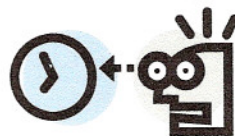


Stress lavoro correlato

Prima di iniziare....



....un piccolo test

Cosa è lo STRESS?

È una condizione nella quale l'individuo non si sente in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative dell'ambiente.

Cosa è lo STRESS LAVORO CORRELATO?

È una condizione nella quale il lavoratore non si sente in grado di corrispondere alle aspettative lavorative.

Definizione di stress lc

(National Institute for Occupational Safety and Health)

"lo stress dovuto al lavoro può essere definito come un insieme di reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifesta quando le richieste poste dal lavoro non sono commisurate alle capacità, risorse o esigenze del lavoratore. Lo stress connesso al lavoro può influire negativamente sulle condizioni di salute e provocare persino infortuni"

(NIOSH, Stress at work, 1999)

Sintomi dello stress

- Sensazione di stanchezza
- Tachicardia
- Crisi di pianto
- Ansia
- Disturbi del sonno
- Cefalea
- Frequenti malattie
- Ecc.

Va specificato che:

- Non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro sono da considerarsi lavoro-correlate
- Non si deve confondere un periodo di disfunzione organizzativa con lo stress lavoro-correlato, che è invece il risultato di una tensione prolungata nel tempo
- Davanti a situazioni stressanti uguali o simili, individui diversi producono risposte diverse

I fattori di *stress* nel mondo del lavoro (EU-OSHA, 1999)

- Quantità di lavoro assegnata eccessiva o insufficiente.
- Tempo insufficiente per portare a termine il proprio lavoro in modo soddisfacente sia per gli altri che per sé stessi.
- Mancanza di controllo sul proprio lavoro.
- Possibilità che un piccolo errore o una disattenzione momentanea possano avere conseguenze gravi o persino disastrose

I fattori di *stress* nel mondo del lavoro (EU-OSHA, 1999)

- Mancanza di una chiara descrizione del lavoro da svolgere o della linea gerarchica.
- Responsabilità gravose non accompagnate da un grado di autorità o di potere decisionale adeguati.
- Mancanza di riconoscimento o ricompensa per una buona prestazione professionale.
- Impossibilità di esprimere effettivamente capacità personali.
- Superiori, colleghi o subordinati non disponibili a collaborare o a fornire sostegno.
- Precarietà del posto di lavoro, incertezza della posizione occupata.

I fattori di *stress* nel mondo del lavoro (EU-OSHA, 1999)

- Impossibilità di esprimere lamentele o critiche.
- Essere oggetto di pregiudizi riguardo all'età, al sesso, alla razza, all'appartenenza etnica o religiosa.
- Essere oggetto di violenza, minacce o vessazioni.
- Condizioni di lavoro spiacevoli o lavoro fisico pericoloso.

Accordo Europeo sullo Stress (8 ottobre 2004)

I segnali di malessere

- **alto tasso di assenteismo**
- **turnover**
- **conflittualità**
- **contestazioni**

I fattori da analizzare per individuare un problema di stress
(Accordo Europeo sullo Stress)

➤ **L'organizzazione e i processi di lavoro**

(orario di lavoro, autonomia dei lavoratori, coincidenza tra esigenze lavorative e capacità/conoscenze dei lavoratori, elevato/basso carico di lavoro, partecipazione dei lavoratori alla vita aziendale)

➤ **Le condizioni e l'ambiente di lavoro**

(comportamenti illeciti interni e/o esterni all'azienda, adeguatezza e confortevolezza del luogo di lavoro)

I fattori da analizzare per individuare un problema di stress
(Accordo Europeo sullo Stress)

➤ **La comunicazione**

(esistenza/conoscenza di protocolli e procedure interne, chiarezza dei ruoli e degli obiettivi, accesso alle informazioni interne all'azienda)

➤ **I fattori soggettivi**

(pressioni emotive e sociali, percezione di una mancanza di aiuto, sensazione di non poter far fronte alla situazione, tensioni/sostegno da parte dei colleghi e della dirigenza)

Quali sono le possibili conseguenze per la salute dei lavoratori?

Disturbi dell'apparato cardiocircolatorio	Iperensione arteriosa, cardiopatia ischemica
Disturbi gastrointestinali	Alterazioni della funzione intestinale, ulcera peptica, pirosi, colite
Disturbi dell'apparato genitale	Alterazioni del ritmo mestruale, amenorree
Disturbi della sfera sessuale	Impotenza, calo del desiderio
Disturbi dell'apparato muscoloscheletrico	Mialgie, dolori muscolo tensivi
Disturbi dermatologici	Arrossamenti, prurito, sudorazione, dermatiti, orticaria, psoriasi
Disturbi del sonno	Insomnia, incubi notturni, spossatezza al risveglio
Disturbi neurologici, psicologici e della sfera intellettiva	Cefalee, ansia, depressione, attacchi di panico, irritabilità, apatia, disturbi della memoria, difficoltà di concentrazione

Le patologie da stress lavoro-correlate non sono previste dalla tabella delle malattie professionali (DM 9 aprile 2008) e, pertanto, non ricadono negli obblighi di denuncia e di referto. L'onere della prova è a totale carico del lavoratore.

