

Gestire il Rischio Invisibile: stress lavoro-correlato, conflitti e sicurezza di genere

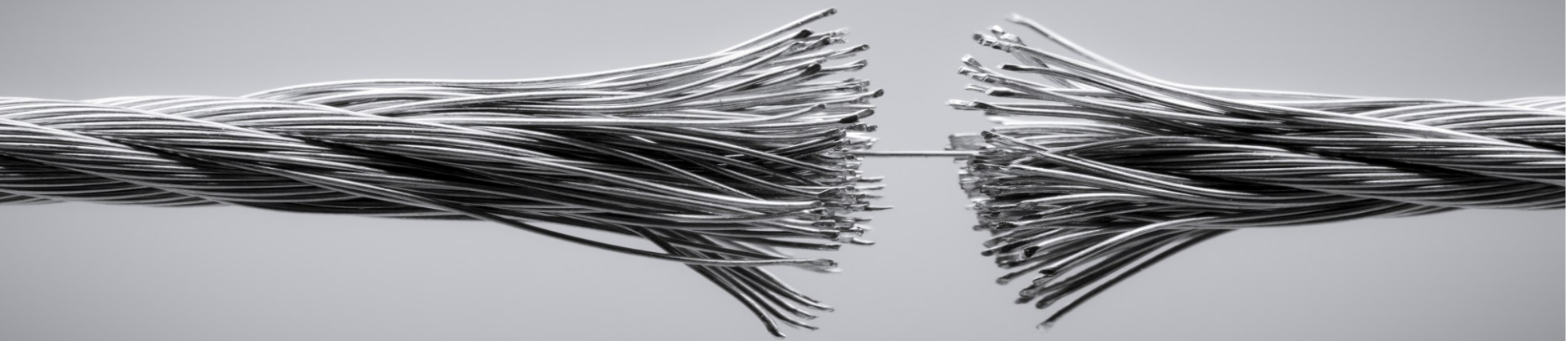
IL DANNO DELLO STRESS LAVORATIVO

Docente: Prof.ssa Dina Guglielmi

Dipartimento di Scienze dell'Educazione «G. M. Bertin»

Alma Mater Studiorum – Università di Bologna





Cos'è lo Stress??

Il termine Stress oggi

Assume prevalentemente un **significato negativo**, indicando un pericolo generico per la salute psicofisica

Ulteriore motivo di confusione: il termine stress viene **impiegato indifferentemente** in riferimento sia allo stimolo, sia alla risposta dell'individuo

Infine... parlare di stress oggi equivale spesso a parlare di **concetti familiari**: “ho mal di testa, deve essere lo stress”



Ma...

Meno frequentemente, ma più correttamente, lo stress viene considerato come una condizione di migliorare le capacità prestazionali della persona

Senza stress non si sopravvive

Lo stress è una normale risposta fisiologica agli eventi che la vita ci propone

Senza stress un atleta non sarebbe efficace, il lavoro sarebbe frustrante, un rapporto affettivo noioso



STRESS

termine inglese che significa tensione/sforzo
e deriva dal latino *strictus* (costretto)



Stress lavorativo: Normativa

- **2004.** L'UE firma un **accordo quadro sullo stress lavoro-correlato**, la cui valutazione e gestione diventa una priorità nelle politiche comunitarie per la salute e la sicurezza sul lavoro
- **2008. ddl 81, articolo 28, comma 1:** La valutazione dei rischi va effettuata tenendo conto dei rischi da stress lavoro-correlato
- **18/11/2010.** La “Commissione Consultiva per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro” approva le **linee guida per la valutazione** dei fattori di stress lavorativo



Stress lavorativo: Definizioni

"Condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale, ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentano in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro"

"L'individuo è assolutamente in grado di sostenere un'esposizione di breve durata alla tensione, che può essere considerata positiva, ma ha maggiori difficoltà a sostenere un'esposizione prolungata ad una pressione intensa. Inoltre, individui diversi possono reagire diversamente a situazioni simili e lo stesso individuo può reagire diversamente di fronte a situazioni simili in momenti diversi della propria vita"

(Accordo Europeo 08/2004, art. 3)



Quando è dannoso?

Condizioni in cui lo stress è dannoso:

- ⇒ Stimolazione troppo intensa
- ⇒ Stimolazione troppo prolungata
- ⇒ Mancanza di recupero tra una stimolazione e l'altra
- ⇒ Stimolazione di lieve entità, ma sotto soglia di consapevolezza (effetto accumulo)
- ⇒ Non è possibile sottrarsi alla stimolazione

Esiti dello stress

L'esperienza di stress si configura come **un persistente stato mentale negativo legato alla situazione lavorativa**

Tale stato determina conseguenze a 2 livelli:

INDIVIDUALE (disturbi digestivi e del sonno, difficoltà di concentrazione e di attenzione, apatia, scarsa motivazione, ecc.)

