

D.Lgs 81/08. e s.m.i D.Lgs 106/09

Stress.

Stress lavoro correlato.

Processo valutazione del rischio.

STRESS

S.G.A

Sindrome generale di adattamento

coinvolgimento

La risposta di adattamento coinvolge l'individuo negli aspetti:



- **PSICOLOGICI.**
- **FISIOLOGICI.**
- **CHIMICI.**
- **BIOLOGICI**
- **COGNITIVI**

STIMOLI

di natura

```
graph TD; A[di natura] --> B[Ambientale]; A --> C[Individuale]; B --> D[PSICOSOCIALE]; C --> D;
```

Ambientale

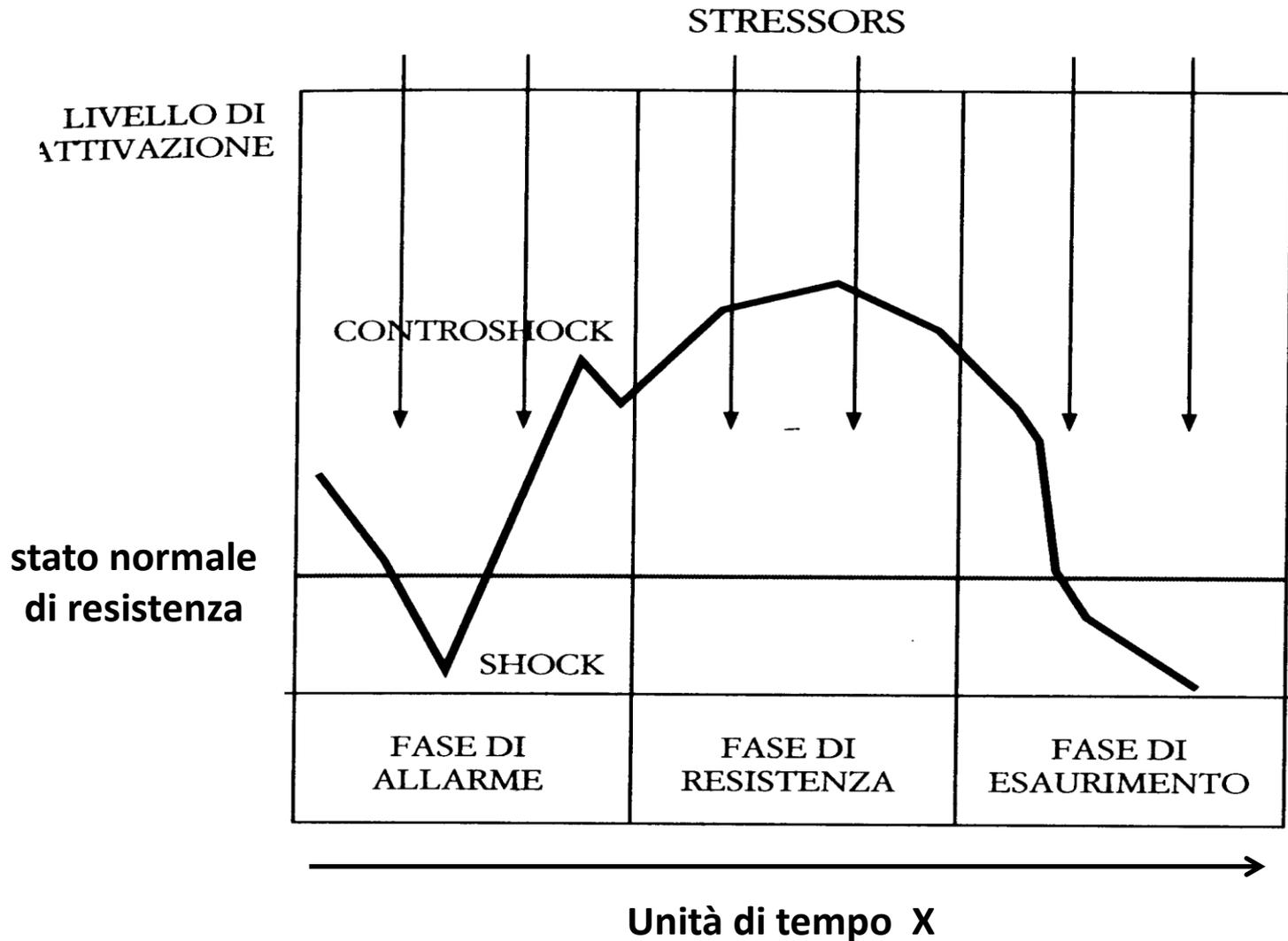
(fisici, chimici, biologici)

Individuale

(emotivi, cognitivi, fisici)

PSICOSOCIALE

La sindrome generale di adattamento e le sue fasi



C'è stress e... stress

EUSTRESS - stress positivo

DISTRESS - stress negativo

In particolare.....

