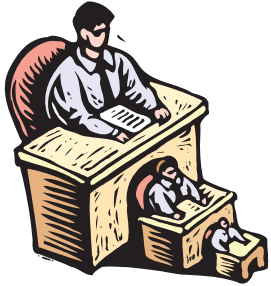


IL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

Dott. Piergiorgio Frasca
(Psicologo del lavoro e delle organizzazioni)



DOCENTE

Dott. Piergiorgio Frasca



- Psicologo del lavoro e delle organizzazioni
- Esperto in sicurezza sul lavoro
- RSPP qualificato e certificato ICPrev Sincert
- Membro della Commissione Ergonomia e del “Gruppo Principi Generali di ergonomia” dell’UNI
- Docente di Ergonomia nel mod. C – lez. C3 dei corsi per RSPP-ASPP ai sensi del D.Lgs. 195/03
- Docente Corsi U. Varese, U. Urbino, Politecnico MI

Natura dello stress e suoi effetti sull'organismo umano

Nell'uomo è la mente che dirige il corpo verso la salute o verso la malattia, come verso tutto il resto.

Antifonte il Sofista (filosofo greco, V secolo a.C)

MODI PER IDENTIFICARE LO STRESS

<p>SENTIMENTI</p> <p>Irrequietezza, Sensazione di agitazione, Ansia, Depressione , Aggressività, Impazienza , Sensazione di mancanza di tempo, Senso di colpa quando non si lavora, ecc..</p>	<p>EVENTI di vita</p> <p>Matrimonio, nascite, perdite di persone care, trasloco, promozioni, ecc..</p>
<p>Persone/situazioni</p> <p>Traffico, capoufficio, suocera, lavoro, vacanze, ecc..</p>	<p>SINTOMI</p> <p>Ulcera, Emicrania, acidità di stomaco, palpitazioni, disturbi del sonno Ecc..</p>

STRESS

Fenomeno che si verifica in presenza di eventi o caratteristiche di eventi che vengono percepiti dalla persona che li deve affrontare come significativi per il proprio benessere e che vanno oltre le sue capacità di farvi fronte.

In seguito a tale situazione si genera nell'individuo uno stato di tensione psicologica, fisiologica e comportamentale.

Tale tensione può a lungo andare provocare delle conseguenze dannose o patologiche sia a livello individuale che a livello organizzativo.

(Cooper, Payne, 1991)

ELEMENTI CHE CARATTERIZZANO IL PROCESSO DI STRESS

- ❑ Le **fonti di stress** ("stressors") esperienze piacevoli e positive/ negative; situazioni reali o mentali
- ❑ I **processi cognitivi di valutazione** dell'importanza che la situazione da affrontare ha per l'individuo
- ❑ Le **differenze individuali**
- ❑ Le **conseguenze**

REAZIONE AGLI STRESSORS

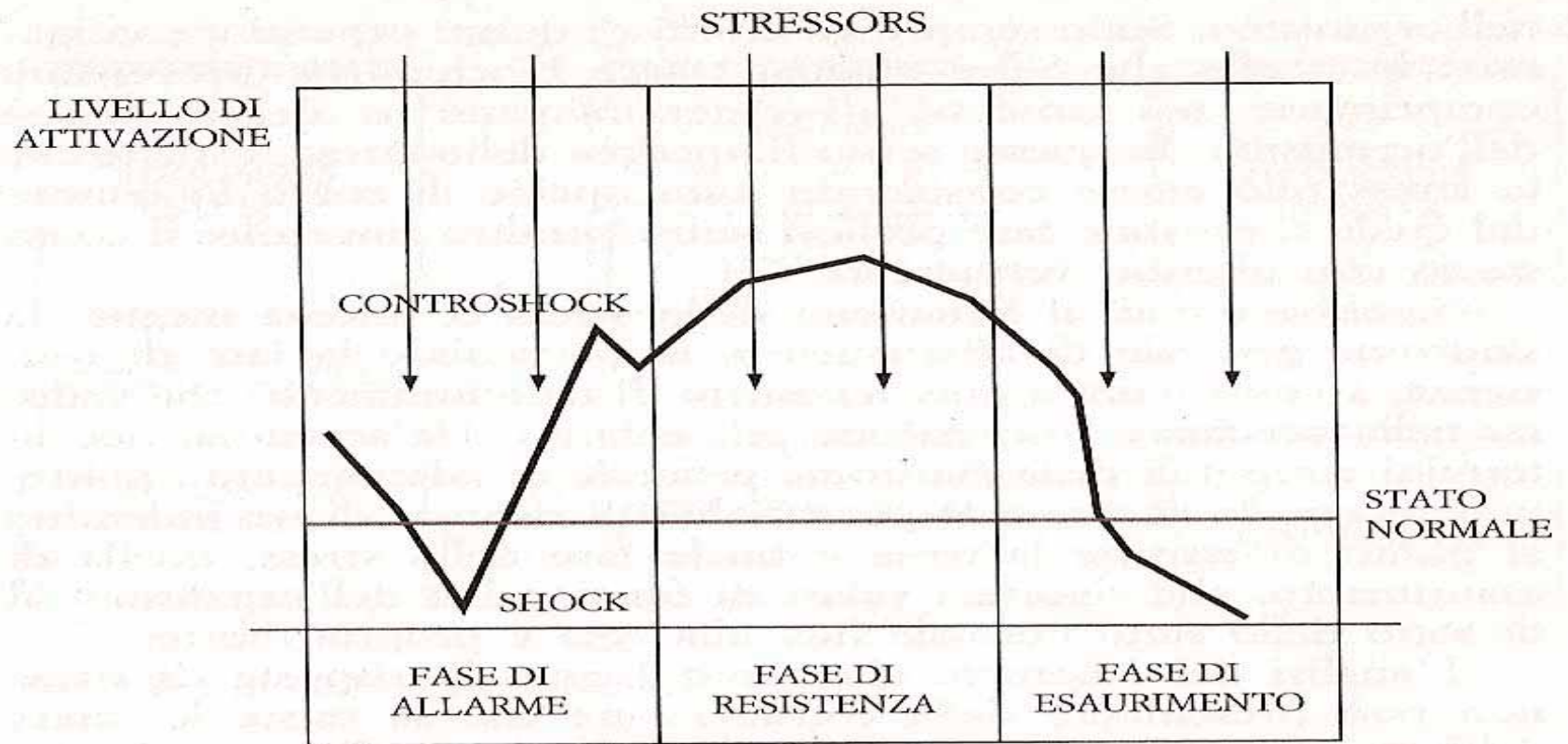
SGA -Sindrome generale di adattamento (Hans Selye, 1946-1959)

FASI:

- Allarme: mobilitazione generale di tutte le forze difensive dell'organismo attraverso l'attivazione del sistema nervoso autonomo
- Resistenza: adattamento allo stimolo con conseguente gravoso dispendio energetico per l'organismo
- Esaurimento: crollo delle difese; conseguenze negative

