



“Corso di aggiornamento per Coordinatori della Sicurezza in fase di progettazione ed esecuzione dei lavori e per Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione ai sensi del D.Lgs. 81/08 e s.m.i”

Lezione n°2: Rischi psicosociali e rischio stress lavoro correlato

Docente: Dott.ssa Claudia Messeri

28/01/2025



Cosa faremo insieme

- ✓ **Conoscere i rischi psico-sociali**
- ✓ **Definizione e natura dei rischi psico-sociali**
- ✓ **Caratteristiche, indicatori, conseguenze e sintomi dello stress, del mobbing e del burn-out**
- ✓ **Valutazione Rischio SLC, prevenzione e protezione**



Foto by Freepik



Cosa mi aspetto?





Foto by Freepik



La definizione di «Rischio psicosociale»

I rischi psicosociali possono essere definiti come:



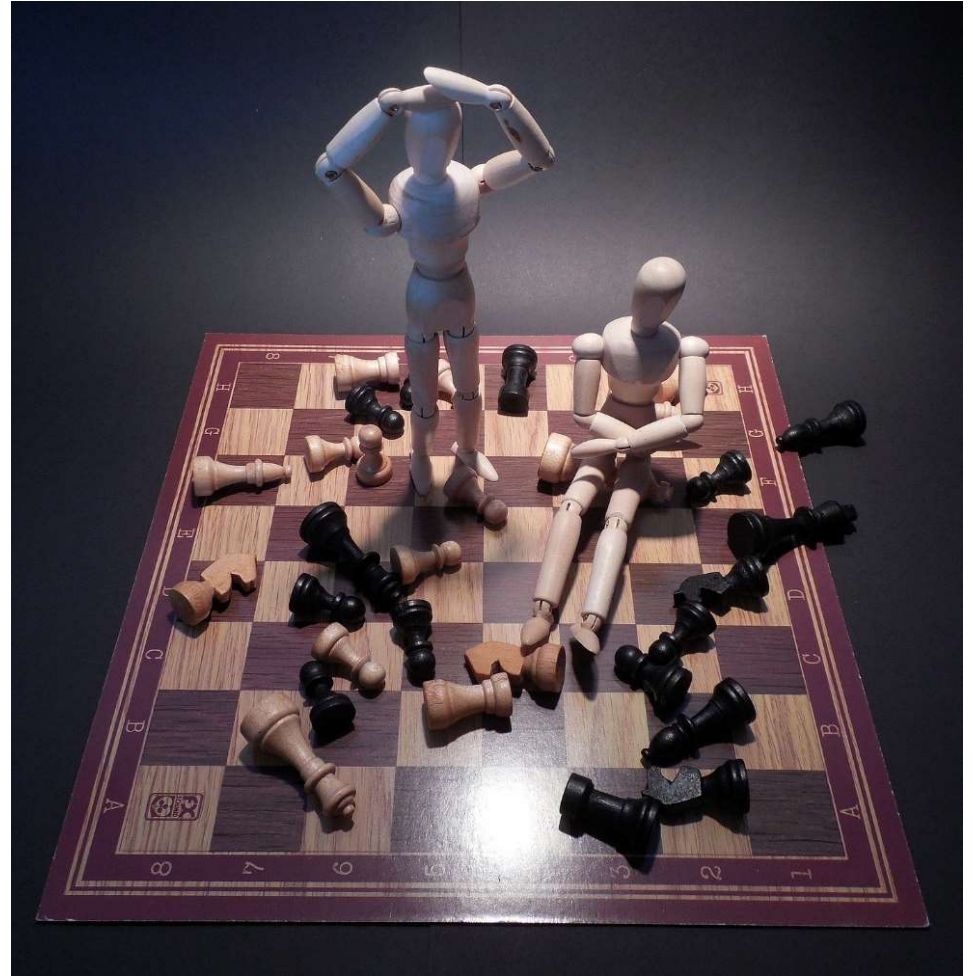
«quegli aspetti di progettazione del lavoro e di organizzazione e gestione del lavoro, nonché i rispettivi contesti ambientali e sociali, che potenzialmente possono arrecare danni fisici o psicologici»

I rischi psicosociali possono incidere sia sulla salute fisica e sia su quella psichica, in modo diretto ed indiretto, attraverso lo stress.



I rischi psicosociali

I rischi psicosociali possono derivare da inadeguate modalità di progettazione, organizzazione e gestione del lavoro e da un contesto lavorativo socialmente mediocre.





Rischi PsicoSociali

I rischi psicosociali sono definibili in termini di interazione fra individuo e ambiente, inteso come insieme di caratteristiche culturali, fisiche e relazionali di uno spazio di lavoro.

Ovvero fra il contenuto del lavoro, la sua organizzazione, la gestione, le condizioni ambientali in cui è inserito e le competenze e le esigenze dei lavoratori.

Stress

Mobbing

Burn out



Articolo 28 D.Lgs. 81/08 - Oggetto della valutazione dei rischi

1. **La valutazione** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, **deve riguardare 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, e **quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché **quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale** attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro [.....].



Il «Fenomeno stress»

Il **mondo del lavoro** ha subito profondi cambiamenti, in parte legati al progresso tecnologico, in parte determinati dall'evoluzione dei costumi.

In **Europa negli ultimi 10 anni** si è assistito ad un progressivo aumento dei contenziosi sullo stress in conseguenza all'aumento delle patologie stress-correlate.

Negli **USA** questo fenomeno è antecedente rispetto ai tempi di evoluzione europea, e molto più consistente, al punto da spingere le grandi Compagnie Assicurative, a finanziare ricerche e studi sulla prevenzione degli infortuni e del fenomeno Stress Lavoro-Correlato.



Impatto dello Stress

Problema

- il 2° problema di salute legato all'attività lavorativa riferito più frequentemente;
- Interessa quasi 1 lavoratore europeo su 4;
- Da studi condotti in merito emerge che una percentuale compresa tra il 50% e il 60% di tutte le giornate lavorative perse è dovuta allo stress;
- Nel 2002 il costo economico dello stress legato all'attività lavorativa nell'UE (15 stati) era di circa 20.000 Milioni di €

Colpisce chiunque

La letteratura internazionale sottolinea come lo stress da lavoro possa colpire:

- chiunque a qualsiasi livello;
- qualsiasi settore;
- aziende di ogni dimensione.



Valutazione del rischio stress lavoro-correlato

Chi sono i soggetti a rischio?



Tutte le persone:

- Qualsiasi settore
- Qualsiasi azienda
- Qualsiasi dimensione aziendale
- Qualsiasi tipo di contratto

CHE COS'E' LO STRESS?



Foto by Freepik



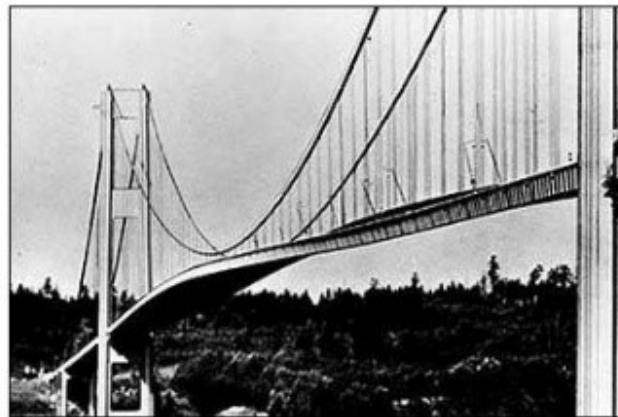


Lo STRESS è...