...gli studi hanno messo in evidenza che la risposta degli individui a stimoli psicosociali è fortemente influenzata da parametri soggettivi di valutazione, è cioè diversa da individuo ad individuo

infatti.....

Maggiore è la pressione oggettiva dello stimolo o della situazione minore è il peso che riveste la differenza individuale.

Invece, di fronte a **stimoli psicosociali** la differenza tra individui è maggiore e le reazioni di stress tendono ad essere più specifiche e personalizzate

PERCEZIONE E VALUTAZIONE COGNITIVA

La **percezione**, come processo cognitivo,
determina individualmente:

ciò che è stressante,

ciò che **non** è stressante,

l'**entità** della reazione,

la **quantità** della reazione

PERCEZIONE E VALUTAZIONE COGNITIVA

PERCEZIONE:

Processo attraverso il quale, con l'aiuto dei 5 sensi, il soggetto capta, seleziona, elabora, organizza, segni, simboli, messaggi, informazioni con cui interpretare e valutare la realtà che lo circonda

PERCEZIONE E VALUTAZIONE COGNITIVA

L'intero processo percettivo e in particolare la fase dell'elaborazione dei dati sono influenzati da una molteplicità di fattori soggettivi che incidono pesantemente sulla valutazione della realtà

PERCEZIONE E VALUTAZIONE COGNITIVA

E allora...?

LA MAPPA **NON È** IL TERRITORIO



La rappresentazione della realtà che noi ci creiamo attraverso il processo percettivo, non sarà mai una fedele replica della stessa

ATTIVITÀ EMOZIONALE

*Il “**colore** “ che diamo allo stimolo valutato, è l’interruttore che fa partire le modificazioni interne che regolano l’entità e la strategia di risposta*

STRESS

Lo stress si manifesta quando le persone percepiscono uno squilibrio, un gap tra le richieste avanzate nei loro confronti e le risorse che ritengono di avere a disposizione per far fronte a tali richieste.

STRESS LAVORO-CORRELATO

Negli ultimi decenni lo studio dello **stress** si è sempre più concentrato in un'area importante dell'esperienza di vita del soggetto,

L'AREA DEL LAVORO

Essa occupa gran parte del tempo di ognuno di noi ed è fondamentale per lo sviluppo della personalità e per la realizzazione dei propri bisogni

STRESS LAVORO-CORRELATO

*La moderna legislazione,
a livello internazionale e nazionale
ha fornito indicazioni e direttive
su come agire e gestire
la condizione di stress
e su come individuare
i possibili rischi che la determinano.*

STRESS LAVORO-CORRELATO

ACCORDI E DECRETI LEGISLATIVI

- ✓ Accordo Europeo 08/10/2004
- ✓ Legge. 123 del 3 agosto del 2007
- ✓ D. Lgs. N. 81 del 09/04/2008 art. 28
- ✓ Accordo Interconfederale del 09/06/2008 in recepimento dell'Accordo Quadro Europeo sullo Stress Lavoro Correlato
- ✓ D. Lgs. N. 106 del 03/08/2009 - Disposizioni Integrative al D. Lgs. N. 81 del 09/04/2008

STRESS LAVORO-CORRELATO

In ambito lavorativo un moderno concetto di rischio non si limita più a considerare il pericolo derivante dall'eventuale danno per la salute fisica dei lavoratori ma si allarga a comprendere anche i nuovi rischi che incidono sul benessere psicofisico della persona

STRESS LAVORO-CORRELATO

I cosiddetti *rischi psicosociali*

“quegli aspetti di progettazione del lavoro e di organizzazione e gestione del lavoro, nonché i rispettivi contesti ambientali e sociali che potenzialmente possono arrecare danni fisici o psicologici”.

