

---

# **STRESS LAVORO-CORRELATO**

---

Dr.ssa Emanuela De Amici  
Medico del Lavoro

---

# Normativa

**L'attuale quadro normativo di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, costituito da D.Lgs. 81/08 e successive modifiche ed integrazioni (D.Lgs. 106/09), ha specificamente individuato lo “stress lavoro-correlato” (art. 28, comma 1 bis) come uno dei rischi oggetto sia di valutazione, secondo i contenuti dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004, sia di una conseguente adeguata gestione dello stesso.**

---

# Normativa

- **Stress lavoro-correlato secondo l'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004, così come recepito dall'Accordo Interconfederale del 8 giugno 2008, è "condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o aspettative riposte in loro".** Quindi lo stress preso in esame è "quello causato da fattori propri del contesto e del contenuto del lavoro".
-

---

# Normativa

- Tra le novità introdotte dal D.Lgs. 81/08 un ruolo di primo piano assume la definizione, mutuata dall'**OMS** (Organizzazione Mondiale della Sanità), del concetto di “**salute**” intesa quale “**stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un’assenza di malattia o d’infermità**” (art. 2, comma 1, lettera o), premessa per la garanzia di una tutela dei lavoratori anche nei confronti dei rischi psicosociali.
-

---

# Normativa

- Contestualmente, con la definizione anche del concetto di **“sistema di promozione della salute e sicurezza”** come **“complesso dei soggetti istituzionali che concorrono, con la partecipazione delle parti sociali, alla realizzazione dei programmi di intervento finalizzati a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori”** (art. 2, comma 1, lettera p) viene introdotta una visione più ampia della prevenzione della salute e sicurezza sul lavoro.
-

---

# Normativa

- Nel complesso delle attività di prevenzione un ruolo di primo piano è assegnato allo studio dell'organizzazione del lavoro, concretizzato nell'art. 15, comma 1, lettera d **“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”**.
-

---

# Normativa

- Infine l'art. 32, comma 2 sottolinea che la **formazione del RSPP** (Responsabile Servizio Prevenzione Protezione) deve riguardare anche i rischi “di natura ergonomica e da stress lavoro-correlato”.
  - La valutazione dei rischi deve fare riferimento a “tutti i rischi per la sicurezza e salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari tra cui anche quelli correlati allo stress lavoro-correlato”.
-

---

# Normativa

La normativa ha demandato, inoltre, alla **Commissione Consultiva permanente per la salute e la sicurezza del lavoro** (art. 6 comma 8, lettera m-quater) il compito di “**elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato**”, successivamente emanate il 17/11/2010 sotto forma di un “*percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell’obbligo*” al quale dovranno attenersi tutti i datori di lavoro (DL) pubblici e privati.

---



---

# VALUTAZIONE STRESS

- La valutazione dello stress lavoro-correlato, come per tutti gli altri rischi lavorativi, è a carico del datore di lavoro che si avvale obbligatoriamente della collaborazione di RSPP e del Medico Competente (MC).
-

---

# VALUTAZIONE STRESS

- La valutazione avviene in due fasi. La prima obbligatoria (“**valutazione preliminare**”) tesa a rilevare “indicatori di rischio oggettivi e verificabili” che devono comprendere tre distinte famiglie di indicatori: 1) eventi sentinella: **indicatori aziendali** (che raccolgono tutti quegli elementi che possono far pensare che vi sia una situazione conclamata di stress lavoro-correlato), 2) **fattori di contenuto del lavoro** (ambiente lavorativo e caratteristiche dell’attività) e 3) **fattori di contesto del lavoro** (aspetti organizzativi, gestionali e rapporti interpersonali) che possono determinare lo stress.
-

---

# VALUTAZIONE STRESS

- E' una check list, strumento di valutazione, che deve essere compilato dal DL (in collaborazione con l'RSPP ed il MC, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori della sicurezza: RLS o RLST territoriale) in quanto fotografa la condizione dell'azienda rispetto alle tematiche relative ai rischi da stress lavoro-correlato.
  - Tali figure rappresentano il “**Gruppo Operativo di valutazione aziendale minimo**”.
-