ORGANIZZATIVO (assenteismo, turnover, riduzione della qualità della performance individuale, di gruppo e organizzativa, ecc.)



Fattori di rischio psicosociale

Sono fattori legati in modo diretto all'organizzazione del lavoro ma anche alle relazioni tra persone nell'ambiente di Lavoro.

Relazione tra la persona
e il suo lavoro

Relazioni tra persone
nell'ambiente lavoro

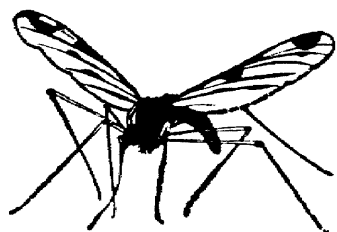
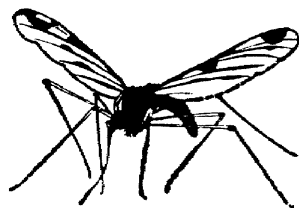
Fattori di rischio psicosociale

- **Fattori di contesto:** di lavoro di natura gestionale (i flussi comunicativi, il ruolo dell'organizzazione, il grado di partecipazione, l'interfaccia casa/lavoro, ecc);
- **Fattori di contenuto:** del lavoro di natura organizzativa : problematiche connesse con l'ambiente di lavoro, quali i rischi tradizionali, i rischi infortunistici, quelli fisici, chimici, con la pianificazione dei compiti, carichi e ritmi di lavoro, orario di lavoro, ecc.

Fattori di rischio psicosociale

CONTESTO LAVORATIVO	
CULTURA ORGANIZZATIVA	Scarsa comunicazione, basso livello 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/accesso 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
RELAZIONI INTERPERSONALI SUL LAVORO	Isolamento fisico e sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitto interpersonale, mancanza di supporto sociale
INTERFACCIA FAMIGLIA/LAVORO	Richiesta contrastanti tra casa e lavoro, scarso appoggio in ambito domestico, problemi di doppia carriera
CONTENUTI LAVORATIVO	
AMBIENTE DI LAVORO E ATTREZZATURE	Condizioni fisiche di lavoro, problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione e la riparazione di strutture ed attrezzature
PIANIFICAZIONE DEI COMPITI	Monotonia, cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato o inutile, sottoutilizzazione, incertezza elevata
CARICO/RITMI DI LAVORO	Sovraccarico/sottocarico di lavoro, mancanza di controllo sul ritmo, alti livelli di pressione temporale
ORARIO DI LAVORO	Lavoro a turni, orario di lavoro rigidi, imprevedibili, eccessivamente lunghi o che alterano i ritmi sociali

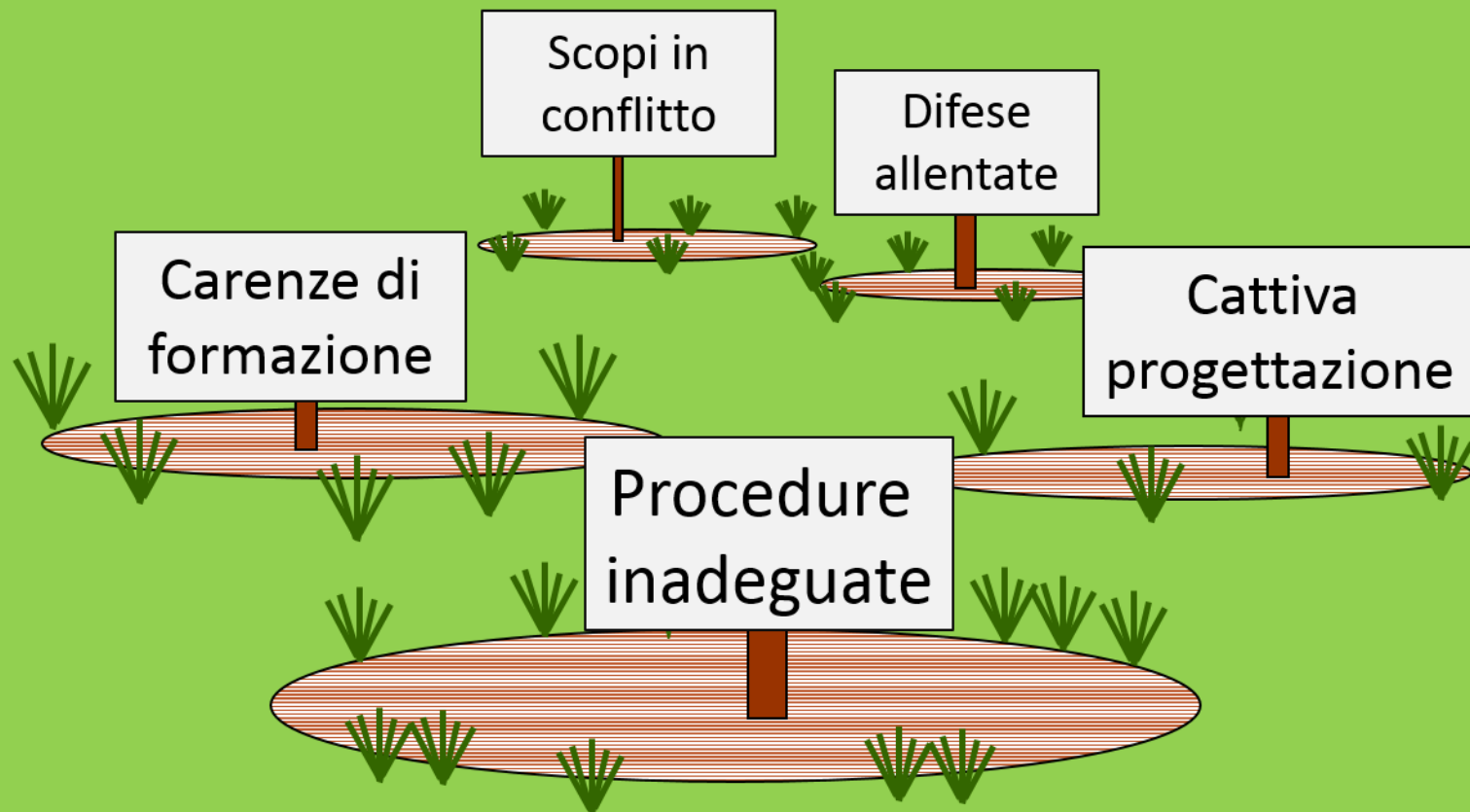
I rischi psicosociali sono come le zanzare...



