di lavoro? (Fig. di copertina)	☐ sì ☐ no
12 Sapete come regolare al meglio le singole componenti della vostra postazione di lavoro (schermo, scrivania, sedia)?	☐ sì ☐ no



Fig. 3: i documenti di lavoro sono posizionati tra la tastiera e lo schermo.

Regolazione dell'altezza e della distanza dello schermo

13 Il bordo superiore dello schermo si trova come minimo a 5–10 cm al di sotto della linea dello sguardo, in modo da guardare la metà dello schermo con lo sguardo leggermente rivolto in basso? (Fig. 4)

☐ sì
☐ no

14 La distanza visiva rispetto allo schermo è di 70 – 90 cm?

☐ sì
☐ no

Questa distanza si applica agli schermi da 19 e 21 pollici. Per gli schermi più grandi la distanza va regolata individualmente.



Fig. 4: dovete poter vedere al di sopra dello schermo!

Regolazione dello schermo

15 Lo schermo è leggermente inclinato (nella parte inferiore verso di voi)?

☐ sì
☐ no

16 La luminosità e il contrasto dei caratteri sono stati impostati correttamente?

☐ sì
☐ no

Con tutti gli schermi è possibile regolare separatamente il contrasto e la luminosità a seconda delle esigenze dell'operatore.

17 La dimensione dei caratteri selezionata è correttamente leggibile (minimo 3 mm)?

☐ sì
☐ no



Fig. 5: se la persona inclina la testa all'indietro per leggere allo schermo, significa che non ha gli occhiali giusti.

Tutela della salute

18 I vostri occhiali, se siete presbiti, sono regolati in modo da non dover inclinare la testa all'indietro per leggere allo schermo? (Fig. 5)

☐ sì
☐ no

19 Avete a disposizione accessori come poggiapolsi, poggipiedi e portadocumenti, in caso di bisogno?

☐ sì
☐ no

20 Ci sono mobili che potete usare provvisoriamente per lavorare in piedi? (Fig. 6)

☐ sì
☐ no

21 Nel vostro reparto o in ufficio vi è una persona di riferimento in caso di problemi con la postazione di lavoro al videoterminale?

☐ sì
☐ no

22 Venite informati tempestivamente e in modo adeguato su eventuali modifiche da apportare alla postazione di lavoro?

☐ sì
☐ no



Fig. 6: scrivania regolabile elettricamente che consente di lavorare sia in piedi che seduti.

Valutazione stress lavoro-correlato

23	Le assenze per malattia, escluse quelle determinate da patologia gravi e non imputabili agli effetti dello stress sono rilevanti?	sì no
24	Le assenze dal lavoro ingiustificate, i periodi di aspettativa per motivi personali, il mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro sono rilevanti?	☐ sì ☐ no
25	Rilevate difficoltà organizzative e/o relazionali all'interno dello studio per ciclo di rinnovo o sostituzione elevata del personale?	sì no
26	Il vostro medico competente ha certificato condizioni di stress lavorativo?	sì no
27	Avete rilevato la presenza o meno di disagi relativi a rumore, temperatura e ricambi dell'aria?	sì no
28	Avete rilevato malcontento dovuto a non corrispondenza tra mansioni svolte e competenze professionali dei lavoratori?	sì no
29	Avete rilevato malcontento dovuto a ripetitività nello svolgimento del lavoro e/o frequenti interruzioni?	sì no
30	Avete rilevato malcontento dovuto a poca scarsa possibilità di sviluppo professionale?	sì no
31	Avete rilevato malcontento dovuto a presenza di conflitti tra il personale?	sì no
32	Avete rilevato presenza di conflitti tra il personale?	sì no

Firma:

(Raccomandazione: ogni 12 mesi)