---

# VALUTAZIONE STRESS

- Sulla base delle caratteristiche delle realtà aziendali, oggetto dell'indagine, la valutazione può essere unica, se si tratta di aziende piccole o poco complesse; riguardare gruppi omogenei di lavoratori che presentino lo stesso tipo di rischio o gruppi omogenei individuati in base alla mansione (ad es. impiegati, operai) o in considerazione di particolari rischi lavorativi (es. lavoro a turni, lavoro notturno...)
-

---

# VALUTAZIONE STRESS

- La valutazione deve riguardare tutti i lavoratori, compresi i dirigenti ed i preposti e tenere conto delle differenze di genere, età e provenienza; non approfondisce gli aspetti riconducibili al singolo, bensì ciò che attiene al gruppo di lavoratori relativamente agli aspetti organizzativi, gestionali e di relazione.
-

---

# VALUTAZIONE STRESS

- Quindi nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile sentire un campione rappresentativo di lavoratori; la modalità attraverso cui sentire i lavoratori è rimessa al DL “anche in relazione alla metodologia di valutazione adottata”. E’ proprio tale marcato coinvolgimento dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti che caratterizza e rende peculiare la valutazione del rischio stress lavoro-correlato rispetto a quella degli altri rischi che, al momento, si limita a prevedere solo una consultazione preliminare degli RLS.
-

---

# VALUTAZIONE STRESS

- La valutazione oggettiva (INDICATORI AZIENDALI – FATTORI DI CONTENUTO DEL LAVORO- FATTORI DI CONTESTO DEL LAVORO) deve riguardare i seguenti elementi (individuati in conformità all’Accordo Europeo):
  - **INDICI INFORTUNISTICI**
  - **ASSENZE PER MALATTIA**
  - **RICAMBIO DEL PERSONALE**
  - **PROCEDIMENTI E SANZIONI**
  - **SEGNALAZIONI DEL MEDICO COMPETENTE**
  - **FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA**
  - **RUOLO NELL’AMBITO DELL’ORGANIZZAZIONE**
  - **EVOLUZIONE E SVILUPPO DI CARRIERA**
  - **AUTONOMIA DECISIONALE E CONTROLLO**
  - **RAPPORTI INTERPERSONALI AL LAVORO**
  - **INTERFACCIA CASA-LAVORO**
  - **AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE**
  - **PIANIFICAZIONE DEI COMPITI**
  - **CARICHI, RITMI DI LAVORO**
  - **ORARIO DI LAVORO, TURNI**
-

---

# VALUTAZIONE STRESS

- La valutazione dello stress lavoro-correlato prevede la compilazione di una Check list che identifica la condizione di rischio BASSO – MEDIO – ALTO relativamente a:
    - **A – AREA INDICATORI AZIENDALI** (10 indicatori)
    - **B – AREA CONTENUTO DEL LAVORO** (4 aree di indicatori)
    - **C – AREA CONTESTO DEL LAVORO** (6 aree di indicatori)
-



# VALUTAZIONE STRESS

<b>INDICATORI AZIENDALI</b>	<b>CONTENUTO DEL LAVORO</b>	<b>CONTESTO DEL LAVORO</b>
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Indici infortunistici</li><li>2. Assenteismo</li><li>3. Assenza per malattia</li><li>4. Ferie non godute</li><li>5. Rotazione del personale</li><li>6. Cessazione rapporti di lavoro – turnover</li><li>7. Procedimenti / Sanzioni disciplinari</li><li>8. Richieste visite mediche straordinarie</li><li>9. Segnalazioni stress lavoro</li><li>10. Istanze giudiziarie</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro</li><li>2. Pianificazione dei compiti</li><li>3. Carico di lavoro - ritmo di lavoro</li><li>4. Orario di lavoro</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Funzione e cultura organizzativa</li><li>2. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione</li><li>3. Evoluzione della carriera</li><li>4. Autonomia decisionale - controllo del lavoro</li><li>5. Rapporti interpersonali sul lavoro</li><li>6. Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro</li></ol>

---

# VALUTAZIONE STRESS

- Ad ogni indicatore è associato un punteggio che concorre al punteggio complessivo dell'area.
  - I punteggi delle 3 aree vengono sommati (secondo le indicazioni) e consentono di identificare il proprio posizionamento nella **TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO**.
-

