



Corso di aggiornamento per RSPP MODULO B

Stress lavorativo e Rischi psicosociali

20 giugno 2013



Maria Bonadies



Programma

Ruolo del RSPP

Sistema di relazioni

Contesto storico - normativo

Salute sul lavoro

Stress sul lavoro

Fattori di rischio psicosociali



Iniziamo con qualche domanda...

**Perché mi
occupo di
sicurezza?**



Chi sono?

**Perché
sono qui
oggi?**



Ruolo del RSPP

È la «*persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali (...omissis...) designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di **prevenzione** e **protezione** dai rischi*»

(art. 32 D.Lgs. 81/08)



Prevenzione

insieme di azioni finalizzate ad impedire o ridurre il rischio, ossia la probabilità che si verifichino eventi non desiderati.

In ambito lavorativo « è il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno;»

(art. 2 D.Lgs. 81/08)





Protezione

insieme di azioni finalizzate ad impedire o ridurre il rischio, ossia la probabilità che si verificano eventi non desiderati.

In ambito lavorativo servono a ridurre le conseguenze di un incidente (incendio, allagamento, crollo, ecc.) nel momento in cui si verifica





Compiti di un RSPP

- individuare i fattori di rischio e le misure di sicurezza, ai fini della stesura del D.V.R. (documento di valutazione dei rischi), nel rispetto delle normative vigenti;
- elaborare le misure preventive;
- elaborare le procedure di sicurezza;
- proporre programmi di informazione e formazione del personale;
- partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza;
- fornire formazione e informazione ai lavoratori.

Nella cassetta degli attrezzi di un RSPP





Un buon RSPP

COMPETENZA TECNICA

- conoscenza tecnica
- Sicurezza sul lavoro
- tecniche di
Prevenzione nei luoghi
di lavoro
- Conoscenza del
contesto organizzativo

SAPER FARE

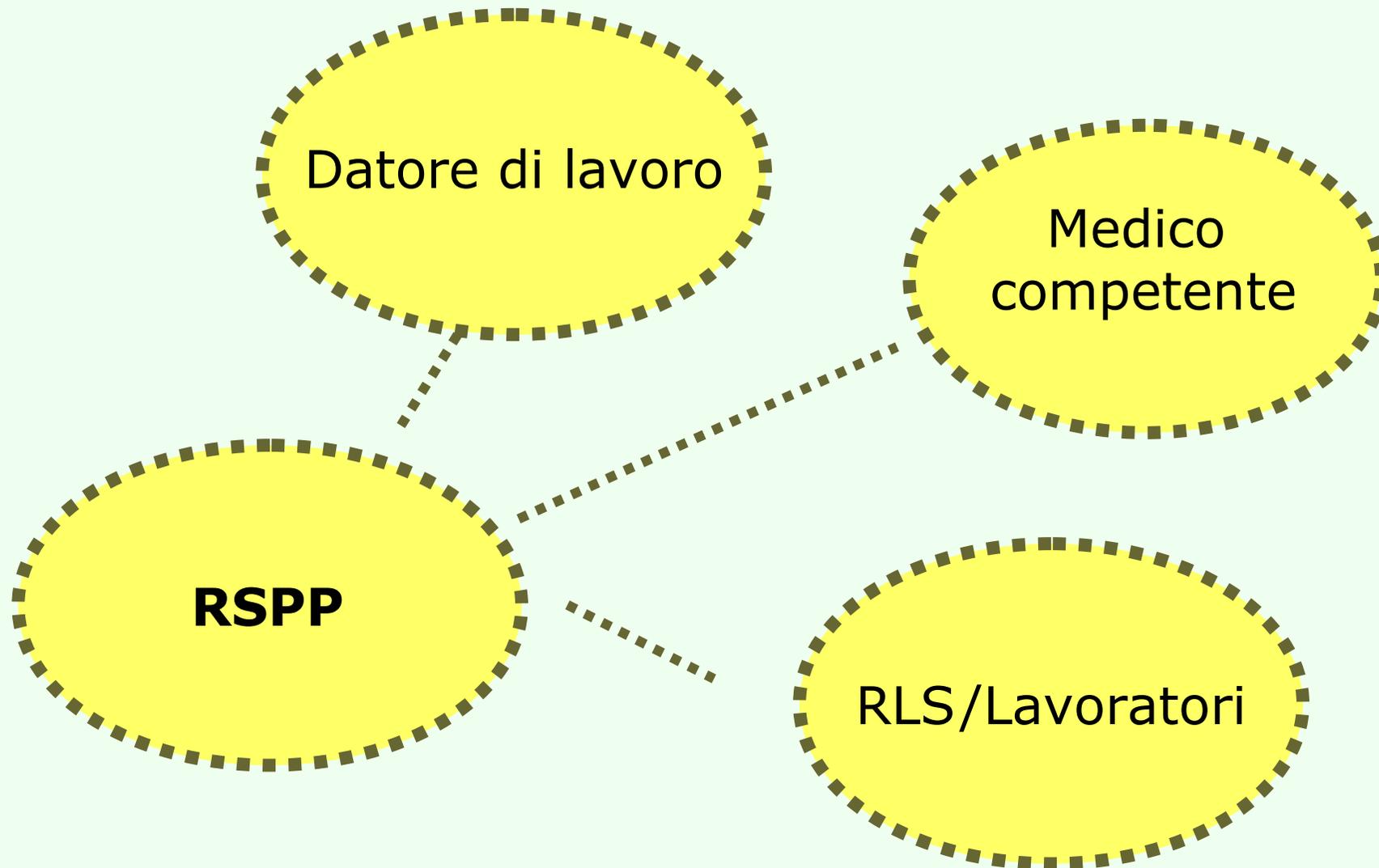
COMPETENZA COMUNICATIVO- RELAZIONALE

- competenza relazionale
- comunicazione efficace
- ruolo informativo e
formativo
- promotore delle risorse
del contesto organizzativo

SAPER ESSERE



Il sistema di relazione





CONTESTO STORICO - NORMATIVO



Novità introdotte dal D.lgs. 626/94

1. **obbligo della valutazione del rischio** da parte del datore di lavoro;
2. introduzione di un Servizio di Prevenzione e Protezione (**RSPP**) e di un Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (**RLS**)
3. Valutazione del rischio come **processo di individuazione dei pericoli** e successivamente di tutte le misure di prevenzione e protezione volte a ridurre al minimo sostenibile le probabilità (quindi il rischio) e il danno conseguente a potenziali infortuni e malattie professionali
4. datore di lavoro partecipa e responsabile di un processo di **miglioramento delle condizioni di sicurezza nei luoghi di lavoro** attraverso una periodica valutazione dei rischi "documento di valutazione dei rischi"
5. sull'obbligo del datore di lavoro di **informare per prevenire** e quindi ridurre al minimo i rischi
6. **coinvolgere tutti i soggetti del processo produttivo** nel coordinamento della prevenzione



Novità introdotte dal D.Lgs. 81/2008

1. datore di lavoro partecipe e responsabile di un processo di **tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro**
2. Individua lo **stress lavoro correlato** come uno dei rischi oggetto sia di valutazione (Accordo Europeo ottobre 2004) sia da una conseguente adeguata gestione dello stesso
3. **Commissione Consultiva permanente** per la salute e la sicurezza del lavoro ha il compito di elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione rischio stress correlato



D.Lgs 81/2008 e D.lgs 106/2009

STRESS LAVORO CORRELATO

si riferisce a differenti aspetti della salute delle persone (patologie fisiche, ma anche disagi di tipo psicologico, mentale e sociale), possibili conseguenze dell'esposizione protratta nel tempo a fattori di tipo lavorativo ed organizzativo, la maggior parte dei quali riconducibili ai cosiddetti rischi di tipo psicosociale (o trasversali, o organizzativi).



