



Stress lavoro correlato *dalla conoscenza all'azione*

***Promuovere il benessere lavorativo e la salute nei
luoghi di lavoro***

lo stato dell'arte

LO STRESS LAVORO-CORRELATO INAIL

PROBLEMI DI SALUTE CORRELATI AL LAVORO (*)

(*)



Lo **stress** interessa il **22%** dei lavoratori nell'Unione europea (al secondo posto, dopo i disturbi muscolo-scheletrici)

STIMA DEI DANNI (**)

Le assenze dal lavoro conseguenti sono il **60%** e il **50%** delle giornate lavorative perse



Il costo economico annuo: **20 miliardi di euro**

COSÌ IN ITALIA (*, 2005)



Circa **1** lavoratore su **4** dichiara di soffrire di stress da lavoro



LE AZIENDE DI FRONTE AL PROBLEMA (***)

(***)

Il **40%** delle imprese italiane mostra interesse



Il **20%** dichiara di affrontare il problema



I principali ostacoli nell'affrontarlo:

- delicatezza della questione (58%)
- mancanza di consapevolezza (46%)



offerta di formazione (45%)
diversa organizzazione del lavoro (28%)

*Eurofound - European Foundation for the Improvement of Living & Working Conditions, 2007
 ** EU OSHA - European Agency for Safety and Health At Work, 2002 - ***ESENER - European Agency for Safety and Health At Work, 2010

Definizioni



Lo **stress** è una risposta psicofisica a compiti anche molto diversi tra loro, di natura emotiva, cognitiva o sociale, che la persona percepisce come eccessivi.

Nello specifico l'individuo avverte una disparità tra le proprie risorse e quelle che gli vengono richieste.

Ogni evento, elemento o persona che scateni questa reazione viene definito genericamente **Stressor**.