# VALUTAZIONE STRESS

DA	A	LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
0	17	<b>RISCHIO BASSO</b> 25%	<p>L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.</p> <p>Nel caso in cui la valutazione preliminare del rischio da stress lavoro-correlato identifichi un "rischio non rilevante", tale risultato va riportato nel DVR e si dovrà prevedere un "piano di monitoraggio", ad esempio anche attraverso un periodico controllo dell'andamento degli eventi sentinella.</p>
18	34	<b>RISCHIO MEDIO</b> 50%	<p>L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro- correlato: vanno adottate azioni correttive e successivamente va verificata l'efficacia degli interventi stessi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita.</p> <p>Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, si devono adottare adeguate azioni correttive (ad es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi), riferite in modo specifico agli indicatori di contenuto e/o di contesto che presentano i valori di rischio più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse "liste di controllo", l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci si passa alla valutazione approfondita.</p>
35	67	<b>RISCHIO ALTO</b> + di 50%	<p>L'analisi degli indicatori evidenzia una situazione di ALTO rischio stress lavoro-correlato tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate.</p> <p>Si adottano le azioni correttive corrispondenti alle criticità rilevate, successivamente va verificata l'efficacia degli interventi: in caso di inefficacia si procede alla fase di valutazione approfondita.</p> <p>Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO riferito ad un singola area, si devono adottare adeguate azioni correttive (ad es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi), riferite in modo specifico agli indicatori di contenuto e/o di contesto che presentano i valori di rischio stress più elevato.</p> <p>Si deve effettuare una valutazione della percezione dello stress dei lavoratori.</p> <p>Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse "liste di controllo", l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci si passa alla valutazione approfondita.</p>

---

# VALUTAZIONE STRESS

- Se da questa valutazione preliminare non emergono elementi di rischio, il DL dovrà solo inserire tale valutazione nel DVR e prevedere un piano di monitoraggio. Se invece risultano fattori di stress lavoro-correlato, si passa alla fase due: adozione di “opportuni interventi correttivi” e, se la situazione non migliora, alla “valutazione approfondita” che prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori (con la possibilità, per le aziende di maggiori dimensioni, del coinvolgimento di un “campione rappresentativo di lavoratori”) attraverso “questionari, focus group ed interviste semi-strutturate” (attraverso consulenza dello psicologo).
-

---

# VALUTAZIONE STRESS

- La pianificazione degli interventi deve tenere conto delle criticità emerse ai diversi livelli: organizzativo aziendale, di partizione o gruppo lavorativo omogeneo ed individuale che sono stati messi in luce dal processo di valutazione del rischio o segnalati dal medico competente durante la sorveglianza sanitaria. E' possibile anche una consulenza psicologica volta a sostenere strategie di coping o interventi a favore del benessere organizzativo, realizzabili anche attraverso una formazione specifica.
-

---

# VALUTAZIONE STRESS

- Il **coping** è un termine introdotto da Lazarus e Folkman (1984) come “l’insieme di sforzi comportamentali e cognitivi volti alla gestione di specifiche richieste esterne e/o interne valutate come situazioni che mettono alla prova o che in ogni caso eccedono le risorse di una persona”. Le strategie di coping sono le modalità che definiscono il processo di adattamento.
-

---

# VALUTAZIONE STRESS

- Il MC contribuisce non solo alla valutazione del rischio ma anche al monitoraggio circa l'efficacia degli eventuali interventi correttivi, valutando nel tempo e sui gruppi omogenei l'andamento degli indicatori di disagio psichico.
-

---

# VALUTAZIONE STRESS

- La valutazione dello stress lavoro-correlato non può che prevedere e valorizzare una focalizzazione sulla dimensione soggettiva relativa alla percezione che i lavoratori hanno circa elementi di contenuto e di contesto del lavoro presenti entro la realtà lavorativa. La possibilità di indagare il vissuto personale dei lavoratori entro il contesto aziendale si configura, perciò, come elemento imprescindibile per una rappresentazione ed una valutazione globale e completa degli elementi potenzialmente correlati allo stress lavorativo.
-



---

# VALUTAZIONE STRESS

- Solo nelle unità lavorative che occupano fino a 5 lavoratori, la procedura per la valutazione approfondita può essere più semplice, per esempio attraverso “riunioni” tra DL e lavoratori che garantiscono il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia.
-