7 novembre 1940: ore 11.10 a.m.

Tacoma Narrows Bridge

COLLASSO



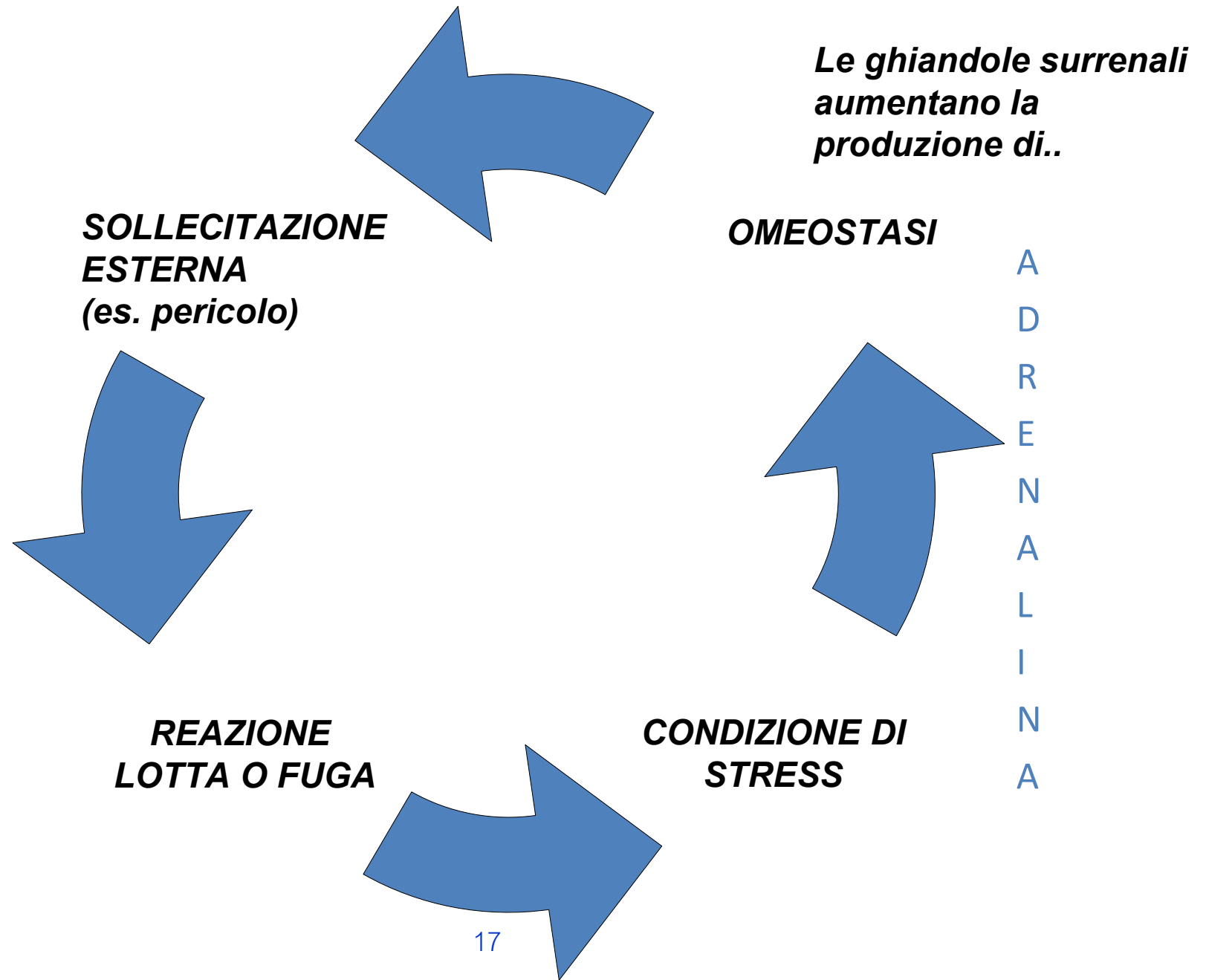
Dalla scienza delle costruzioni...
"punto critico di rottura"



**Perché le Zebre
non hanno
l'ulcera da troppo
stress?**



Il nostro cervello invece...





Quando lo stress diventa problema?

- Il problema non è vivere fasi saltuarie e acute di stress.
- E' vivere situazioni stressanti in modo continuativo, sia reali che immaginate ...



Stress - Definizioni

Selye 1936

“...un insieme di **reazioni difensive di natura fisiologica e psicologica** attuate per far fronte ad una minaccia / sfida”. (il primo a riconoscere che lo stress non è una condizione necessariamente patologica ma in primo luogo adattativa, in quanto finalizzata a ristabilire/mantenere l'equilibrio omeostatico). ”

NIOSH 1999

(National Institute for Occupational Safety and Health)

“Insieme di reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifestano quando le richieste lavorative non sono commisurate a capacità/risorse/esigenze del lavoratore. Possono riferirsi ad aspetti avversi e nocivi del contenuto del lavoro, dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro, che portano ad elevare i livelli di eccitazione ed ansia, producendo spesso sensi di inadeguatezza”.

LO STESS NON È SEMPRE NEGATIVO

EUSTRESS

- funzionale
- indispensabile alla sopravvivenza
- organizza le energie
- permette la re-azione
- percepito come insieme di stimoli positivi
- associato ad emozioni positive

DISTRESS

- disfunzionale
- superfluo
- disorganizza le energie
- impedisce l'azione
- percepito come insieme di stimoli negativi, difficili da controllare
- Associato ad emozioni negative





Stress - Tipologie

Eustress (stress “buono”)

Pressioni a cui l'individuo è capace di reagire nel breve termine e che spingono l'individuo ad un cambiamento.

E' uno stress che ci rende più capaci ad adattarci positivamente alle situazioni.