LA SINDROME GENERALE DI ADATTAMENTO – SGA

LE SUE FASI



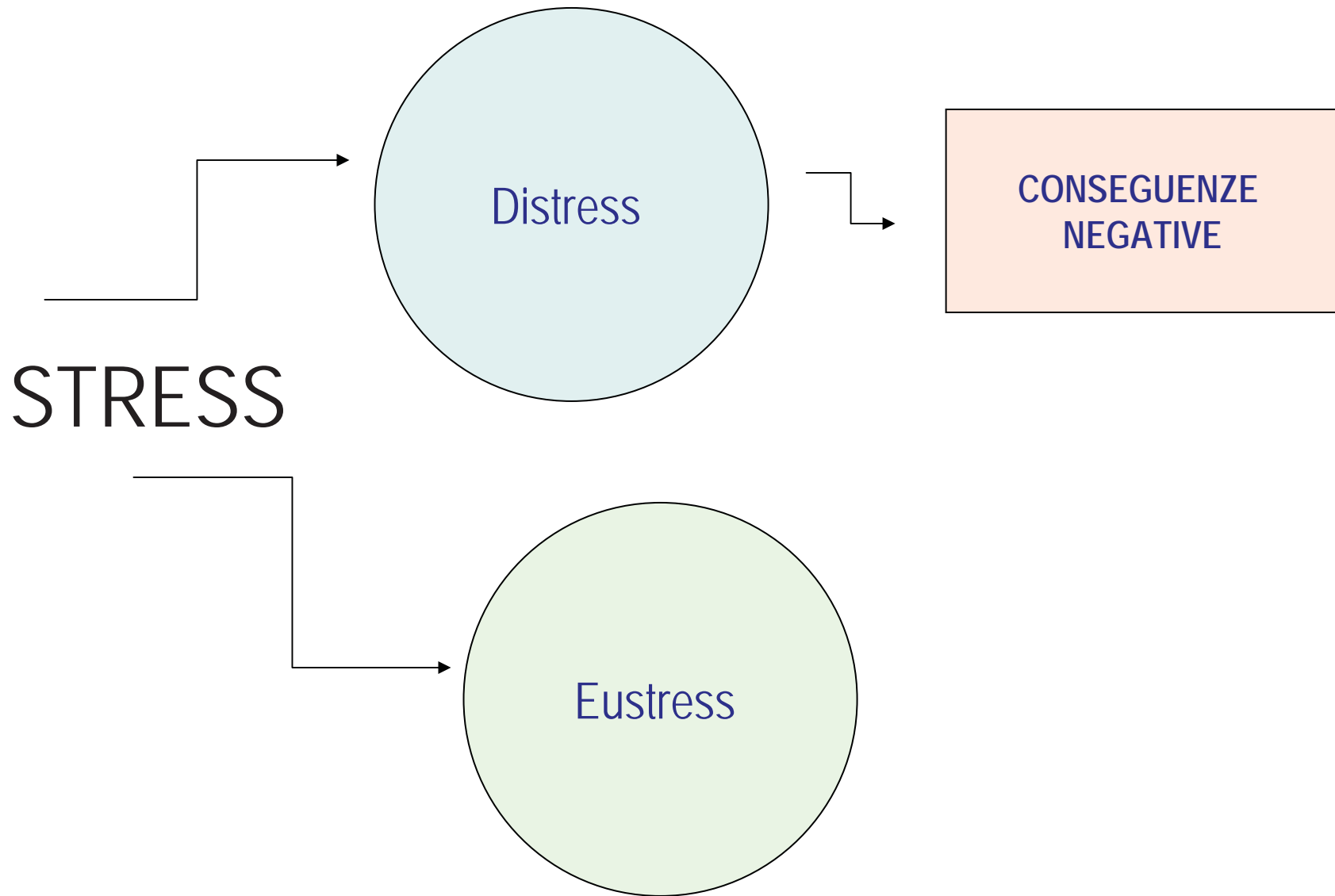
LO STRESS COME RELAZIONE

Lazarus definisce lo stress:

- “una relazione tra la persona e l’ambiente in cui la situazione viene percepita e valutata dal soggetto come eccedente le risorse dell’individuo e dunque minacciante il suo benessere”

LO STRESS E LE DIFFERENZE INDIVIDUALI

- Le differenze individuali costituiscono un elemento essenziale del processo di stress.
- La percezione di una situazione o di un evento non è uguale in tutti gli individui
- Per alcuni una situazione può essere fonte di malessere, per altri la stessa situazione può invece essere facilmente affrontata senza gravi ripercussioni



Effetti dello stress positivo e negativo



CAMPANELLI DI ALLARME DEL DI-STRESS

- ORGANICI
- PSICO-EMOTIVI
- PSICO-COMPORTAMENTALI

ORGANICI

- Tensione muscolare (collo, spalle, regione lombare).
- Cefalea da tensione
- Digestione difficile
- Secchezza delle fauci
- Stanchezza senza motivo evidente
- Palpitazioni cardiache
- Pruriti, pizzicori alla pelle
- Diminuito interesse sessuale

PSICO-EMOTIVI

- ✱ Ansia e stato di allarme
- ✱ Senso di urgenza
- ✱ Depressione
- ✱ Perdita della gioia di vivere
- ✱ Senso di debolezza, di vertigine e di irrealtà
- ✱ **Calo delle capacità di attenzione, concentrazione e memoria**
- ✱ **Disturbi del sonno**
- ✱ Desiderio di abbandonare tutto

PSICO-COMPORTAMENTALI

- ✱ Manifestazioni di insicurezza, di incertezza
- ✱ Irrequietezza
- ✱ Facile irritabilità
- ✱ Suscettibilità
- ✱ Manifestazioni di diffidenza
- ✱ Peggioramento nei rapporti sociali
- ✱ Uso di psicofarmaci o di alcol
- ✱ Uso, o aumentato uso, di sigarette



STRESS E LAVORO

LO STRESS LAVORO-CORRELATO

(Fonte: Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro:
“Ricerca sullo stress correlato al lavoro”)

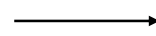
- Lo stress correlato al lavoro viene definito come uno stato psicologico che, oltre ad esserne parte, riflette un processo più ampio di interazione tra le persone ed il loro ambiente di lavoro.
- Ne consegue che la misurazione dello stress si deve basare essenzialmente su misure soggettive che si concentrano sul processo di valutazione, sull'esperienza emotiva e sull'interazione persona-ambiente.

ALCUNI DATI (Unione Europea)

- Il 28% dei lavoratori (40 milioni) ha manifestazioni di stress negativo
- 20 miliardi di euro è il costo finanziario per i problemi correlati allo stress
- 50-60% dei giorni di lavoro persi sono collegati allo stress

L'ATTUALE NORMATIVA SULLA SICUREZZA CONSIDERA:

Testo unico sulla sicurezza
2008



Accordo Europeo sullo stress sul lavoro
8 Ottobre 2004

- ❑ i danni fisici e biologici provocati dagli infortuni e dalle malattie professionali
- ❑ le condizioni di disagio che, se non contrastate ed eliminate, possono incidere sulla **salute** psicofisica, sulla vita sociale e relazionale delle persone e prevede la valutazione anche dei rischi stress-lavoro correlati

RISCHI SUL LAVORO

- **Rischi fisici:**

- Radiologico
- Chimico
- Elettrico
- Meccanico
- Biomeccanico
- Biologico

- **Rischi psicosociali /stress lavoro correlati**

FATTORI DI RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO (RISCHI PSICOSOCIALI)

Aspetti di progettazione, di organizzazione, di gestione del lavoro ed i relativi contesti ambientali e sociali che potenzialmente possono dar luogo a danni di natura psicologica, sociale o fisica.

(Cox e Griffiths, 1995 – Agenzia Europea per la sicurezza e la salute: “Ricerca sullo stress lavoro correlato”)

Rischio psicosociale

```
graph TD; A[Rischio psicosociale] --> B[Esperienza di stress]; B --> C[Danno per la salute fisica, psicologica, sociale];
```

Esperienza di stress

**Danno per la salute fisica,
psicologica, sociale**

CARATTERISTICHE POTENZIALMENTE STRESSANTI DEL LAVORO

*Fonte: Agenzia europea per la
Salute e la Sicurezza sul Lavoro –
“Ricerca sullo stress correlato al lavoro”*

CONTESTO LAVORATIVO

Funzione e cultura organizzativa

Scarsa comunicazione, livelli bassi di appoggio per la risoluzione dei problemi e lo sviluppo personale, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi

Ruolo nell'ambito dell'organizzazione

Ambiguità e conflitto e insufficienza di ruolo, responsabilità di altre persone

Evoluzione della carriera

Insicurezza dell'impiego, retribuzione bassa, incongruenza di posizione tra attesa ed effettiva

Autonomia decisionale e controllo

Possibilità ridotta di partecipare al processo decisionale che incide sul proprio lavoro.

Rapporti interpersonali sul lavoro

Isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitto interpersonale, mancanza di supporto sociale. Violenza sul lavoro

Interfaccia casa-lavoro

Richieste contrastanti tra casa e lavoro, mancanza di supporto, famiglia in carriera

CONTENUTO DEL LAVORO

Ambiente e attrezzature di lavoro

Problemi relativi all'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione, la riparazione di strutture e attrezzature di lavoro

Progettazione dei compiti

Monotonia, ripetitività, cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato o inutile, sottoutilizzo delle capacità, mancanza di feedback sul rendimento, mancanza di possibilità di apprendimento, richieste conflittuali e risorse insufficienti, basso valore del lavoro

Carico/ ritmo di lavoro

Carico di lavoro eccessivamente alto o basso; carico di lavoro quantitativamente alto e qualitativamente basso (es: assemblaggio); ritmo di lavoro elevato e mancanza di controllo sulle modalità di regolazione (es. ritmo regolato da macchine); livelli elevati di pressione in relazione al tempo.