... potete ucciderle una alla volta, ma
continueranno ad arrivare

(adattato da J. Reason)

I rischi psicosociali sono come le zanzare...



COS'È UN RISCHIO EMERGENTE

Un rischio emergente nel campo della *Salute e Sicurezza sul Lavoro* è dato da qualunque rischio che sia nuovo e crescente.

NUOVO **SIGNIFICA** CHE:

- ✓ il rischio prima non esisteva;
- ✓ un problema già noto da tempo viene ora considerato un rischio a causa delle nuove conoscenze scientifiche o della nuova percezione pubblica.

IL RISCHIO È **CRESCENTE** SE:

- ✓ Il numero di pericoli che determinano il rischio sta aumentando;
- ✓ la probabilità di esposizione sta aumentando;
- ✓ l'effetto del pericolo sulla salute dei lavoratori si sta aggravando.



IL PUNTO DI VISTA DELL'OSHA

L'EU-OSHA sta attuando una serie di progetti di previsione volti a valutare i possibili effetti di nuove tecnologie e nuove modalità lavorative, nonché dei cambiamenti sociali sulla salute e la sicurezza dei lavoratori.

Lavori verdi



Nanomateriali



TIC/digitalizzazione



IL PUNTO DI VISTA DELL'OSHA

Foresight on new and
emerging occupational safety
and health risks associated
with digitalisation by 2025

European Risk Observatory
Report



Gli esiti più probabili dell'incremento
della digitalizzazione individuati:

- maggiori rischi ergonomici causati dalle interazioni dell'uomo con il macchinari
- l'aumento del lavoro mobile e online.

TECNOLOGIE DIGITALI E NUOVI RISCHI PER LA SALUTE

Lo sviluppo della digitalizzazione, se non gestito o regolato, può avere un **impatto sulla salute dei lavoratori**, incidendo su:

- Percezione del carico di lavoro
- Percezione di sovraccarico informativo
- Mancanza di separazione tra vita privata e vita professionale



A QUESTO PROPOSITO SI PARLA DI **TECNOSTRESS**

Lo stress può produrre effetti diversi sulle persone

FISICI

Palpitazioni, nausea,
cefalea,
cervicalgia,
disturbi digestivi.

COGNITIVI

Difficoltà a concentrarsi,
ad apprendere,
a memorizzare,
a mantenere l'attenzione.

EMOTIVI

Ansia, depressione,
irritabilità, apatia,
disturbi del sonno,
attacchi di panico, senso di colpa,
sfiducia.

COMPORTAMENTALI

Uso/abuso di sostanze
(alcool, tabacco, caffè),
comportamenti lesivi,
comportamenti automatici.