Distress (stress “cattivo”)

Esposizioni prolungate a forti pressioni rispetto le quali l'individuo avverte grosse difficoltà di reazione, con conseguenze dannose per lo stesso

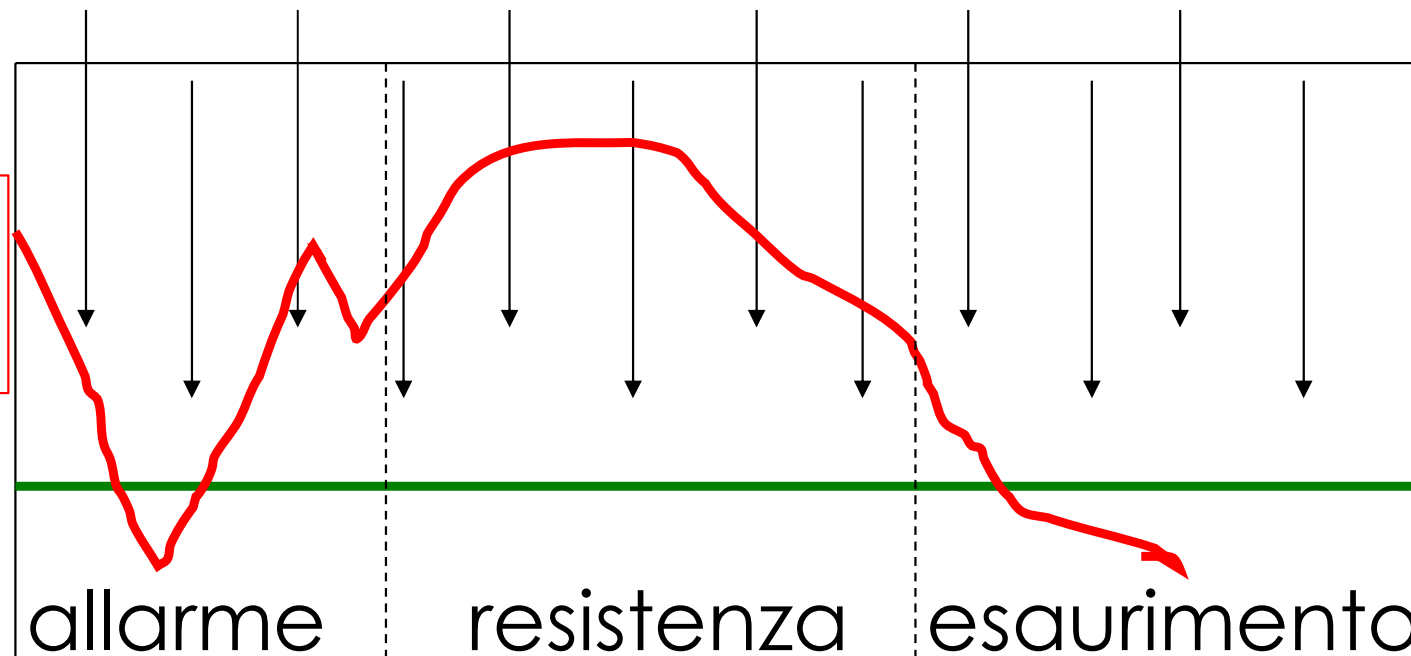


Sindrome Generale di Adattamento

Salye (1936)

- Modificazione fisiologica dell'organismo dovuta a sostanze nocive per adattare e organizzare le proprie difese
- In reazione ad agenti stressanti esterni attraverso diverse fasi (allarme, resistenza, esaurimento)
- Come risposta aspecifica dell'organismo per ripristinare l'equilibrio alterato

Livello
Attivazione
sotto stress

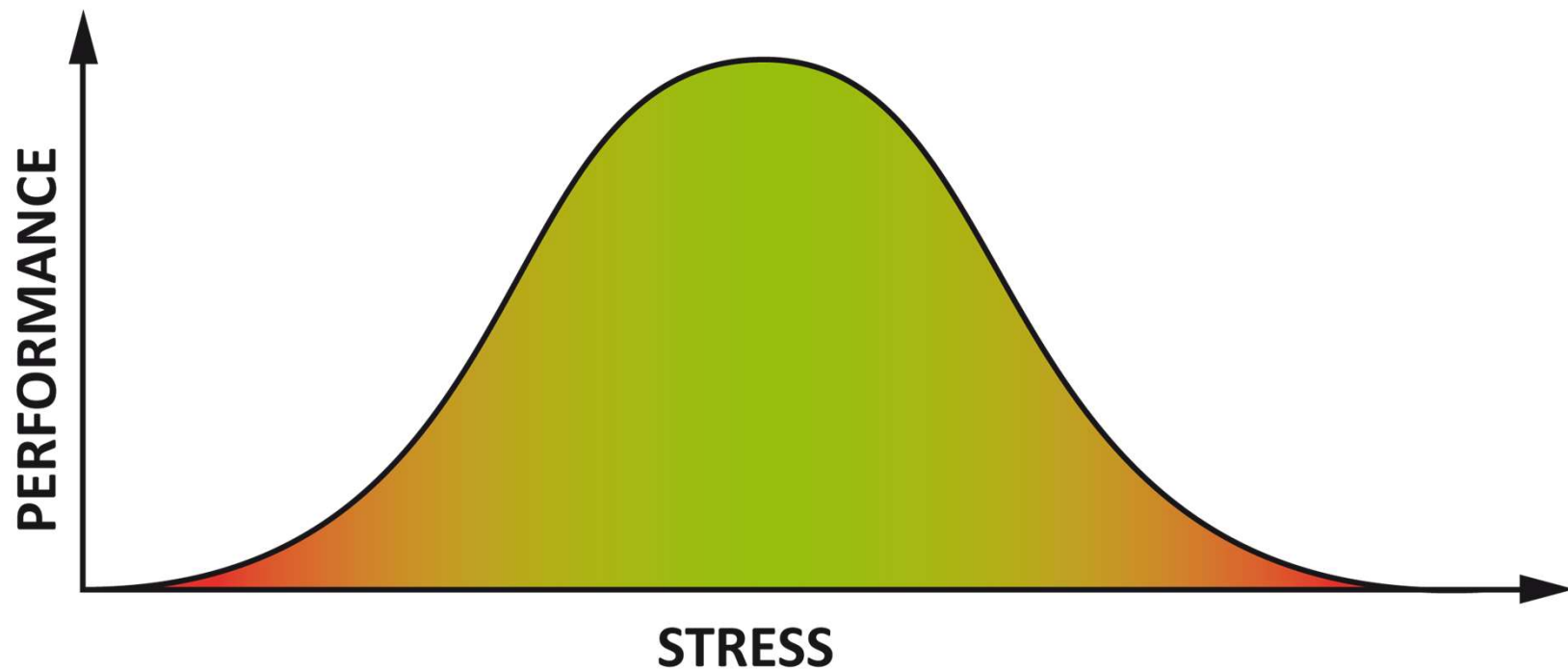


Stato
normale



Eustress e Distress

Una «giusta dose» di stress migliora la performance (*eustress*), ma un'eccessiva e/o prolungata attivazione di risorse personali peggiora direttamente la performance dell'individuo (*distress*).





Stress lavoro correlato



Riferimenti normativi

- **“Accordo Europeo sullo Stress sul Lavoro”** - siglato a Bruxelles l'8 ottobre 2004 da CES - sindacato Europeo; UNICE - confindustria europea; UEAPME - associazione europea artigianato e PMI; CEEP - associazione europea delle imprese partecipate dal pubblico e di interesse economico generale.
- **“Accordo interconfederale del 9 giugno 2008 per il recepimento dell'accordo quadro europeo sullo stress lavoro correlato concluso l'8 ottobre 2004 tra UNICE/ UEAPME, CEEP E CES”**
- **D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81**- Attuazione dell'art.1 della legge n.123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.





I rischi psicosociali

Alcuni esempi di **condizioni di lavoro** che comportano rischi psicosociali sono:

- carichi di lavoro eccessivi;
- richieste contrastanti e mancanza di chiarezza sui ruoli;
- scarso coinvolgimento nei processi decisionali che riguardano i lavoratori e mancanza di influenza sul modo in cui il lavoro viene svolto;
- gestione inadeguata dei cambiamenti organizzativi e precarietà del lavoro;
- comunicazione inefficace, mancanza di sostegno da parte dei colleghi o dei superiori;
- molestie psicologiche e sessuali o violenza da parte di terzi.



