



RISCHI PSICOSOCIALI NEI LUOGHI DI LAVORO

19 Febbraio 2010

Dott.ssa Maria Luisa Trinca

CONTESTO

Nei programmi di prevenzione degli infortuni sul lavoro, uno degli obiettivi prioritari è la **vigilanza sulle nuove tipologie di rischi**.

La valutazione del rischio, così come definita nel D.Lgs. 81/2008, all'art. 28, è la **valutazione globale e documentata di "tutti" i rischi, per la salute e la sicurezza dei lavoratori, presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza**.

Si allarga il campo della sicurezza a comprendere anche nuovi rischi che incidono sul benessere psicofisico e sull'integrità complessiva della persona.

Un adeguamento necessario a seguito delle mutate condizioni di lavoro negli ultimi decenni e della conseguente crescita di problematiche che aumentano i rischi, a carico dei lavoratori, per la sicurezza e la salute.

RISCHI EMERGENTI

Un “rischio emergente relativo alla sicurezza sul lavoro” è un qualunque rischio professionale “nuovo” o “in aumento”.

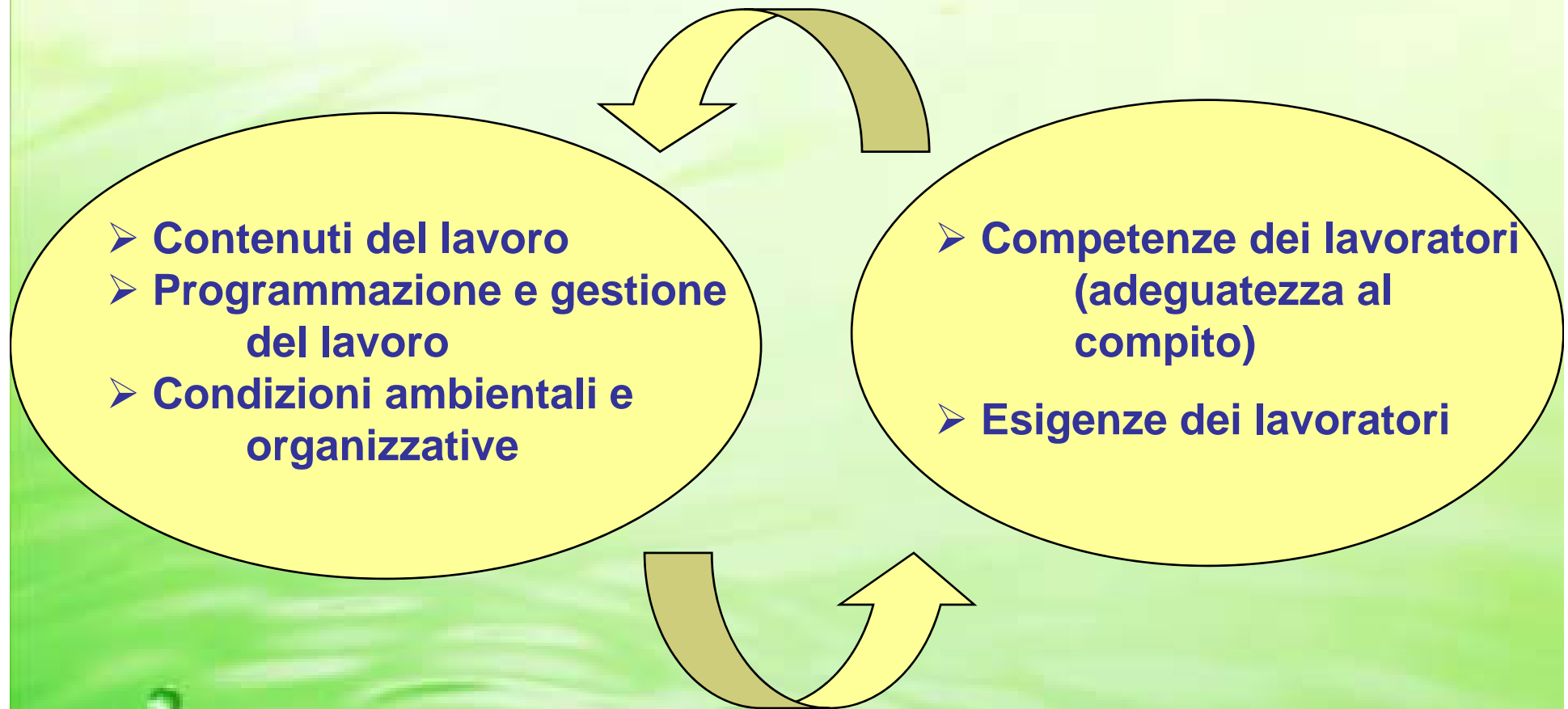
“Nuovo” significa che il rischio **non esisteva in precedenza, oppure** che un aspetto **già noto da tempo viene ora considerato un rischio** alla luce delle nuove acquisizioni scientifiche o delle percezioni dell’opinione pubblica.