Orario di lavoro

Lavoro a turni; orari di lavoro lunghi (oltre le 48 a settimana), mancanza di controllo sugli orari di lavoro; orari imprevedibili

PRINCIPALI FATTORI LAVORATIVI CHE POSSONO DETERMINARE STRESS

- 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 se stessi;
- mancanza di una chiara descrizione del lavoro da svolgere o di una linea gerarchica definita;
- mancanza di apprezzamento o ricompensa per una buona prestazione professionale;
- impossibilità di esprimere lamentele;
- responsabilità gravose non accompagnate da un grado di autorità o di potere decisionali adeguati;
- superiori, colleghi o subordinati non disponibili a collaborare o a fornire sostegno;

PRINCIPALI FATTORI LAVORATIVI CHE POSSONO DETERMINARE STRESS

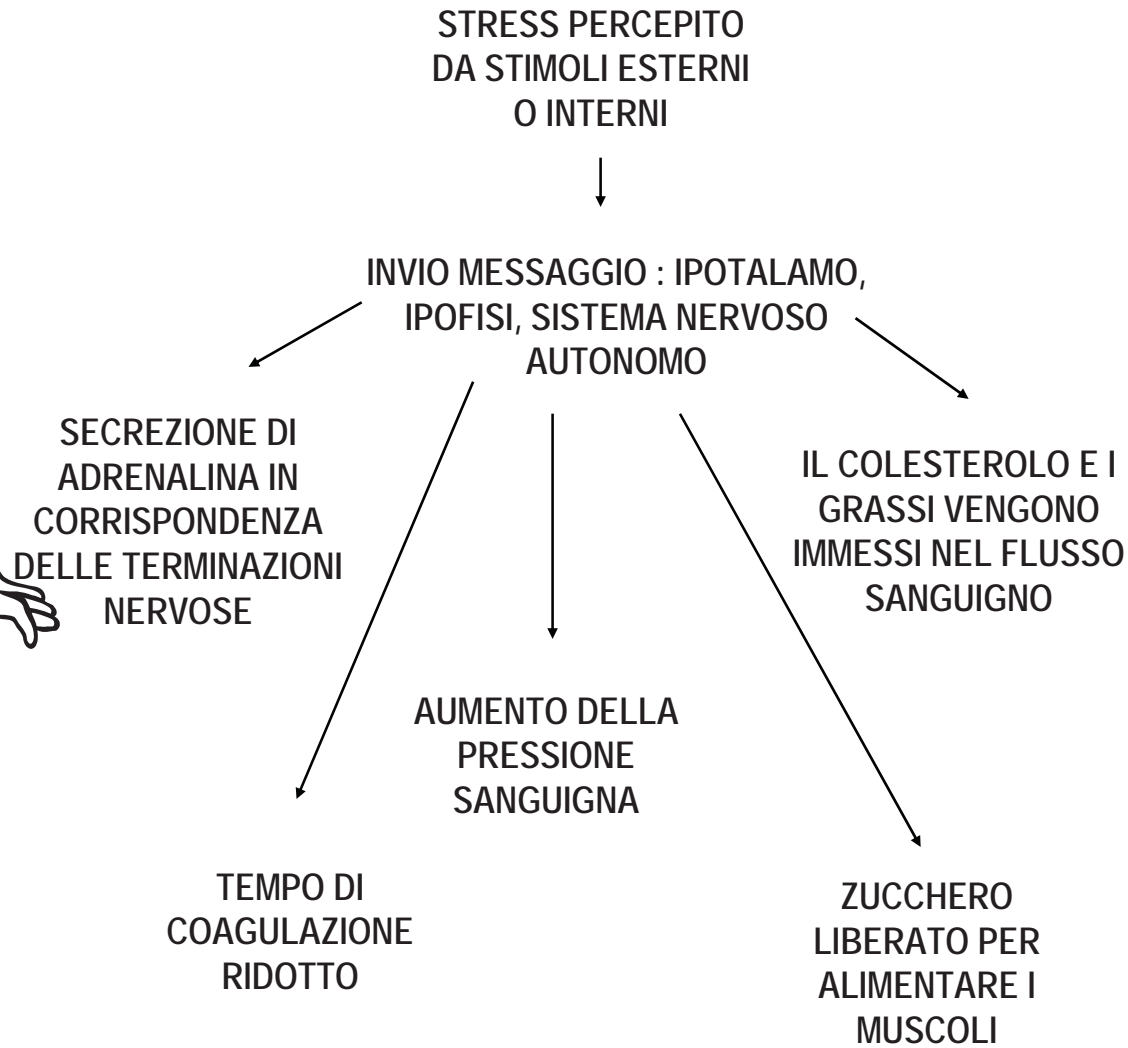
- mancanza di controllo o di giusto orgoglio per il prodotto finito del proprio lavoro;
- precarietà del posto di lavoro, incertezza della posizione occupata;
- essere oggetto di pregiudizi riguardo all'età, al sesso, alla razza, all'appartenenza etnica o religiosa;
- essere oggetto di violenza, minacce o vessazioni;
- condizioni di lavoro spiacevoli o lavoro fisico pericoloso;
- possibilità che un piccolo errore o una disattenzione momentanea possano avere conseguenze gravi o persino disastrose;
- impossibilità di esprimere effettivamente le proprie capacità personali.

EFFETTI DELLO STRESS

- Sull'individuo:
 - Fisici e fisiologici
 - Psicologici e sociali

- Sull'organizzazione

RISPOSTA DELL'ORGANISMO AD UNA CONDIZIONE DI STRESS



SISTEMI COINVOLTI NELLA RISPOSTA BIOLOGICA DI STRESS

- **Sistema endocrino**
 - Aumento: catecolamine (adrenalina, noradrenalina, dopamina), ormoni della corteccia surrenale (cortisolo), ormone della crescita, prolattina, ormoni tiroidei.
 - Abbassamento: ormoni sessuali (estrogeni, progesterone, testosterone)
- **Sistema nervoso vegetativo**
 - Rilascio di adrenalina e noradrenalina
- **Indebolimento del sistema immunitario**

EFFETTI FISICI E FISIologici

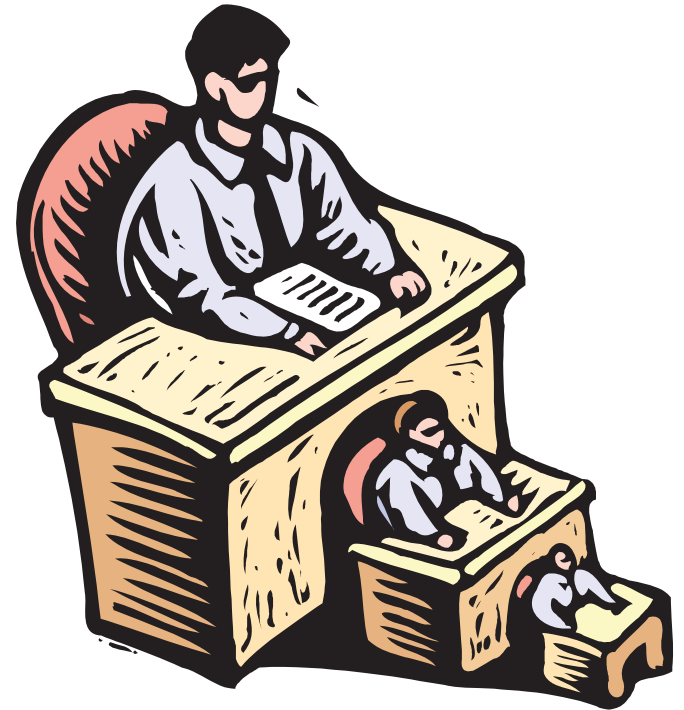
Adrenalina
Cortisolo

```
graph LR; A[Adrenalina  
Cortisolo] --> B[Ormoni dello stress]; B --> C[Effetti su sistema vascolare e immunitario];
```

Ormoni dello
stress

Effetti su sistema
vascolare e immunitario

STRESS CRONICO



PROGRESSIVO
INDEBOLIMENTO DEL CORPO

PATOLOGIE

- Bronchite
- Coronaropatie
- Malattie mentali (es.d. d'ansia)
- Disturbi tiroidei
- Malattie della pelle
- Artrite reumatoide (alcuni tipi)
- Obesità
- Tubercolosi
- Cefalee ed emicrania
- Ulcera peptica
- Colite ulcerativa
- Diabete