---

# VALUTAZIONE STRESS

- Le indicazioni della Commissione Consultiva non riportano il termine di validità della valutazione del rischio, rimandando al D.Lg.s 81/08 art. 29 comma 3) **“La valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata, in occasione di modifiche del processo produttivo o dell’organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità”**. Si può ritenere corretta una nuova valutazione trascorsi due/tre anni dall’ultima effettuata.
-

---

# CAUSE DELLO STRESS

Possibili **CAUSE** dello stress:

- Turni di lavoro;
  - Lavoro notturno;
  - Pendolarismo;
  - Attività che preveda l'uso di autovetture e spostamenti frequenti;
  - Attività che preveda il contatto con i clienti;
  - Uso d'attrezzature complesse;
  - Necessita d'attenzione;
  - Attività in condizioni d'emergenza;
  - Attività presso impianti che espongono a rischi particolari;
  - Attività svolte da lavoratori precari;
  - Attività in luoghi affollati.....
-

---

# CAUSE DELLO STRESS

Situazioni organizzative **CRITICHE**:

- Troppo o troppo poco da fare;
- Estrema rigidità e/o ambiguità dei compiti;
- Assenza o esasperazione dei conflitti di ruolo;
- Responsabilità nulla o eccessiva, specialmente verso terzi;
- Ripetitività e monotonia nelle attività;
- Necessità di elevato livello di vigilanza;
- Elevato carico psicofisiologico (turni, rumore, sforzo fisico, pericolo, ecc.....).

La presenza di una o più di queste situazioni va considerata come manifestazione di una condizione di rischio che deve essere approfondita ed indagata nelle cause.

---

---

# CAUSE DELLO STRESS

Condizioni dell'ambiente lavorativo che possono essere percepite dal lavoratore come fonte di stress:

- **Caratteristiche della mansione:** orari di lavoro, routine, burocrazia, soddisfazione lavorativa, lavoro notturno o a turni, supporto da colleghi o superiori, responsabilità, prospettive di carriera, retribuzione, possibilità di crescita formativa, partecipazione al processo decisionale, lavoro straordinario, incentivi, livello di concentrazione o vigilanza, gratificazione.....;
-

---

# CAUSE DELLO STRESS

- **Caratteristiche dell'ambiente lavorativo:** microclima, condizioni ergonomiche, illuminazione, rumore, agenti tossici, agenti biologici, postazione lavorativa, struttura gerarchica aziendale, servizi per i lavoratori, programmi formativi, programmi assistenziali, di prevenzione, comunicazioni azienda-dipendenti;
  - **Caratteristiche dei cicli produttivi:** adeguatezza delle attrezzature, inerenza dei compiti con la mansione, carichi di lavoro, frequenza delle pause, possibilità di comunicazione, tempo di esecuzione dei compiti.
-

---

# CAUSE DELLO STRESS

- Il riscontro di alcune variabili indicatrici di una riduzione della produttività viene a volte utilizzato nella stima dell'esposizione allo stress. Esempi caratteristici riguardano: l'assenteismo, gli infortuni ripetuti ed il ritardo cronico, ma anche le pause prolungate e l'abitudine di ritardare il rientro al lavoro dopo vacanze o permessi.
  - Ancora sono considerati indicatori di stress il mancato rispetto dei tempi di consegna o l'incapacità di portare a termine i compiti assegnati, le richieste di trasferimento e l'eccessivo ricorso all'aiuto dei supervisori, gli errori frequenti e l'incapacità di collaborare o socializzare con i colleghi o i superiori.
-

---

# CAUSE DELLO STRESS

- Si alterano così i rapporti con i colleghi: non si riesce a collaborare, c'è mancanza di socializzazione e comunicazione, eccesso di competitività e rifiuto delle regole.
  - Lo stress, inoltre, non fa distinzioni gerarchiche: se da un lato gli impiegati manifestano un eccessivo bisogno dei supervisori o diventano ipercritici nei confronti dei superiori, dall'altro i manager vedono diminuire la loro capacità direttiva e non riescono a motivare i sottoposti.
-



---

# CAUSE DELLO STRESS

- Tuttavia lo stress fa differenze di genere: le malattie correlate a questo tipo di disagio colpiscono le donne con una percentuale doppia rispetto ai colleghi uomini. Lo rivela il primo “**Rapporto sullo stato di salute delle donne**” in Italia, prodotto dalla Commissione Salute delle donne del Ministero della Salute.
-