Un rischio si dice “in aumento” qualora il **numero dei pericoli** che conducono al rischio è in aumento, oppure quando è in aumento **la probabilità dell’esposizione, oppure l’effetto del pericolo sulla salute dei lavoratori** si sta aggravando.

Come “rischi emergenti” sono stati considerati in primis i **rischi di natura psico-sociale**:

- **Stress lavoro-correlato**
(accordo europeo dell'8 ottobre 2004)
- **Lavoratrici in stato di gravidanza**
(d.lgs.151 del 26 marzo 2001)
- **Differenze legate al genere**
- **Differenza di età tra i lavoratori**
- **Lavoratori stranieri**

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (1986) ha definito i rischi psicosociali in termini di interazione tra:



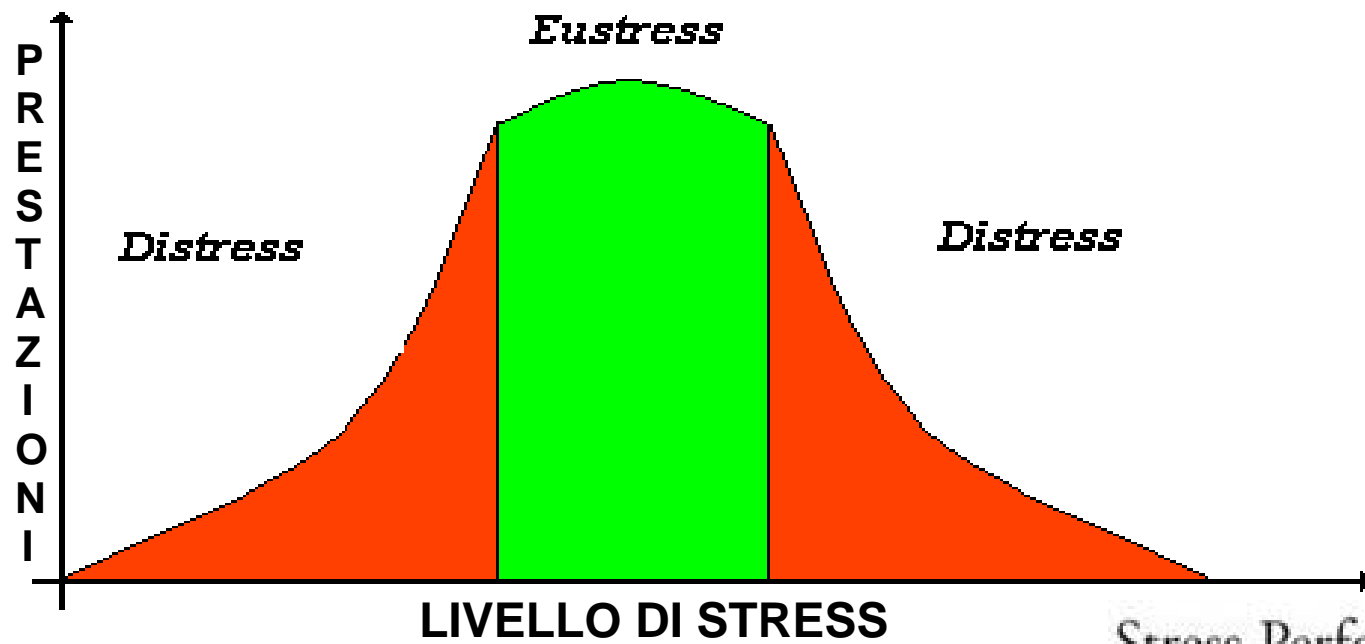
STRESS

Lo stress è la risposta non specifica dell'organismo di fronte a qualsiasi sollecitazione o stimolo si presenti a turbare l'equilibrio della persona.