EFFETTI PSICOLOGICI

- Influisce sullo stile di vita con l'aumento di comportamenti a rischio per la salute
- Cambiamenti sfera emotiva: irritabilità, nervosismo, tensione, depressione, ansia
- **Effetti sulla funzione percettivo-cognitiva**

Riduzione delle capacità
cognitive

=

Riduzione dell'attenzione, della
memoria, della concentrazione



ERRORI

EFFETTI SULL'ORGANIZZAZIONE

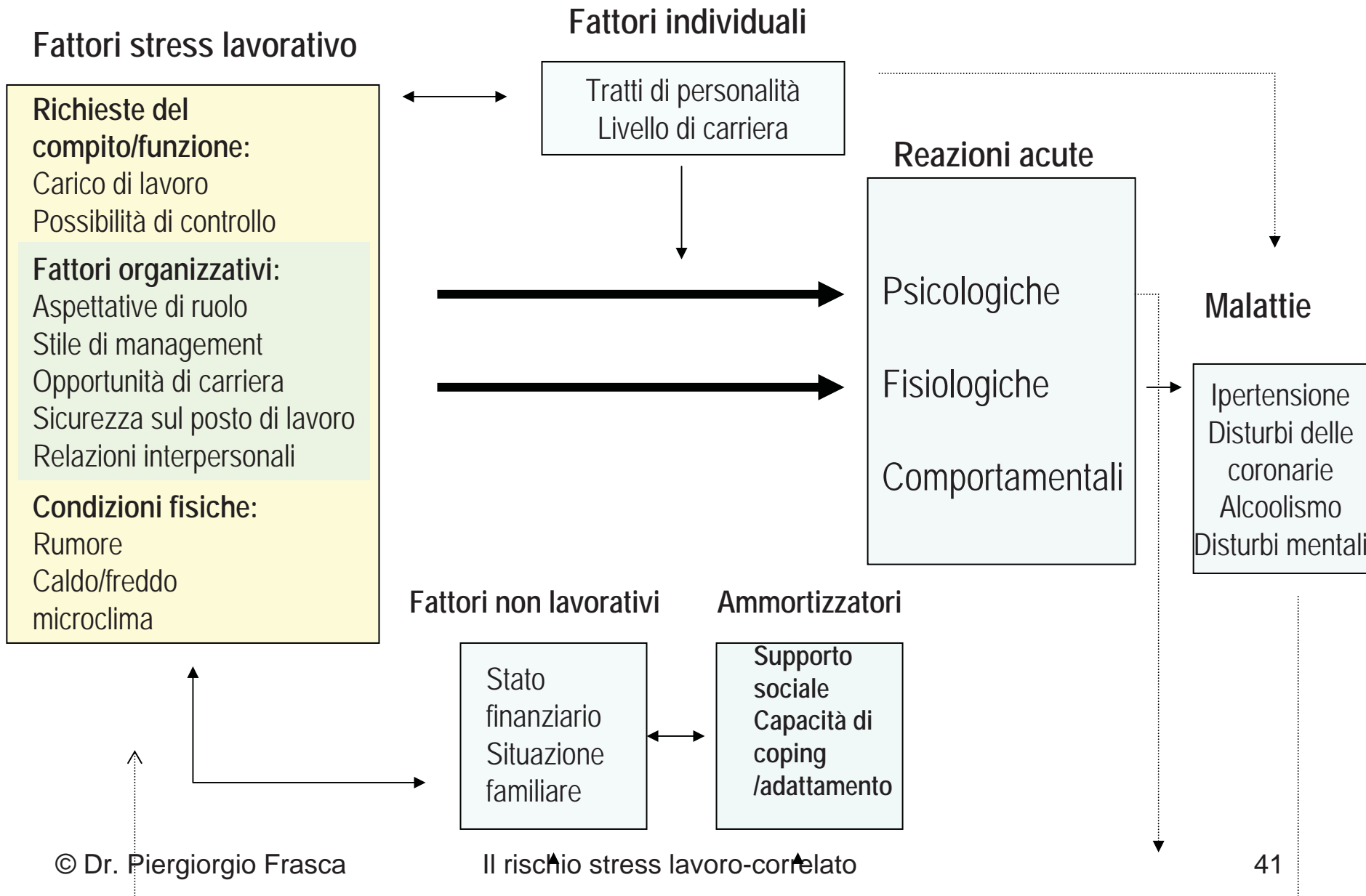
- Assenteismo
- Peggioramento del clima aziendale
- Turnover
- Peggioramento della performance
- Errori

SEGNALI DI UNO SCARSO STATO DI SALUTE DI UN'ORGANIZZAZIONE

- Insoddisfazione sul lavoro, morale basso, mancanza di motivazione dei dipendenti
- Diminuzione della qualità del lavoro
- **Aumento degli errori sul lavoro**
- Rallentamento dei processi produttivi
- **Alti livelli di conflittualità fra i dipendenti**
- Più giorni di lavoro persi per sciopero dei dipendenti
- Eccessivo turn-over dei dipendenti
- **Alto tasso di infortuni sul lavoro**
- **Eccessive assenze per malattie**

Fonti di stress nelle attività lavorative quotidiane

Modello delle relazioni tra stress lavorativo e salute (Hurrell J.J. 1987)



Fonti di stress nelle attività lavorative quotidiane

- **Possono derivare:**
- **dalla specificità dei compiti e dalle loro caratteristiche intrinseche**, ad esempio compiti monotoni e ripetitivi, che richiedono adeguati livelli di attivazione, ecc..
- **dalla specificità del luogo di lavoro**, ossia dalle caratteristiche dei luoghi in cui si svolge il lavoro, es.: spazi limitati, posizioni difficili, ecc.;
- **dall'ambiente in cui si svolge il lavoro**, condizioni microclimatiche, qualità dell'aria, presenza di inquinanti, ecc.;
- **dalle condizioni in cui i soggetti si trovano a dovere operare**, di giorno, sera, notte, in condizioni di caldo, freddo, ecc.
- **dalla interazione tra contesto lavorativo e contesto familiare**

L'AZIONE DEGLI STRESSORS

TIPI DI STRESSORS

- Ambientali
- Fisiologici
- Cognitivi
- Emozionali



AMBIENTALI

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Caldo• Freddo• Umidità• Vibrazioni• Rumori• Scoppi• Ipossia (insufficiente ossigeno)• Fumi• Veleni• Irritanti chimici | <ul style="list-style-type: none">• Radiazioni ionizzanti• Agenti infettivi• Irritanti della pelle o corrosivi• Lavoro fisico• Luce troppo intensa• Eccessiva oscurità• Nebbia• Fumo• Terreni difficoltosi e impegnativi |
|--|--|

EMOZIONALI

- Paura ed ansia (di lesione, di malattia, di dolore, di fallimento, di perdita, ecc..)
- Lutto
- Risentimento
- Rabbia
- Frustrazione
- Minaccia

- Perdita
- Senso di colpa
- Noia indotta dall'inattività
- Motivi conflittuali
- Mancanza di lealtà
- Problematiche nei rapporti con colleghi e/o superiori
- Problematiche nelle relazioni affettive personali

FISIOLOGICI

- Deficit di sonno
- Disidratazione
- Malnutrizione
- Mancata o carente igiene
- Fatica muscolare ed aerobica

- Sistema immunitario debilitato
- Sforzo eccessivo
- Limitato uso di determinati muscoli od organi
- Malattie
- Lesioni

COGNITIVI

- Informazione troppa o troppo poca
- Eccessiva stimolazione o deprivazione sensoriale
- Ambiguità
- Incertezza
- Isolamento
- Pressione temporale o attesa prolungata

- Mancanza di prevedibilità
- Difficoltà di giudizio
- Problematiche organizzative
- Scelte difficili o mancata possibilità di scelta
- Consapevolezza di errore o di funzionamento difettoso
- Percezione di pericolosità della propria attività

ATTIVITA'

- di **ROUTINE**: compiti previsti nelle normali condizioni di attività
- di **EMERGENZA**: azioni e compiti in situazioni di emergenza

