# Stress Lavoro Correlato

Beatrice Pastore

# Premessa

- Interessa **un lavoratore su quattro**
- Causa tra il 50% e il 60% di giornate lavorative perse.

# Premessa

Effetti negativi sull'azienda in termini di:

- impegno del lavoratore
- prestazione e produttività del personale
- incidenti causati da errore umano
- turnover del personale
- tassi di presenza
- soddisfazione per il lavoro
- potenziali implicazioni legali

# Accordo europeo dell'8 ottobre 2004

Accordo quadro comunitario sullo stress lavoro-correlato

(CES - sindacato Europeo; UNICE- "confindustria europea"; UEAPME - associazione europea artigianato e PMI; CEEP - associazione europea delle imprese partecipate dal pubblico)

# D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81

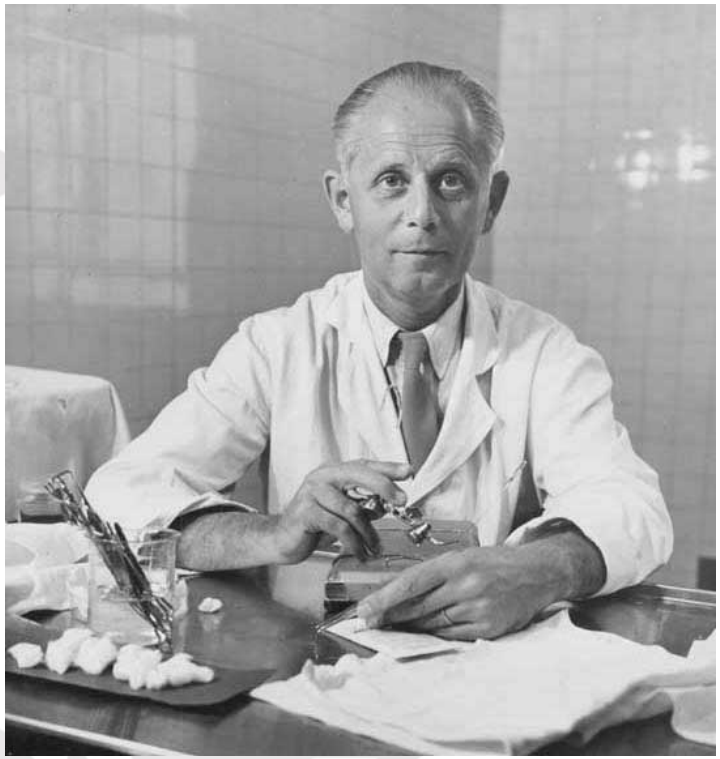
## TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

# Il concetto di salute

*D.Lgs. 81/08 (art. 2, comma 1, lettera o) :* ***concetto di "salute"*** *quale "stato di completo benessere fisico,* ***mentale e sociale****, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità"*

# Che cos'e' lo stress

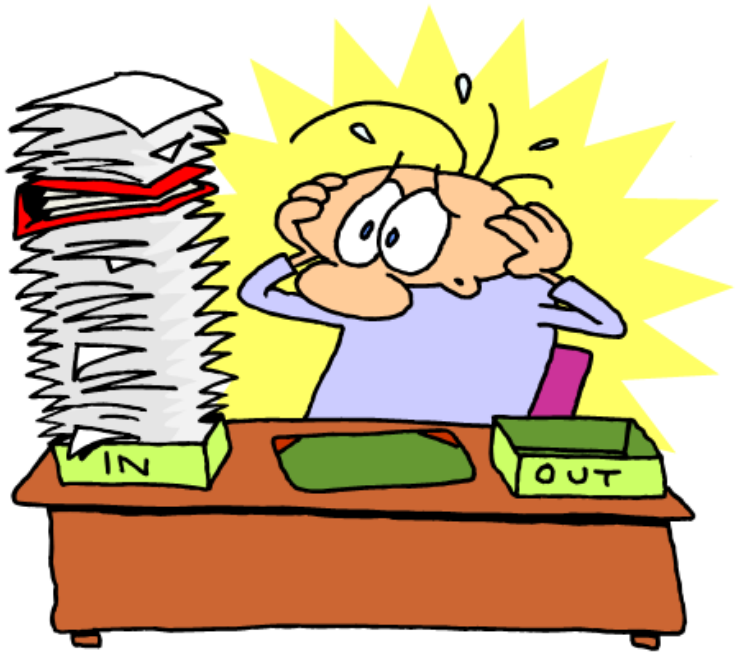
"***Stress is the nonspecific response of the body to any demand***. *A stressor is an agent that produces stress at any time. The general adaptation syndrome (GAS) represents the chronologic development of the response to stressors when their activation is prolonged. It consists of three phases: the alarm reaction, the stage of resistance, and the state of exhaustion".*