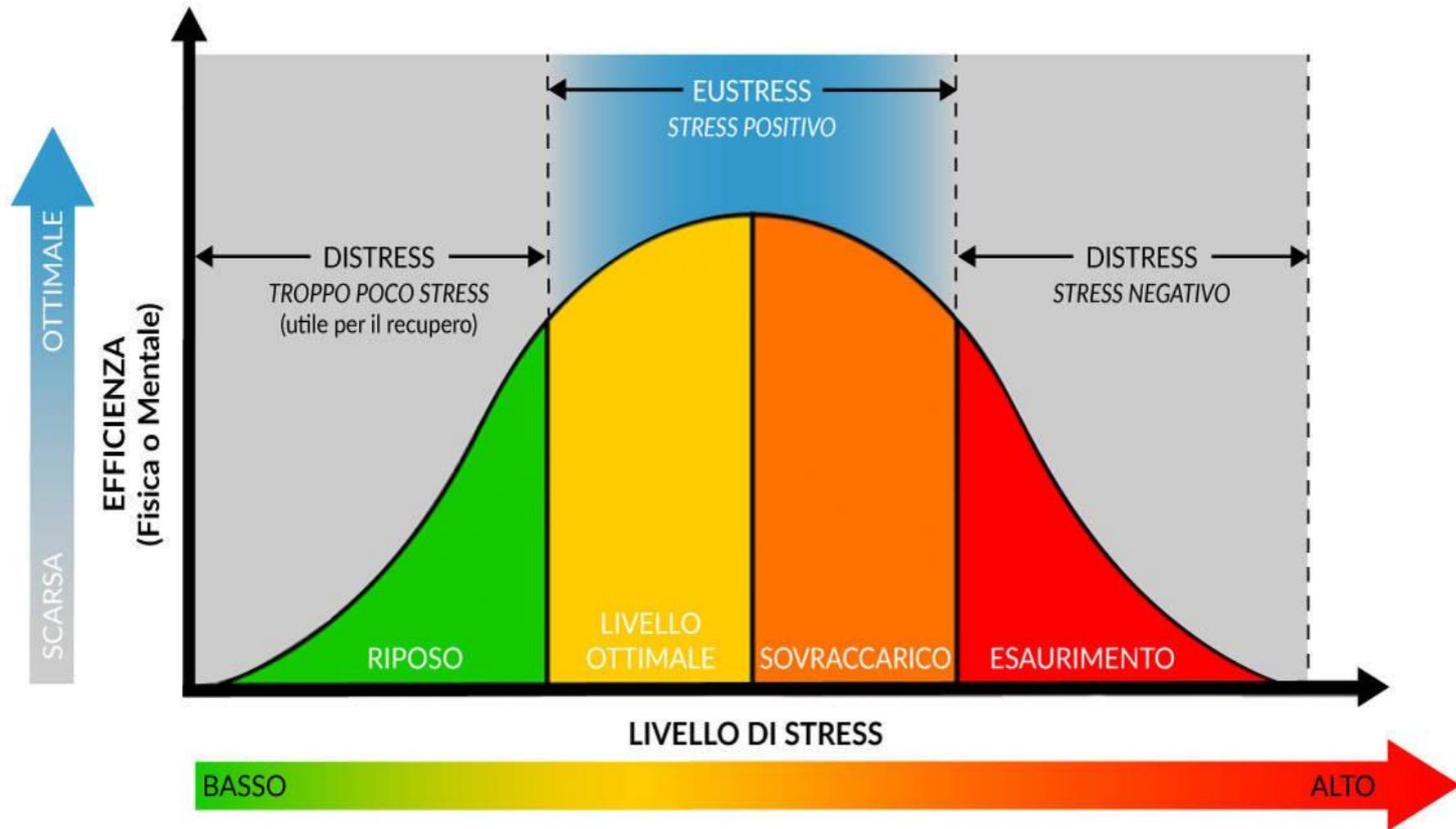
Definizioni

Eustress (stress positivo): è la condizione che ci mette sotto pressione, utile per aumentare la nostra volontà, per motivarci, per spronarci a fare qualcosa o fare di meglio rispetto al nostro solito, è la condizione che ci permette **maggiore concentrazione per massimizzare il risultato**;

Distress (stress negativo): è la condizione che ci crea **difficoltà, ritardi e complicazioni**, le nostre risposte **perdono di efficacia, di concentrazione di efficienza**, crea **nervosismo, genera ansia e disagio** che se non risolta può anche innescare la condizione depressiva.