Differenze individuali

*“La **valutazione cognitiva** è il modo in cui noi interpretiamo normalmente gli eventi, il modello che ci siamo costruiti del mondo. Si può vedere il bicchiere mezzo vuoto o mezzo pieno: il bicchiere rimane sempre lo stesso, ma quelli che ricaviamo sono due modelli del mondo completamente opposti. La valutazione cognitiva determina la risposta comportamentale, emozionale e fisiologica agli eventi. □ Un concetto chiave: le persone non sono stressate dagli eventi in sé, ma dal modo in cui li interpretano. Cioè alcuni tipi di valutazione cognitiva, alcuni modelli del mondo, ci rendono più vulnerabili allo stress”*



Differenze individuali

Ognuno di noi percepisce le cose in maniera diversa

Noi proviamo emozioni diverse, abbiamo reazioni fisiche, comportamentali e cognitive differenziate

Noi viviamo le situazioni potenzialmente stressanti in maniera diversa

Perché siamo diversi



Implicazioni per intervenire sui fattori di rischio e promuovere il benessere

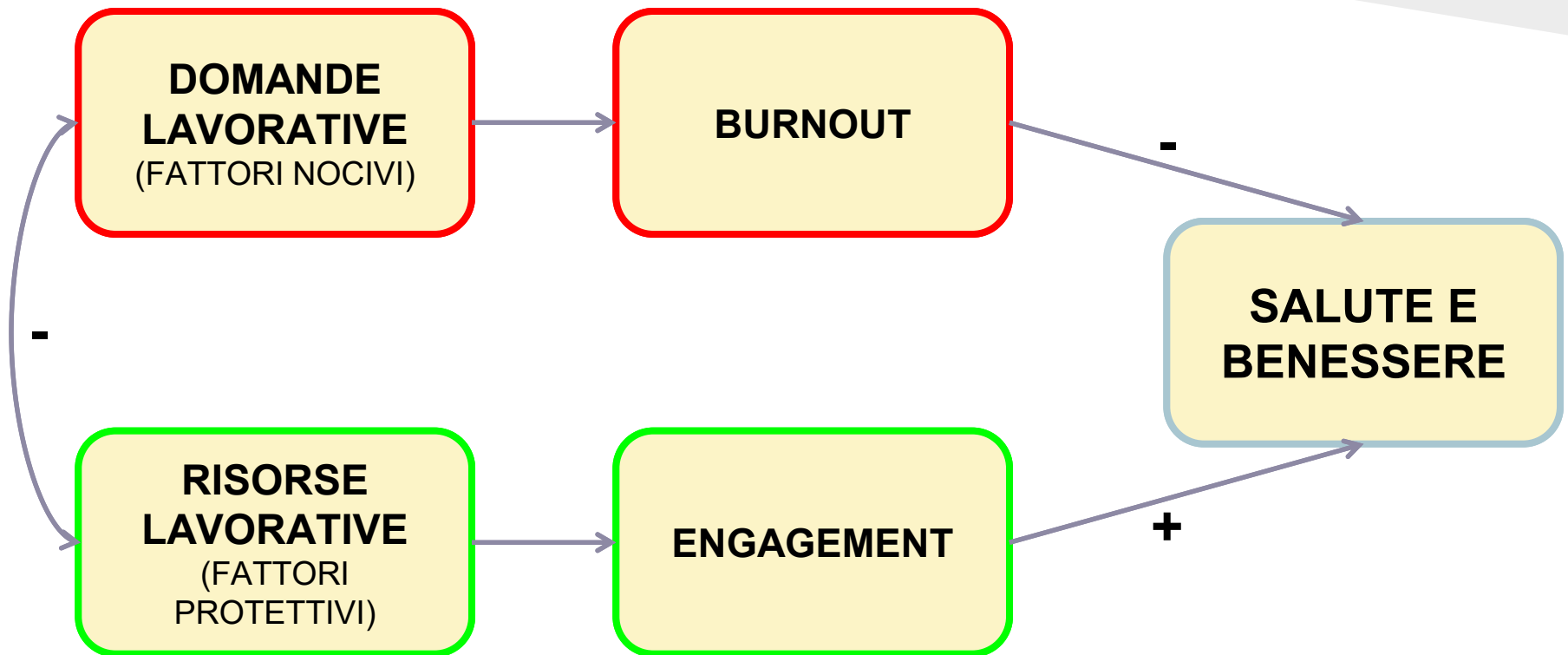
Si è posta grande attenzione sulle soluzioni centrate sull'individuo, seppure:

- ✓ La ricerca ha dimostrato il ruolo fondamentale dei fattori situazionali e individuali;
- ✓ Gli individui hanno poco controllo sugli stressor lavorativi.

Ma ciò si spiega col fatto che è più facile ed economico cambiare gli individui piuttosto che le organizzazioni

Il modello Domande-Risorse

(Bakker e Demerouti, 2007; Guglielmi, Simbula e Depolo, 2009)



Fattori organizzativi riletti alla luce del Modello Domande-Risorse