Tale risposta consiste in una normale reazione di adattamento che può arrivare ad essere patologica in situazioni estreme.

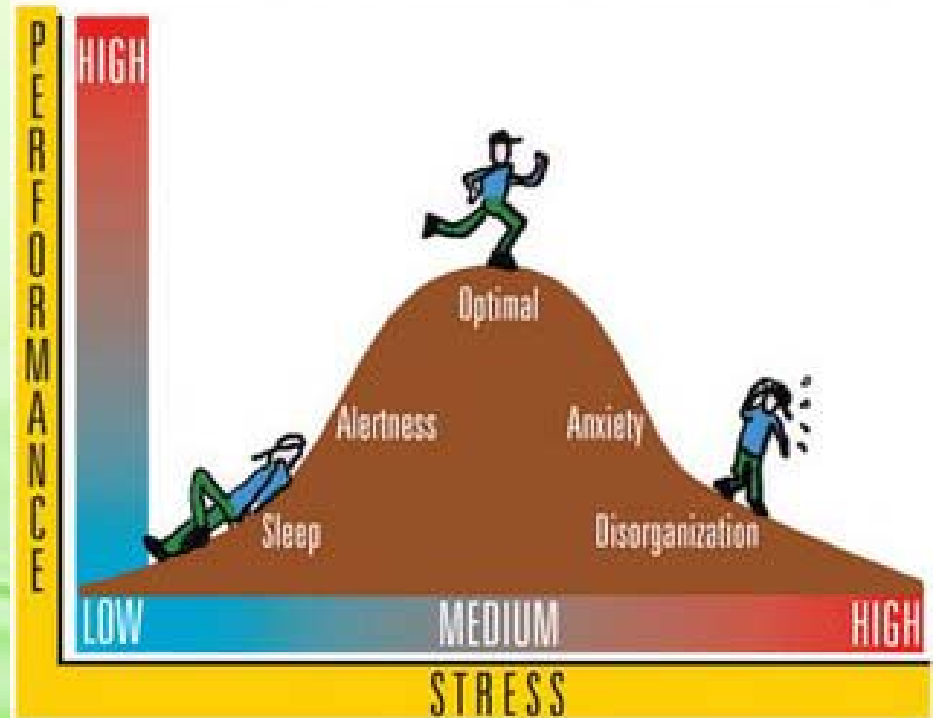
Si distinguono due forme di stress:

- **Eustress** una forma di stress positivo, che ci spinge verso nuovi obiettivi e che ci allena nel tempo a migliorare le nostre capacità di far fronte alle pressioni esterne in maniera efficace.
- **Distress** stress negativo, si verifica quando la soglia di tolleranza dello sforzo di adattamento supera le nostre capacità adattative. In questo caso si instaura un logorio progressivo che genera disturbi a livello comportamentale, fisico e psicologico.



Stress Performance Connection

Curva ad U rovesciata
 Legge di Yerkes-Dodson



STRESS LAVORO-CORRELATO

Lo stress legato all'attività lavorativa rappresenta una delle sfide principali con cui l'Europa deve confrontarsi nel campo della salute e della sicurezza.

Lo stress è il secondo problema di salute legato all'attività lavorativa.

Interessa quasi 1 lavoratore su 4 nell'UE (dati 2005 dell'Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro).

I lavoratori europei perdono tra il 50% e il 60% delle loro giornate lavorative a causa delle conseguenze dello stress.

