

Rischi psico-sociali, stress lavoro-correlato,
Malattie e incidenti sul lavoro



Ergonomia

Anni 40: "uomo-macchina" -> il campo si è ampliato, includendo l'ambiente e gli aspetti psico-sociali (e le donne!)

Il nucleo centrale dell'ergonomia è la progettazione

- Approccio globale
- Interdisciplinarietà
- Partecipazione delle lavoratrici/lavoratori

La percezione del rischio di incidenti:

- valutazioni oggettive e soggettive
- fattori contestuali

Importanza di fattori quali: genere, esperienza, locus of control...



Fatica mentale

Concetto complesso (norme ISO-International Standard Organization)

Diminuzione della soddisfazione al lavoro e aumento dello sforzo necessario per compierlo -> fatica mentale : "diminuzione (reversibile) delle prestazioni e delle funzioni dell'organismo"

"carico mentale": quantità di lavoro che la persona deve svolgere

- Sovraccarico -> fatica mentale
- Sottocarico -> fatica mentale

Fatica mentale : interazione tra requisiti di un compito, circostanze in cui è effettuato, e fattori personali (abilità, comportamenti, percezioni)

Necessario misurare la "fatica mentale" per impostare la prevenzione



Stress

Stress (Selye, 1936): risposta non specifica dell'organismo a un cambiamento -> : ogni forza che, applicata a un sistema, lo modifica, di solito in senso negativo provocando uno stato di tensione psicologica con un corrispettivo biologico

Stressor: fattori che causano stress

L'ambiente di lavoro può essere una fonte importante di stress

Secondo l'ILO (International Labour Organization):

Stress : disequilibrio cronico tra le richieste (percepita) e le risorse disponibili (percepita)

-> risultato di un'interazione dinamica tra individuo e ambiente



Reazioni allo stress: il "coping"

Grande variabilità individuale nelle reazioni allo stress

⇒ Varie strategie di "coping" (fronteggiamento)

Coping : strategie cognitive e comportamentali che le persone mettono in atto per far fronte - con vario successo - a una situazione stressante e alle emozioni negative da essa indotte

⇒ queste strategie possono essere apprese e migliorate

Il coping può essere orientato:

- Al compito, alla soluzione del problema
- All'emozione
- Alla ricerca di sostegno sociale
- All'evitamento, alla negazione del problema

⇒ importanza delle relazioni con gli altri, del sostegno sociale

NB Alcune strategie di coping possono essere nocive: fumo, alcol, droghe, farmaci

(Stroebe e Stroebe, 1997)



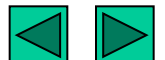
Fonti di stress nell'ambiente lavorativo (ILO 2016)

TABLE 1 · STRESSFUL CHARACTERISTICS OF WORK (PSYCHOSOCIAL HAZARDS)

CATEGORY	CONDITIONS DEFINING HAZARD
CONTENT OF WORK	
Work environment and work equipment	Problems regarding the reliability, availability, suitability and maintenance or repair of both equipment and facilities.
Task design	Lack of variety or short work cycles, fragmented or meaningless work, underuse of skills, high uncertainty
Workload / workspace	Work overload or underload, lack of control over pacing, high levels of time pressure.
Work schedule	Shift working, inflexible work schedules, unpredictable hours, long or unsocial hours.
CONTEXT OF WORK	
Organisational culture and function	Poor communication, low levels of support for problem-solving and personal development, lack of definition of organisational objectives.
Role in organisation	Role ambiguity and role conflict, responsibility for people.
Career development	Career stagnation and uncertainty, under-promotion or over-promotion, poor pay, job insecurity, low social value of work.
Decision latitude / Control	Low participation in decision-making, lack of control over work (control, particularly in the form of participation, is also a contextual and wider organisational issue)
Interpersonal relationships at work	Social or physical isolation, poor relationships with superiors, interpersonal conflict, lack of social support.
Home-work interface	Conflicting demands of work and home, low support at home, dual career problems.