Hans Selye, "Forty Years of Stress Research,"1976

# Definizione di "stress da lavoro"

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 (Accordo europeo 2004)



# Stress positivo e negativo

- Stimolo positivo e motivante ➡ **EUSTRESS**
- Esposizione prolungata ad eccessive pressioni ➡ **DISTRESS**
- Persone diverse possono reagire in modo diverso a situazioni simili e una stessa persona può reagire in maniera diversa a situazioni simili.

# ***Sintomi stress lavoro correlato***

4 categorie:

1. Organizzativi
2. Comportamentali
3. Psicologici
4. Fisici / Psicosomatici

# 1. Sintomi Organizzativi

- Assenteismo
- Elevato turn over
- Bassa qualita' delle prestazioni
- Infortuni/malattie prefessionali
- Cambi mansione
- Problemi disciplinari

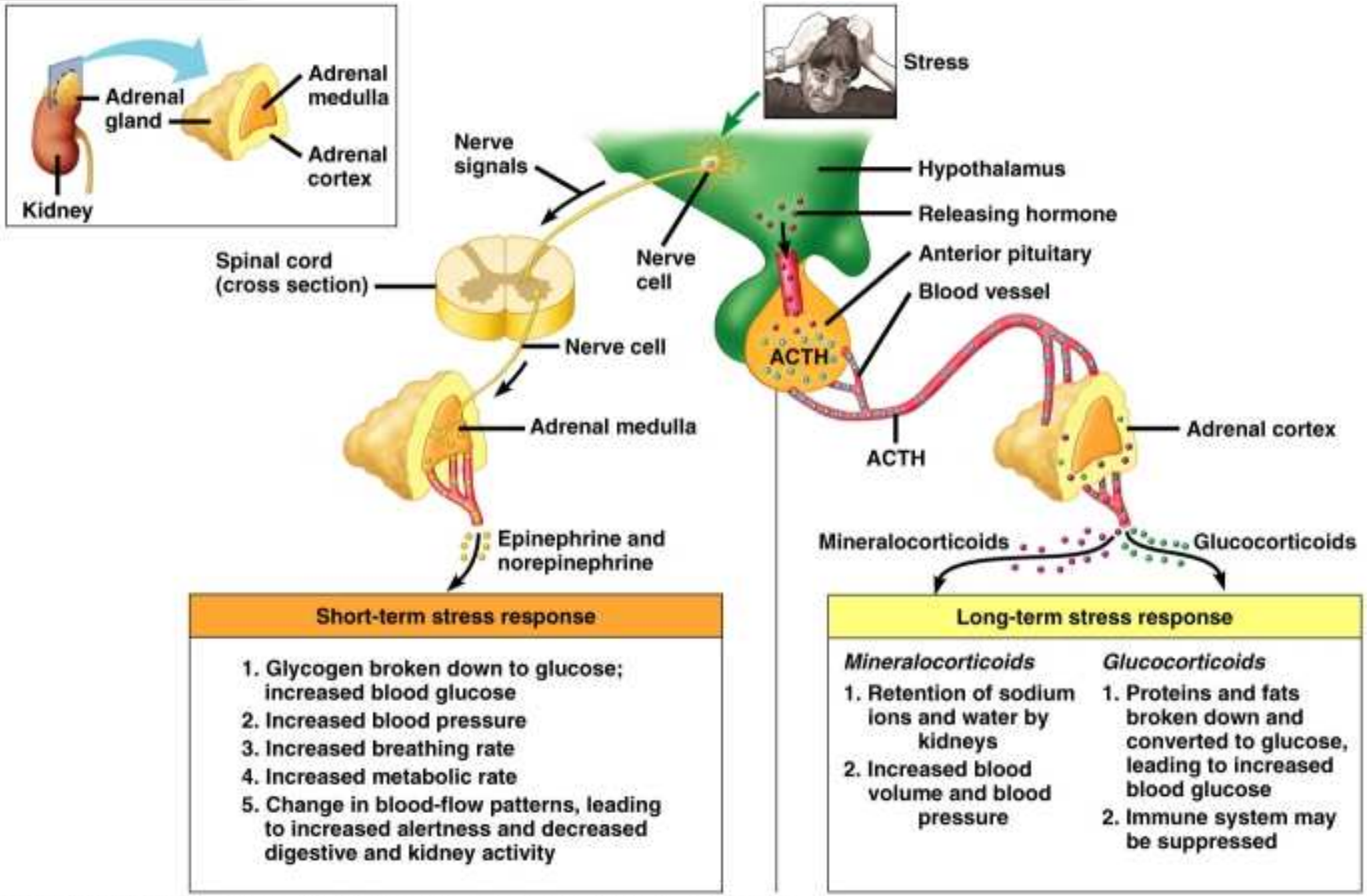
# 2. Sintomi comportamentali

- Indecisione e insicurezza
- Irrequietezza
- Impulsivita' crescente
- Diffidenza
- Capacita' di giudizio ridotta
- Impazienza e suscettibilita'
- Voglia di isolarsi e non frequentare gli altri
- Assunzione di alcool/sostanze calmanti o stimolanti
- Disturbi del comportamento alimentare

# 3. Sintomi Psicologici

- Concentrazione e attenzione ridotte
- Memoria diminuita
- Nervosismo, irritabilita'
- Ansia ed apprensione
- Crisi d'identita'
- Crisi depressive/autocommiserazione
- Autocritica esagerata
- Pessimismo

# 4. Sintomi fisici




Copyright © 2005 Pearson Education, Inc. Publishing as Pearson Benjamin Cummings. All rights reserved.