STRESSORS NELLE ATTIVITA' DI ROUTINE

- ❑ SPECIFICITA' E CARATTERISTICHE INTRINSECHE DEL LAVORO E DEI COMPITI
- ❑ SPECIFICITA' DEL LUOGO DI LAVORO
- ❑ AMBIENTE IN CUI SI SVOLGE IL LAVORO
- ❑ CONDIZIONI IN CUI CI SI TROVA AD OPERARE
- ❑ PARTICOLARI CONDIZIONI RELAZIONALI
- ❑ INTERAZIONE TRA CONTESTO LAVORATIVO E CONTESTO FAMILIARE

TEMPERATURE ESTREME

Influiscono su

FATTORI
MOTIVAZIONALI ED
ATTITUDINALI



Temperature $> 40^{\circ}$ compromettono i compiti monotoni e ripetitivi (compiti di vigilanza, monitoraggio di radar).
Problematiche percettive (miraggi, distorsioni visive, illusioni)

Il freddo compromette la destrezza manuale a causa dell'irrigidimento di muscoli e articolazioni

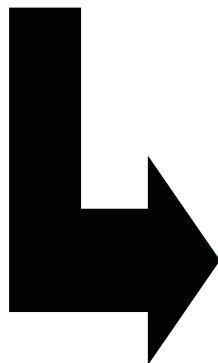


LIVELLI DI ATTIVAZIONE

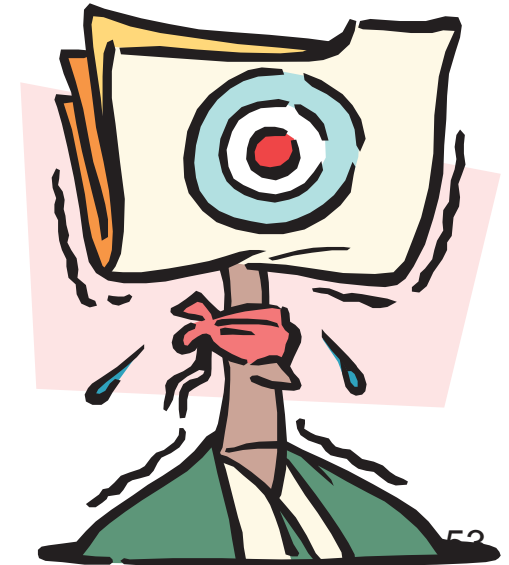
SCARSA (distress)	MEDIA (eustress)	ECCESSIVA (distress)
Sonnolenza Distrazione Pensiero defocalizzato Eccessivo timore Decisioni lente	Efficienza Focus sul compito Concentrazione Sano coraggio Decisioni tempestive	Ansia e rabbia Deficit di attenzione Pensieri caotici Sfrontatezza Comportamento pericoloso Decisioni frettolose

STRESSORI DERIVANTI DA EMERGENZE

- Lavoro urgente
- Attività non prevista
- Situazione di emergenza per assenze o mancanza di risorse
- Eventi critici: incidenti, incidenti con danni, infortuni, eventi che coinvolgono bambini, parenti o amici, fallimento dell'attività dopo notevoli sforzi.



PANICO



REAZIONI ALLE SITUAZIONI DI STRESS

EVENTO

VALUTAZIONE COGNITIVA

EMOZIONE



REAZIONE

COPING

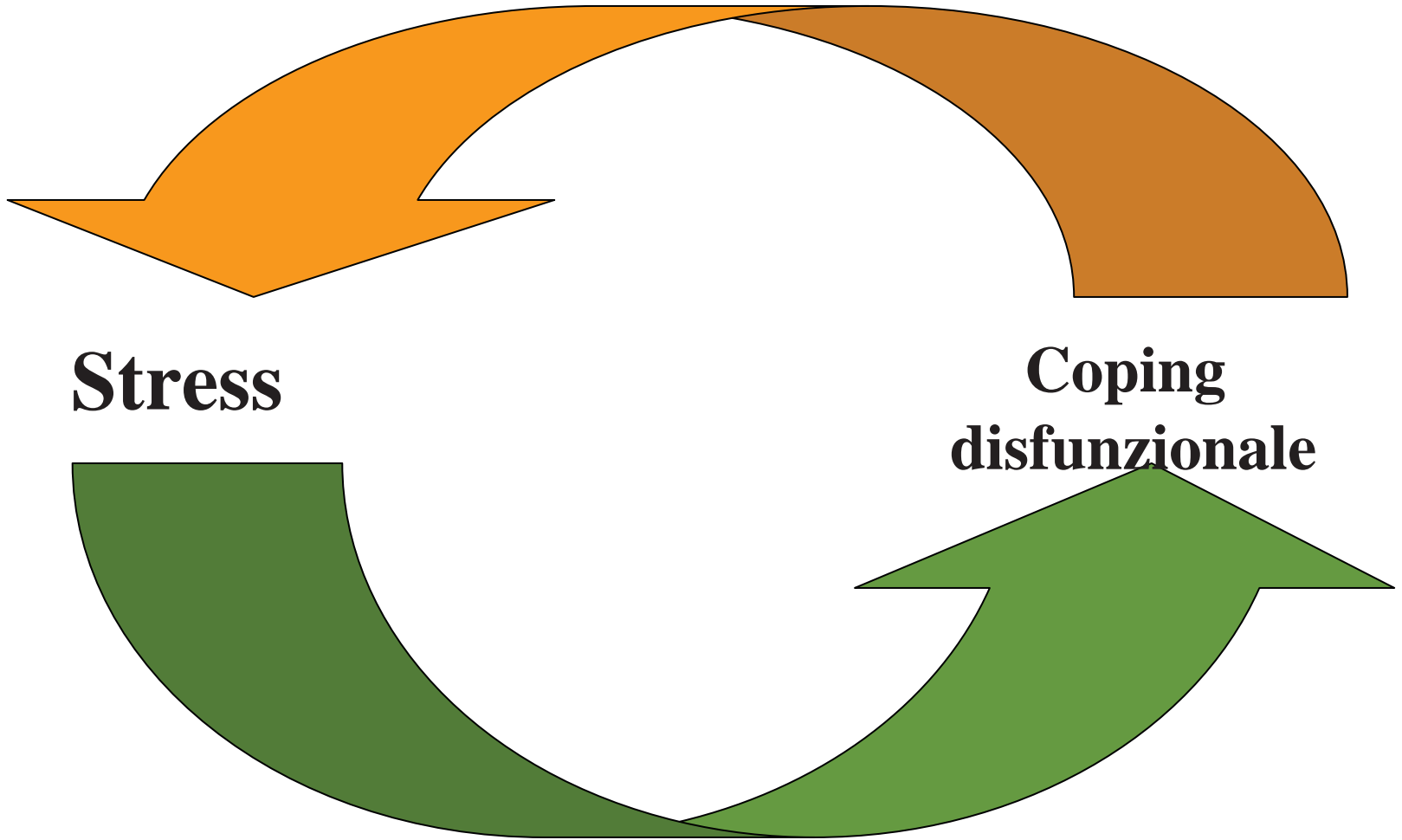
Processo attivo con cui una persona, attraverso un'auto valutazione delle proprie capacità e delle motivazioni personali, fa fronte ad una situazione stressante ed è capace di dominarla.

COPING

(far fronte allo stress)

Fasi:

1. Evento
2. Valutazione cognitiva dell'evento, della sua pericolosità (fisica / emotiva)
3. Strategie
4. Valutazione delle strategie



Stress

**Coping
disfunzionale**



RESILIENZA

Capacità di far fronte ad una situazione avversa e di aumentare continuamente le proprie competenze.

EMPOWERMENT

capacità di padroneggiare una situazione; riconoscimento delle proprie competenze.