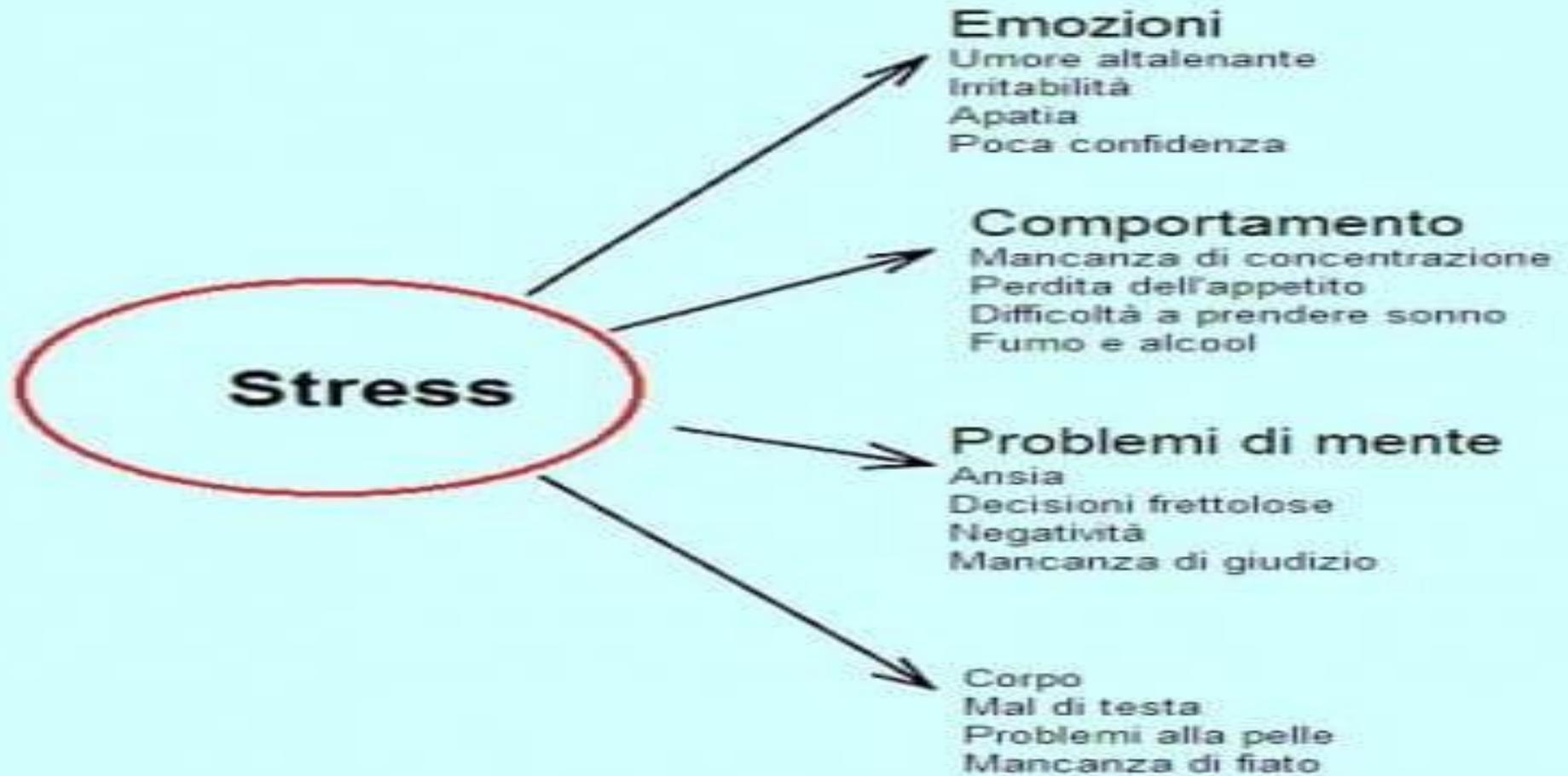
CURVA DELLO STRESS



Cause dello stress



Sintomi dello stress



© Dmitry - Fotolia.com

Stress da lavoro correlato

Cause lavorative:

Carico di lavoro eccessivo
Rapporti difficili con colleghi
Continui cambiamenti
Orari troppo lunghi
Formazione non adeguata

Lavoro come
un bimbo
piccolo



Fattori di rischio:

Timidezza ed
insicurezza eccessiva

Rischi: Uso di
alcol e droghe



Sintomi

Sudorazione ed affaticamento
Ansia, depressione, irritabilità

Conseguenze sul lavoro: assenteismo e calo del rendimento



MEDICINA360.COM

©



Punto Sicuro

Riferimenti normativi

art. 32 della Costituzione

Tutela completa della salute del lavoratore quale bene sociale nell'interesse della collettività

D. Lgs. 81/08

- **art. 2: Definizioni_Salute** *stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità*
- **art. 17: Il Datore di lavoro valuta tutti i rischi**
- **art.28 :...** tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro correlato

Definizioni

Commissione europea – Direzione generale Occupazione ed affari sociali (2000):

“è un modello di reazioni emotive, cognitive, comportamentali e fisiologiche, ad aspetti avversi e nocivi del contenuto dell’organizzazione dell’ambiente di lavoro.

Stato caratterizzato da elevati livelli di eccitazione e ansia, spesso accompagnati da senso di inadeguatezza.”

Stress lavoro correlato_linee guida

Lettera circolare del Ministero del Lavoro del 18 novembre 2010

“Indicazioni necessarie per la valutazione del rischio stress lavoro –correlato” approvate il 17 novembre dalla Commissione Consultiva Permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro.

Stress lavoro correlato_linee guida

La valutazione deve essere riferita a tutti i lavoratori

compresi dirigenti e preposti, prendendo in esame non singoli lavoratori ma gruppi omogenei che risultino esposti a rischi dello stesso tipo.

La valutazione deve articolarsi in due fasi:

una preliminare, sempre necessaria

l'altra eventuale, nel caso in cui nella valutazione preliminare si evidenzino elementi di rischio da stress lavoro correlato

Pianificare la valutazione

Valutazione Stress Lavoro-Correlato

Circolare Ministeriale del 18 /11/2010
Metodologia



Se emergono elementi di rischio si dovrà procedere alla pianificazione degli opportuni interventi correttivi.