Elenco delle malattie professionali per le quali vige l'obbligo di denuncia (DM 14 gennaio 2008)
Lista 2 "Malattie la cui origine lavorativa è di limitata probabilità"

Disfunzioni dell'organizzazione del lavoro (costrittività organizzative)	Malattie psichiche e psicosomatiche:
	Disturbo dell'adattamento cronico (con ansia, depressione, reazione mista, alterazione della condotta e/o della emotività, disturbi somatoformi)
	Disturbo Post-Traumatico cronico da Stress

* Esclusivamente in riferimento a quelle situazioni che prefigurano condizioni di vessazione e violenza

Elenco delle "costrittività organizzative"

- marginalizzazione dalla attività lavorativa, svuotamento delle mansioni, mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata, mancata assegnazione degli strumenti di lavoro, ripetuti trasferimenti ingiustificati
- prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto
- prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi, anche in relazione ad eventuali condizioni di handicap psicofisici
- impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie
- inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro
- esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale
- esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo

Cosa è quindi lo stress lavoro correlato?

E' una disfunzione dell'organizzazione, che si evidenzia attraverso dei segnali (Indicatori) a livello aziendale e produce conseguenze sulla salute psicofisica dei lavoratori.

Lo stress lavoro correlato, infine, non va confuso con il mobbing, né con le molestie sessuali.

Non solo D.Lgs. 81....

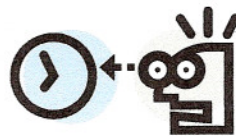
Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica sulle misure finalizzate al miglioramento del Benessere Organizzativo nelle Pubbliche Amministrazioni.

(24 marzo 2004)

In premessa ...

Il Dipartimento della Funzione Pubblica intende sostenere la capacità delle amministrazioni pubbliche di attivarsi, oltre che per raggiungere obiettivi di efficacia e di produttività, anche per realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico delle persone, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni.

Checklist sullo stress



Domande?



La valutazione dello stress lavoro correlato

Le fasi della valutazione

- Il gruppo di coordinamento
- L'analisi degli indicatori aziendali
- La valutazione oggettiva
- La valutazione soggettiva
- Le azioni correttive
- Il monitoraggio degli Indicatori

Il gruppo di coordinamento

(o commissione aziendale, o gruppo strategico, o gruppo di lavoro aziendale, ecc.)

È costituito dal DL (o da un suo delegato), dall'RSPP, dal MC, dai RLS (o da una loro rappresentanza), ai quali si possono aggiungere altre figure (esperti, dirigenti dei vari settori, preposti, ecc.), quando necessario.

Il gruppo di coordinamento

La costituzione di un gruppo di coordinamento aziendale è utile perché consente una più adeguata gestione del processo valutativo e di pianificazione e monitoraggio degli interventi.

Gli indicatori aziendali

- Andamento infortunistico
- Assenze per malattia
- Altre assenze (maternità, L. 104, ecc.)
- Turnover
- Richieste di visita straordinaria al MC
- Provvedimenti disciplinari
- Vertenze

La valutazione oggettiva

- I fattori relativi al contesto di lavoro: ruolo, autonomia decisionale, conflitti interpersonali, sviluppo di carriera, comunicazione.
- I fattori relativi al contenuto del lavoro: ambiente di lavoro, carichi e ritmi di lavoro, orario di lavoro, coincidenza tra competenze del lavoratore e suo impiego.

La valutazione soggettiva

Comporta il coinvolgimento dei lavoratori, attraverso:

- Questionari autosomministrati che indagano la percezione dei lavoratori circa le fonti di stress.
- Focus group.

Alcuni questionari

- Questionario multidimensionale della salute organizzativa-MOHQ (Avallone-Paplomatas): 109 items, divisi in 9 sezioni, che esplorano le diverse dimensioni della salute organizzativa.
- Risk Organization Assessment Questionnaire-ROAQ (Cordaro-Di Nicola): 68 items (28 nella forma ridotta) che analizzano cinque fattori (adeguatezza dei flussi di azioni comunicazionali; coinvolgimento con l'oggetto di lavoro; rispetto del rapporto tra vita privata e vita lavorativa; clima relazionale; comportamenti o modelli organizzativi finalizzati a definire e/o creare un disagio lavorativo).
- Job Content Questionnaire (Karasek): 49 items che esplorano 3 macrofattori (controllo, domanda, supporto sociale).
- Questionario di valutazione della percezione soggettiva dello stress lavoro correlato o questionario modello indicatore ISPEL-HSE: 35 items che corrispondono, ed esplorano, i sei fattori di rischio definiti dal modello Management Standards (domanda, controllo, supporto, relazioni, ruolo, cambiamento)

Cosa è il *focus group*?

Il **focus group** è un'intervista rivolta a un gruppo omogeneo di persone per approfondire un tema o particolari aspetti di un argomento.

Il *focus group*

consente di produrre idee in misura maggiore rispetto all'intervista singola sia a livello di quantità sia a livello di qualità di approfondimento.

Obiettivo dei focus group

- Partecipazione dei lavoratori alla valutazione del rischio come soggetto protagonista.
- Approfondimento delle criticità
- Individuazione delle azioni correttive

Le azioni correttive

L'obiettivo del processo valutativo è l'individuazione di eventuali criticità e delle relative azioni correttive.

L'obiettivo è, quindi, il **miglioramento**.

Il monitoraggio

La valutazione deve essere un processo continuo.

E' fondamentale **monitorare** gli indicatori per valutare l'efficacia delle iniziative prese per contrastare le criticità individuate.

Quale ruolo per i RLS nella valutazione dello Stress lavoro correlato?

Le attribuzioni del D.Lgs. 81/08 e s.m.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (...)

Art. 50 comma 1-h)

Promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;

Il RLS

- Garante del processo
- Attivo nel processo
- Interfaccia tra i vertici aziendali e i lavoratori

La partecipazione al processo valutativo del RLS, così come del lavoratore, rappresenta un valore aggiunto.

Tale partecipazione è fondamentale se si vuole portare tutti i lavoratori ad attuare comportamenti sicuri, modificando quelli a rischio e riducendo e/o eliminando i pericoli.

Domande?



Esercitazione