Source: Cox et al, 2000

Mobbing, molestie, e violenze sul lavoro non sono -purtroppo- specificati



Stress lavoro-correlato

Risultato dell'interazione organismo-ambiente

Discrepanza tra le richieste dell'ambiente e le risorse della persona per farvi fronte

Modello «domanda-controllo» (Karasek, 1979)

- Domanda (alta e bassa): richieste, carico di lavoro
- Controllo (alto o basso): autonomia decisionale sul lavoro, discrezionalità
- Ruolo di mediazione del sostegno sociale

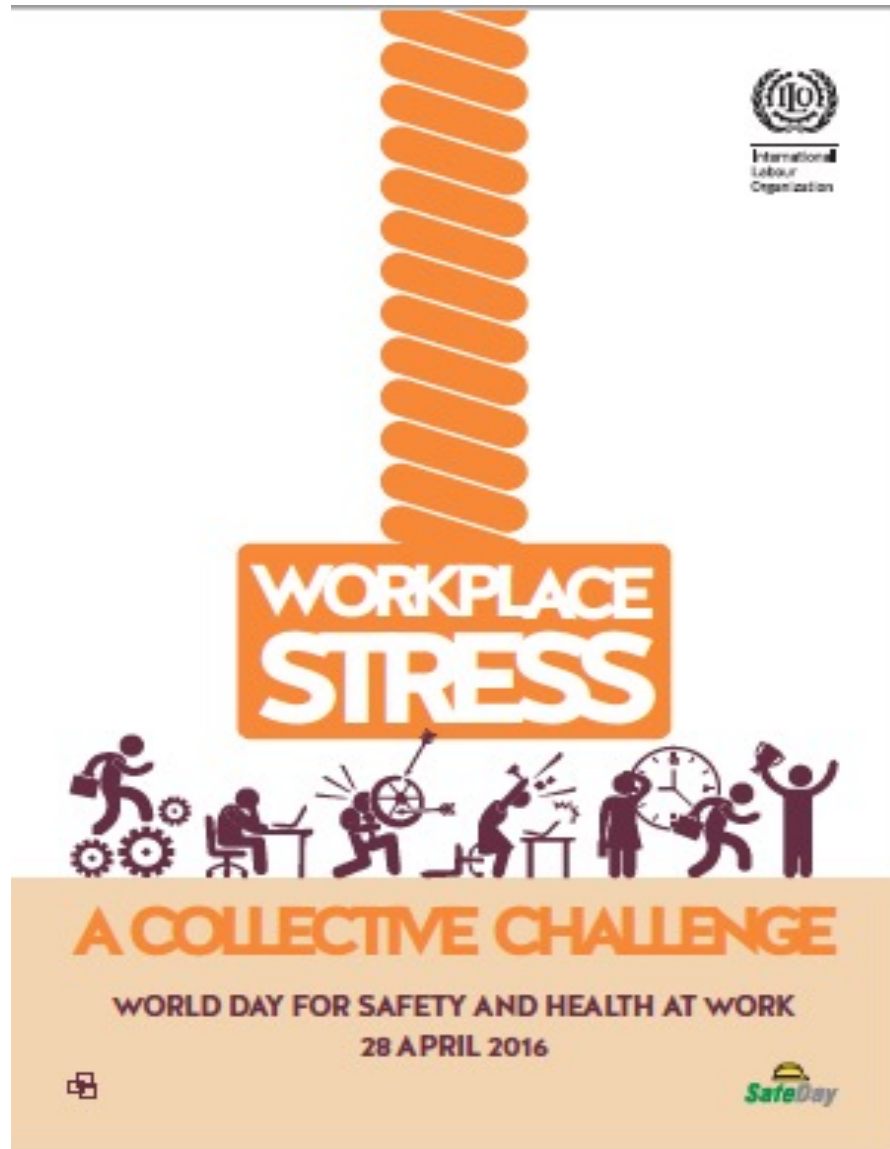
Alta domanda, basso controllo, scarso sostegno: stress, conseguenze sulla salute, incluse le malattie cardiovascolari (CV)