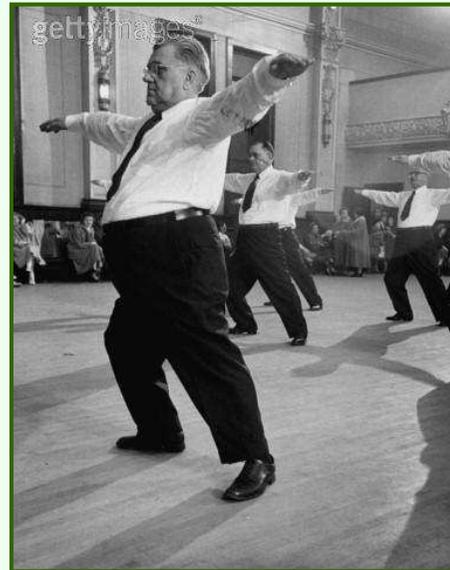
La salute organizzativa



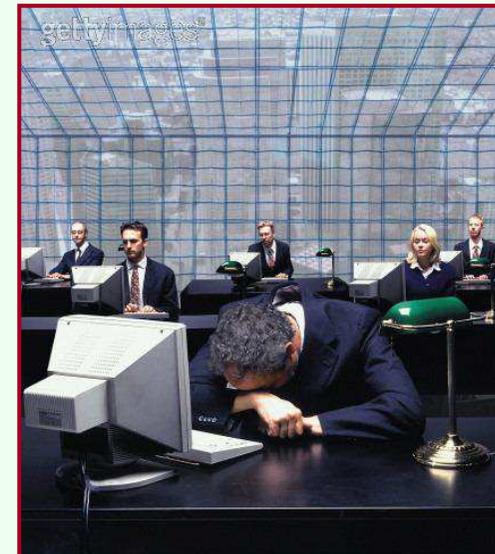
Le concezioni della salute sul lavoro



LA SALUTE COME RICERCA DELLA SICUREZZA



LA SALUTE COME RICERCA DEL BENESSERE PSICOFISICO



IL MODELLO PREVALENTE: LO STRESS LAVORATIVO:

Inizio secolo scorso

Anni '60-'70

Anni '70-'80
Maria Bonadies

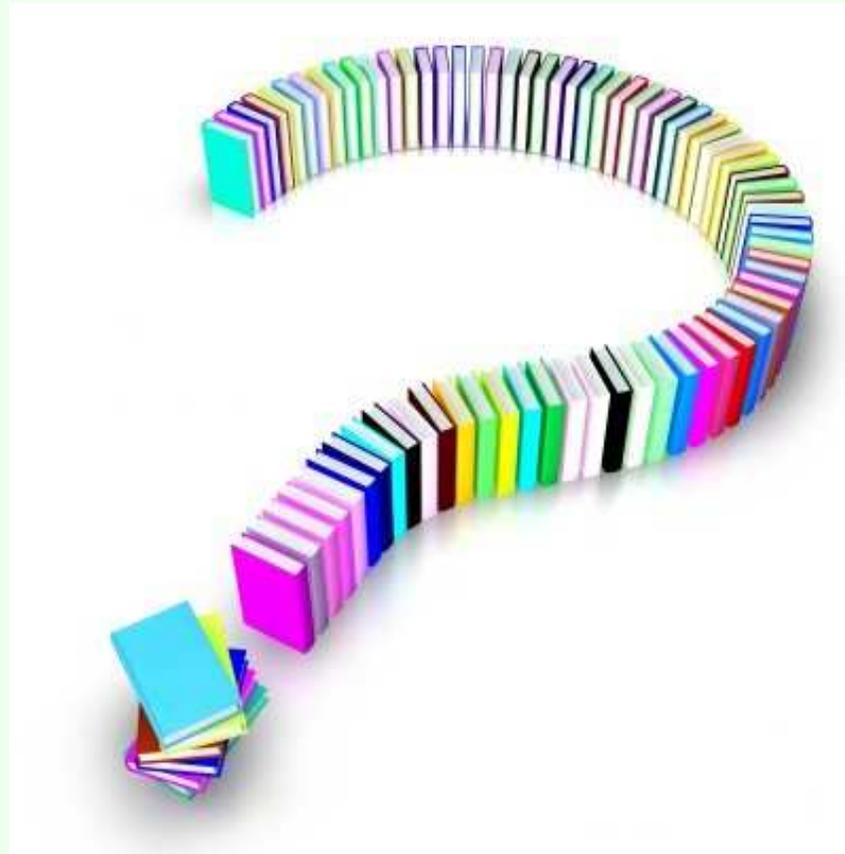


Definizione di salute organizzativa

L'insieme dei nuclei culturali, dei processi e delle pratiche organizzative che animano la convivenza nei contesti di lavoro, promuovendo, mantenendo e migliorando la qualità della vita e il benessere fisico, psicologico e sociale delle comunità lavorative