D.Lgs. 81/2008



- **Con il D.Lgs. 81/08** è stabilito che il datore di lavoro è tenuto a valutare il rischio stress lavoro-correlato indicando le misure di prevenzione e protezione individuate e le procedure per la loro attuazione.
- **art. 28 – Oggetto della valutazione dei rischi-**
".....la valutazione dei rischi coinvolge tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, compresi quelli legati allo stress lavoro-correlato".
- **art. 32 - Capacità e requisiti professionali degli addetti e dei responsabili dei servizi di prevenzione e protezione interni ed esterni-** al comma 2 è stabilito che per lo svolgimento della funzione di RSPP sia *"necessario possedere un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura ergonomica e da stress lavoro-correlato di cui all'art. 28 comma 1"*



Normativa in Italia

Decreto Legislativo n. 81/2008

Sezione II

Valutazione dei rischi

Articolo 28

Oggetto della valutazione dei rischi

La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera *a*), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, **deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori (...) tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004 (...)**



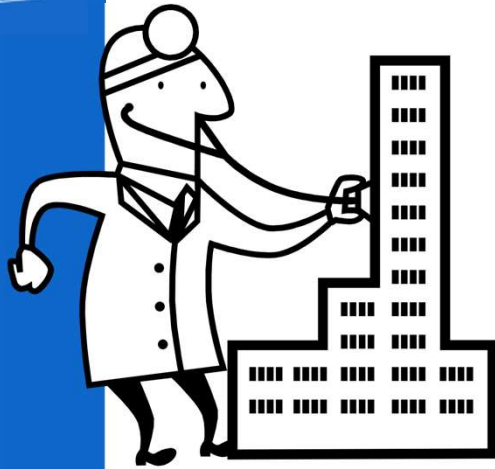
I rischi psicosociali

Il concetto di rischi psicosociali non si riferisce a un ambiente di lavoro sano che, pur essendo impegnativo, sostiene e stimola i lavoratori, incoraggiandone lo sviluppo e le prestazioni.





Approccio integrato allo stress lavorativo



Prevenzione

Diagnosi

Terapia

Approccio multidisciplinare

Medico del Lavoro, ergonomo,
sociologo, psicologo del lavoro,
RSPP...

Valutazione del nesso
causale e del danno



Effetti a lungo termine dello stress e disagio lavorativo

MODIFICAZIONE DELLA PERFORMANCE LAVORATIVA

Diminuzione del rendimento e aumento numero di errori,
incapacità a completare il lavoro e a rispettare i termini di consegna

ATTEGGIAMENTO DI FUGA DAL LAVORO

Aumento dell'assenteismo, ritardo cronico, permessi, pause prolungate
Richiesta di cambiamento della mansione o del posto di lavoro

MODIFICAZIONI SUL PIANO COGNITIVO

Diminuzione della percezione degli eventi
Incapacità di concentrazione
incapacità decisionale e riduzione della capacità creativa

INAIL,



Effetti a lungo termine dello stress e disagio lavorativo

MANIFESTAZIONI PSICOLOGICHE/EMOTIVE

Ipocondria, irritabilità, apatia

Depressione

Ansia , fobie e attacchi di panico

MODIFICAZIONI COMPORTAMENTALI

Atteggiamenti aggressivi verso altri o se stessi

Abuso di alcol, tabacco e farmaci

Assunzioni di rischi eccessivi

Ricorso alla droga

MANIFESTAZIONI PATOLOGICHE

Disordini psicosomatici

Comparsa di sintomatologie soggettive

Comparsa di: affezioni gastroenteriche, affezioni cardiovascolari, affezioni neuroendocrine, sindrome della stanchezza cronica.

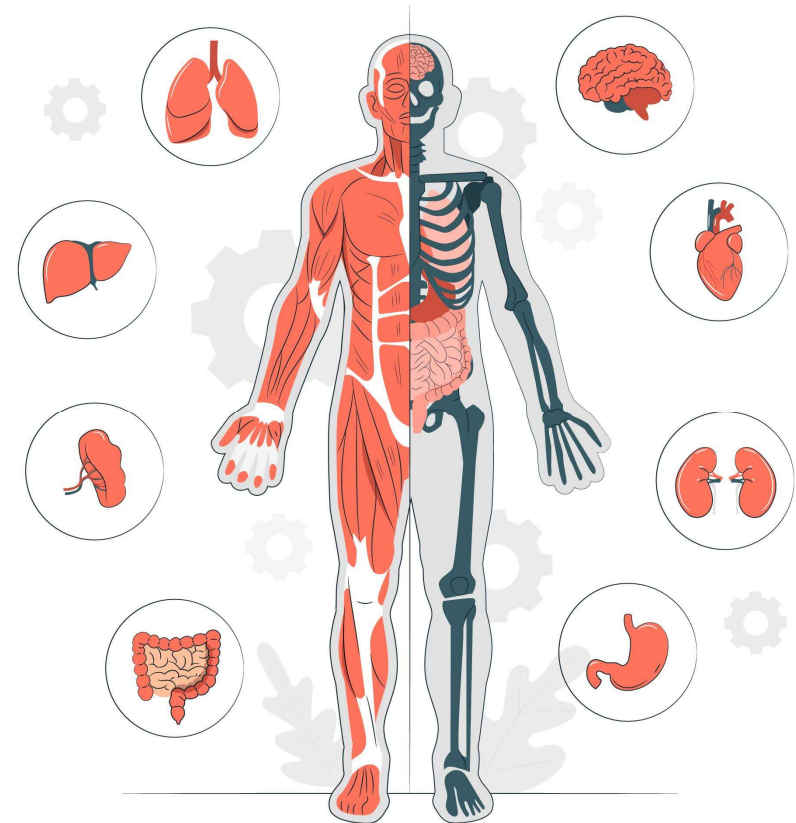
INAIL,



Cos'è lo stress?