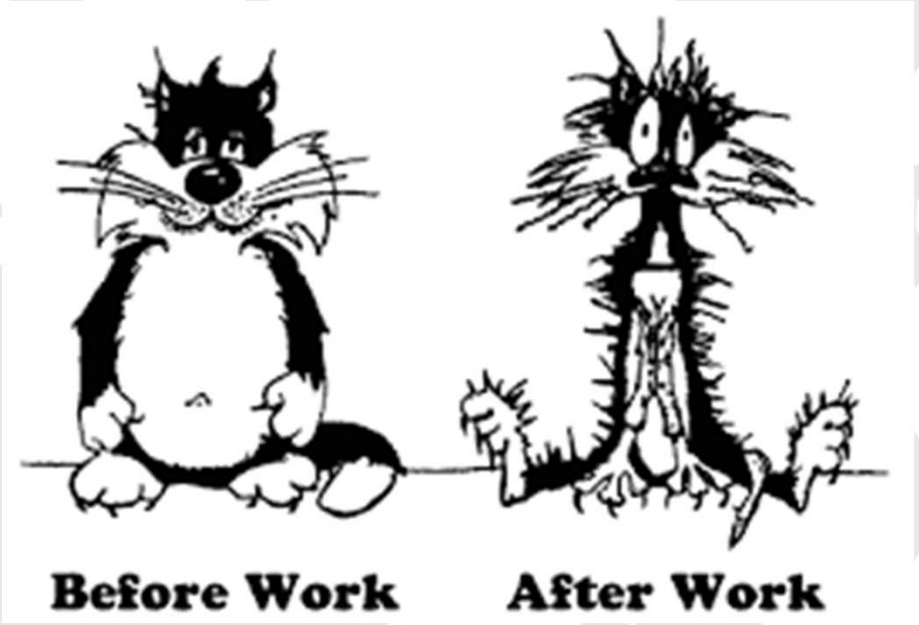
# 4. Sintomi fisici

**Disturbi e stati patologici correlabili a situazioni di stress**

| | |
|---|---|
| Disturbi dell'apparato cardiocircolatorio | ipertensione arteriosa, cardiopatia ischemica |
| Disturbi gastrointestinali | alterazioni della funzione intestinale, ulcera peptica, pirosi, colite |
| Disturbi dell'apparato riproduttivo | alterazioni del ritmo mestruale, amenorree |
| Disturbi della sfera sessuale | impotenza, calo del desiderio |
| Disturbi dell'apparato muscoloscheletrico | mialgie, dolori muscolo tensivi |
| Disturbi dermatologici | arrossamenti, prurito, sudorazione, dermatiti, orticaria, psoriasi |
| Disturbi del sonno | insonnia, incubi notturni, spossatezza al risveglio |
| Disturbi neurologici | Cefalee |
| Disturbi psicologici (sfera emotivo/affettiva e intellettiva) | ansia, depressione, attacchi di panico, irritabilità, apatia, crisi di pianto, disturbi della memoria, difficoltà di concentrazione |

# Sindrome del burnout

*Esito patologico, a componente prevalentemente psichica, di un processo stressogeno che colpisce le persone che esercitano professioni d'aiuto, qualora queste non rispondano in maniera adeguata ai carichi eccessivi di stress che il loro lavoro li porta ad assumere*



# Sindrome del burnout

Frank Gannon, EMBO reports 9, 1157 (2008) | doi:10.1038/embor.2008.210.

*"We all have those days when we are not at our best and our wits are less sharp when analysing data or reading manuscripts. Of course, feeling tired is a familiar experience for everybody who is working hard, but sometimes we enter a stale period that does not seem to end. And if we push too hard for too long, we might find ourselves becoming burnt out."*

# Fattori di rischio (european agency for safety and health at work – 2000)

| CATEGORIA | CONDIZIONI CHE DETERMINANO IL PERICOLO |