---

# EFFETTI DELLO STRESS

- Quando parliamo di stress, ci riferiamo ad una o più condizioni in cui l'organismo si trova esposto a “**stressors**”, cioè fattori interni e/o esterni che tendono ad alterarne l'**omeostasi** (*stato di equilibrio che deve mantenersi nel tempo, anche al variare delle condizioni esterne, attraverso dei precisi meccanismi autoregolatori*) dell'organismo stesso.
-

---

# EFFETTI DELLO STRESS

- A rappresentare la risposta dell'organismo ad eventi esterni ed interni, è l'attivazione delle ghiandole surrenali che in particolari circostanze aumentano la secrezione di ormoni quali **cortisolo** ed **adrenalina**, detti "*ormoni dello stress*". Ma questa condizione non è necessariamente controproducente, infatti lo stress, in alcune situazioni, risulta funzionale alla sopravvivenza di tutte le specie animali. *L'assenza dei meccanismi di stress sarebbe incompatibile con la vita*, per citare Selye (scienziato endocrinologo canadese).
-

---

# EFFETTI DELLO STRESS

- E' infatti dimostrato che l'individuo sottoposto ad un certo livello di stress, livello che non deve superare le capacità di farvi fronte, migliora le prestazioni dell'individuo. In pratica lo stress ha una componente fisiologica necessaria all'adattamento agli stressors, percepiti come continuamente mutevoli, che tende a mantenere integra la vita o stare all'erta in situazioni d'emergenza.
-

---

# EFFETTI DELLO STRESS

Esistono due tipologie di stress:

- **DISTRESS** (negativo): l'uomo vive in una condizione di minaccia per la propria vita ed ha la sensazione di non dominare l'ambiente, è in continua tensione;
  - **EUSTRESS** (positivo): incoraggia la crescita nella propria vita e dà la sensazione di dominare l'ambiente. E' una forma di energia utilizzata per poter più agevolmente raggiungere un obiettivo. Ad es. praticare un'attività sportiva, lavorare ad un progetto che appassiona, fare un viaggio...ecc
-

---

# EFFETTI DELLO STRESS

- Selye diceva: “**Non sono tanto pericolosi i fattori di stress nella vita di una persona, quanto il modo in cui si reagisce**”.
-

---

# EFFETTI DELLO STRESS

## **BASI NEUROANATOMICHE DELLO STRESS:**

- L'asse ipotalamo-ipofisi-surrene ed il sistema limbico rappresentano i due sistemi che nell'organismo svolgono un'azione di controllo della risposta agli stimoli.
-

---

# EFFETTI DELLO STRESS

## **SISTEMA LIMBICO**

- E' caratterizzato da un insieme di regioni del telencefalo e del diencefalo, strettamente implicate nell'origine e reazioni alle emozioni, come per esempio l'attacco e la difesa.
-



---

# EFFETTI DELLO STRESS

## **ASSE IPOTALAMO-IPOFISI-SURRENE**

- Una volta captato lo stimolo stressogeno, si assiste al coinvolgimento del sistema immunitario attraverso rilascio di alcune citochine, tra cui principalmente IL-1, IL-6, TNF.
-

---

# EFFETTI DELLO STRESS

- Queste a loro volta sollecitano le cellule neuroendocrine del nucleo paraventricolare dell'ipotalamo a produrre il CHR (ormone di rilascio della corticotropina) che entra nei capillari del circolo portale ipofisario e giunge alle cellule corticotrope dell'adenoipofisi, le quali secernono ACTH (ormone adrenocorticotropo) il cui organo bersaglio è la zona fascicolata della corticale del surrene, che viene stimolata a produrre una classe di ormoni steroidei: i glucocorticoidi di cui il cortisone rappresenta l'ormone principale.
-

---

# EFFETTI DELLO STRESS

- Dal cortisone deriva il pregnenolone, da esso il progesterone, l'idrossiprogesterone, il deossicortisolo ed infine il cortisolo che è appunto riconosciuto come "l'ormone dello stress". Il cortisolo, a livelli elevati, è associato a diverse condizioni patologiche: depressione, aumento di malattie cardiovascolari, aumento della concentrazione sanguigna di sodio, depressione del sistema immunitario.
-

---

# EFFETTI DELLO STRESS

L'ipotalamo controlla anche il **Sistema Nervoso Autonomo** che comprende SN **simpatico** (che eccita gli organi che innerva) e SN **parasimpatico** che opera in senso inibitorio (respiro e frequenza cardiaca più lenti, tensione muscolare che decresce e l'individuo prova la sensazione di calma e tranquillità). Il SN simpatico, in condizioni di stress, stimola la midollare del surrene che risponde con un'alta secrezione ("*miscela allarmante*") di catecolammine (adrenalina soprattutto e noradrenalina).