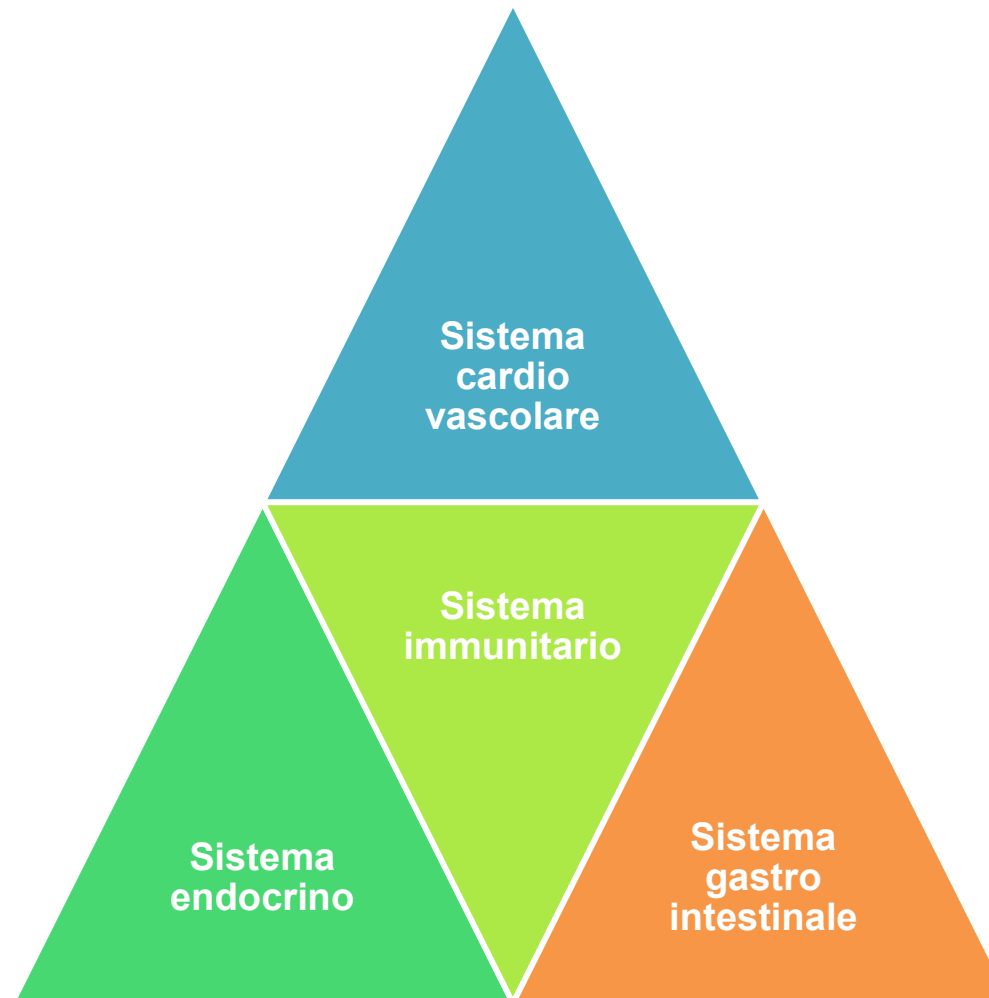
Oggi sappiamo che **NON è UNA MALATTIA** ma ne genera nel:

- Sistema endocrino
- Cardiovascolare
- Gastrointestinale
- Immunitario
- Muscolo-articolare





Sistemi vulnerabili



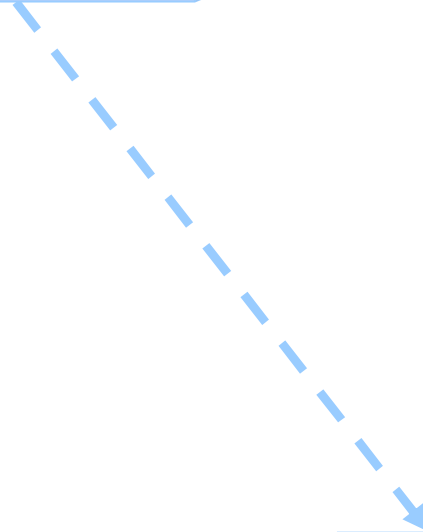


Vulnerabilità





I rischi di natura psicosociale



2
MOBBING



MOBBING

Dall'inglese *to mob* = “attaccare”, “accerchiare”

Termine coniato per indicare un meccanismo di difesa collettivo che si attua nel mondo animale e mediante il quale un branco mantiene la sua omogeneità espellendo “il non simile” attraverso comportamenti di isolamento e lesivi.

Il termine viene usato per definire particolari situazioni di conflitto in ambiente di lavoro: la **grave e perdurante distorsione delle relazioni interpersonali** che si verifica in questi casi è fonte di intense sofferenze psichiche e spesso di alterazioni permanenti dell'umore o della personalità.





Obiettivi del mobbing

Il terrore psicologico sul posto di lavoro o Mobbing consiste in una comunicazione ostile e contraria ai principi etici, perpetrata in modo sistematico da uno o più persone principalmente contro un singolo individuo che viene così spinto in una posizione di impotenza e impossibilità di difesa”

Leymann,1993.



SCOPO: DANNEGGIARE QUALCUNO, isolando la vittima sul posto di lavoro e/o allontanarla definitivamente o comunque di impedirle l'esercizio di un ruolo attivo nel contesto lavorativo; danneggiando i canali di comunicazione, il flusso di informazioni, la reputazione e/o la professionalità della vittima.



Il mobbing: fenomeno progressivo

NON è un singolo evento/episodio ma un PROCESSO frequente e costante nel tempo

Azioni di conflitto intenzionali, frequenti, ripetute, sistematiche, di lungo periodo

L'attività vessatoria continua e duratura almeno un episodio alla settimana per un periodo di almeno 6 mesi

L'alta frequenza e la lunga durata del comportamento ostile danno luogo a seri disagi psicologici, psicosomatici e sociali



Tipi di azioni «mobbizzanti»



Categorie di azioni ostili

- Attacchi ai contatti umani
- Isolamento sistematico
- Cambiamento delle mansioni
- Attacchi contro la reputazione
- Limitazioni alla possibilità di comunicare
- Attacchi alla qualità della situazione professionale e privata
- Attacchi alla salute



Tipi di azioni «mobbizzanti»

Attacchi alla persona

- Danneggiamento di oggetti personali
- Derisione, soprattutto in presenza di colleghi o superiori
- Diffusione di false informazioni
- Esclusione
- Intrusioni nella vita privata
- Isolamento
- Istigazione da parte dei colleghi cc
- Minacce di violenza
- Molestie sessuali
- Offese verbali
- Provocazioni
- Umiliazioni
- Maldicenze continue





Tipi di azioni «mobbizzanti»

Minacce alla carriera professionale

- Assegnazione di compiti nuovi senza formazione o senza gli strumenti necessari
- Assegnazione di compiti pericolosi per la salute
- Assegnazione di compiti senza significato
- Azioni disciplinari infondate
- Controllo eccessivo
- Critiche e rimproveri ripetuti
- Esclusione da riunioni, progetti o corsi
- Inattività forzata
- Mancanza di comunicazione





Tipi di azioni «mobbizzanti»

Minacce alla carriera professionale



- Minacce di azioni disciplinari
- Minacce di licenziamento
- Negazione delle informazioni essenziali per lo svolgimento del lavoro
- Sottostima intenzionale o sottovalutazione delle proposte
- Sovraccarico di lavoro con scadenze impossibili da rispettare
- Trasferimenti ingiustificati in posti lontani
- Valutazioni di profitto ingiustificatamente basse
- Mancanza di riconoscimento



Gli attori del **mobbing**:

Casuale:

- non ha consapevolezza
- Non pianifica l'azione
- Situazioni contingenti

Intenzionale:

- ha piena consapevolezza dell'azione e del danno
- Azione pianificata
- Si attrezza e persevera