Le dimensioni della salute organizzativa



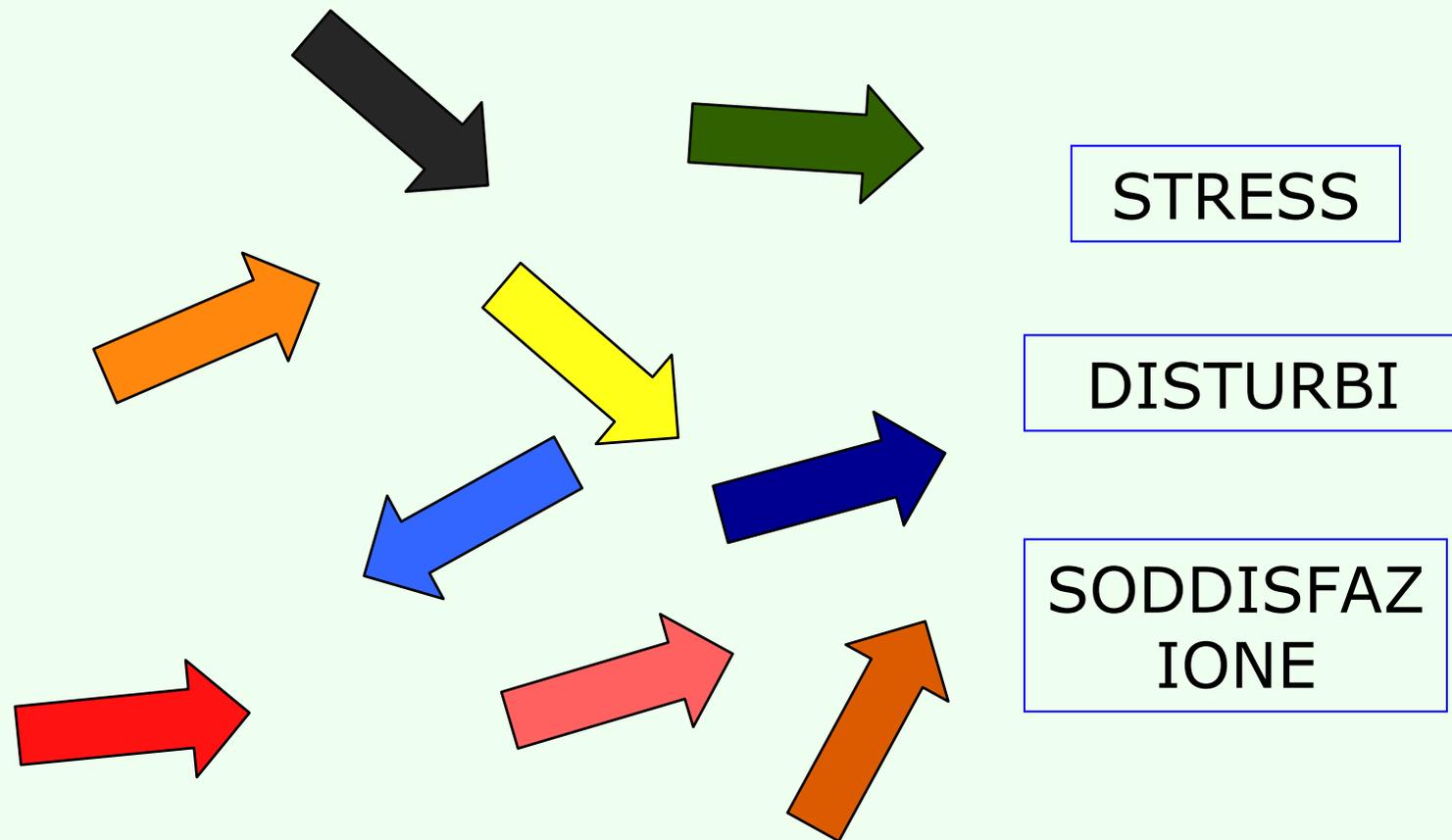


Dimensioni della Salute Organizzativa





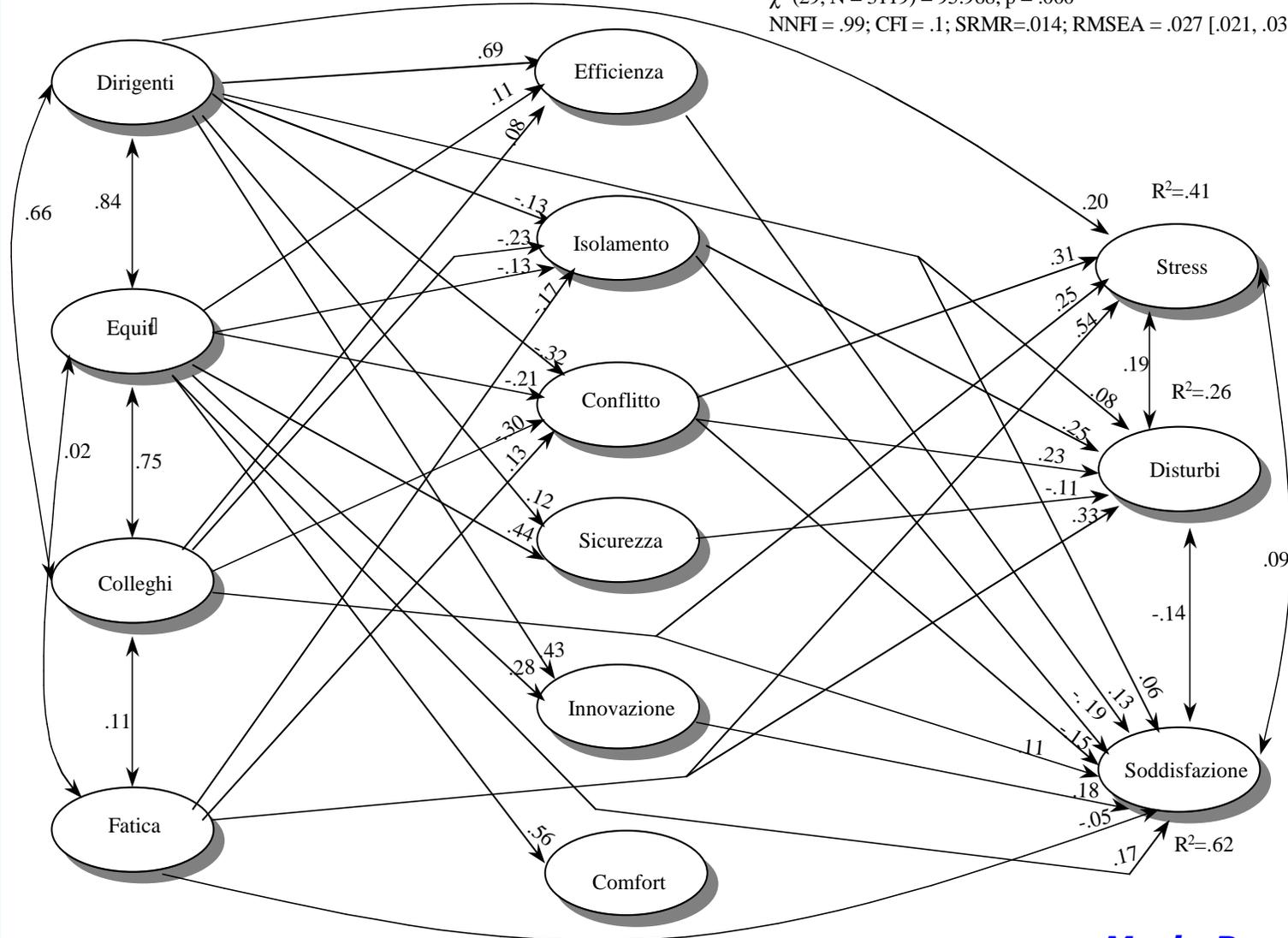
Qual è la relazione di queste dimensioni?





