Rischi stress lavoro-correlato

Dott.ssa Cardellicchio Carmela

Perché le persone colpite da problemi di stress sul luogo di lavoro sono sempre più numerose

- contratti di lavoro precari
- precarietà del lavoro
- aumento del carico di lavoro e del ritmo di lavoro

innovazioni apportate alla progettazione,

all'organizzazione e alla gestione del lavoro

- elevate pressioni emotive esercitate sui lavoratori
- violenza e molestie di natura psicologica
- scarso equilibrio tra lavoro e vita privata

Cos’è lo stress

- lo stress é “una condizione accompagnata da disturbi o disfunzioni fisiche, psichiche, psicologiche o sociali, ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro”.

- Lo stress non è una MALATTIA, ma una situazione di prolungata tensione può portare gravi danni personali e professionali.

Indicatori di stress nelle persone

- reazioni emotive (irritabilità, ansia, disturbi del
- sonno, depressione, ipocondria, alienazione,
- spossatezza, problemi relazionali con la famiglia)
- reazioni cognitive (difficoltà di concentrazione,
- perdita della memoria, scarsa propensione
- all'apprendimento di cose nuove, ridottacapacità decisionale)
- reazioni comportamentali (abuso di sostanze
- stupefacenti, alcol o tabacco, comportamento
- distruttivo)
- reazioni fisiologiche (problemi alla schiena,
- indebolimento del sistema immunitario, ulcere
- peptiche, disturbi cardiaci, ipertensione).

Indicatori di stress in azienda

- alto tasso di assenteismo
- frequente avvicendamento o turn over del personale
- elevata rotazione di turni e cambi mansione
- problemi disciplinari
- conflitti interpersonali (comprese molestie
- di natura psicologica)
- lamentele frequenti da parte dei lavoratori
- riduzione della produttività
- errori ed infortuni
- aumento di costi d’indennizzo o di spese mediche
- Eta’ avanzata

categorie a rischio

- Medici:responsabilità legali
- Infermieri:elevato rischio di burn-out
- Insegnanti: difficoltà a relazionarsi con giovani
- Poliziotti: rischio quotidiano di aggressioni
- Autotrasportatori: turni stressanti

Obblighi per le aziende

Le aziende hanno l'obbligo di tutelare la salute delle lavoratrici e dei lavoratori.

L'art.2 del D.Lgs.81 definisce la salute come stato di benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in uno stato di assenza di malattia o infermità.

Nella attività di valutazione il principale soggetto impegnato è il sistema di prevenzione aziendale: datore di lavoro, RSPP, medico competente, RLS, nonché lavoratrici e lavoratori.

Art.28 del D.Lgs.81/2008

Obbliga il datore di lavoro a valutare tutti i rischi,compresi quelli:

- collegati allo stress lavoro-correlato.
- riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza (richiamando il D.Lgs.151/2001).
- connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi, alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

- Per valutare il rischio da SLC il D.lgs 81/08 fa riferimento a due criteri:
- L’accordo europeo dell’8 ottobre 2004(comma 1)
- Indicazioni della commissione consultiva ex art.6(comma 1-bis)

Accordo europeo sullo stress sul lavoro (8 ottobre 2004)

E’ un accordo fra i sindacati europei e le organizzazioni dei datori di lavoro che definisce lo stress da lavoro-correlato come un malessere, una disfunzione fisica, psicologica o sociale conseguente al fatto che le *persone non si sentono all’altezza delle richieste e delle attese nei loro confronti*.

L’accordo europeo è stato recepito in Italia solo nel 2008 !

Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato

Il documento indica un percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell’obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato,emanata il 18 novembre 2010

- Dal 31 dicembre 2010 è ormai obbligatoria l’effettuazione della valutazione del rischio stress lavoro correlato (art. 28 comma 1 bis D.Lgs.81/08 ,

Linee guida

Valutazione per indicatori di stress

Metodologia

La valutazione si articola in due fasi.

Prima fase

Nella prima fase viene fatta una valutazione preliminare da un gruppo di lavoro (Responsabile risorse umane,MC, RSPP, RLS, figure esperte), che prende in esame gli elementi *oggettivi* e verificabili.

- ***Eventi sentinella***: indici infortunistici, assenze per malattia,assenze dal lavoro,ferie non godute ,rotazione del personale,% di trasferimenti richiesti dal personale,, procedimenti e sanzioni, lamentele formalizzate, istanze giudiziarie per licenziamento,molestie morali e sessuali.

- ***Fattori di contenuto di lavoro***: ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro, carichi e ritmi, orario, turni,.

- ***Fattori di contesto del lavoro***: ruolo, autonomia decisionale, conflitti interpersonali, comunicazione, conciliazione vita-lavoro.

Questa fase deve consentire di quantificare il rischio secondo una scala parametrica *basso/medio/alto.*

Seconda Fase

La valutazione è più approfondita, ma *non è detto che ci si arrivi. Infatti le indicazioni nazionali parlano di una seconda fase "eventuale".*

- E' effettuata su gruppi omogenei di lavoratori da parte delle figure interne MC, RSPP, RLS, figure esperte.
- Deve essere svolta quando dall'esame degli elementi oggettivi il rischio non risulta basso.
- Consiste essenzialmente nella valutazione della percezione *soggettiva* dei lavoratori rispetto ai livelli di stress lavoro correlato.