Se inefficaci



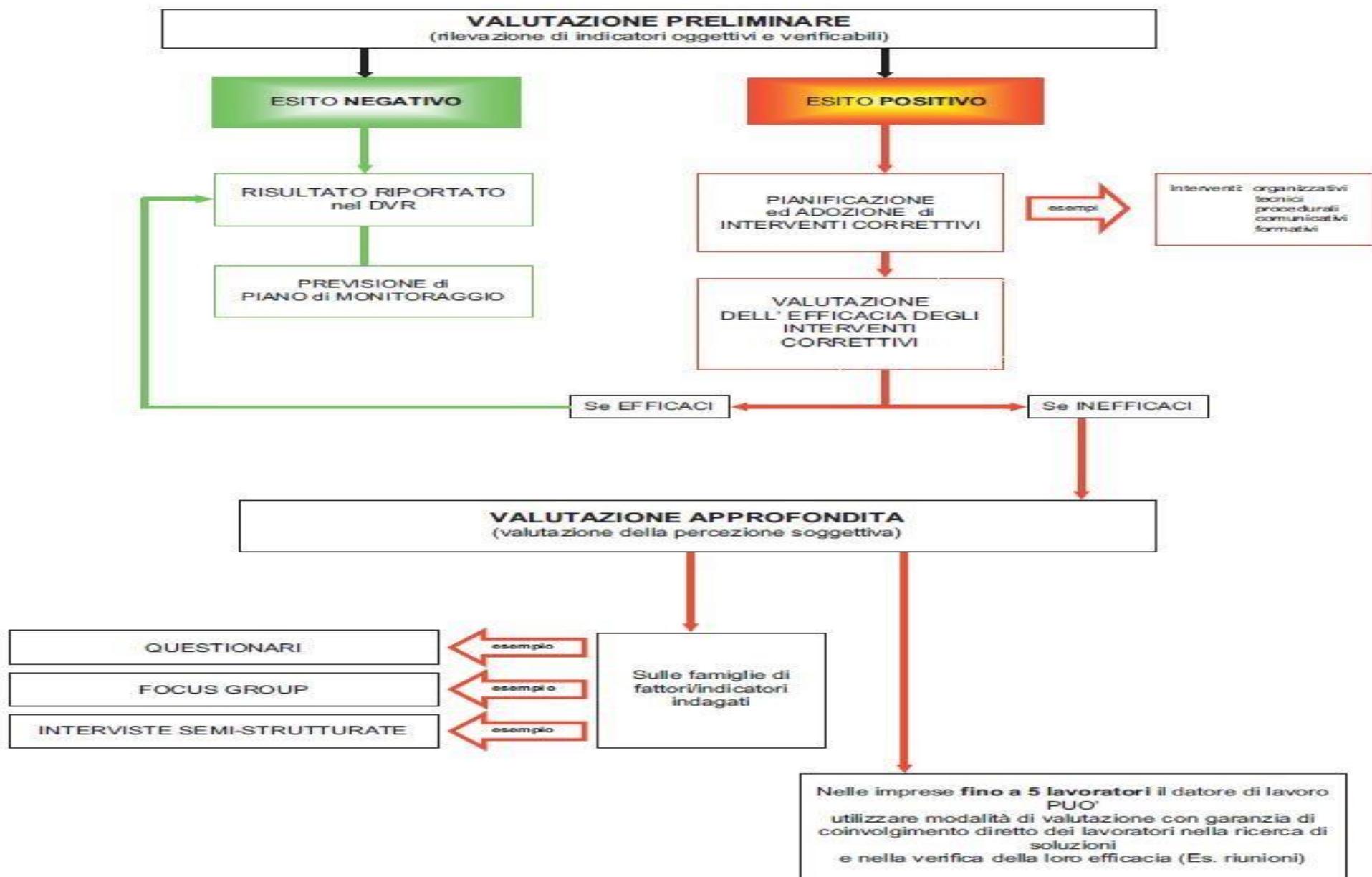
**VALUTAZIONE
APPROFONDIRITA**
Percezione soggettiva
dei lavoratori

- Focus group
- Questionari
- Interviste



Sulle famiglie di
fattori/indicatori presi
in esame

Pianificare la valutazione



La valutazione preliminare

La valutazione preliminare consiste nella rilevazione di indicatori oggettivi, verificabili e misurabili appartenenti quanto meno a tre distinte famiglie:

1) Eventi sentinella:

Indici infortunistici, assenze per malattia, segnalazione del MC, procedimenti sanzionatori etc.

2) Fattori di contenuto lavorativo:

Ambiente e attrezzature di lavoro, orari di lavoro e turni, corrispondenza tra competenze dei lavoratori e requisiti professionali richiesti, etc.