Modello di relazione tra le variabili

$\chi^2 (29, N = 3119) = 95.968, p = .000$
NNFI = .99; CFI = .1; SRMR = .014; RMSEA = .027 [.021, .033]





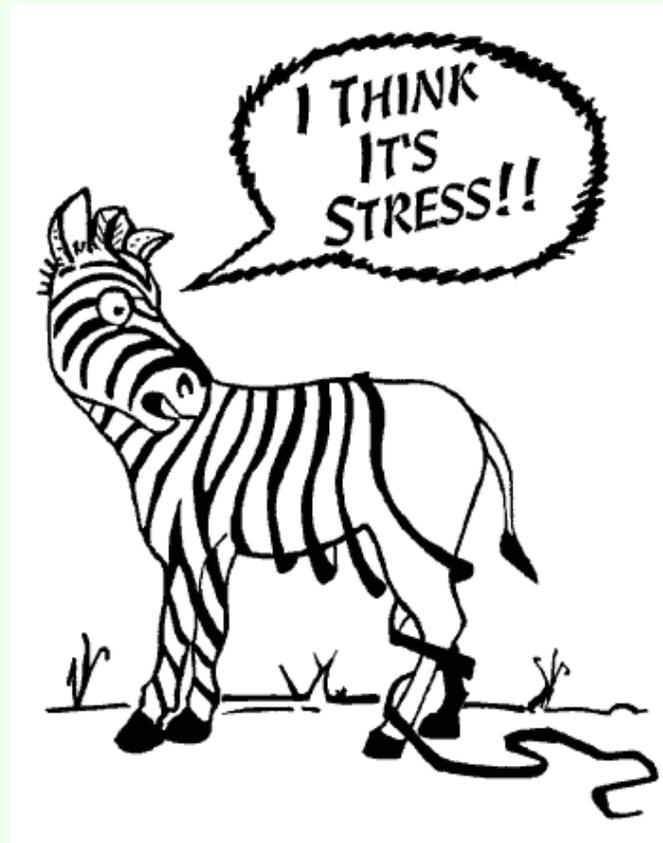
Altro che salute!

L'Agencia europea per la sicurezza e la salute del lavoro segnala che:

→ lo stress sui luoghi di lavoro coinvolge più di 40 milioni di lavoratori ogni anno (costo 20 miliardi di euro)

→ lo stress è considerato al II posto tra i problemi di salute lavorativa

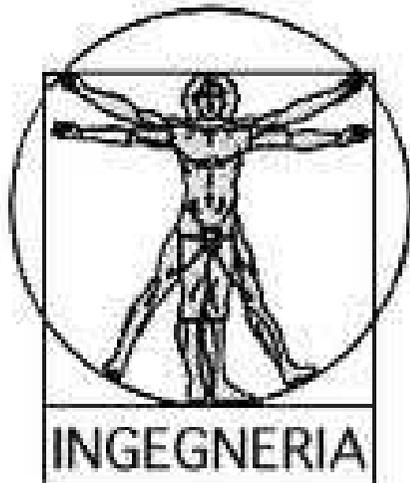
- Oltre il 50% dei lavoratori opera in condizioni di pressione temporale (ritmi);**
- Il 23% dichiara di soffrire di stanchezza generale;**
- 20% dei lavoratori europei lavora più di 45 ore settimanali;**
- 27% dei lavoratori europei ritiene che il suo lavoro stia danneggiando la sua salute.**



IL FENOMENO DELLO STRESS



Origine della parola stress



denota una forza che viene applicata ad un materiale e che, in tal modo, può produrre in esso una tensione o un cambiamento meccanico



Sindrome generale di adattamento

Ψ

la risposta che l'organismo mette in atto quando è soggetto agli effetti prolungati di svariati tipi di stressor, quali stimoli fisici (ad es. fatica), mentali (ad es. impegno lavorativo), sociali o ambientali (ad es. obblighi o richieste dell'ambiente sociale)

Selye H., (1956)



Fasi del processo di stress

- **Mobilizzazione risorse.**

Reazione di allarme



- **Attività con rendimento, Adattamento.**

Fase di resistenza



- **Disadattamento, Sintomi organici e psicologici, (funzionamento rigidamente basato sui meccanismi di**

Fase di esaurimento



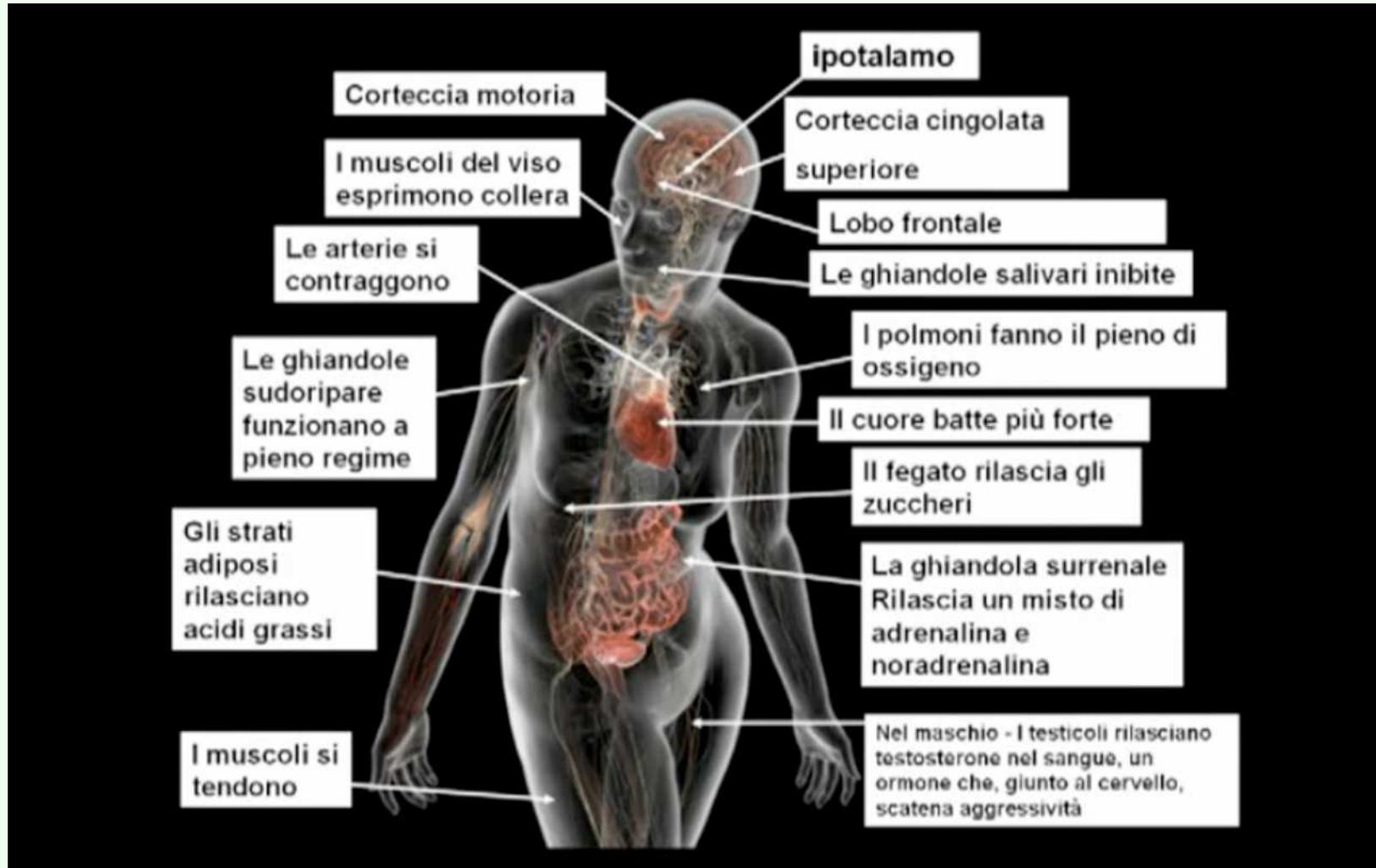


Fisiologia dello stress





Fisiologia dello stress





Lo stress è la condizione aspecifica che permette all'organismo di **adattarsi** a qualunque **sollecitazione** gli venga imposta