Principali fattori di stress (vedi DL 81/2008, accordo europeo 2004)

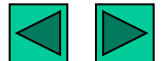
- Organizzazione del lavoro, dei processi produttivi (orario, autonomia, carico di lavoro..)
- Condizioni e ambiente di lavoro (fisiche ma anche psico-sociali, come le molestie)
- Comunicazione (incertezza, prospettive)
- Fattori soggettivi (in parte conseguenti ai precedenti fattori)



Il rapporto dell'ILO (2016)



Stress sul posto di lavoro:
Una sfida collettiva



Incidenti sul lavoro

Inizialmente attribuiti a caratteristiche del lavoratore, da prevenire con la selezione del personale.

Oggi: scarso peso del "fattore umano", si sottolinea piuttosto il ruolo dell'ambiente psico-sociale, eventualmente in interazione con caratteristiche personali

I comportamenti "a rischio" di incidenti possono essere influenzati da:

- domande eccessive, scarsa formazione, conflitti con capi/colleghi, estrema monotonia, stanchezza
- mezzi di prevenzione inappropriati
- burn-out (-> scarsa concentrazione, coping nocivo)
- molestie sessuali, mobbing (-> scarsa concentrazione, coping nocivo)

Importanti le aspettative di ruolo:

- Forza fisica, sfida al rischio per gli uomini
- Disponibilità emotiva inesauribile per le donne



Burn Out

Bruciarsi -> esaurimento delle risorse da esposizione prolungata a rischi psicosociali sul lavoro, in particolare in situazioni emotivamente esigenti

Sindrome da Burn out: risposta a una situazione prolungata a rischi lavorativi, spesso di natura interpersonale o emotiva

Fattori di rischio: carico di lavoro eccessivo, domande eccessive di tipo emotivo, ambiguità di ruolo, cambiamenti organizzativi, scarsa soddisfazione, cattive relazioni sul lavoro, assenza di equilibrio famiglia/lavoro, ostracismo, molestie, bullismo

Elementi soggettivi e comportamentali: senso di esaurimento, cinismo e deumanizzazione degli utenti/pazienti, de-personalizzazione, scarsa motivazione, inefficienza

Numerose conseguenze sulla salute psicologica (mal di testa, insonnia, stanchezza, depressione, disturbi alimentari...) e sociale (rigidità nelle relazioni)

Per esempio: tra persone esposte a stress/burn out -> sintomi di depressione, 4 volte più probabili

Burn-out **più frequente tra le lavoratrici** (doppio ruolo, aspettative sociali, molestie e discriminazioni sul lavoro)



Burn Out: uno studio in Svezia

Studio «Monica»: fattori di rischio di malattie CV

Campione: 1000 lavoratori e lavoratrici, 25-64 anni

Problema di partenza: forte incremento dei congedi malattia per problemi psicologici

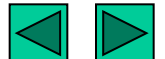
Obiettivo: stima della frequenza di sintomi di burn-out e relazioni con le condizioni di lavoro secondo il genere

Strumento: questionari; scala di burn-out

Risultati

- **Frequenza:** 13% de campione presenta sintomi di burn out, più spesso le persone giovani e le donne
- In particolare, a 35-44 anni: donne, 22%; uomini, 12%
- **Fattori di rischio:** per entrambi i generi, «alta domanda & basso controllo», paura di perdere il lavoro, scarso sostegno sociale, scarsa attività fisica
- Per le donne: educazione e posizione socio-economica basse, orari variabili

Norlund et al., 2010



Conseguenze sulla salute

Lo stress lavoro-correlato rappresenta un enorme problema di salute (assenze malattia); inoltre, diminuzione delle prestazioni e costi economici per le persone, le aziende e la società

Condizioni di lavoro quali: carico di lavoro eccessivo, orari prolungati, gap impegno/ricompensa, precarietà, molestie e discriminazioni sono associate a

-Maggior consumo di alcol e tabacco

-Disturbi psicologici

-Malattie cardio-vascolari, anche fatali (il rischio aumenta del 50% tra chi soffre di stress lavoro-correlato)

-Disturbi muscoloscheletrici (schiena, spalle, arti superiori..)