CAUSE DELLO STRESS

Secondo quanto afferma **l'accordo europeo dell'8 ottobre 2004**, a cui il D.lgs. 81/2008 fa riferimento, si possono ricondurre le cause dello stress nel lavoro a due grandi ambiti:

- **Il contenuto del lavoro**
- **Il contesto di lavoro.**

CONTENUTO DEL LAVORO

Categoria	Condizioni di definizione del rischio
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	Problemi inerenti l'affidabilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture ed attrezzature di lavoro
Pianificazione dei compiti	Monotonia, cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato o inutile, sottoutilizzo delle capacità, incertezza dell'impiego.
Carico di lavoro/ritmo di lavoro	Carico di lavoro eccessivo o ridotto, mancanza di controllo sul ritmo, livelli elevati di pressione in relazione al tempo.
Orario di lavoro	Lavoro a turni, orari senza flessibilità, imprevedibili, lunghi.

CONTESTO LAVORATIVO

Categoria	Condizioni di definizione del rischio
Funzione e cultura organizzativa	Scarsa comunicazione, livelli bassi di professionalità per la risoluzione dei problemi e mancanza di crescita professionale, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi.
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	Ambiguità e conflitto di ruoli, responsabilità non ben definite.
Evoluzione della carriera	Fase di stasi per la carriera, avanzamenti lenti o troppo veloci, retribuzione bassa, incertezza contrattuale, scarso valore sociale attribuito al lavoro.
Autonomia decisionale/controllo	Partecipazione ridotta al processo decisionale, mancanza di controllo sul lavoro.
Rapporti interpersonali sul lavoro	Isolamento fisico e sociale, o eccessiva pressione sociale.
Interfaccia/casa lavoro	Richieste contrastanti tra casa e lavoro, scarso appoggio in ambito domestico, doppia pressione di lavoro.

CHI NE E' COLPITO

- **Chiunque, a qualsiasi livello**
- **In qualsiasi settore lavorativo**
- **In aziende di qualunque dimensione**

SU COSA INFLUISCE

- **La salute e la sicurezza delle singole persone**
- **La salute delle imprese**
- **La salute dell'economia**

COME SI INTERVIENE?



Compiti del datore di lavoro:

LA VALUTAZIONE E LA PREVENZIONE DEL RISCHIO

Valutazione del rischio da stress Il primo passo deve consistere in un **approccio** cosiddetto **“oggettivo”**, basato cioè su una valutazione il più possibile obiettiva dei fattori di rischio presenti nel luogo di lavoro che può essere ottenuta attraverso l'applicazione di varie tecniche di *“job analysis”*.

L'**approccio “soggettivo”** è basato su misure di percezione: vengono cioè analizzate le reazioni soggettive dei lavoratori alle condizioni proprie del loro luogo di lavoro ed alle caratteristiche dello stesso.

FATTORI OGGETTIVI

1. CULTURA ORGANIZZATIVA

La cultura organizzativa rappresenta **il modo di essere e di comportarsi di un'azienda** ed esprime la “forza” con cui il sistema si impone nell'ambiente.

2. CLIMA ORGANIZZATIVO

Il clima esprime **le percezioni che i lavoratori hanno della propria struttura, delle relazioni e delle attività che all'interno di questa si instaurano.**

La determinazione del clima rappresenta uno strumento chiave per la conoscenza e la comprensione dei fenomeni che si sviluppano all'interno di una organizzazione.

La conoscenza della cultura e del clima organizzativi portano alla:

3. COMPETENZA ORGANIZZATIVA

Vuol dire avere elementi per comprendere l'organizzazione.

4. CONSIDERAZIONE DEI BISOGNI

Appare evidente che, a livello di organizzazione del lavoro, tutto ciò comporta la necessità di considerare con grande attenzione i bisogni dell'uomo ed i suoi limiti naturali (fisici e psicologici).

Si tratta di **analizzare e misurare la dimensione collettiva**, non dall'esterno, in modo superiore e distaccato, bensì dall'interno, **attraverso i soggetti che costituiscono l'organizzazione**, tenendo conto, oltre che degli aspetti di natura strutturale e di contorno di una organizzazione, anche delle caratteristiche più soggettive, che appartengono agli individui che la compongono.

Sono infatti le persone che danno valore alle strutture e che rappresentano il capitale umano che determina l'efficienza organizzativa.