(Cox e Griffiths, 1995)

Rischi che possono avere una ricaduta negativa sulle persone in termini di incremento infortunistico che di disagio fino a sviluppare vere e proprie patologie

STRESS LAVORO-CORRELATO

Definizione di stress

“condizione accompagnata da sofferenze o disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali che scaturisce dalla sensazione individuale di non essere in grado di rispondere alle richieste o di non essere all'altezza delle aspettative”.

Art.3, comma 1, Accordo Europeo 08/10/2004

STRESS LAVORO-CORRELATO

Secondo l'Accordo Europeo, lo Stress Lavoro-Correlato

- ✓ Non è una malattia
- ✓ Non è attribuibile alle responsabilità dell'individuo
- ✓ Non concerne la violenza, le molestie e lo stress post-traumatico
- ✓ Non tutte le risposte di stress sul lavoro possono essere considerate come Stress Lavoro-Correlato

STRESS LAVORO-CORRELATO

Potenzialmente lo stress può riguardare

OGNI LUOGO DI LAVORO
ED OGNI LAVORATORE

e coinvolgere:

- ✓ **Indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda**
- ✓ **Indipendentemente dal settore di attività**
- ✓ **Indipendentemente dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro**

*Ciò non significa che tutti i luoghi di lavoro e tutti i lavoratori
ne siano necessariamente interessati*

STRESS LAVORO-CORRELATO

Negli Stati membri dell'Unione Europea lo stress è il 2° problema di salute legato all'attività lavorativa, infatti:

- ✓ Interessa 1 lavoratore su 4
- ✓ Gli viene attribuita una percentuale compresa tra il 50% e il 60% di tutte le giornate lavorative perse
- ✓ il numero di persone che soffrono di questa condizione è destinato ad aumentare
- ✓ Nel 2015 si stima che fossero a rischio circa 50 milioni di lavoratori dell'Unione Europea.
- ✓ Il costo sociale è elevatissimo.

STRESS E LAVORO CORRELATO

Nel contesto lavorativo le *conseguenze dello stress* si riflettono su 3 ambiti:

INDIVIDUALE	AZIENDALE	ECONOMICO
<i>Comportamentale</i>	<i>Aumento assenteismo</i>	<i>Aumento costi per possibili indennizzi (costi legali)</i>
	<i>Elevato turn over</i>	
<i>Psicologico</i>	<i>Errori ed infortuni</i>	<i>Spese mediche (costi sanitari)</i>
	<i>Riduzione della produttività</i>	
<i>Fisico</i>	<i>Aumento dei conflitti</i>	<i>Reclutamento e formazione di nuovo personale (costi gestionali)</i>
	<i>Frequenti lamentele</i>	
	<i>Problemi disciplinari</i>	

Valutazione del rischio Stress Lavoro-Correlato

ARTICOLO 28 D.Lgs 81/08

La valutazione dei rischi.....”deve riguardare tutti i rischi.....tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell’accordo europeo dell’8 ottobre 2004,.....”

Il percorso metodologico



Gruppo di Valutazione

Formazione Gruppo di Valutazione:

DDL (che ne ha la responsabilità) insieme a:

- MC
- RSPP
- RLS
- figure aziendali significative (direzione personale, contenzioso, strutture risultate critiche, ecc.)
- lavoratori esperti per competenza/anzianità
- eventuali consulenti esterni (psicologo/sociologo del lavoro, ecc.)

Obiettivo della valutazione dello SLC

-  La valutazione non deve prendere in considerazione i singoli lavoratori (non vuole individuare se e chi soffre di stress) ma gruppi omogenei di lavoratori.
-  Scopo della valutazione è indicare la presenza di fattori di rischio, non necessariamente il lavoratore esposto a quei fattori di rischio svilupperà disturbi correlati agli specifici fattori.
-  Compito di chi fa la valutazione dello SLC è di verificare se nella situazione sotto analisi sono presenti, o comunque vengano percepiti, quei fattori che secondo la letteratura scientifica, in parte indicati dalla Commissione consultiva, possono determinare situazioni stressogene (mancanza di benessere psico-fisico e integrità complessiva della persona). Non deve indagare se tra i lavoratori ci sono individui stressati.