|---|---|
| *CONTESTO DI LAVORO* | |
| *cultura e funzione organizzativa* | scarsa comunicazione, bassi livelli di sostegno per la risoluzione dei problemi e la crescita personale, mancanza di definizione di obiettivi aziendali |
| *ruolo nell'organizzazione* | ambiguità del ruolo e conflitti di ruolo, responsabilità di persone |
| *sviluppo di carriera* | stagnazione e incertezza della carriera, promozione al di sopra e al di sotto, bassa retribuzione, precarietà del posto di lavoro, basso valore sociale del lavoro |
| *autonomia decisionale/controllo* | scarsa partecipazione al processo decisionale, mancanza di controllo sul lavoro (il controllo, particolarmente in forma di partecipazione, è anche un contesto e un più vasto problema aziendale) |
| *rapporti interpersonali sul lavoro* | isolamento sociale e fisico, rapporti scadenti con i superiori, conflitto interpersonale, mancanza di sostegno sociale |
| *interfaccia casa-lavoro* | esigenze conflittuali di lavoro e di casa, scarso sostegno a casa, problemi di doppia carriera |

# Fattori di rischio (european agency for safety and health at work – 2000)

| CATEGORIA | CONDIZIONI CHE DETERMINANO IL PERICOLO |
|---|---|
| *CONTENUTO DEL LAVORO* | |
| *ambiente di lavoro e attrezzatura di lavoro* | problemi riguardanti l'inaffidabilità, la disponibilità, l'idoneità e la manutenzione o riparazione di attrezzature e impianti |
| *progettazione dei compiti* | mancanza di varietà o cicli di lavoro brevi, lavoro frammentario o privo di significato, sottoutilizzo di abilità, alta incertezza |
| *carico di lavoro / ritmo di lavoro* | carico di lavoro eccessivo o scarso, mancanza di controllo sui ritmi, alti livelli di pressione temporale |
| *orario di lavoro* | lavoro a turni, orari di lavoro non flessibili, orari imprevedibili, orari lunghi e impossibili |