Se si conoscono i diversi aspetti che compongono le percezioni dei membri di una organizzazione può essere più facile **capire gli “stressors” organizzativi e valutare correttamente e tempestivamente i segnali deboli di un’azienda che si sta ammalando.**

FATTORI SOGGETTIVI

1. LA PERCEZIONE PERSONALE

Siamo portati a pensare allo stress come ad un fenomeno causato fundamentalmente da eventi esterni; in realtà **gli eventi esterni non sono sempre di per sé dannosi. E' il modo in cui noi li percepiamo e reagiamo ad essi che può renderli stressanti. E' lo stile personale (esperienze, impegni, abitudini,...), gli atteggiamenti verso la vita, come ci si comporta abitualmente, e il modo di interpretarli che fanno la differenza.**

- **Un potenziale stimolo non è stressante per tutti, così come la risposta allo stimolo non è uguale per tutti.**
- **Anche lo stesso stimolo per una persona può non essere stressante quando ha 30 anni e può esserlo a vent'anni di distanza.**
- **Interessante a questo proposito è l'atteggiamento verso la vita. Alcune persone più di altre hanno la tendenza naturale ad esporsi ad un alto numero di stressors.**

2. LA PERSONALITA'

Comportamento di tipo A: caratterizzato da un incalzante **senso di urgenza**, da un generale "**bisogno di tempo**": fare più cose contemporaneamente, prendere più impegni di quanto sia possibile portare a termine, e per non rimanere indietro, accelerare il pensiero, la programmazione e l'esecuzione delle incombenze quotidiane.

Spesso le aziende spingono verso questi comportamenti motivate dal risultato, dal business o dalle pressioni dei clienti, queste persone sono descritte anche come ambiziose, competitive e aggressive.



➤ Comportamento di Tipo B:

E' invece caratterizzato da una **visione della vita** molto **più rilassata**. Le persone di tipo B tendono ad essere più calme, più pazienti e rilassate.



3. SENSO DEL CONTROLLO PERSONALE

C'è un'altra dimensione molto importante nella valutazione dello stress: come viene percepito il dominio degli avvenimenti quotidiani.

Questo elemento infatti porta l'individuo a leggere ed interpretare in modo differente gli eventi che avvengono intorno a lui.

- Si parla di controllo interno (locus of control interno) quando **la persona ritiene che i fatti della vita siano determinati più dalle proprie azioni che da variabili esterne**. Come conseguenza egli si sentirà portato ad attivarsi per far andare le cose nel modo sperato.
- Si parla di controllo esterno (locus of control esterno) quando **una persona pensa che ciò che le accade dipende dagli eventi esterni (gli altri, il destino, la sfortuna, ecc.)**, su cui non può imporsi.

Tanto **più** le persone sentono di avere il **controllo** degli accadimenti e delle cose che le riguardano, tanto **minore** è la percezione di **stress**.



All'opposto, quanto più forte è la **sensazione di non poter governare** accadimenti e cose intorno a loro, tanto **maggiore** è la percezione di **stress**.





4. COPING

Un altro elemento va preso in considerazione per misurare la portata stressogena degli stressors. E' la **valutazione che l'individuo compie delle proprie risorse e capacità di far fronte allo stimolo stressante.**

Quanto più un individuo si percepirà in difficoltà nel **difendersi** dalle conseguenze negative di uno stato di stress o si vedrà inadeguato ed incapace di fronteggiare lo stress tanto più l'evento sarà stressante.

Le strategie personali di coping attivano quindi il processo di adattamento ad una situazione stressante e se il coping è funzionale, ed efficace, può attenuare la portata stressogena dell'evento.

STRUMENTI DI VALUTAZIONE

Gli strumenti disponibili sono numerosi ed in letteratura vi sono diversi esempi relativi alla loro **applicazione a varie realtà produttive**, sempre però **ad esclusivo scopo di studio e ricerca**.

Vengono prese in considerazione tre componenti distinte:

1. L'analisi di organizzazione.
2. Il vissuto del lavoratore e il suo benessere personale.
3. La misura di indicatori comportamentali e biologici dello stato di salute.

LA FORMAZIONE

E' bene ricordare come la formazione rappresenti **uno degli aspetti più significativi del nuovo modello integrato di prevenzione** (sicurezza soggettiva, tecnologica e organizzativa).