---

---

# EFFETTI DELLO STRESS

- Da ricerche effettuate risulta che situazioni di stress possono alterare il funzionamento del sistema immunitario. E' dimostrato infatti che elevati livelli di stress aumentano la suscettibilità alle infezioni, promuovono lo sviluppo di neoplasie, malattie infiammatorie ed autoimmuni ed il rilascio di alcune citochine infiammatorie.
-

---

# EFFETTI DELLO STRESS

- E' ampiamente dimostrato che lo stress lavoro-correlato è in grado di indurre, in vario grado, effetti negativi sulla salute e sul comportamento dei lavoratori e che questi effetti risentono notevolmente delle caratteristiche di età e di genere, con conseguenze che sono solitamente più rilevanti nel genere femminile e nelle fasce di età più elevate, oltre che delle differenze geo-culturali.
-

---

# EFFETTI DELLO STRESS

- Lo stress non è una malattia; come ampiamente dimostrato dalla letteratura scientifica internazionale un'esposizione prolungata ad esso può ridurre l'efficienza nel lavoro e può quindi dare origine a delle malattie, cioè una delle possibili risposte allo stress può essere “**maladattiva**” (può permettere l'insorgenza di un quadro patologico).
-

---

# EFFETTI DELLO STRESS

- Tuttavia la determinante di tale risposta risulta sempre essere la risposta soggettiva a tale criticità.
  - Alcuni individui dispongono di risorse personali che ne incrementano la “**resilienza**”, cioè la capacità propria di resistere agli stressors.
-



---

# EFFETTI DELLO STRESS

- Secondo l'OMS alti livelli di stress occupazionale sono correlati con un maggior rischio d'infortuni e di decessi.
  - Nel corso della vita ci confrontiamo con situazioni che richiedono un continuo sforzo di adattamento: alcune di esse sono obiettivamente difficili da gestire, altre meno complesse e dolorose. Anche le esperienze desiderabili, cioè positive possono essere potenziali fattori di stress poiché comportano un cambiamento.
-

---

# EFFETTI DELLO STRESS

- Le risposte dell'individuo allo stress negativo sono su più livelli: psicologico, comportamentale, ma soprattutto biologico.
  - Creano un terreno florido per la compromissione della qualità della vita in genere, perché lo stress negativo non conosce razze, ruoli, sesso, età ed è tanto più invasivo quanto più l'essere umano è vulnerabile.
-

---

# EFFETTI DELLO STRESS

FATTORI SOGGETTIVI vengono suddivisi in:

- Comportamentali: indecisione, insicurezza, irrequietezza, impulsività crescente, capacità ridotta di giudizio ed aumento degli errori, voglia di isolarsi, difficoltà nei rapporti interpersonali;
  - Sintomi psicologici: concentrazione ed attenzione ridotta, nervosismo, irritabilità, stato ansioso ed apprensivo, pessimismo e cattivo umore;
  - Sintomi fisici e psicosomatici: disturbi dell'alimentazione, disturbi gastroenterici, cardiocircolatori, respiratori, urogenitali, sessuali, locomotori, dermatologici e del sonno.
-

---

# EFFETTI DELLO STRESS

- **MOBBING:** ha origine anglosassone, indica un fenomeno di violenze morali e psicologiche che possono verificarsi nei luoghi di lavoro. Il verbo inglese “to mob” significa “assalire, aggredire” è usato per indicare, nel mondo animale, il comportamento di aggressione del branco nei confronti di un animale isolato.
-