# Mobbing

Si realizza attuando una sorta di "terrorismo psicologico", ovvero una ***persecuzione sistematica*** *messa in atto da una o più persone allo scopo di danneggiare chi ne è vittima* ***fino alla perdita del lavoro****.*

# Valutazione dei rischi

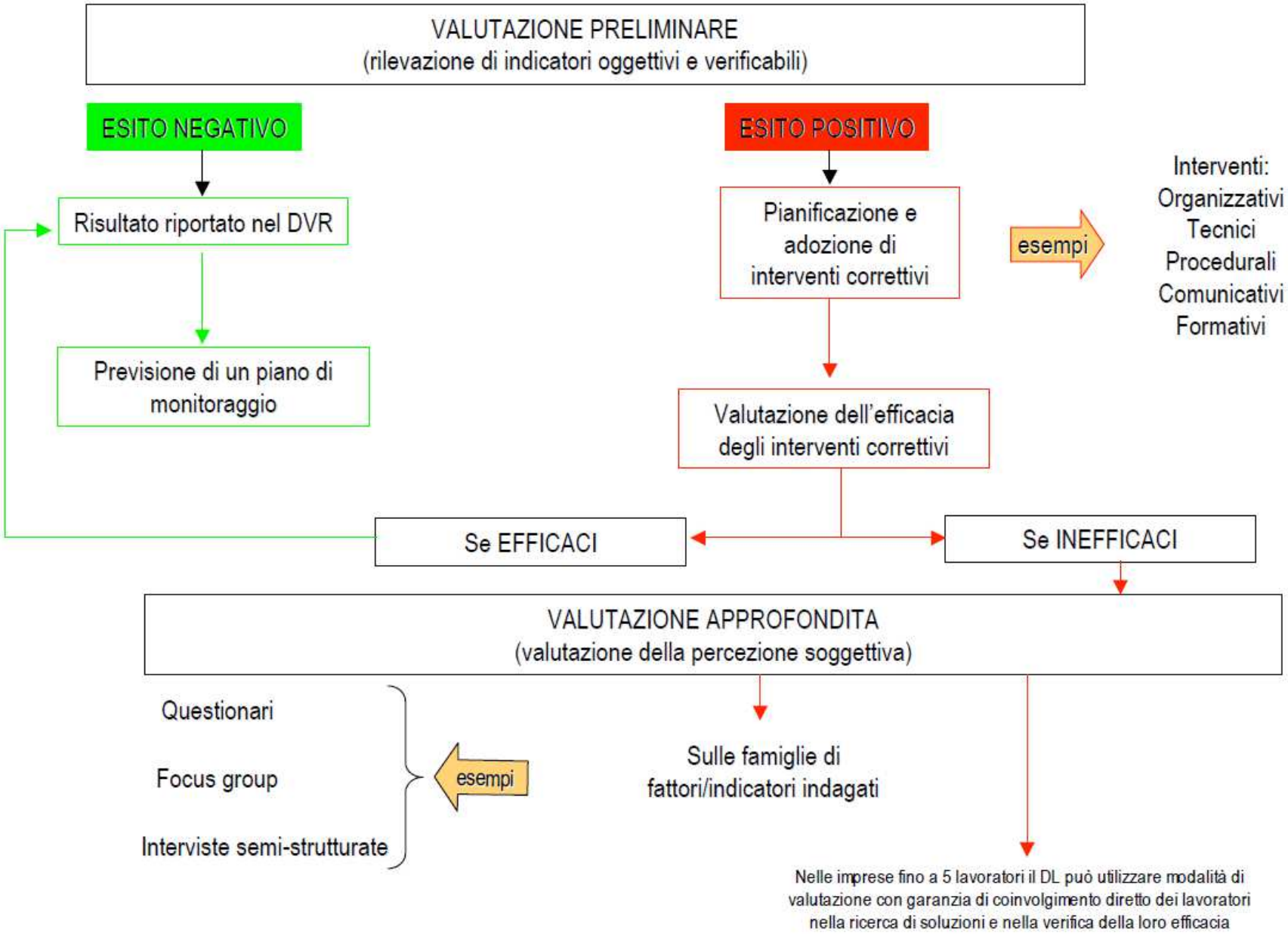
- D.Lgs. 81/08: la valutazione dei rischi deve fare riferimento a "*tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari tra cui* ***anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato****, secondo i contenuti dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004*" (art. 28, comma 1).
- Dal 31 dicembre 2010:obbligo di valutazione del **rischio** da stress lavoro-correlato.