- Locus of control interno (attribuzione di causalità interna)
- Percezione di auto-efficacia

Livello di autostima

I SEGNALI DELLO STRESS NEGATIVO NEI LUOGHI DI LAVORO

Manifestazioni nell'individuo, a livello psichico e comportamentale

- irritabilità, aggressività e ostilità
- difficoltà di concentrazione e di memoria
- depressione
- stanchezza ed apatia sul lavoro
- perdita di interesse o di piacere in tutte le attività e passatempi abituali
- decadimento delle prestazioni
- stato di ansietà
- disturbi del sonno
- disturbi nella sfera sessuale
- esagerate risposte d'allarme (sensazione di essere teso come una corda di violino)
- disordini alimentari
- uso dialcol, droghe o farmaci come sonniferi e tranquillanti
- isolamento, ritiro sociale
- comportamenti pericolosi
- manifestazioni psicosomatiche

Segnali a livello organizzativo

- aumento di casi di malattia e ferite
- infrazioni disciplinari
- assenze senza permesso
- marcata conflittualità tra i lavoratori sia espressa che sotterranea
- aumento di incidenti, di incidenti mancati e di comportamenti a rischio
- incremento della percentuale di errori
- uso di alcol e droghe
- aumento dell'assenteismo per malattie di breve durata
- presenza di individui che lamentano disturbi psicosomatici e psicologici

**IL BURN-OUT
UNA FORMA DI STRESS SEMPRE PIU'
PRESENTE NEI LUOGHI DI LAVORO**

SINDROME DEL BURN-OUT



“Bruciato” – “scoppiato” – “esaurito”

*Sindrome specifica di tutte le professioni
ad elevata implicazione relazionale*

FASI

- **FASE 1: STRESS LAVORATIVO**
- **FASE 2: ESAURIMENTO DELL'OPERATORE**
- **FASE 3: ACCOMODAMENTO PSICOLOGICO**

PREVENIRE LO STRESS NEGATIVO: AZIONI SULL'ORGANIZZAZIONE

MISURE ORGANIZZATIVE

- fornire una descrizione chiara del lavoro da svolgere e delle condizioni in cui deve essere svolto;
- ricompensare ed elogiare il lavoratore per una buona prestazione;
- prevedere modalità attraverso le quali il lavoratore possa esprimere le proprie lamentele e far sì che esse vengano prese in considerazione seriamente e tempestivamente;
- commisurare il grado di responsabilità al grado di autorità del lavoratore;
- esplicitare gli obiettivi e i valori dell'organizzazione del lavoro e adeguarli il più possibile agli obiettivi e valori personali del lavoratore;
- favorire il controllo del lavoratore sul prodotto finale del proprio lavoro e stimolare il giusto orgoglio per il risultato ottenuto;
- promuovere la tolleranza, la sicurezza e la giustizia sul posto di lavoro.

IL RISCHIO STRESS LAVORO- CORRELATO – 2^ PARTE

Dott. Piergiorgio Frasca

RIFERIMENTI GIURISPRUDENZIALI SULLO STRESS NEL LAVORO

IL RICONOSCIMENTO DELL'ORIGINE PROFESSIONALE DELLO STRESS

- Le sentenze della Corte di Cassazione:
- N° 19434 del 11 settembre 2006
- N° 20220 del 13 giugno 2006

ELEMENTI SALIENTI DELLA SENTENZA N° 19434/06

- **IL RICONOSCIMENTO DELL'EVENTO COME CAUSA O CONCAUSA SCATENANTE**
- **IL RIFERIMENTO ALLA MULTIFATTORIALITA' O PLURICASUALITA' IN BASE AL QUALE IL LAVORO NON E' L'UNICA CAUSA DELL'EVENTO MA, IN PARTICOLARI CONDIZIONI PUO' FAVORIRLO**
- **IL RICONOSCIMENTO DELLO STRESS COME MALATTIA PROFESSIONALE INDENNIZZABILE AI FINI INAIL**

LA SENTENZA 19434/06

- **Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 11 settembre 2006, n° 19434**
- **Infortunati sul lavoro e malattie professionali –
Sindrome depressiva (stress) – Indennizzabilità –
Presupposti – Intrinseca debolezza del lavoratore –
Irrilevanza.**
- *La sussistenza di una malattia professionale, concretizzatasi in una grave sindrome depressiva (stress), della quale sia stato comprovato il collegamento causale con l'attività lavorativa, non può essere esclusa, ai fini dell'indennizzabilità Inail, dalla presenza di una intrinseca debolezza o predisposizione del soggetto.*

ELEMENTI SALIENTI DELLA SENTENZA N° 20220/06

- **VIENE FATTO ESPLICITO RIFERIMENTO AL PARADIGMA NORMATIVO DEL D.Lgs. 626/94 STABILITO DALL'ART. 17, LETT. I**
- **INDICA LA NECESSITA' DI ACCERTARE LA COMPATIBILITA' DELLO STATO DEL LAVORATORE SOPRAVVENUTO A CAUSA DI CAMBIAMENTO DI MANSIONE, ANCHE NEL CASO DI ATTIVITA' NON SOGGETTA A SORVEGLIANZA SANITARIA**
- **INDICA L'OBBLIGATORIETA' CHE LA VISITA SIA EFFETTUATA DA UNO SPECIALISTA IN MATERIA**

LA SENTENZA 20220/06

- **Cassazione penale, Sez III, 13 giugno 2006, n° 20220**
- **Igiene e sicurezza sul lavoro – Medico competente – Malattia psichiatrica – Richiesta di intervento ai sensi dell'art. 17, lett. i D.Lgs. 626/94 – Ammissibilità – Presupposti**
- *Qualora il dipendente richieda la visita del medico competente, denunciando la sussistenza di una grave patologia psichiatrica, il medico è tenuto ad accedere a tale richiesta, ai sensi dell'art. 17, lett. i, D.Lgs. 626/94, ove il richiedente dimostri che la predetta patologia (nella specie psicosi dissociativa), sia da collegare alle attività lavorative che gli sono state affidate. Detto obbligo non può considerarsi soddisfatto laddove il medico esegua le visite richieste senza essere in possesso di specializzazione in materie psichiatriche e senza il supporto di esami clinici e biologici necessari per rendere effettiva la protezione del lavoratore.*

L'ACCORDO EUROPEO DELL'8 OTTOBRE 2004

OGGETTO ED ELEMENTI SALIENTI

CONTENUTI DELL'ACCORDO EUROPEO DELL'8 OTTOBRE 2004

1. Considerare il problema dello stress sul lavoro può voler dire una maggiore efficienza e un deciso miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, con conseguenti benefici economici e sociali per le aziende, i lavoratori e la società nel suo insieme.
2. Obiettivo dell'accordo è di offrire ai datori di lavoro ed ai lavoratori un modello che consenta di individuare e prevenire o gestire i problemi di stress da lavoro.

CONTENUTI DELL'ACCORDO EUROPEO DELL'8 OTTOBRE 2004

- Descrizione dello stress da lavoro
- Lo stress è uno stato che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali che consegue dal fatto che le persone non si sentono in grado di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti.
- Lo stress non è una malattia ma una esposizione prolungata allo stress può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute.

CONTENUTI DELL'ACCORDO EUROPEO DELL'8 OTTOBRE 2004

- **Individuazione dei problemi di stress da lavoro**

L'individuazione di un problema di stress da lavoro può avvenire attraverso un'analisi di fattori quali:

1. **L'organizzazione e i processi di lavoro**
(pianificazione dell'orario di lavoro, grado di autonomia, grado di coincidenza tra le esigenze imposte dal lavoro e le capacità/conoscenze dei lavoratori, carico di lavoro, ecc.)
2. **Le condizioni e l'ambiente di lavoro** (esposizione ad un comportamento illecito, al rumore, al calore, a sostanze pericolose, ecc.)

CONTENUTI DELL'ACCORDO EUROPEO DELL'8 OTTOBRE 2004

- **(Segue Individuazione dei problemi di stress da lavoro)**
- 3. La comunicazione** (incertezza circa le aspettative riguardo al lavoro, prospettive di occupazione, un futuro cambiamento, ecc.)
 - 4. I fattori soggettivi** (pressioni emotive e sociali, sensazione di non potere fare fronte alla situazione, percezione di una mancanza di aiuto, ecc.)

CONTENUTI DELL'ACCORDO EUROPEO DELL'8 OTTOBRE 2004

- Se il problema di stress da lavoro è identificato, bisogna agire per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo.

CONTENUTI DELL'ACCORDO EUROPEO DELL'8 OTTOBRE 2004

- **Responsabilità del datore di lavoro**
- Tutti i datori di lavoro sono obbligati per legge a tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori.
- Questo dovere riguarda anche i problemi di stress da lavoro in quanto costituiscono un rischio per la salute e la sicurezza.