Valutazione Stress Lavoro-Correlato

- **Valutazione preliminare (obbligatoria)**, di primo livello: oggettiva, quantitativa, numerica.
- **Valutazione approfondita (“eventuale”)**, di secondo livello: soggettiva, qualitativa.
(valutazione della **percezione soggettiva** dei lavoratori)

EVENTI SENTINELLA

- 1. INDICI INFORTUNISTICI**
- 2. ASSENTEISMO**
- 3. ASSENZA PER MALATTIA**
- 4. FERIE NON GODUTE**
- 5. ROTAZIONE DEL PERSONALE**
- 6. CESSAZIONE RAPPORTI DI LAVORO/TURNOVER**
- 7. PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI**
- 8. RICHIESTA VISITE MEDICHE STRAORDINARIE**
- 9. SEGNALAZIONI STRESS LAVORO**
- 10. ISTANZE GIUDIZIARIE**

FATTORI GESTIONALI STRESSOGENI

European Agency for Safety and Health at Work

INERENTI IL CONTESTO DI LAVORATIVO

CULTURA ORGANIZZATIVA	Scarsa comunicazione, bassi livelli di sostegno per la risoluzione di problemi e lo sviluppo personale, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi
RUOLO NELL'ORGANIZZAZIONE	Ambiguità e conflitto di ruolo, responsabilità di altre persone
SVILUPPO DI CARRIERA	Incertezza / blocco della carriera insufficienza / eccesso di promozioni, bassa retribuzione, insicurezza dell'impiego, scarso valore sociale attribuito al lavoro
AUTONOMIA DECISIONALE/CONTROLLO	Partecipazione ridotta al processo decisionale, carenza di controllo sul lavoro (il controllo, specie nella forma di partecipazione, rappresenta anche una questione organizzativa e contestuale di più ampio respiro)
RELAZIONI INTERPERSONALI SUL LAVORO	Isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitto interpersonale, mancanza di supporto sociale
INTERFACCIA FAMIGLIA/LAVORO	Richieste contrastanti tra casa e lavoro, scarso appoggio in ambito domestico, problemi di doppia carriera

FATTORI ORGANIZZATIVI STRESSOGENI

European Agency for Safety and Health at Work

INERENTI IL CONTENUTO DEL LAVORO

**AMBIENTE DI LAVORO E
ATTREZZATURE**

Condizioni fisiche di lavoro, problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture ed attrezzature di lavoro

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI

Monotonia, cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato o inutile, sottoutilizzazione, incertezza elevata

CARICO/RITMI DI LAVORO

Sovraccarico o sottocarico di lavoro, mancanza di controllo sul ritmo, alti livelli di pressione temporale

ORARIO DI LAVORO

Lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili, eccessivamente lunghi o che alterano i ritmi sociali.

Livello di rischio **BASSO**

L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possano determinare la presenza di stress correlato al lavoro .

In questo caso non è necessario procedere ulteriormente ma è sufficiente garantire un' attività di monitoraggio.

Ripetere la valutazione/aggiornamento del DVR, secondo quanto disposto dall'articolo 29 del D.Lgs 81/08 o, comunque ogni 2 anni.

Livello di rischio **MEDIO**

L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.

Per ogni condizione di rischio identificata si devono adottare mirate azioni di miglioramento. Se queste non determinano una riduzione del rischio entro un anno sarà necessario procedere al secondo livello (livello di approfondimento) con il coinvolgimento diretto dei lavoratori.

Ripetere la valutazione/aggiornamento del DVR, secondo quanto disposto dall'articolo 29 del D.Lgs 81/08 o, comunque ogni 2 anni.

Livello di rischio **ALTO**

Si rileva una condizione di alto rischio stress lavoro-correlato tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive urgenti.