Mobber

Spettatori

Vittima

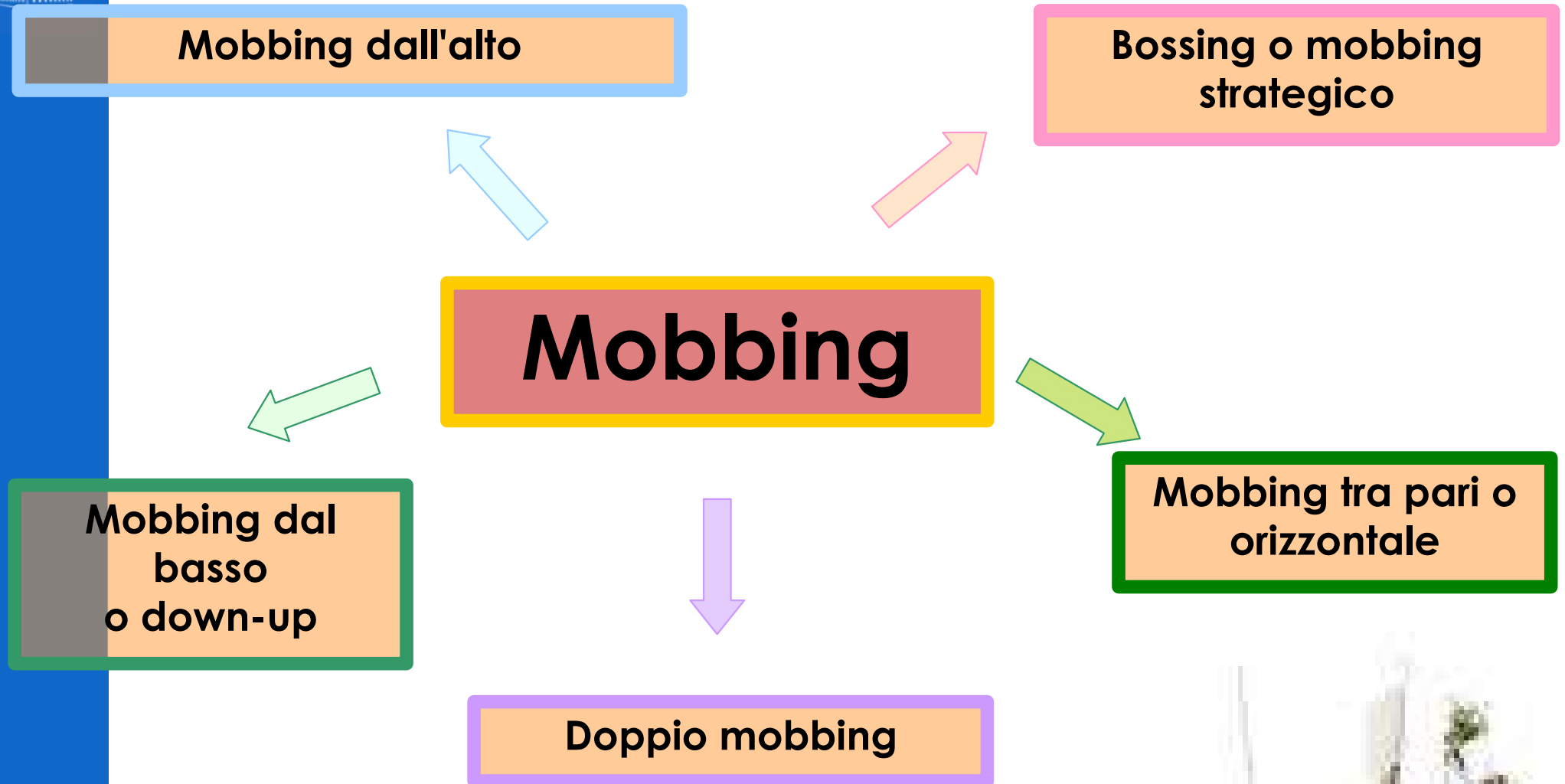
Co-mobber, mobber indiretti, fiancheggiatori

- Assistono alle azioni
- Sono in contatto con le due parti
- Parteggiano per una o l'altra
- Sono indifferenti
- Si oppongono alle azioni

Lavoratori bersaglio per:

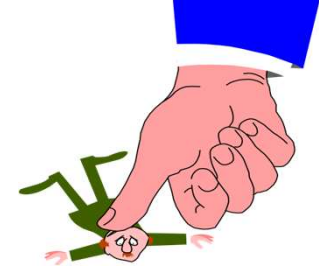
- capacità innovative e creative;
- ridotte capacità lavorative o portatori di handicap
- “diversa” provenienza geografica, religione, abitudini di vita, preferenze sessuali.
- estraneità a pratiche illecite di colleghi

Tipi di **mobbing**





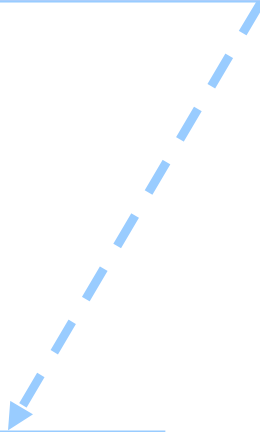
Alcune condotte di mobbing



- Demansionamento in modo formale o solo di fatto
- Emarginazione e isolamento della vittima nell'ambito lavorativo
- Addebito di contestazioni infondate con sanzioni disciplinari
- Lesione dell'immagine e/o della reputazione presso colleghi e superiori
- Discriminazioni riguardanti la carriera, le ferie, l'aggiornamento, il carico e la qualità del lavoro
- Assegnazione di obblighi dequalificanti o umilianti
- Imposizione di turni gravosi
- Abuso di controlli medico fiscali in caso di malattia
- Utilizzo in modo esasperato ed esasperante il potere di controllo e l'azione disciplinare
- Molestie o violenze sessuali
- Provocazioni al fine di indurre il soggetto a reazioni incontrollate



I rischi di natura psicosociale



3
SINDROME DI
BURN-OUT



IL BURN-OUT: definizioni



➡ “Perdita d’interesse nei confronti delle persone con cui si lavora, successivamente si è notato che se questa perdita d'interesse si accompagna a stress e insoddisfazione eccessivi può portare ad una ritirata psicologica dal lavoro” Maslach (1975)

➡ “Progressiva perdita di idealismo, energia e scopi, vissuta da operatori sociali, professionali e non, come risultato delle condizioni in cui lavorano”

Edelwich e Brodsky (1980)

➡ ***“Sindrome di esaurimento emozionale, di spersonalizzazione e di riduzione delle capacità professionali che può presentarsi in soggetti che per mestiere si occupano degli altri e si esprime in una costellazione di sintomi quali somatizzazioni, apatia, eccessiva stanchezza, risentimento, incidenti”***

Progetto di Legge 4562 del 2 maggio 2000



- **Burn-out: una reazione allo stress lavorativo**

Secondo l'Oms, "il **burnout** è una sindrome che deriva dallo **stress cronico** che si crea sul posto di lavoro e che non è stato **gestito bene**.

Organizzazione mondiale della sanità che ha definito il burnout non una malattia (cioè una condizione medica), ma una sindrome, un complesso di sintomi legati alla situazione lavorativa che possono essere curati ➤

È caratterizzato da tre dimensioni:

- ***esaurimento fisico e mentale,***
- ***distacco crescente dal proprio lavoro,***
- ***una ridotta efficienza***





Le cause del burn-out

Individuarne le cause è piuttosto difficile poiché si tratta di un fenomeno multidimensionale, influenzato da fattori,

sia di tipo oggettivo che soggettivo.