---

# EFFETTI DELLO STRESS

- Per Herald Ege il mobbing è caratterizzato da **“una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente ed in costante progresso in cui una o più persone vengono fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e gravità. Il mobbizzato si trova nell’impossibilità di reagire adeguatamente a tali attacchi e a lungo andare, lamenta disturbi psicosomatici relazionali e dell’umore che possono portare a invalidità psicofisiche permanenti di vario genere e percentualizzazione”**.
-

---

# EFFETTI DELLO STRESS

## ATTORI DEL MOBBING:

- I **MOBBERS**: coloro che compiono le azioni vessatorie;
  - le **VITTIME** o **MOBBIZZATI**: coloro che subiscono i comportamenti persecutori;
  - Gli **SPETTATORI**: coloro che non sono direttamente coinvolti nel comportamento vessatorio ma il cui comportamento può influire sullo sviluppo del mobbing.
-

---

# EFFETTI DELLO STRESS

Il MOBBING può essere di diversi generi:

- **Ambientale o Orizzontale**: si scatena tra singole persone, più frequentemente tra capo e collaboratore, ma anche tra colleghi (presenza di stati d'animo e sentimenti quali ad es. invidia, astio, desiderio di apparire migliori del mobbizzato agli occhi dei superiori);
  - **Gerarchico o Verticale** (denominato **BOSSING** nella pubblica amministrazione): attuato intenzionalmente dall'impresa (consiste in violenze psicologiche messe in atto da un superiore ai danni della vittima). Tali azioni mirano ad escludere dall'azienda un lavoratore "scomodo" o sgradito costringendolo al licenziamento.
-

---

# EFFETTI DELLO STRESS

Tra le altre tipologie di mobbing si evidenziano:

- **MOBBING STRATEGICO:** si verifica quando il dipendente è oggetto di ripetuti soprusi da parte dei superiori in modo deliberato;
  - **MOBBING NON INTENZIONALE:** si verifica quando non è evidente la volontà di isolare o estromettere un lavoratore;
  - **MOBBING SESSUALE:** è rivolto alle donne lavoratrici che non accettano le attenzioni avanzate nei loro riguardi.
-



---

# EFFETTI DELLO STRESS

Lo **STRAINING**: “mettere sotto pressione”

- Gli **STRAINERS** sono rappresentati dal DL ed i superiori gerarchici.
  - Si tratta di isolamento sistematico e di cambiamento di mansioni, con il ricorso, in particolare, all’assegnazione a mansioni “prive di contenuto” o “irrilevanti”, al demansionamento, al confinamento in postazioni lavorative isolate od alla sottrazione degli strumenti di lavoro.
-

---

# EFFETTI DELLO STRESS

Patologie di possibile origine lavorativa secondo il **DSM-IV** (Manuale diagnostico e statistico dei disturbi mentali- 4° edizione del 1994) sono:

- **DISTURBO DI ADATTAMENTO:** sintomi depressivi con compromissione della funzionalità lavorativa, relazionale e sociale;
  - **DISTURBI ANSIOSI:** tensione e nervosismo con sintomi più o meno accentuati quali palpitazioni cardiache, tremore nausea, vertigini, cefalea, spasmi addominali e sudorazione fredda;
-

---

# EFFETTI DELLO STRESS

- **DISTURBO POST-TRAUMATICO DA STRESS:** insonnia, irritabilità, ansia, aggressività e tensione conseguente a specifici eventi traumatici;
  - **DISTURBO MISTO ANSIOSO-DEPRESSIVO:** facile affaticabilità, disturbi del sonno, riduzione di energia, eccessiva preoccupazione e pianto.
-

---

# EFFETTI DELLO STRESS

- Lo stress implica reazioni attitudinali e comportamentali che influiscono negativamente sull'efficienza lavorativa. Ciò assume un'importanza maggiore se consideriamo professioni con responsabilità nei confronti di terze persone (come ad es. le professioni sanitarie) che possono quindi subire le conseguenze di questo deficit.
-

---

# EFFETTI DELLO STRESS

- **BURN-OUT:** è un insieme di sintomi e segni clinici, è una progressiva perdita di idealismo, energia e scopi, in genere è vissuta da operatori sociali, professionali e non come risultato delle condizioni in cui lavorano.
  - La Sindrome da burn-out è l'esito patologico di un processo stressogeno che colpisce le persone che esercitano professioni d'aiuto (infermieri, medici, assistenti sociali, ecc....) ove la questione del burn-out, ovvero del "*bruciare*" le energie", è tale da rendere insopportabile quel lavoro dopo un certo numero di anni.
-