# Valutazione dello stress lavoro-correlato

## Costruzione del gruppo di lavoro

- Analisi effettuata su gruppi omogenei di lavoratori che sono esposti a rischi della medesima tipologia.

# Valutazione dello stress lavoro-correlato



# Valutazione dello stress lavoro-correlato

- Analisi dei dati rilevati e definizione delle **misure di prevenzione e protezione**
- Il documento prodotto andra' ad **integrare** il **DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI**.
- Comunicazione e discussione dei risultati
- La mancata valutazione del rischio di stress lavoro-correlato comporta sanzioni.

# La situazione in SISSA

2012: valutazione del rischio di stress lavoro-correlato sul **personale amministrativo**.

**Indicatori** presi in esame:

1. **legati al funzionamento dell'impresa**: tempo di lavoro, movimenti del personale, attivita' dell'ente, cultura organizzativa, relazioni sociali, formazione-competenze-remunerazione, sviluppo professionale, organizzazione del lavoro.
2. **legati alla salute e sicurezza in ambiente di lavoro**: infortuni sul lavoro, sistema di gestione per la sicurezza, rischi lavorativi, attivita' del medico competente.

# La situazione in SISSA

**Situazione lavorativa buona**, con alcune criticita':

1) giorni di ferie non goduti, obiettivi aziendali non chiari, lavoratori poco coinvolti su cambiamenti di tipo organizzativo, difficolta' a pianificare le attivita' lavorative, presenza di interruzioni del compito indipendenti dalla volonta', variazioni impreviste del carico di lavoro.

2) mancanza di un sistema di gestione della sicurezza, superata successivamente con la riorganizzazione del Servizio di Prevenzione e Protezione.

# La situazione in SISSA

2014: valutazione del rischio di stress lavoro-correlato sul personale **tecnico e di ricerca.**

Sono stati individuati 9 gruppi omogenei:

- docenti e ricercatori per l'area sperimentale,
- docenti e ricercatori per l'area teorica;
- studenti del primo e secondo anno per l'area sperimentale,
- studenti del primo e secondo anno per l'area teorica,
- studenti del terzo e quarto anno per l'area sperimentale,
- studenti del terzo e quarto anno per l'area teorica,
- assegnasti e post doc per l'area sperimentale,
- assegnasti e post doc per l'area teorica,
- personale tecnico di laboratorio.

# Frequenza della valutazione dei rischi

- art. 29 c. 3 del D.Lgs. 81/08: *"La valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata,…in occasione di modifiche del processo produttivo o della 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…"*
- nuova valutazione **ogni due/tre anni**

# Come intrevenire (Accordo europeo 2004)

- Migliorare la comunicazione
- Sostegno adeguato
- Migliorare le condizioni di lavoro
- Formazione dei dirigenti e dei lavoratori
- Consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

# Direttiva 4 marzo 2011

## Linee guida sulle modalita' di funzionamento del **Comitati Unici di Garanzia** per le pari opportunita', la **valorizzazione del benessere di chi lavora** e contro le discriminazioni

L'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e la produttività passano necessariamente attraverso il miglioramento dell'organizzazione del lavoro. Un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, rappresenta, infatti, un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro.