VIA NERVOSA: catecolamine

Accelerazione attività cardiaca → **più sangue al cervello e muscoli**

Arterie e vene si restringono e tempo coagulazione sangue si abbrevia → **allontanato il pericolo di un'emorragia**

Respirazione più rapida e profonda → **più ossigeno**

Mucose prime vie aeree si prosciugano → **facilitato tragitto dell'aria ai polmoni**

Aumento della sudorazione → **si rinfresca il corpo**

I muscoli si tendono con forza → **azione rapida e vigorosa**

Mente vigile → **si affinano le capacità intellettive**

Funzioni come mangiare e digerire sono rallentate e sospese



Lo stress è la condizione aspecifica che permette all'organismo di **adattarsi** a qualunque **sollecitazione** gli venga imposta

VIA ENDOCRINA: corticosteroidi

Stimolano il fegato a liberare nel sangue più zucchero → **più energia**

Più grassi e amminoacidi nel sangue → **più energia**

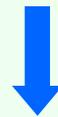


Lo *stress* è la condizione aspecifica che permette all'organismo di **adattarsi** a qualunque **sollecitazione** gli venga imposta

VIA NERVOSA:
catecolamine

VIA ENDOCRINA:
corticosteroidi

Concorrono a **caricare** l'organismo nel migliore dei modi per **far fronte** agli agenti stressanti (*Stressors*)



DANNO TONO ALL'ORGANISMO E ALLA PSICHE PREPARANDO AL LAVORO



Buono e cattivo

Eustress e distress



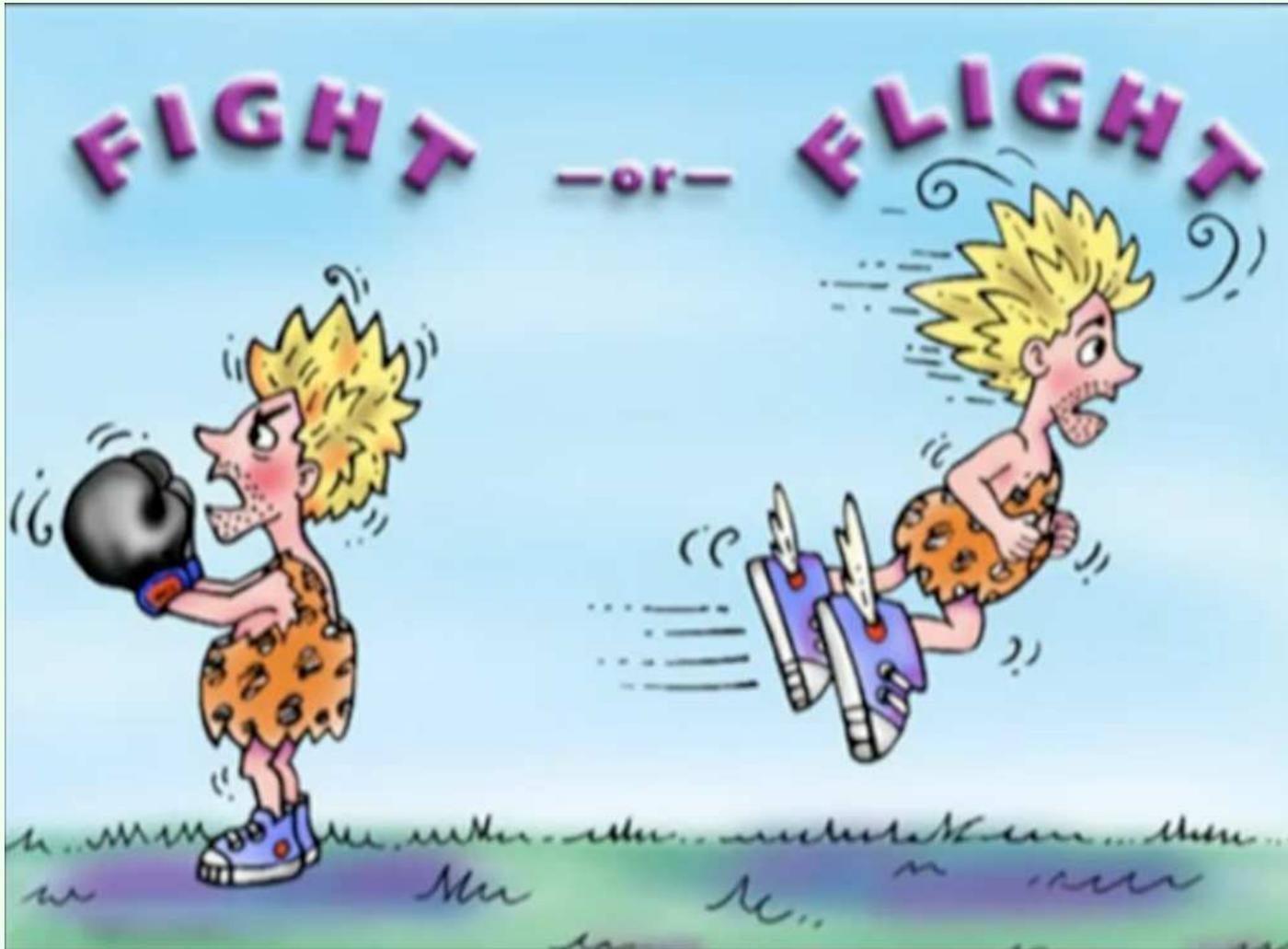
Attività gradevoli, creative, che creano attivazione e soddisfazione



Attività sgradevoli e frustranti, o prolungate, senza un periodo di riposo



Lottare o Fuggire?

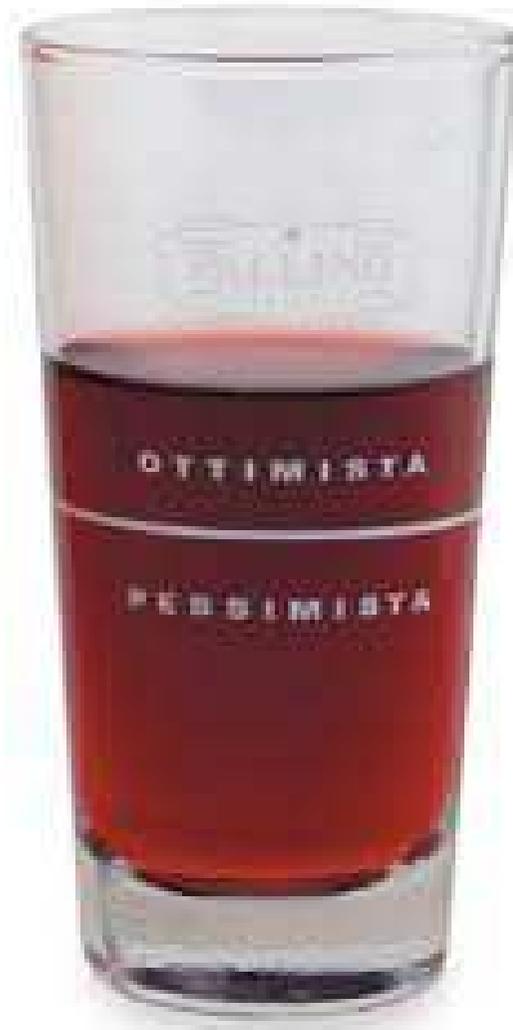




Il processo di stress

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

L'esper
coscien
alle
diffic



VALUTAZIONE

a presa di
far fronte
, dalla
coping.