---

# EFFETTI DELLO STRESS

- Comporta esaurimento emotivo, ridotta realizzazione personale, frustrazione, insoddisfazione. Si accompagna spesso ad una Sd. depressiva.
  - L'aumento dei livelli di stress incrementa il burn-out, specialmente nella sua componente di esaurimento emozionale; questa correlazione è valida sia nel settore pubblico che nel privato.
-

---

# EFFETTI DELLO STRESS

- Questo processo scatena una catena di eventi che si traduce in una forte diminuzione della produttività: aumentano i dipendenti che lasciano il proprio posto di lavoro e quindi l'azienda, oltre a perdere importante capitale umano (i lavoratori esperti), è costretta ad affrontare ingenti spese per reclutare ed addestrare nuovi lavoratori; aumentando i soggetti con poca esperienza, sia assiste ad un incremento degli incidenti sul lavoro, si riduce la capacità produttiva aziendale e contemporaneamente aumentano sia il carico di lavoro che le responsabilità per i supervisori.
-

---

# EFFETTI DELLO STRESS

- Tuttavia è stato dimostrato che elevati livelli di soddisfazione lavorativa ed un maggiore attaccamento al posto di lavoro sono in grado di mediare gli effetti negativi indotti da stress e burn-out.
-



---

# EFFETTI DELLO STRESS

- **SINDROME DA CORRIDOIO:** incapacità di distinguere tra la sfera lavorativa e la sfera della vita privata. Nel contesto di vita contemporanea si sono annullati i filtri che gestivano le singolarità del quotidiano lavorativo e di quello privato: si è creato un “corridoio” tra gli stimoli propri dell’ambiente di lavoro e quelli della vita familiare o privata. Le tensioni lavorative vengono trasportate nella vita privata, non strutturata a compensarle, assumono carattere di cronicità e possono provocare rotture comunicative, incomprensioni, frustrazioni, solitudine ed aggressività.
-

---

# EFFETTI DELLO STRESS

- Gli psicologi da anni studiano questa sindrome sia dal punto di vista clinico (effetti sull'individuo) sia gli effetti sull'organizzazione e sul lavoro. In sostanza questo corridoio rappresenta quello spazio metafisico che unisce indissolubilmente gli ambienti “casa/lavoro” in un'unica soluzione e dunque consente di far passare da “una stanza ad un'altra” emozioni e pensieri.
-

---

# PREVENZIONE

- Quindi la risposta efficace a tutte queste problematiche risulta la prevenzione primaria, per impedire l'insorgenza di nuovi casi di patologie stress-correlate: ottimizzare gli ambienti e gli orari di lavoro, promuovere una cultura d'impresa che solleciti la dignità umana, attuare condizioni di lavoro trasparenti, favorire la partecipazione e la condivisione degli obiettivi, valorizzare le risorse umane attraverso programmi adeguati di formazione, progettare compiti lavorativi individuali, informare e formare sullo stress.
-

---

# PREVENZIONE

- Un'adeguata prevenzione favorirà, oltre che l'individuo, anche l'organizzazione in quanto a minor assenteismo, minor numero di infortuni e di errori, corrisponderà un miglioramento della qualità dei beni o servizi erogati e dell'immagine dell'azienda stessa.
-

---

# PREVENZIONE

- Possibili esempi di programmi preventivi in grado di ridurre i livelli di stress sono: il miglioramento della forma fisica, lo screening dell'ipertensione arteriosa, il controllo dell'abuso di alcol, farmaci e droghe, il controllo del fumo di sigaretta, la nutrizione e dietologia, i programmi specifici per le singole mansioni (ergonomia, lavori pericolosi, antinfortunistica, ecc...).
-

---

# Conclusioni

**Lo stress sembra essere un fenomeno destinato ad accompagnare la vita di ciascuno: come sosteneva Selye “la completa libertà dallo stress è morte. Contrariamente a quanto si pensa non abbiamo e, in realtà, non possiamo evitare lo stress, ma possiamo incontrarlo in modo efficace e trarne vantaggio imparando di più sui suoi meccanismi ed adottando la nostra filosofia dell’esistenza ad esso” (Selye 1974)**