



Sistema di Riferimento
Veneto per la Sicurezza
nelle Scuole

I rischi psicosociali

MODULO A
Unità didattica

A6.2c

CORSO DI FORMAZIONE
RESPONSABILI
E ADDETTI SPP
EX D.Lgs. 195/03

I RISCHI PSICOSOCIALI

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

(Cox & Griffiths, 1995)



STRESS – MOBBING – BURN-OUT

STRESS

MOBBING



BURN-OUT



STRESS

è la reazione adattativa generale di un organismo, stimolato da minacce esterne di svariata natura”

ovvero

la risposta aspecifica dell'organismo davanti a qualsiasi sollecitazione si presenti, innestando una normale reazione di adattamento che può arrivare ad essere patologica in situazioni estreme

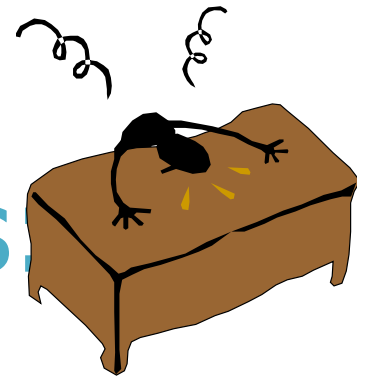


- Tradizionalmente si distinguono due tipi di stress:
 - Distress o stress negativo, si ha quando stimoli stessanti portano alla rottura delle difese psicofisiche
 - Eustess o stress positivo, si ha quando gli stimoli “allenano” la capacità di adattamento individuale. Sono stimoli che ci spingono ad adattarci all’ ambiente e a raggiungere un obiettivo.

1. Perché ne viene sottolineata l'importanza nel Testo Unico?
2. Perché l'azienda dovrebbe investire nella gestione dello stress?

1. Nel mondo del lavoro è la malattia professionale a più larga diffusione. Infatti la componente psicologica va ad interferire con la salute del lavoratore, con il suo comportamento e il suo benessere. E' pur vero che bisogna considerare il fattore soggettivo, ci sono persone più "forti" di fronte a certi stressors ed altre che lo sono meno.
2. "Negli Usa lo stress da lavoro costa alle aziende circa 150 miliardi di dollari l'anno", a causa di assenteismo, spese sanitarie e assicurative, diminuzione della produttività. Infatti i lavoratori sotto stress sono più soggetti a problemi fisici, si ammalano più facilmente, sono meno motivati, adottano stili di vita poco sani, hanno scarsa capacità di adattamento e collaborazione con i colleghi. *Quindi la qualità della vita di un'azienda è legata a quella dei suoi dipendenti.*

Fattori dello stress

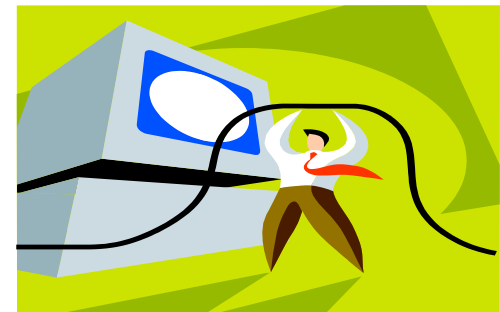


- Stressors = stimoli ed eventi nocivi
- Strain= “tensione”, risposta psicologica, fisica e comportamentale dell’ individuo agli stressors
- Coping= aspetto dello stress collegato all’ adattamento. Permette di adattarsi positivamente e fare fronte alla nuova situazione e alle richieste ambientali. Se le strategie di coping falliscono insorge lo stress.

Stressors in ambito lavorativo:

- Sovraccarico o sottocarico di lavoro,
- Clima organizzativo (es. conflittualità o poca comunicazione tra colleghi, mancata possibilità di controllo e decisione sul lavoro),
- Condizioni ergonomiche inadatte,
- Ambiguità di ruolo

Fattori Ergonomici (fisico-chimici)	Fattori psico-sociali
<ul style="list-style-type: none">-Caratteristiche della rumorosità dell' ambiente di lavoro-Dell' illuminazione-Della temperatura...	<ul style="list-style-type: none">-Clima sociale-Affollamento/isolamento dell' ambiente di lavoro-Responsabilità associata al lavoro...

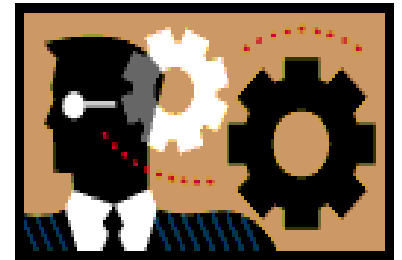


FATTORI POTENZIALMENTE STRESSOGENI:

- **ASPETTI TEMPORALI DELLA GIORNATA DI LAVORO E DELL' ATTIVITÀ LAVORATIVA** (lavoro a turni, doppio lavoro, ritmo e scadenze insostenibili, interruzioni)
- **CONTENUTO DELL' ATTIVITÀ LAVORATIVA** (lavoro ripetitivo, frammentato, mancanza di controllo, richieste contraddittorie)
- **RAPPORTI INTERPERSONALI NEL GRUPPO DI LAVORO** (sostegno sociale, coesione del gruppo, interazione con i colleghi)
- **RAPPORTI INTERPERSONALI CON I SUPERIORI** (riconoscimento, sostegno)
- **CARATTERISTICHE DELL' ORGANIZZAZIONE** (struttura, prestigio delle mansioni)

LA RISPOSTA ADATTATIVA PUO' DIVENTARE DISFUNZIONALE SE:

- **Stimoli troppo intensi**
- **Durata eccessiva degli stimoli**
- **Caratteristiche del soggetto**



EFFETTI DELLO STRESS SULL' ORGANISMO

•SINDROME DA STRESS:

COMPLESSO SINTOMATOLOGICO CHE COMPORTA REAZIONI:

EMOZIONALI TENSIONE, ANSIA, DEPRESSIONE, FASTIDIO, IRRITABILITÀ, REATTIVITÀ/APATIA, INSOFFERENZA, DISTURBI ATTENTIVI, IPERSONNIA/INSONNIA, ASTENIA.