- **I fattori soggettivi** sono particolarmente importanti, infatti persone diverse che condividono uno stesso ambiente lavorativo non tutte sviluppano la sindrome.
- In generale tra le **cause principali** possiamo nominare una eccessiva idealizzazione della professione, mansioni frustranti o inadeguate alle aspettative, organizzazione del lavoro disfunzionale o patologica.
- Molto dipende dalla **personalità, dalle strategie di resilienza, dalle esperienze precedenti, dalla resistenza allo stress e alle frustrazioni**.





Burn-out: una reazione allo stress lavorativo

Il problema, peraltro, non è più ristretto soltanto a chi è a contatto con persone in difficoltà ma **riguarda tutti coloro che non riescono a ritagliarsi momenti di relax extra lavorativo**, annichilendo così qualsiasi differenza tra casa e ufficio.

L'esito finale è che sono **cancellati** gli spazi extralavorativi e ci si **esaurisce** dal punto di vista emozionale.





- Burn-out: una reazione allo stress lavorativo

Tutte le professioni possono essere esposte al burn-out!

Consideriamo anche il fatto che il lavoro nella nostra società è sempre più centrale per l'**identità personale**, tanto nei suoi risvolti affettivi quanto in quelli relazionali e sociali. In esso vengono investite molte delle proprie risorse in termini di energie, tempo, motivazione e capacità.





“Criteri e strumenti per l’individuazione e valutazione dei rischi in ambiente di lavoro”



La valutazione del rischio stress lavoro-correlato

L'Accordo Europeo

L'**obiettivo** dell'Accordo Europeo sullo stress lavoro correlato è quello di **migliorare** la consapevolezza e la comprensione dello stress da lavoro da parte di tutti, attirando l'attenzione sui sintomi che possono indicare l'insorgenza di problemi di stress da lavoro.





Accordo Europeo 8 ottobre 2004

Secondo l'Accordo Europeo lo stress lavoro-correlato:

- **Non** è una malattia;
- **Non** è attribuibile alla responsabilità dell'individuo, ma alle condizioni organizzative;
- **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.

Inoltre lo stress che ha origine **fuori dall'ambito di lavoro** può condurre a cambiamenti nel comportamento e a una ridotta efficienza sul lavoro.



Checklist dell'INAIL

Il **percorso metodologico** che da luogo alla Check-list si propone di attuare la valutazione dello stress lavoro-correlato, nel rispetto delle indicazioni minime della Commissione Consultiva, anche nell'ottica della modularità e delle diverse specificità delle realtà produttive del Paese.

I **parametri** di riferimento adottati nello sviluppo del presente percorso metodologico si basano sulla revisione dei principali modelli scientifici di riferimento e delle principali proposte metodologiche pubblicate a seguito dell'emanazione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

L'**obiettivo** è quello di dare vita ad un percorso integrato che segua i vari passaggi previsti dalle indicazioni della Commissione Consultiva.



Valutazione del rischio

La valutazione è suddivisa in quattro momenti propedeutici tra di loro:

1. Analisi documentale
2. Analisi oggettiva del lavoro, dell'organizzazione e degli indicatori correlati allo stress
3. Analisi soggettiva dei lavoratori
4. Analisi e report finale





Prima fase: Analisi documentale

- In questa prima fase della valutazione vengono raccolti la documentazione e le informazioni relative alla gestione della salute e della sicurezza, con l'obiettivo di analizzare l'organizzazione ed il lavoro.
- I dati da estrarre provengono dall'organigramma, dai flussi produttivi, comunicativi ecc. e da interviste/riunioni con Datore di lavoro, Rspp, RLS, Dirigenti e Resp. del Personale.





Seconda fase: Analisi oggettiva e degli indicatori

A questo punto si passa alla fase successiva, di studio e raccolta degli indicatori aziendali correlati allo stress.

Insieme agli indicatori, si analizzano le variabili relative al contesto di lavoro e al contenuto del lavoro:

le prime sono di tipo organizzativo, le seconde specifiche al tipo di attività svolta.

I dati raccolti vengono riportati all'interno di specifiche check list.





Analisi oggettiva: fattori di contesto e di contenuto

Fattori di **contenuto** del lavoro:

- a) ambiente di lavoro e attrezzature;
- b) carichi e ritmi di lavoro;
- c) orario di lavoro e turni;
- d) corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti.

Fattori di **contesto** del lavoro:

- a) ruolo nell'ambito dell'organizzazione;
- b) autonomia decisionale e controllo;
- c) conflitti interpersonali al lavoro;
- d) evoluzione e sviluppo di carriera;
- e) comunicazione interna

NDICATORI AZIENDALI –gruppo omogeneo

1	INDICI INFORTUNISTICI
2	ASSENZE PER MALATTIA (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)
3	ASSENTEISMO (rapporto tra numero di giorni per assenza e numero di giorni lavorativi)
4	% FERIE NON GODUTE
5	% TRASFERIMENTI INTERNI RICHIESTI DAL PERSONALE (non programmate dall'organizzazione)
6	% CESSAZIONI RAPPORTI DI LAVORO (numero di licenziamenti, dimissioni)
7	PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI
8	N. VISITE MEDICHE STRAORDINARIE
9	N. SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DEL MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO
10	N. ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/ DEMANSIONAMENTO

DIMINUITO		INALTERATO	AUMENTATO
		X	
			X
X			
		X	
		X	
			X
		X	
		X	
ASSENTI			PRESENTI
X			
X			



ESEMPIO: Check list delle condizioni organizzative



→ Controllo

E' possibile influire sul modo in cui si svolge il proprio lavoro?
Si è coinvolti nel processo decisionale?

→ Rapporti

Il rapporto con il superiore è buono?
Com'è il rapporto con i colleghi, oppure con i subordinati, se si ricopre una posizione manageriale?
Nel posto di lavoro, si è vittime di atti di mobbing; ad esempio, si è insultati od offesi dal proprio superiore, oppure quest'ultimo abusa del suo potere?
Si subiscono delle molestie per il colore della pelle, per il sesso, le origini etniche, per un eventuale handicap ecc.?

→ Cambiamenti

Si è tenuti al corrente in merito ai cambiamenti nel posto di lavoro?
Si è coinvolti nei cambiamenti che riguardano l'attività lavorativa?
Si è appoggiati nel portare a termine questi cambiamenti?
Si ha la sensazione che i cambiamenti siano eccessivi o, al contrario, che non siano di sufficiente portata?



Analisi soggettiva

- Questa fase, prevista solo se il rischio emerso dall'analisi oggettiva è medio o alto, ha lo scopo di individuare con maggior precisione la natura del rischio stress lavoro correlato attraverso il coinvolgimento attivo dei lavoratori.
- Le modalità per reperire dati sono di diverso tipo come questionari, focus group o interviste.