# CUG

In SISSA:

**Comitato = C**

**Unico di = U**

**Garanzia = G**

Anna **Menini**, Marco **Cecco**, Beatrice **Pastore**, Matteo **Caorsi**.

mail a cug@sissa.it

# La consigliera di fiducia

Chiunque ritenga di aver subito atti o comportamenti lesivi della dignità della persona o che si trovi in uno stato di disagio psicologico sul lavoro puo' rivolgersi alla

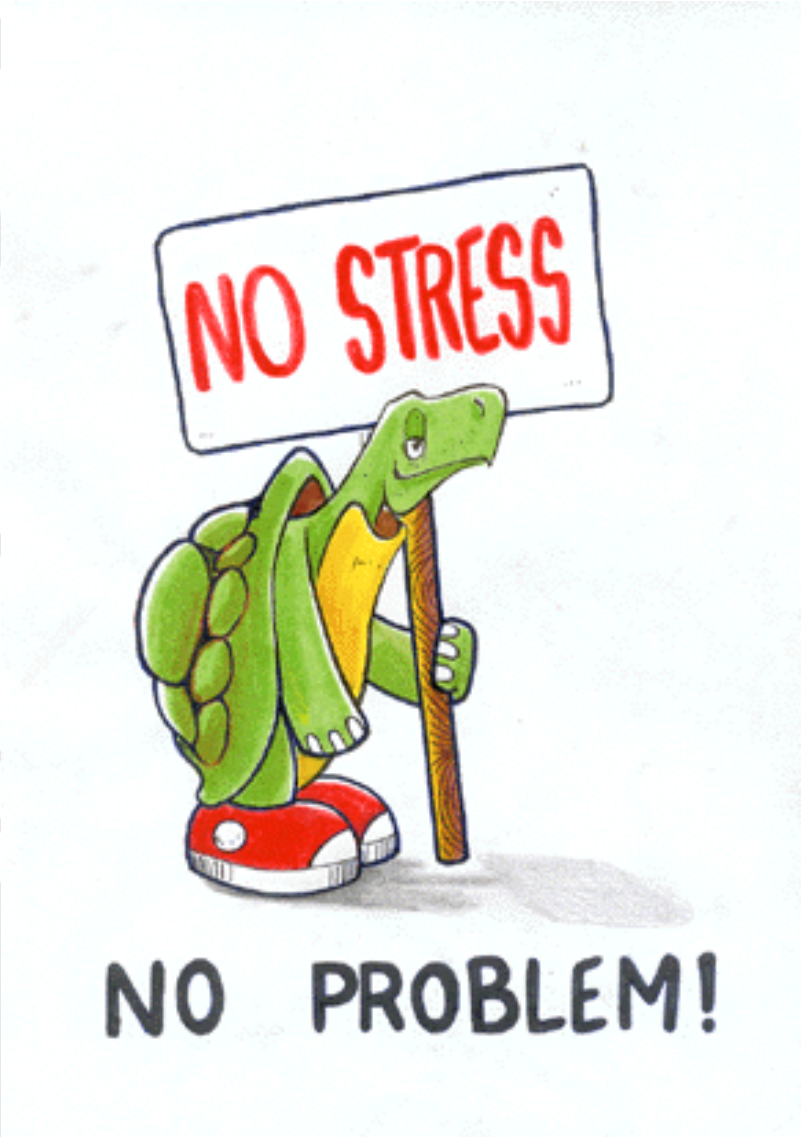
**CONSIGLIERA DI FIDUCIA**

Dott.ssa Giovanna Galifi

giovanna.galifi@gmail.com

# Conclusione

"L'assenza di stress significa morte, mentre la vita e' fatta da un equilibrio oscillante tra eustress (piacere) e distress (sofferenza)".

Hans Selye (1907–1982)

# Conclusione