Il Coping

- **Strategie centrate sul problema:** comportamenti orientato a risolvere il problema (cercare informazioni, suddividere il problema, ecc.)
- **Strategie centrate sulle emozioni:** orientate a cambiare la risposta emozionale evocata dalla situazione (evitamento, ritiro, espressione emozione, ecc.)
- **Ricerca del supporto sociale:** ricercare aiuti concreti e di tipo affettivo negli altri
- **Ricerca del significato:** meccanismo di ristrutturazione cognitiva, tentativi di rilevare aspetti positivi o nuovi significati nella situazione problematica



Lo stress sul lavoro



Stress lavorativo

Insieme di reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifesta quando le richieste poste dal lavoro non sono commisurate alle capacità, alle risorse o alle esigenze del lavoratore; lo stress connesso con il lavoro può influire negativamente sulle condizioni di salute e sul rischio infortuni

National Institute of Occupational and Safety Health (NIOSH, 1999)



"Nuovi" rischi

**RISCHI
FISICI**

**RISCHI
PSICOSOCIALI**

RISCHIO

**DANNO ALLA SALUTE
(FISICA, PSICOLOGICA E SOCIALE)**



Confronto tra i rischi

FISICI

- **Possibile parlare di pericolo**
- **Il rischio vale per tutti i soggetti**
- **Negativi di per sé**
- **Possibile fare una gerarchia di intensità del danno**
- **Risultati visibile**

PSICOSOCIALI

- **Difficile generalizzare**
- **Ciò che è rischio per uno non sempre è per altri**
- **Situati lungo un continuum**
- **Difficile una gerarchia di intensità**
- **Risultati meno visibili**



Entità dello stress

- **Intensità**

(n sollecitazioni stressogene
impatto nell'equilibrio
bisogni-necessità
percepiti



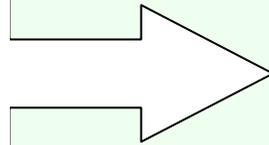
Effetti di
Personalità

Resistenza del
soggetto e
modalità di coping

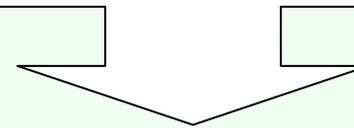


Modello: antecedenti e conseguenze

Variabili legate
al contesto
lavorativo



Variabili di
moderazione



ESITI





Antecedenti

Caratteristica del lavoro	Compiti, mansioni
Cultura organizzativa	Comunicazioni scadenti; organizzazione dei compiti; processi di lavoro, ecc.
Discriminazione	Violenza, isolamento, discriminazione
Equità	Incertezza e stagnazione carriera; basso valore sociale del lavoro; paga bassa; incertezza lavorativa; licenziamento
Ruolo	Ambiguità e conflitto di ruolo; responsabilità per altri; contatto continuo con le persone
Contenuto del lavoro	Alta incertezza; assenza di varietà; sottoutilizzo delle attività, ecc.
Carico di lavoro e ritmi	Overload e underload quantitativo e qualitativo; ritmi elevati, mancanza di controllo, pressione temporale
Organizzazione del lavoro	Piani di lavoro rigidi; orari lunghi e imprevedibili; turni, ecc
Relazioni	Isolamento sociale e fisico; mancanza di supporto; conflitti, ecc.
Interfaccia casa/lavoro	Conflitti richieste lavorative e familiari; basso supporto famiglia, ecc.



Moderatori

Partecipazione	Bassa partecipazione alle decisioni
Carriera e status	Incertezza e stagnazione carriera; basso valore sociale del lavoro; paga bassa; incertezza lavorativa; licenziamento
Coping	dimensioni psicologiche principalmente coinvolte nel processo di adattamento a situazioni stressanti
Engagement	valore del coinvolgimento personale rispetto al proprio lavoro, le leve emotive e cognitive che vengono valorizzate e arricchite dal lavoro





Effetti sulla salute

FISICI	PSICOLOGICI	SOCIALI	LAVORATIVI
Allergie Aritmie Cancro Dermatiti Dist. cardiaci Dist. del sonno Emicranie Mal di schiena Mal di testa Obesità Prob. digestivi Prob. osteoarticol. Ulcere gastriche Vertigini	Bassa autostima Depressione Dipendenze Dist. alimentari Dist. attentivi Dist. mentali Fobie Insonnia Irritabilità Nervisismo Noia Ossessioni Stanchezza cronica Tremori	Aggressività Apatia Comport. impulsivi Crisi di coppia Crisi familiari Isolamento sociale Relazioni inadeguate	Assenteismo Comport. non sicuri Infortuni Reclami clienti Alto turn-over Scarsa concentrazione Scarsa puntualità Scarsa qualità del lavoro



La Gestione dello Stress

→ Si possono svolgere azioni di tipo primario (controllo e eliminazione/riduzione rischi), secondario (formazione lavoratore) e terziario (cura e counselling)

I programmi di gestione dello stress operano quindi:

→ a livello organizzativo

→ a livello dei gruppi di lavoro

→ a livello dell'individuo



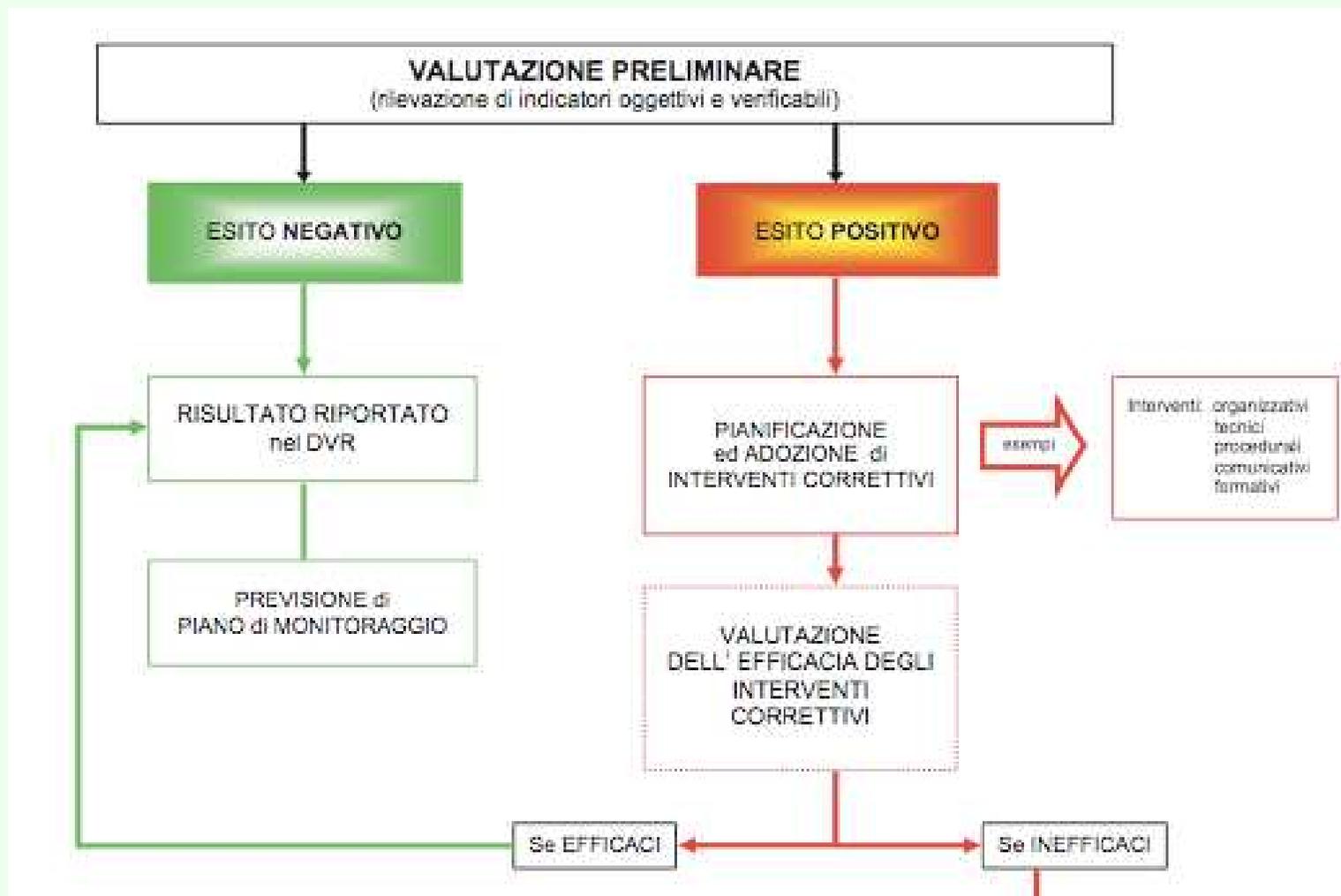
Valutazione stress lavoro correlato

Percorso metodologico della Commissione Consultiva: Fase propedeutica

- Istituzione di un **Gruppo di Gestione della valutazione**: Dirigente ad hoc delegato dal datore di lavoro, RLS/RLST, RSPP, ASPP, MC che ha la funzione di pianificare, gestire, promuovere, supervisionare la procedura
- Sviluppo di una **strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale**
- Sviluppo del **piano di valutazione del rischio**



Percorso metodologico secondo la Commissione Consultiva





Valutazione preliminare

I - EVENTI SENTINELLA (10 indicatori aziendali)	II - AREA CONTENUTO DEL LAVORO (4 aree di indicatori)	III - AREA CONTESTO DEL LAVORO (6 aree di indicatori)
Infortuni	Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	Funzione e cultura organizzativa
Assenza per malattia		
Assenze dal lavoro	Pianificazione dei compiti	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione
Ferie non godute		
Rotazione del personale	Carico di lavoro - ritmo di lavoro	Evoluzione della carriera
Turnover	Orario di lavoro	Autonomia decisionale controllo del lavoro
Procedimenti/ Sanzioni disciplinari		Rapporti interpersonali sul lavoro
Richieste visite straordinarie		Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro
Segnalazioni stress lavoro-correlato		
Istanze giudiziarie		



Livello di rischio non rilevante

Rischio non rilevante

LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
RISCHIO NON RILEVANTE ≤ 25%	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.

Prevedere un piano di monitoraggio



Livello di rischio medio

Rischio medio

LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
RISCHIO MEDIO >25% o ≤ 50%	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.

Per ogni condizione identificata con punteggio medio si devono adottare azioni correttive riferite agli indicatori di contenuto e/o di contesto che presentano valori più elevati. Prevedere monitoraggio con la verifica delle azioni correttive