In Europa, lo stress è responsabile del 50 - 60% dei giorni lavorativi persi -> 136 miliardi di euro all'anno



Disturbi muscoloscheletrici

Fattori di rischio fisici e biomeccanici:

Movimentazione carichi, movimenti ripetitivi o che richiedono uno sforzo; posture scomode e statiche; vibrazioni, scarsa illuminazione o ambienti di lavoro freddi; ritmi intensi di lavoro; rimanere seduti o in piedi a lungo nella stessa posizione.

Fattori di rischio organizzativi e psicosociali :

- elevata intensità lavorativa e bassa autonomia;
- assenza di pause o di possibilità di cambiare le posture lavorative;
- lavorare molto velocemente, anche conseguentemente all'introduzione di nuove tecnologie;
- lavorare per lunghe ore o a turni;
- bullismo, molestie e discriminazione sul luogo di lavoro;
- bassa soddisfazione sul lavoro.

European Agency for Safety and Health at Work

<https://osha.europa.eu/it/themes/musculoskeletal-disorders>



Suicidi

Relazione tra stress/problemi sul lavoro/disoccupazione e suicidi

In Giappone, il suicidio legato al lavoro rappresenta un serio problema sociale per gli uomini 20-59 anni; fin dagli anni '80, viene riconosciuto a fini assicurativi.

In aumento negli ultimi anni

Secondo un studio, in Europa, 1970-2007: associazione tra aumento della disoccupazione, aumento dei suicidi e delle morti legate all'abuso di alcol tra le persone di meno di 65 anni.



Frequenza

- Secondo dati europei, almeno 40 milioni di persone soffrono di stress lavoro-correlato
- 20-25% degli Europei ne soffre (più spesso nei paesi che sono nuovi membri)

Ambienti di lavoro con maggiori fonti di stress

- Educazione e salute
- Pubblica amministrazione e "defence" (sicurezza, difesa)
- Agricoltura, pesca



Prevenzione a livello organizzativo

Prevenzione dello stress lavoro-correlato (Bilbao, 2015)

Esempi di azioni preventive a livello dell'organizzazione

- Orari di lavoro (stabilità e prevedibilità; conciliazione)
- Partecipazione e controllo
- Quantità di lavoro
- Contenuto delle mansioni (significato)
- Ambiente sociale
- Prospettive future (sicurezza posto di lavoro; prospettive di carriera; formazione permanente)



Prevenzione a livello personale

Esempi di azioni preventive a livello personale (Crisma, 2017)

- Dare il giusto peso alle situazioni, evitare di acuire lo stress
- Evitare perfezionismo (diventiamo "avvocati di noi stessi")
- Riconoscere le emozioni per controllarle meglio
- Migliorare l'assertività (anche con un training di gruppo)
- Prendersi cura di sé: alimentazione, attività fisica (endorfine!), evitare strategie di coping pericolose
- Sostegno sociale (non abusarne)
- Organizzare tempo e spazio, prevedere pause e gratificazioni

Attenzione: queste strategie non sostituiscono i cambiamenti necessari a livello dell'organizzazione



La normativa italiana in materia di sicurezza

Ruolo della Commissione europea

1994, Legge 626: dalla logica del risarcimento del danno a quella della prevenzione

- Valutazione dei rischi da parte del datore e di lavoro
- Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), obbligatorio, eletto dai lavoratori
- Servizio di prevenzione e protezione, obbligatorio: valutazione dei rischi e prevenzione
- Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione

Il datore di lavoro diventa parte attiva e responsabile della sicurezza

2008, DL 81 (Dl106/2009), adotta un approccio ampio alla salute (non solo assenza di malattia) -> riconoscimento dei rischi di natura psico-sociale, come lo stress lavoro-correlato, estremamente diffuso