3) Fattori di contesto del lavoro:

Conflitti interpersonali al lavoro, il ruolo nell'ambito dell'organizzazione, i livelli di autonomia gestionale e di controllo, la comunicazione, gli sviluppi di carriera, etc.

Fattori di rischio associati al contenuto

AMBIENTE DI LAVORO E ATTREZZATURE DI LAVORO

Problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture ed attrezzature di lavoro.

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI

Carenza di varietà, ripetitività, lavoro frammentato o inutile, scarsa possibilità di apprendere.

Fattori di rischio associati al contenuto

CARICO E RITMI DI LAVORO / ORARIO DI LAVORO

Sovraccarico o sottocarico, rapidità ed urgenza con cui il lavoro deve essere terminato, superamento dell'orario ordinario, lavoro prolungato.

PROGRAMMAZIONE DEL LAVORO

Lavoro a turni, programmazione rigida del lavoro, orari imprevedibili, lunghi o che alterano i ritmi sociali

Fattori di rischio associati al contesto

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

**Scarsa comunicazione, livelli bassi di partecipazione ,
mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi.**

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

**Ambiguità di ruolo, conflitto di ruolo, responsabilità di
altre persone.**

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

**Incertezza o fase di stasi per la carriera, sovra-promozioni,
sotto inquadramento, precarietà del lavoro.**

Fattori di rischio associati al contesto

AUTONOMIA DECISIONALE / CONTROLLO

Bassa partecipazione al processo decisionale, carenza di controllo sul lavoro.

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

Isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con superiori, conflitto interpersonale, mancanza di supporto sociale.

INTERFACCIA CASA – LAVORO

Richieste contrastanti tra casa e lavoro, scarso appoggio in ambito domestico, problemi di conciliazione famiglia-lavoro

Fattori di rischio associati allo Stress lavoro correlato_linee guida

In relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto occorre sentire

i lavoratori e/o gli RLS

Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile sentire un campione rappresentativo dei lavoratori, rispettando sempre i gruppi omogenei.

La scelta delle modalità tramite cui sentire i lavoratori è rimessa al datore di lavoro anche in relazione alla metodologia di valutazione adottata

Stress lavoro correlato /benessere organizzativo due facce della stessa medaglia

Se lo **stress lavorativo...**

«...è dovuto alla dis-armonia fra se stessi e il proprio lavoro, a conflitti tra il ruolo svolto al lavoro e al di fuori di esso, e da un grado insufficiente di controllo sul proprio lavoro e sulla propria vita» (EU Commission)

Il **benessere lavorativo...**

«...è un'ampia categoria di fenomeni che includono le risposte emotive degli individui, la soddisfazione per i diversi domini della vita lavorativa e i giudizi complessivi sulla soddisfazione di vita lavorativa»

(Diener, Suh, Lucas e Smith, 1999)



Benessere organizzativo_Definizione

«Capacità dell'organizzazione di promuovere e conservare il **benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori, per tutti i livelli e ruoli di una organizzazione»**

Avallone e Bonaretti, 2003

Benessere organizzativo_Definizione

“insieme dei nuclei culturali, dei processi e delle pratiche organizzative che animano la dinamica della **convivenza nei contesti di lavoro** promuovendo, mantenendo e migliorando la **qualità della vita, il grado di benessere fisico, psicologico e sociale delle comunità lavorative**”