CONTENUTI DELL'ACCORDO EUROPEO DELL'8 OTTOBRE 2004

- **Prevenire, eliminare o ridurre i problemi di stress da lavoro**
- Per prevenire, eliminare o ridurre questi problemi si può ricorrere a misure collettive, individuali o tutte e due insieme.
- Le misure possono essere specifiche per ciascun fattore di stress individuato oppure possono rientrare nel quadro di una politica anti-stress integrata che sia contemporaneamente preventiva e valutabile.

CONTENUTI DELL'ACCORDO EUROPEO DELL'8 OTTOBRE 2004

- **Prevenire, eliminare o ridurre i problemi di stress da lavoro**
- Dove l'azienda non può disporre al suo interno di competenze sufficienti, può ricorrere a competenze esterne, come previsto dalle norme vigenti.
- Le misure antistress attuate dovrebbero essere riesaminate regolarmente per valutarne l'efficacia e stabilire se sono ancora appropriate.

CONTENUTI DELL'ACCORDO EUROPEO DELL'8 OTTOBRE 2004

- Misure per eliminare o ridurre i problemi di stress da lavoro. Possono comprendere:
- **Misure di gestione e di comunicazione**
- **La formazione dei dirigenti e dei lavoratori**
- **L'informazione e la consultazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti.**

D.Lgs. 81/08 – Art: 28
VALUTAZIONE DELLO STRESS
LAVORO CORRELATO

Dott. Piergiorgio Frasca

D.Lgs. 81/08 - Articolo 28

Oggetto della valutazione dei rischi

1. La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, **deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell' accordo europeo dell'8 ottobre 2004,** e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal **decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151,** nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

RISCHIO STRESS E SALUTE

- L'obbligo di valutare il rischio stress sul lavoro è in relazione con il concetto di salute riportato nell'art. 2 lett. o, del D.Lgs. 81/08
- “Salute: uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia”.

LO STRESS LAVORO-CORRELATO

(Fonte: Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro:
“Ricerca sullo stress correlato al lavoro”)

- Lo stress correlato al lavoro viene definito come uno stato psicologico che, oltre ad esserne parte, riflette un processo più ampio di interazione tra le persone ed il loro ambiente di lavoro.
- Ne consegue che la misurazione dello stress si deve basare essenzialmente su misure soggettive che si concentrano sul processo di valutazione, sull'esperienza emotiva e sull'interazione persona-ambiente.

CICLO DI CONTROLLO E RISCHIO STRESS

- La Direttiva del Consiglio 89/391/CEE fa riferimento al ciclo di controllo, definito come “il processo sistematico mediante il quale si identificano i pericoli, si analizzano e si gestiscono i rischi e si proteggono i lavoratori”

CICLO DI CONTROLLO E VALUTAZIONE DEI RISCHI

- Nell'ambito del "ciclo di controllo" la valutazione dei rischi viene definita come "un esame sistematico di tutti gli aspetti del lavoro intrapreso per definire quali sono le cause probabili di lesioni o di danni, sia che risulti possibile eliminare il pericolo, oppure, se ciò non è possibile, che si debbano definire le misure protettive di prevenzione volte al controllo dei rischi"

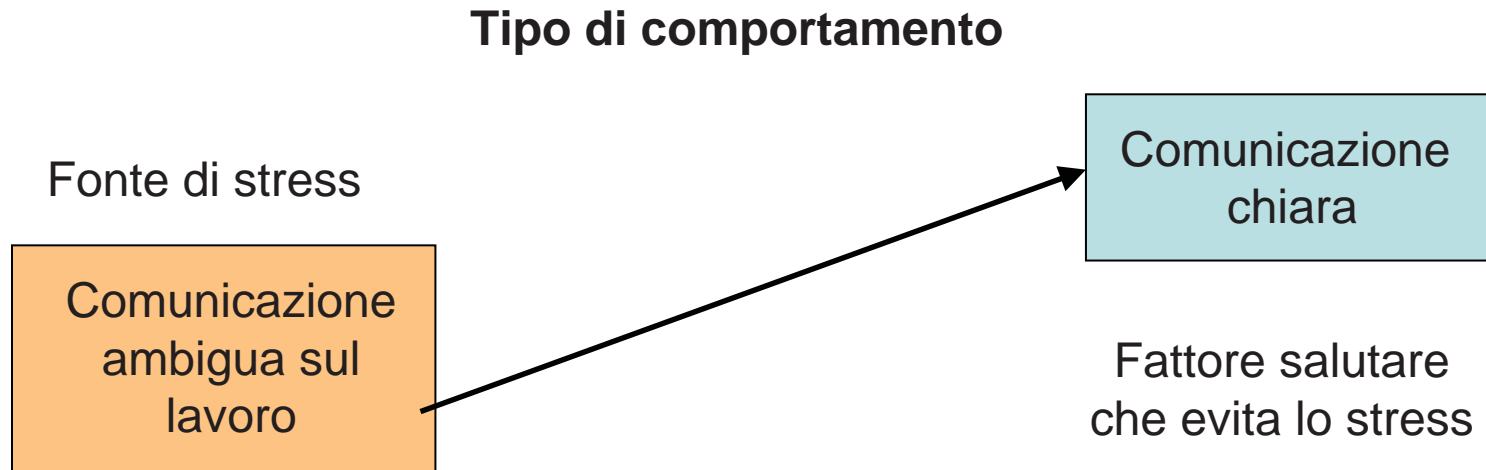
VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS

- Per la valutazione del rischio stress si usa lo stesso concetto di “valutazione” utilizzato per valutare i rischi fisici;
- non vi è, tuttavia, una esatta simmetria tra rischi fisici e rischi psicosociali o di stress lavoro correlato.

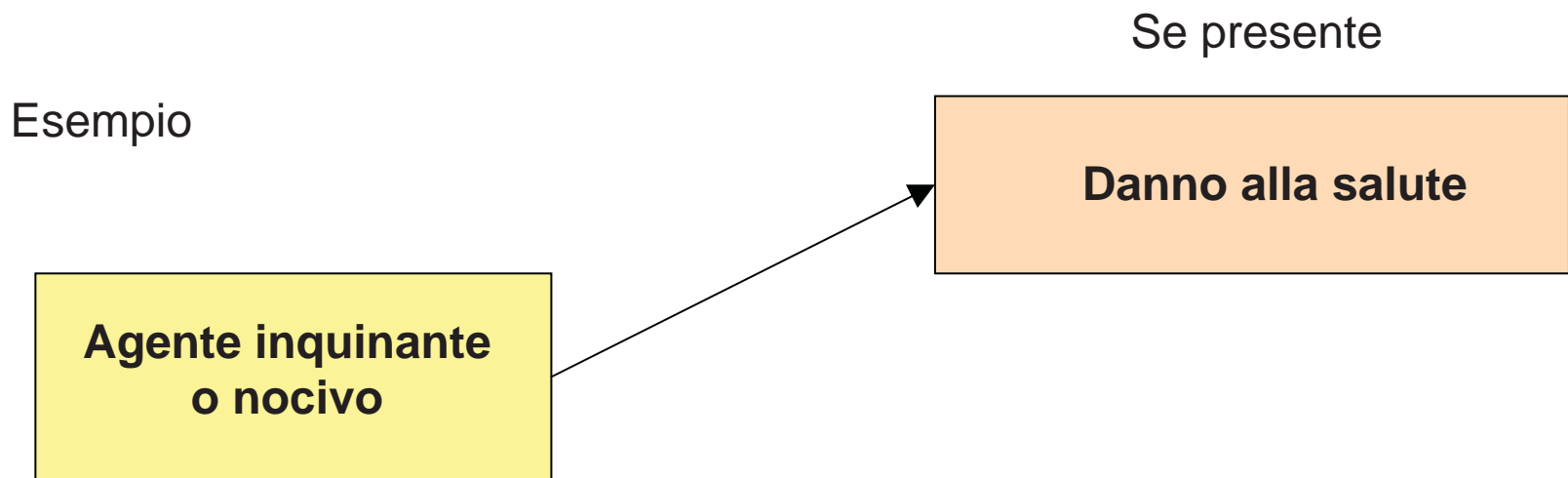
DIFFERENZE TRA LE DUE TIPOLOGIE DI RISCHI

- I rischi psicosociali possono essere concettualizzati come parte di un continuum, rappresentato da una parte dal rischio e dall'altra dal fattore salutare che lo evita.