Ha lo scopo di rendere più ampia e consapevole la **partecipazione di tutti i soggetti interessati** per uno sforzo comune di organizzazione e gestione della sicurezza.

DIFFERENZE LEGATE AL GENERE

Molte delle **differenze fra uomini e donne** possono essere ricondotte almeno **a 4 categorie**, anche se non è da escludere una variabilità significativa anche all'interno dello stesso genere (ad esempio in presenza di persone di età molto diversa o di differente nazionalità):

1. Differenze di esposizione (ad esempio quando si svolgono lavori o mansioni diverse per genere, o si svolge in modo diverso lo stesso lavoro);
2. Differenze di effetti e risultati (ad esempio differenze negli effetti sulla salute dovuti a specificità biologiche, a diverse percezioni della malattia, al contesto sociale, alla scelta di indicatori, ecc.);
3. Differenze di qualificazione lavorativa (ad esempio disparità di accesso alla formazione professionale, alla carriera e nella definizione delle competenze);
4. Differenze di interazioni fra lavoro e vita familiare/sociale.



work



home

Si riconosce la necessità di superare la medicina “neutrale”, verso una medicina di genere. Sul piano delle evidenze per sesso raggiunte dalla medicina del lavoro, esse sono fortemente condizionate dai limiti della ricerca, evidenziati in molti studi, che producono una sottovalutazione delle esposizioni professionali nei settori femminilizzati e perpetuano stime di impatto del lavoro sulla salute, probabilmente errate per entrambi i generi.

A fronte dell'assunzione di una sensibilità al genere in ambito normativo, sul piano metodologico mancano strumenti validati scientificamente e condivisi per l'analisi e la valutazione dei rischi di genere nelle realtà lavorative. I sistemi di prevenzione non hanno sviluppato attenzione a tali metodi, gli strumenti attualmente in uso sono basati su riferimenti "maschili".

LAVORATORI CON ETA' DIFFERENTE

La valutazione dei rischi collegati con la presenza di lavoratori con età differente, così come prevista del D.lgs. 81/08, va intesa come l'insieme di tutte quelle operazioni, conoscitive e operative, finalizzate all'attuazione di procedure per eliminare o ridurre il rischio connesso all'età del personale, in relazione allo svolgimento delle attività stesse.

La valutazione deve tener conto delle peculiarità dell'età anagrafica dell'individuo, con particolare riferimento ai lavoratori e alle lavoratrici molto giovani o in età avanzata, assegnando loro mansioni adeguate.

LAVORATORI STRANIERI

Per quanto riguarda i lavoratori stranieri le problematiche che possono essere messe in evidenza sono:

- difficoltà di **comunicazione** se la conoscenza della lingua italiana non è buona;
- difficoltà di inserimento e di **integrazione** dovuta principalmente a cause culturali e religiose;
- **pregiudizi razziali** nei loro confronti;
- a seconda della provenienza, difficoltà di **adattare le proprie competenze al contesto lavorativo italiano**;
- **visione mentale differente** dell'organizzazione del lavoro (valori, programmazione dei tempi, orari, ecc.)

Il 18 giugno 2008 è stato presentato a Roma l'opuscolo dal titolo **“Stranieri e INAIL. Infortuni e sicurezza”** realizzato in arabo, rumeno, francese, inglese, italiano, ucraino, polacco e spagnolo e dedicato ai cittadini stranieri che lavorano nel nostro paese.

La sicurezza sul lavoro per prevenire gli incidenti degli stranieri che lavorano in Italia, **in otto lingue**. L'iniziativa rientra nell'ambito delle politiche nazionali dell'Istituto mirate a incentivare la sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro. Nell'opuscolo sono infatti evidenziati **gli obblighi a carico del datore di lavoro e dei lavoratori**, ma anche quali sono i dispositivi di sicurezza da utilizzare per evitare di essere esposti al pericolo, e a chi rivolgersi dopo aver subito un incidente. Molte anche le informazioni riguardo la normativa vigente a tutela dei lavoratori e alle competenze specifiche dell'INAIL.



Grazie per l'attenzione