- Valutazione approfondita si basa sulla rilevazione della percezione soggettiva dei lavoratori,che aggregate per reparto contribuiscono ad identificare le condizioni legate al contesto e contenuto del lavoro su cui intervenire per eliminare,ridurre e gestire le condizioni di stress.
- Si somministrano questionari e tra i più adottati:
- JCQ Job Content questionnaire(Karasek)
- PSS Perceivid stress scale
- JSQ Jdo stress questionnaire(NIOSH)

Un caso sperimentale di due aziende del settore industriale

- Obiettivo:individuare le possibili cause del rischio stress lavoro correlato in aziende potenzialmente rischiose.
- In particolare la ricerca ha indagato la percezione soggettiva dello stress in 80 lavoratori.
- Ad ogni dipendente è stato somministrato un questionario
- (stress questionnaire):test finalizzato alla promozione del benessere e all'individuazione di aree che potrebbero essere percepite come stressanti da parte del personale dell'azienda.

- Le aree.
- Individuo:va inteso lo stress che ricade sulla persona,
- avere carichi di lavoro difficili da gestire,rapporti non positivi con i colleghi con i dirigenti,sentirsi poco autonomi e incapaci di far fronte alle pressioni proveniente dall’ ambiente lavorativo

- Compito
- Percezione dello stress in rapporto al compito da svolgere.
- Quando il compito è percepito come negativo il lavoratore non riesce ad influenzare la qualità delle prestazioni,diminuisce la capacità di dominare l’ansia ed il nervosismo,non riesce a mantenere la calma e sviluppa pensieri negativi.

- Contesto-fisico
- E’ la percezione della condizioni di lavoro che se poco confortevoli possono essere una fonte di stress elevato

- Contesto psicologico
- Implica la percezione di un ambiente negativo dove si possa difficilmente interagire con gli altri , lavorare in team senza essere oggetto di discriminazioni.

- Contesto socio-economico
- Implica la percezione di un ambiente socio-economico instabile e in difficoltà a causa di una crisi reale o potenziale,che spaventa il lavoratore fino a farli sentire anche a rischio di perdere il posto di lavoro.
- Parallelemente i lavoratori non si sentono sufficientemente competenti per cercare un nuovo posto di lavoro di pari qualifica e sviluppano emozioni ansiogene o negative

- Sono stati analizzati i dati ottenuti tramite il software SPSS(statistical package for social science),programma utilizzato per effettuare statistiche ed estrapolare grafici.
- I risultati ottenuti sono stati poi confrontati con il campione normativo dello stress questionnaire e confrontate le differenze più significative.

- Risultati ottenuti
- Le aree più critiche sono risultate il contesto socio economico e contesto fisico.
- Dai test somministrati si può affermare che esiste una critica presenza di stress.

- Interventi correttivi

- Formazione alla sicurezza a partire da un analisi del clima, del carico di lavoro mentale, degli atteggiamenti dei lavoratori in rapporto alla sicurezza ed ai mezzi di protezione.
- Interventi di promozione della salute mentale
- Sorveglianza sanitaria

DONNE E LAVORO

- la necessità di affrontare il tema della prevenzione nell’ ottica di genere nasce dal fatto che esistono uomini e donne sul lavoro
- Ancora oggi la sicurezza e salute sui luoghi di lavoro delle donne è scarsamente considerata.
- Il lavoro può essere fonte di stress e nella donna oltre ai fattori insiti nel lavoro,si dovrebbero prendere in considerazione i fattori di conciliazione

Conclusioni

In Italia si è scelto un percorso metodologico di livello minimo per l'attuazione dell'obbligo.

Punti critici.

1. Un primo punto critico è costituito dalla presunzione di poter valutare lo stress lavoro-correlato, nella maggior parte dei casi, prendendo in considerazione solo i cosiddetti dati oggettivi, senza parlare con i lavoratori.

2. Un secondo punto critico è quello di ritenere facoltativa (il termine usato nelle indicazioni della commissione consultiva è "*eventuale*") la rilevazione soggettiva dei lavoratori.

3. Un terzo punto critico è la mancanza di azioni comunicative/informative e di sensibilizzazione e coinvolgimento di dirigenti/lavoratori.

Stress. Un rischio da prevenire

- La letteratura scientifica segnala la crescita delle patologie derivanti dai rischi psico-sociali connessi all'organizzazione del lavoro (stress, burn out, mobbing, etc.).

- Lo stress è ritenuto la causa preponderante delle assenze da lavoro e viene associato a problemi di salute, quali patologie cardiovascolari, disturbi muscoscheletrici e traumi da sforzi ripetuti.

- Un lavoratore su quattro è interessato dal problema stress.
  Una percentuale compresa tra il 50 e il 60 per cento di tutte le giornate lavorative perse è dovuta allo stress. .

- Per poter fronteggiare lo stress deve nascere all’ interno dell’azienda

- La cultura della percezione del rischio

Grazie dell’attenzione