Esempio



- I rischi fisici sono invece negativi di per sé e sono privi di un potenziale ruolo salutare



COME VALUTARE IL RISCHIO STRESS IL MODELLO CIRCOLARE DI COX E ALTRI

1. identificazione soggetti esposti
2. indagine di valutazione
3. analisi ed interpretazione dei dati
4. individuazione dei possibili fattori di rischi
5. valutazione del rischio
6. riduzione mediante l'attuazione di raccomandazioni e misure sui rischi stress lavoro correlato
7. controllo nel tempo

L'RSPP E LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

LA IDENTIFICAZIONE DELLO STRESS IN SEQUENZA

1. Presenza di segni premonitori

- numero e tipologia di infortuni;
- tasso di assenteismo;
- turn-over
- conflittualità sul lavoro: tipo e intensità dei conflitti
- presenza di comportamenti vessatori o prepotenti
- ecc.

LA IDENTIFICAZIONE DELLO STRESS IN SEQUENZA

2. Condizioni che fanno presumere la presenza di fattori potenzialmente stressanti

- mancato rispetto dei principi ergonomici nella strutturazione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature, nella definizione dei metodi di lavoro;
- condizioni ambientali disagiati o critiche: rumore, temperature, presenza di inquinanti, polveri, fumi, ecc.
- adeguatezza degli spazi di lavoro;
- livello di attenzione richiesto dal compito;
- ritmi di lavoro intensi
- carichi di lavoro fisico o mentale elevati
- grado di informazione, formazione e addestramento alla sicurezza di lavoratori, preposti e dirigenti, inadeguato o carente
- orario di lavoro prolungato
- lavoro a turni
- lavoro notturno
- ecc.

COME PROCEDERE PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS

1. Verificare la presenza di eventuali segni premonitori
2. Verificare l'esistenza di condizioni ambientali e organizzative disagiati o critiche
3. Se **“SI”**: **procedere al più presto con la valutazione del rischio stress**
4. Se **“NO”**: **la valutazione può venire fatta senza urgenza, ma occorre tenere sotto osservazione la situazione**

METODI DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

- Trattandosi di rischi che si generano nella relazione tra l'individuo ed il lavoro nell'ambito di un contesto psicosociale, i metodi per rilevare ed intervenire sul problema sono tipicamente quelli della psicosociologia e della psicologia del lavoro.

LA VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO

(Fonte: Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro:
“Ricerca sullo stress correlato ala lavoro”)

La misurazione dello stress si deve basare essenzialmente su misure soggettive che si concentrano sul processo di valutazione sull'esperienza emotiva e sulla interazione persona-ambiente.

METODI DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

Questi metodi comprendono:

- Questionari specifici
- Colloqui e Interviste individuali e di gruppo
- Somministrazione di test specifici

Il modo più semplice per valutare il rischio di stress sul lavoro è di utilizzare uno specifico questionario.

LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO CON IL METODO QUERTI

IL METODO QUERTI PER LA RILEVAZIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO

- Consiste nella elaborazione delle risposte di un questionario strutturato in modo da rilevare l'intensità con cui un soggetto percepisce un determinato evento associato ad un fattore lavorativo potenzialmente stressante.
- Il questionario è anonimo ed è somministrato a tutti i lavoratori.
- L'elaborazione viene effettuata con riferimento alle specificità dell'azienda (suddivisione per reparto, mansione, attività, ecc.)

IL METODO QUERTI PER LA RILEVAZIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO

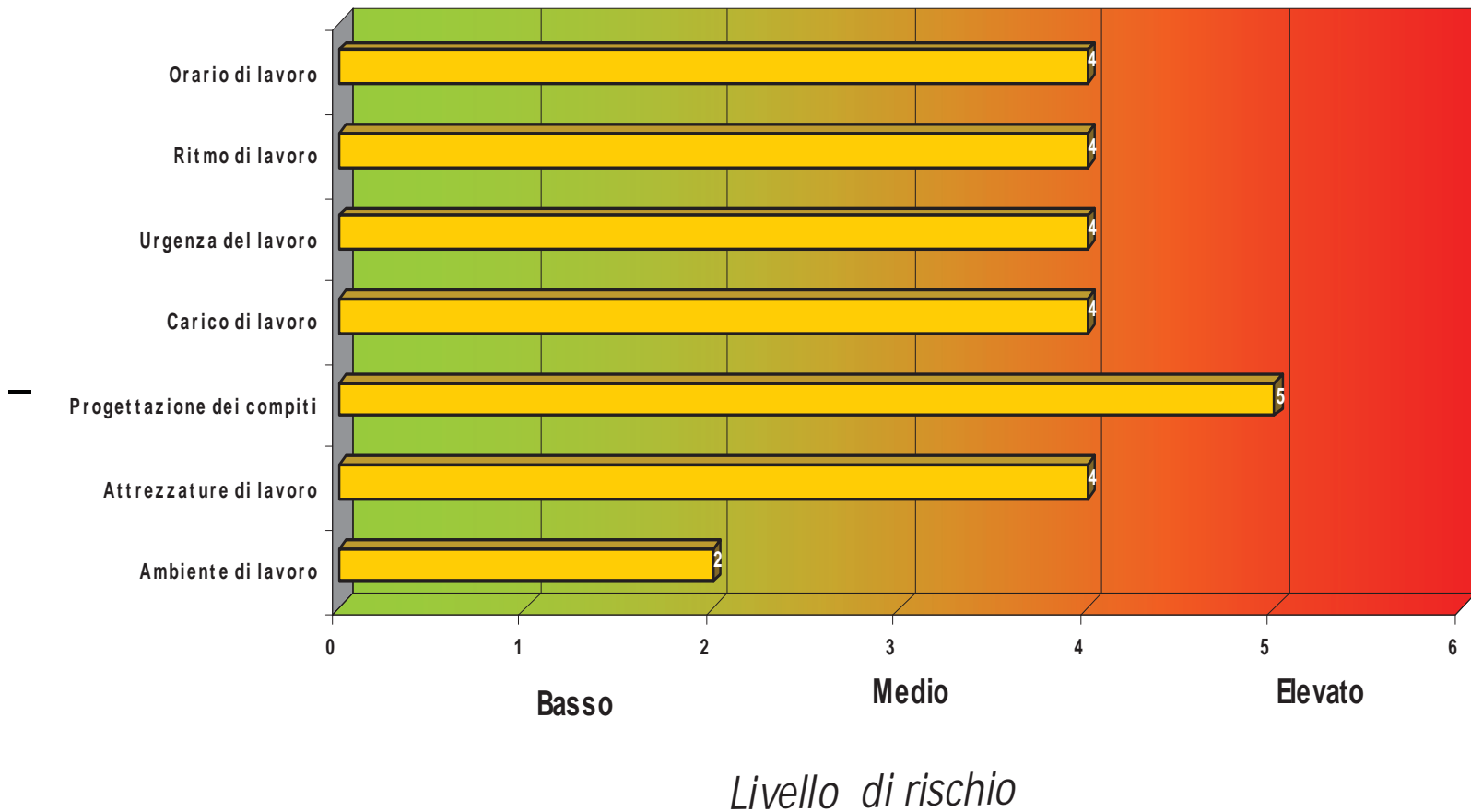
- I dati elaborati con QUERTI individuano tutti i potenziali fattori di rischio descritti nell'Accordo europeo e riportati nel Documento "Ricerca sullo stress lavoro correlato" edito dall'Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro.

LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

- I dati elaborati con QUERTI relativi a ciascun fattore di stress da lavoro sono riportati su una scala di valutazione del rischio articolata su sei valori (da 0 a 6), che sono a loro volta correlati a tre aree di rischio:
- **Area verde** (valori da 0 a 2): nessun rischio apprezzabile;
- **Area gialla** (valori da 2 a 4): presenza di fenomeni potenzialmente stressanti ma rischio ancora sotto controllo;
- **Area rossa** (valori da 4 a 6): presenza di rischio stress elevata e fuori controllo.

ESEMPIO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS

Situazione Rischio stress lavoro correlato - Contenuto del lavoro



IL RISCHIO STRESS NEL DOCUMENTO DI VdR

- I risultati elaborati con il metodo QUERTI sono descritti in una relazione da allegare al documento aziendale di Valutazione dei rischi (D.Lgs. 81/08 – art. 28).
- Nello documento andranno trascritti i valori di rischio individuati con riferimento ai singoli fattori potenzialmente stressanti identificati.