FISIOLOGICHE IPER/IPOTENSIONE, TACHICARDIA, CEFALEA, CONTRAZIONE MUSCOLARE, REAZIONI DERMATOLOGICHE, DISTURBI GASTROINTESTINALI, DISTURBI SESSUALI, SUL SISTEMA NEUROENDOCRINO SISTEMA CARDIOVASCOLARE E IMMUNITARIO

COMPORAMENTALI ANORESSIA/BULIMIA, TABAGISMO, ETILISMO, DIPENDENZA DA AGENTI PSICOATTIVI, ISOLAMENTO

Alcune conseguenze dello stress lavorativo:

A livello aziendale

- Conflittualità
- Assenteismo
- Infortuni
- Turnover
- Flessione della produttività

A livello individuale

Malattie psicosomatiche, cardiache, muscolo-scheletriche, malessere e conflitti nella sfera privata della persona (familiare e sociale).

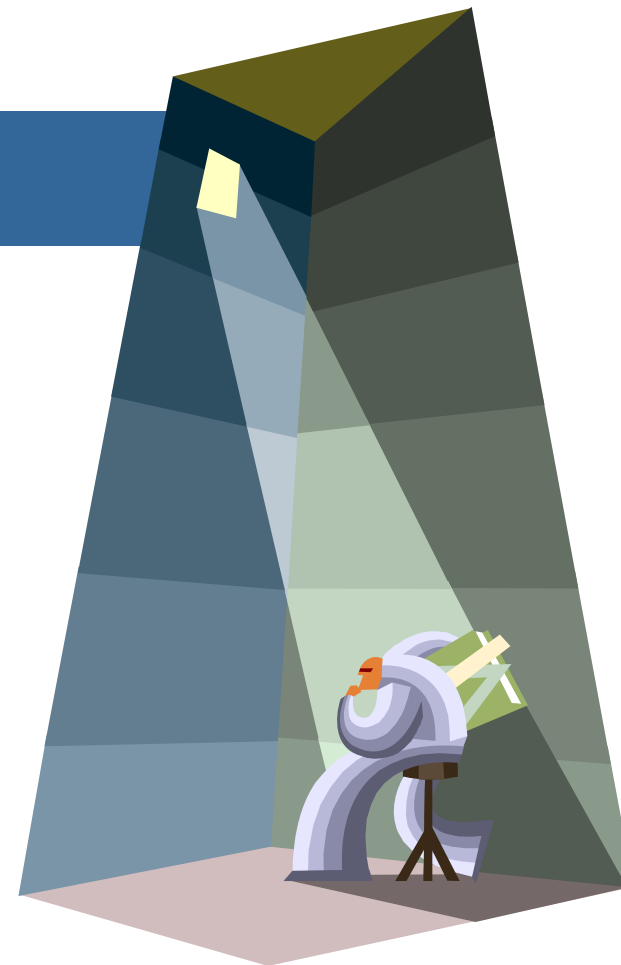
MOBBING

dall'inglese **to mob** [attaccare, assalire]

Situazione lavorativa **di conflittualità sistemica, persistente** ed in costante progresso, in cui una o più persone vengono fatte oggetto di **azioni ad alto contenuto persecutorio** da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità con lo **scopo di causare alla vittima danni di vario tipo o gravità.**

Il **mobbizzato** si trova **nell'impossibilità di reagire adeguatamente a tali attacchi** e a lungo andare accusa disturbi psicosomatici, relazionali e dell'umore che possono portare anche a invalidità psicofisica permanente

(Ege 2002)



Sono da definirsi “situazioni di costrittività organizzativa” le condizioni che ricorrono in situazioni di incongruenza delle scelte in ambito organizzativo.

Situazioni più ricorrenti

- Marginalizzazione dalla attività lavorativa.
- Svuotamento delle mansioni.
- Mancata assegnazione di compiti lavorativi, con inattività forzata.
- Mancata assegnazione di strumenti di lavoro.
- Ripetuti trasferimenti ingiustificati.
- Prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto.
- Impedimento sistematico e strutturale all' accesso a notizie.
- Inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l' ordinaria attività di lavoro.
- Esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione ed aggiornamento professionale.
- Esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo.
- Prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi anche in relazione a eventuali condizioni

BURN OUT

(alla lettera essere bruciati, esauriti, scoppiati)



Tensione emozionale cronica provocata dal continuo contatto con persone in situazioni problematiche e di sofferenza (colpisce le “professioni d'aiuto”)



I cambiamenti economici: la “job insecurity” o insicurezza lavorativa come rischio psicosociale emergente

- Aspettative del lavoratore (a tempo indeterminato e temporaneo)
- Conseguenze della disattesa delle aspettative
- Conflitto lavoro-famiglia