Avallone e Bonaretti, 2003

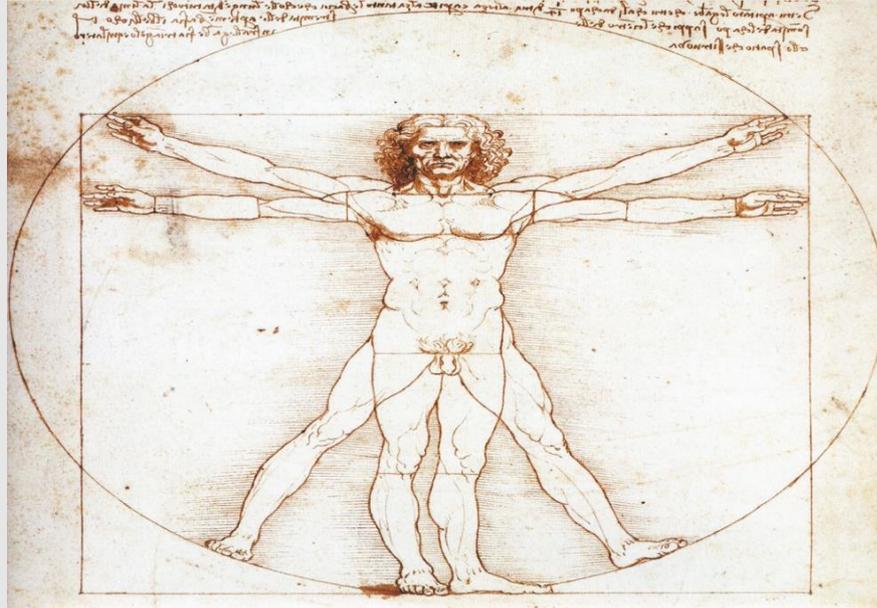
Benessere organizzativo_motivazioni

- **Valorizzare le risorse umane, curandone la crescita culturale e professionale**
- **Far sentire un dipendente una persona e non un numero**
- **Migliorare i rapporti tra dirigenti, quadri, impiegati e operai**
- **Accrescere il senso di appartenenza e di soddisfazione dei lavoratori per la propria azienda, fabbrica, etc.**

Benessere organizzativo_motivazioni

- **Diffondere la cultura della partecipazione, quale presupposto del risultato di gruppo, al posto della cultura dell'adempimento personale;**
- **Realizzare sistemi di comunicazione interna ed esterna, chiari ed efficaci**
- **Prevenire i rischi psico-sociali (stress Lavoro correlato, burnout e mobbing)**

Ergonomia_Definizione



L'**ergonomia**, secondo la IEA (*InternationalErgonomicsAssociation*), è quella **scienza** che si occupa dell'**interazione tra gli elementi di un sistema** (umani e d'altro tipo) **e la funzione per cui vengono progettati** (nonché la teoria, i principi, i dati e i metodi che vengono applicati nella progettazione) allo scopo di migliorare la soddisfazione dell'utente e l'insieme delle prestazioni del sistema. In pratica è quella scienza che si occupa dello **studio dell'interazione tra individui e tecnologie**.

Ergonomia_Definizione

L'ergonomia ha come oggetto l'attività umana in relazione alle condizioni ambientali, strumentali e organizzative in cui si svolge.

Il fine è l'adattamento di tali condizioni alle esigenze dell'uomo in rapporto alle sue caratteristiche e attività. (SIE - Società Italiana di Ergonomia)

Con lo scopo di

... contribuire alla progettazione di oggetti, servizi, ambienti di vita e di lavoro perché rispettino i limiti dell'uomo e ne potenzino le capacità operative

... per migliorare la qualità delle condizioni di vita in tutte le attività lavorative e quotidiane

L'ergonomia è richiamata nel D.Lgs. 81/08

Art. 15, comma 1 lettera d):

“ il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo ”

Questo articolo ha il duplice scopo di assicurare sia l'integrità fisica del lavoratore, sia il suo benessere dal punto di vista mentale.

Per chi è curioso, per chi vuole approfondire, per coloro che non si fermano alle nozioni, per chi è CGIL

Bibliografia Stress lavoro correlato

Arcuri FP, Ciacia C, Laureti S, Gentile P. *Manuale di utilizzo del sistema SVS per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato*. Roma: Edizioni Palimpsesto; 2011.

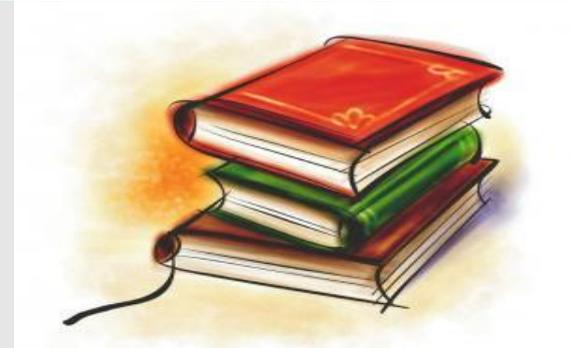
Arcuri FP, Ciacia C, Giorgilli F. *Il gruppo nelle organizzazioni*. Roma: Edizioni Palimpsesto; 2009.

Ciacia C. *Rischi psicosociali del lavoro: effetti sulla salute e benessere degli individui e delle organizzazioni*

Cacioli S (Ed.). *Corso Gestione del personale, qualità della vita di lavoro e stress lavoro-correlato*. Roma, Istituto Superiore di Sanità 21-24 settembre 2009. (Rapporti ISTISAN 10/21).