Livello di rischio alto

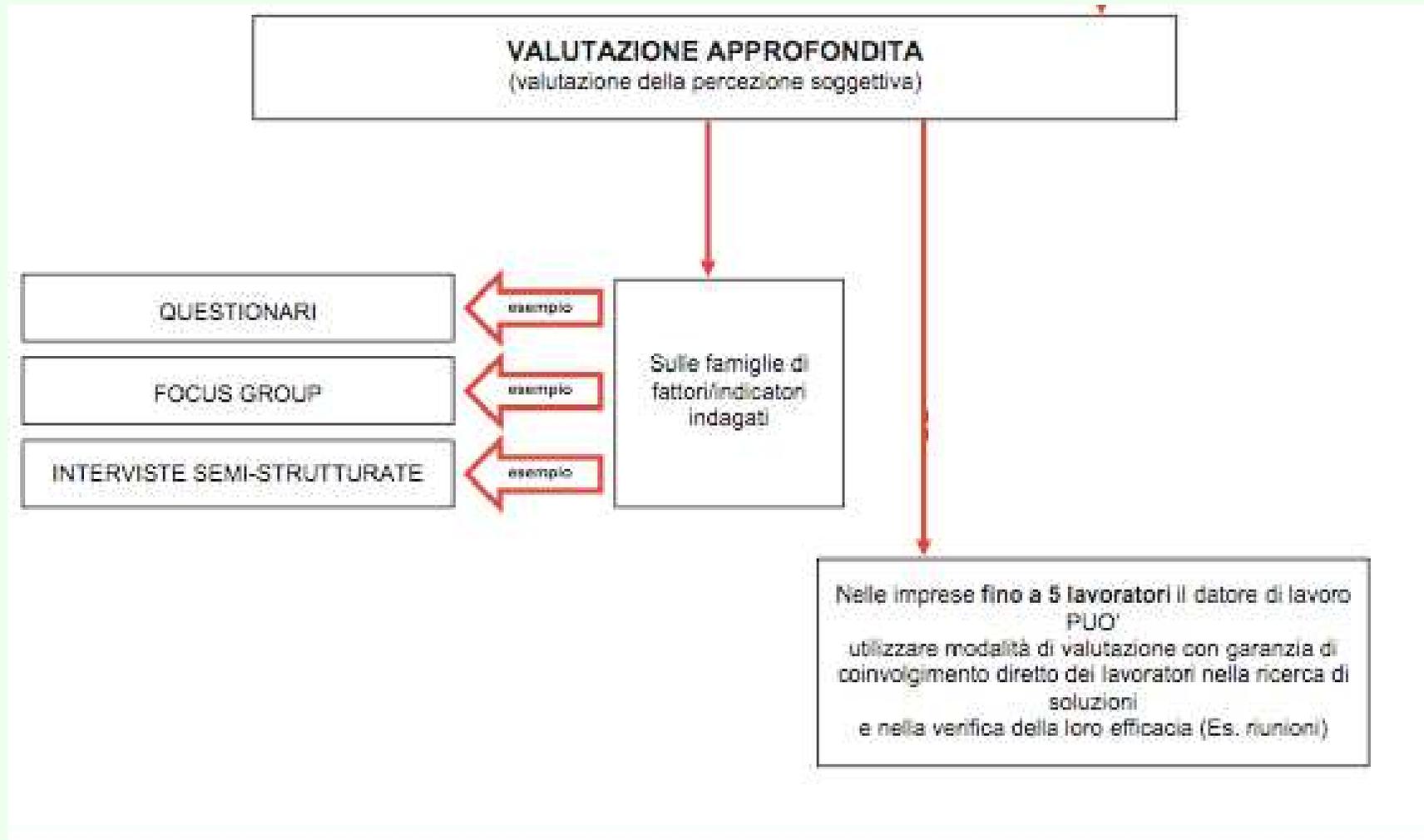
Rischio alto

LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
RISCHIO ALTO	L'analisi degli indicatori evidenzia una situazione di alto rischio stress lavoro-correlato tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate. Si adottano le azioni correttive corrispondenti alle criticità rilevate; successivamente va verificata l'efficacia degli interventi correttivi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita.

Come il rischio medio

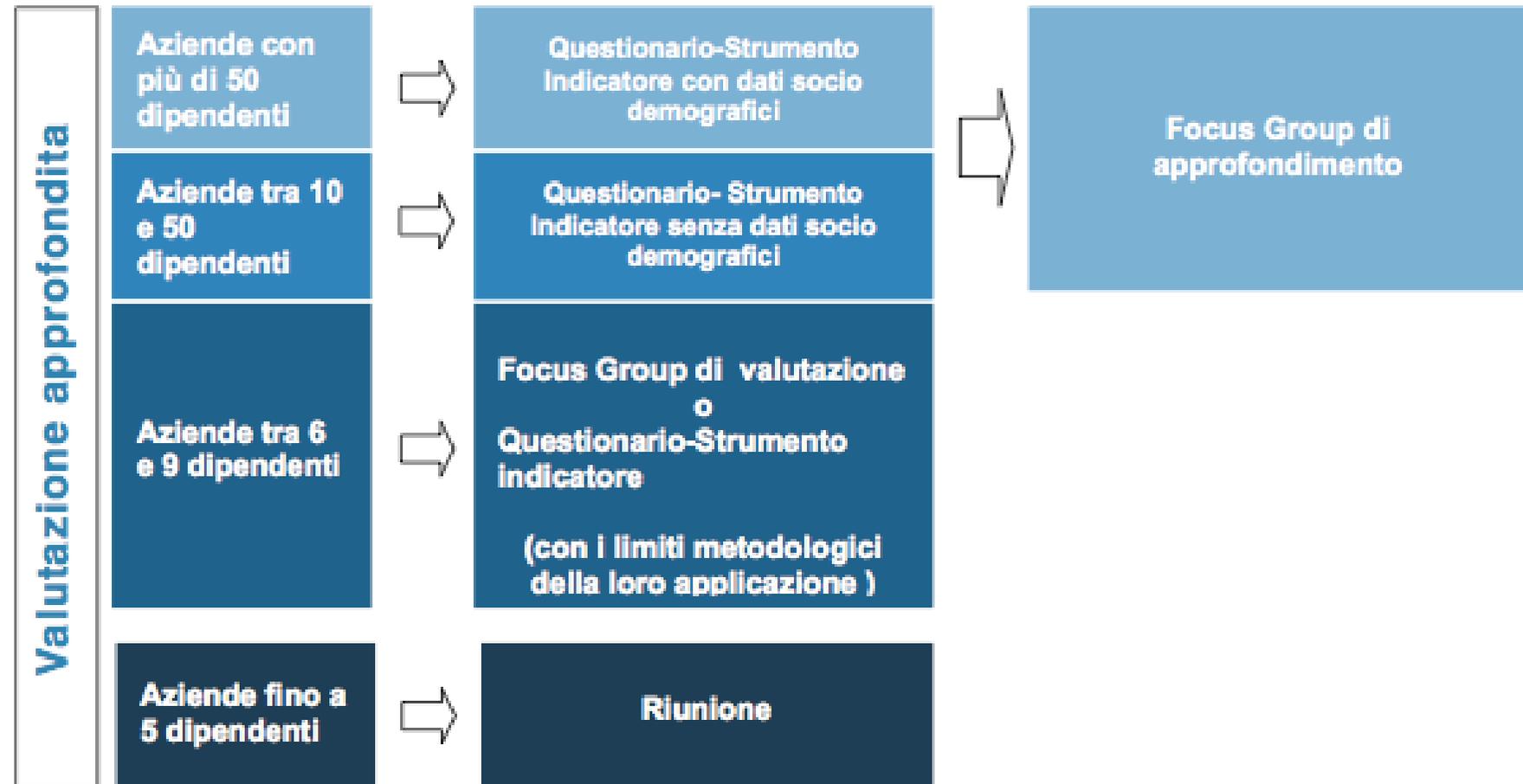


Valutazione approfondita





Valutazione approfondita



Pianificazione degli interventi successivi

Strutturazione dell'analisi dei risultati e successiva traducibilità in azioni correttive:

- **Comunicazione efficace dei risultati** e corretta informazione focalizzando sul processo più che sui risultati
- Preferire l'approccio del **focus group** per far emergere le problematiche specifiche dell'azienda e tradurle
- Individuare le **misure correttive** da adottare, la tempistica, la modalità di monitoraggio



Punti di forza del percorso

- Coinvolgimento dei lavoratori, RLS/RLST
- Collaborazione attiva e fondamentale tra MC e RSPP
- Processo dinamico, condiviso, co-costruito
- Importanza attribuita alla salute nei luoghi di lavoro



Punti di criticità del percorso

- Approccio preliminare talvolta troppo semplicistico può non sempre rendere chiara a necessità di adottare misure correttive e quale tipologie di misure
- Discrezionalità del datore di lavoro sul coinvolgimento dei lavoratori e/o RLS/RLST
- Poca chiarezza nella pianificazione degli interventi correttivi
- Carente in merito alle modalità di effettuazione e verifica dell'efficacia delle misure adottate



Per approfondimenti

Bibliografia:

Avallone F., Paplomatas, A. (2005), *Salute Organizzativa. Psicologia del benessere nei contesti lavorativi*, Raffaello Cortina Editore;

ISPESL (2010) La valutazione e la gestione dello stress lavoro-correlato. Approccio integrato secondo il modello Management Standard HSE contestualizzato alla luce del Dlgs 81/2008 e s.m.i. ISPESL

Siti internet:

<http://www.ispesl.it/>

<http://www.lavoro.gov.it/lavoro/sicurezzalavoro/ms/>



Dott.ssa Maria Bonadies

mariabonadies@gmail.com

Cell. 347-6506070