Misure di percezione psico-soggettiva



Questionari:

Job Content Questionnaire (Karasek 1985): una delle scale di valutazione più utilizzate anche in Italia per via della validazione della versione italiana. Misura il rapporto fra domanda esterna organizzativa e capacità/percezione del controllo sul proprio lavoro. Disponibili 3 versioni di differente lunghezza e complessità

Occupational stress Indicator (Cooper 1988): versione italiana convalidata, basato su diverse scale (fonte di pressione sul lavoro, coping, pattern di comportamento, job satisfaction, locus of control, salute mentale e fisica)

Generic Job Stress Questionnaire (Hurrell, 1988) – Job Stress Survey (Spielberger, 1994): strumenti molto utilizzati all'estero ma non dotati di versione italiana

Interviste

Focus Group



Analisi e Report finale

L'analisi conclusiva dei dati riprende le fila del lavoro svolto nelle precedenti fasi per definire il livello di rischio psicosociali e le azioni preventive/correttive, generando il relativo DVR.





Prevenzione e correzione del rischio stress

Gli interventi di gestione dello stress in ottica preventiva/correttiva possono agire su due livelli:

→ **INDIVIDUO**

→ **GRUPPO/ORGANIZZAZIONE**

(Documento di consenso linee guida SIMLII, 2005)



Interventi di gestione dello stress a livello individuale

OBIETTIVI :

- ➔ rafforzare le capacità del singolo lavoratore di affrontare le criticità sul posto di lavoro e gestire lo stress;
- ➔ ridurre il livello di stress in persone che già ne hanno i sintomi rafforzando la capacità di risposta individuale.

TIPOLOGIA:

- ➔ Programmi di formazione, informazione (focus su concetto di stress, capacità di gestione del cambiamento, negoziazione e conflitto organizzativo, ...)
- ➔ Piani di coaching (affiancamento) e counselling (colloqui individuali con figure professionali certificate)

(Documento di consenso linee guida SIMLII, 2005)



Interventi di gestione dello stress a livello organizzativo

OBIETTIVI :

- Intervenire in modo strutturale sulle cause organizzative che possono generare stress e disagio;
- Effettuare cambiamenti radicali nell'organizzazione in ottica preventiva

TIPOLOGIA:

- Programma di *change management* su ruoli e responsabilità organizzative
- Interventi ergonomici (sull'ambiente fisico e sugli artefatti cognitivi)
- Riprogettazione processi/attività "critiche" (ripetitive, pericolose, complesse, ...)
- Interventi organizzativi

(Documento di consenso linee guida SIMLII, 2005)



Ruolo e responsabilità dell'RSPP nella gestione dei rischi psicosociali:

- L'RSPP è il responsabile di identificare, valutare e prevenire i rischi psicosociali all'interno dell'organizzazione.
- Deve collaborare con il medico competente, i dirigenti e i lavoratori per sviluppare politiche e interventi volti a ridurre il rischio di stress e di conflitti sul lavoro.





ESEMPI DI AZIONI:

- Organizzazione del lavoro (definizione di mansioni chiare, adeguato carico di lavoro)
- Promozione di un ambiente lavorativo positivo (ascolto dei lavoratori, risoluzione dei conflitti)
- Formazione continua sui temi del benessere psicologico e dello stress
- Introduzione di supporti psicologici o percorsi di consulenza
- Incentivare la partecipazione attiva dei lavoratori (es. feedback periodici e discussioni)

➤ **Indicatori di efficacia:** come monitorare l'efficacia del piano (es. mediante survey sul benessere, indicatori di stress, tasso di assenteismo, rotazione del personale).



Ruolo del CSE nella prevenzione dei rischi psicosociali:

- Il CSE ha il compito di vigilare sulla sicurezza psicosociale durante la fase di esecuzione dei lavori, quindi nel cantiere.
- La sua responsabilità include la gestione dei rischi psicologici derivanti da fattori come la pressione dei tempi di lavoro, la gestione di situazioni di stress, la dinamica tra i lavoratori, e l'ambiente di lavoro (in particolare nei cantieri).





Strumenti pratici utilizzabili dal CSE

- **Formazione sui rischi psicosociali:** il CSE può implementare brevi sessioni formative per sensibilizzare i lavoratori sui temi legati alla gestione dello stress e alle relazioni interpersonali.
- **Check-list per l'identificazione dei fattori di rischio psicosociale:** strumenti di valutazione rapidi da utilizzare direttamente in cantiere per monitorare la qualità delle interazioni tra lavoratori, i carichi di lavoro e la distribuzione dei compiti.
- **Sessioni di debriefing:** dopo periodi intensi di lavoro o in caso di situazioni stressanti, organizzare momenti di condivisione per evitare che le tensioni rimangano irrisolte.
- **Strumenti di supporto:** mettere in atto soluzioni che facilitino il benessere psicologico (ad esempio, spazi per il relax o il supporto psicologico professionale in caso di necessità).





Caso studio 1 - Cantiere edile

Una squadra di operai si sente sotto pressione a causa di una scadenza ravvicinata, ci sono molti errori, ripetendo diverse lavorazioni.

Alcuni lavoratori sono isolati, altri iniziano a manifestare irritabilità e conflitti interpersonali.

Obiettivo:

- Come può l'RSPP implementare misure di supporto?
- Quali azioni dovrebbe intraprendere il CSE per prevenire l'escalation del conflitto?



Caso studio: Settore amministrativo

Un gruppo di ingegneri e tecnici, in un ambiente d'ufficio, è sottoposto a un eccessivo carico di lavoro con scadenze che si sovrappongono, portando a un aumento dei tassi di assenteismo e a segnali di burnout tra i lavoratori.

Obiettivo:

- Come il CSE può intervenire nell'organizzazione del lavoro?
- Quali cambiamenti potrebbe proporre l'RSPP per ridurre il rischio stress?



«Affrontare» lo stress



Misure di monitoraggio e azioni correttive

La gestione dei rischi da stress lavoro-correlato rappresenta quell'insieme di azioni, interventi e pratiche messi in atto a partire dal processo di valutazione del rischio stress in un ottica di promozione del **Benessere Organizzativo**.

Un'organizzazione sana osserva pratiche che possono favorire la salute e il benessere dei lavoratori ed è in questo modo in grado di migliorare la **produttività** ed il **rendimento**.



- «Affrontare» lo stress

Misure di monitoraggio e azioni correttive

Il processo di **gestione del rischio** stress lavoro-correlato promuove prassi che hanno a che fare con la prevenzione e il controllo dei sistemi di salute e sicurezza dei lavoratori, non solo in termini di adempimento normativo, ma anche in riferimento alle potenziali **ricadute sulla produttività** e più in generale sulla **responsabilità sociale dell'azienda**.





«Affrontare» lo stress

Informazione e formazione

È necessario e fondamentale per **prevenire** l'insorgere di condizioni di stress lavoro-correlato procedere all'informazione e alla formazione dei lavoratori al fine di migliorare la loro consapevolezza e la loro comprensione nei confronti dello stress, delle sue possibili cause e del modo di affrontarlo (artt. 36 e 37 D.Lgs 81/08).





KEEP
CALM
AND
RELAX

The ultimate relaxing
album including
60 Western Brown Flies
Garden Fly, Bumble
& Flycatcher



GRAZIE

Buon lavoro