Lazarus RS e Folkman S. *Stress, Appraisal and Coping*. New York: Springer Publishing Company; 1985.

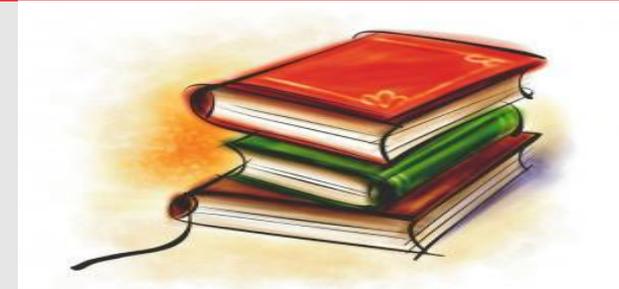
Holmes TH, Rahe RH. The Social Readjustment Rating Scale. *J Psychosom Res* 1967;11:213-18



Per chi è curioso, per chi vuole approfondire, per coloro che non si fermano alle nozioni, per chi è CGIL

Bibliografia Stress lavoro correlato

Avallone F. *Psicologia del lavoro e delle organizzazioni*. Roma: Carocci Editore; 2011.



Bagnara S, Guidi S, Livigni L. Stress e cambiamento del lavoro: le raccomandazioni di HIREs. In Durante G e De Carlo N (Ed.). *Valutazione del rischio stress lavoro correlato e gestione organizzativa nel settore bancario*. Bancaria Editrice; 2011. Roma

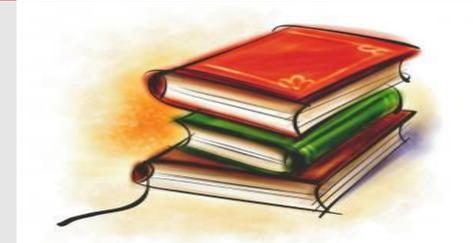
Bagnara S, Livigni L. Come cambia il lavoro nella società della conoscenza. In: Magnavita N. (Ed.). *LavoroUmano: benessere nei luoghi di lavoro*. Milano: EDUCat; 2009.

Cossero B, Ranieri D. *Il benessere sul posto di lavoro. Manuale per la sicurezza delle attività terziarie*. Roma: Ediesse; 2001.

Per chi è curioso, per chi vuole approfondire, per coloro che non si fermano alle nozioni, per chi è CGIL

Bibliografia benessere organizzativo

Avallone F, Paplomatas A. *Salute Organizzativa. Psicologia del benessere nei contesti Lavorativi*. Milano; Raffaello Cortina Editore; 2005.



D'Amato A, & Majer V. *Il Vantaggio del clima*. Milano: Raffaello Cortina Editore; 2005. Lazzari D. Stress lavorativo e salute organizzativa. *AUPI Notizie*. 2008

Majer V, D' Amato A. *La dimensione psicosociale del clima organizzativo e dei rischi psicosociali*. Milano: Franco Angeli; 2002.

Magnani M, Mancini GA & Majer V. *OPRA Organizational and Psycosocial Risk Assessment: Manuale*. Firenze: Giunti O.S. Organizzazioni Speciali; 2009

Spaltro E. *Il clima lavorativo. Manuale di metedologia organizzativa*. Milano: Franco Angeli; 2004.

Per chi è curioso, per chi vuole approfondire, per coloro che non si fermano alle nozioni, per chi è CGIL

Bibliografia ergonomia applicata al benessere organizzativo

P. Cenni, Ergonomia organizzativa e benessere lavorativo.

Normativa e sperimentazione di buone pratiche a tutela dell'equilibrio

psicofisico dei lavoratori, in Istituto per il Lavoro Il benessere lavorativo/occupazionale tra pratiche di intervento e ipotesi di miglioramento , Maggioli ed., 2008

Cenni P., L'approccio multidisciplinare all'affidabilità dei sistemi e al benessere lavorativo in La

Rosa M. e al. un percorso formativo per la professione di ergonomo F.Angeli ed. 2005

AA.VV., Ergonomia nel lavoro che cambia, Edizioni Palimpsesto, Roma, 2010

Fabio Ferlazzo, *Metodi di ergonomia cognitiva*, Carocci, Roma, 2005

Luigi Bandini Buti, *Ergonomia olistica*, Franco Angeli, 2008