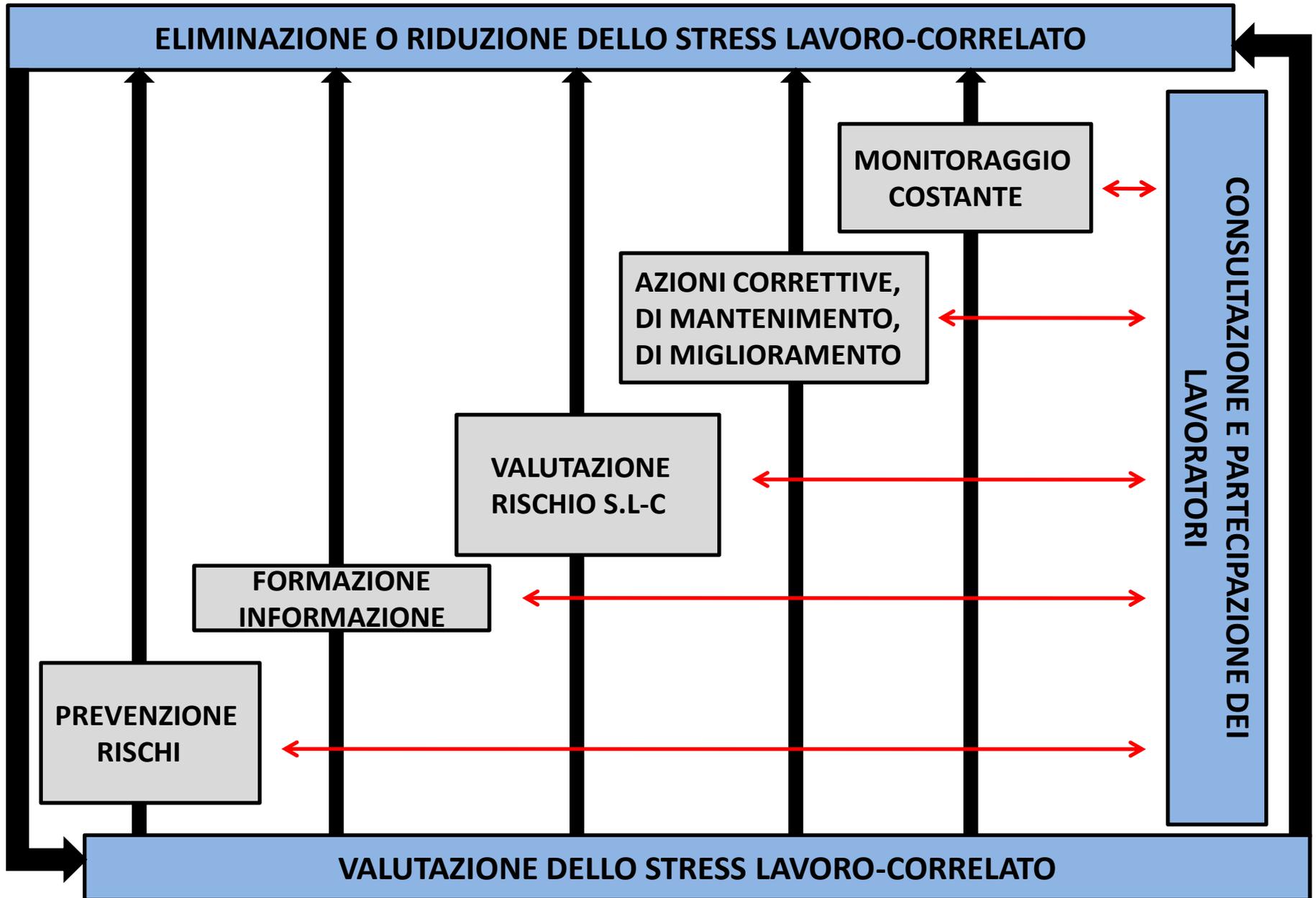
Si adottano le azioni correttive corrispondenti alle criticità rilevate. Se queste, alla verifica risultano inefficaci, si deve procedere al secondo livello (livello di approfondimento)

Ripetere la valutazione/aggiornamento del DVR, secondo quanto disposto dall'articolo 29 del D.Lgs 81/08 o, comunque ogni 2 anni.

Dimensioni organizzative chiave

-  **DOMANDA** i lavoratori sono in grado di soddisfare le richieste provenienti dal lavoro.
-  **CONTROLLO** i lavoratori hanno potere decisionale sul modo di svolgere il proprio lavoro.
-  **SUPPORTO** i lavoratori hanno informazioni e supporto adeguati da colleghi e superiori.
-  **RELAZIONI** i lavoratori non percepiscono di essere oggetto di comportamenti inaccettabili.
-  **RUOLO** i lavoratori comprendono il loro ruolo e le proprie responsabilità.
-  **CAMBIAMENTO** i lavoratori vengono coinvolti in occasioni di cambiamenti organizzativi.

Modello operativo per la gestione del rischio stress lavoro correlato



Punti di attacco al distress

Intervento sull'ambiente
o sulle cause esterne

AMBIENTE

AMBIENTE

PERSONA

Via cognitivista

**PERCEZIONE /
INTERPRETAZIONE**

Via psicologica

**RISPOSTA
EMOTIVA**

Via organicistica

**RISPOSTA
FISIOLOGICA**

Via comportamentista
o dell'apprendimento

COMPORAMENTO

