

# STRESS DA LAVORO CORRELATO





## NORMATIVA DI RIFERIMENTO



## NORMATIVA DI RIFERIMENTO IN ITALIA

D. Lgs 626/94 attesta la condizione di rischio accettabile o di assenza di rischio

Nel 2002 l' articolo 4 viene modificato e si determina che la valutazione deve riguardare tutti i rischi

D. Lgs 81/2008 come integrato e modificato dal D. Lgs 106/2009 definisce che lo stress lavoro-correlato deve essere sottoposto a valutazione come rischio



## Art. 28 del D. Lgs. N 81/2008

La valutazione dei rischi (...) 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 (...)

## Accordo Interconfederale 9 Giugno 2008

Lo scopo è: “migliorare la consapevolezza e la comprensione dello stress da lavoro correlato da parte dei datori di lavoro dei lavoratori e dei loro rappresentanti, attirando la loro attenzione sui sintomi che possono indicare l'insorgenza dei problemi di stress da lavoro correlato.”

Lo stress da lavoro correlato (SLC) è una delle principali sfide per la salute e il benessere nei contesti lavorativi moderni. È definito dall'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro (EU-OSHA) come "**la percezione di squilibrio tra le richieste lavorative e le capacità individuali di affrontarle**". Tale squilibrio può compromettere la salute fisica e mentale del lavoratore e incidere negativamente sulla produttività aziendale.

### **Cause principali dello stress da lavoro correlato**

#### **Fattori organizzativi:**

- **Carico di lavoro eccessivo:** richieste lavorative oltre le capacità del lavoratore.
- **Ambiguità dei ruoli:** mancanza di chiarezza sulle responsabilità.
- **Scarsa autonomia:** limitazioni nel prendere decisioni sul lavoro.
- **Turni irregolari:** orari di lavoro che ostacolano l'equilibrio vita-lavoro.

#### **Relazioni interpersonali:**

- Conflitti con colleghi o superiori.
- Bullismo o mobbing.
- Scarsa comunicazione interna.

#### **Condizioni ambientali:**

- Ambienti rumorosi, scarsamente illuminati o ergonomicamente inadeguati.
- Esposizione a pericoli fisici o chimici.

#### **Insicurezza lavorativa:**

- Contratti precari.
- Timore di perdere il lavoro.

### **Conseguenze dello stress da lavoro correlato.**

#### **Per il lavoratore:**

- **Fisiche:** mal di testa, disturbi gastrointestinali, ipertensione, insonnia.
- **Psicologiche:** ansia, depressione, irritabilità, esaurimento emotivo.
- **Comportamentali:** abuso di alcol, fumo, disturbi alimentari.

#### **Per l'organizzazione:**

- Riduzione della produttività.
- Aumento delle assenze per malattia.
- Maggior turnover del personale.
- Peggioramento del clima aziendale.



## IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E LO STRESS LAVORO-CORRELATO

Il benessere organizzativo è la capacità di un'organizzazione di crescere e svilupparsi, promuovendo un adeguato grado di benessere psico-fisico dei dipendenti ed alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi vi lavora.

*Lo stress da lavoro correlato è la naturale risposta di un organismo messo dinnanzi ad una forma di pressione.*

### ELEMENTI CARATTERIZZANTI

- Relazioni con colleghi
- Incertezza
- Impreparazione
- Compiti eccessivi





*Lo stress legato all'attività lavorativa si manifesta quando le richieste dell'ambiente di lavoro superano la capacità del lavoratore di affrontarle (o controllarle).*



*Lo stress non è una malattia, ma può causare problemi di salute mentale e fisica se si manifesta con intensità per periodi prolungati.*

Lavorare sotto una certa pressione può migliorare le prestazioni e dare soddisfazione quando si raggiungono obiettivi impegnativi.

Al contrario, quando le richieste e la pressione diventano eccessive, causano stress.



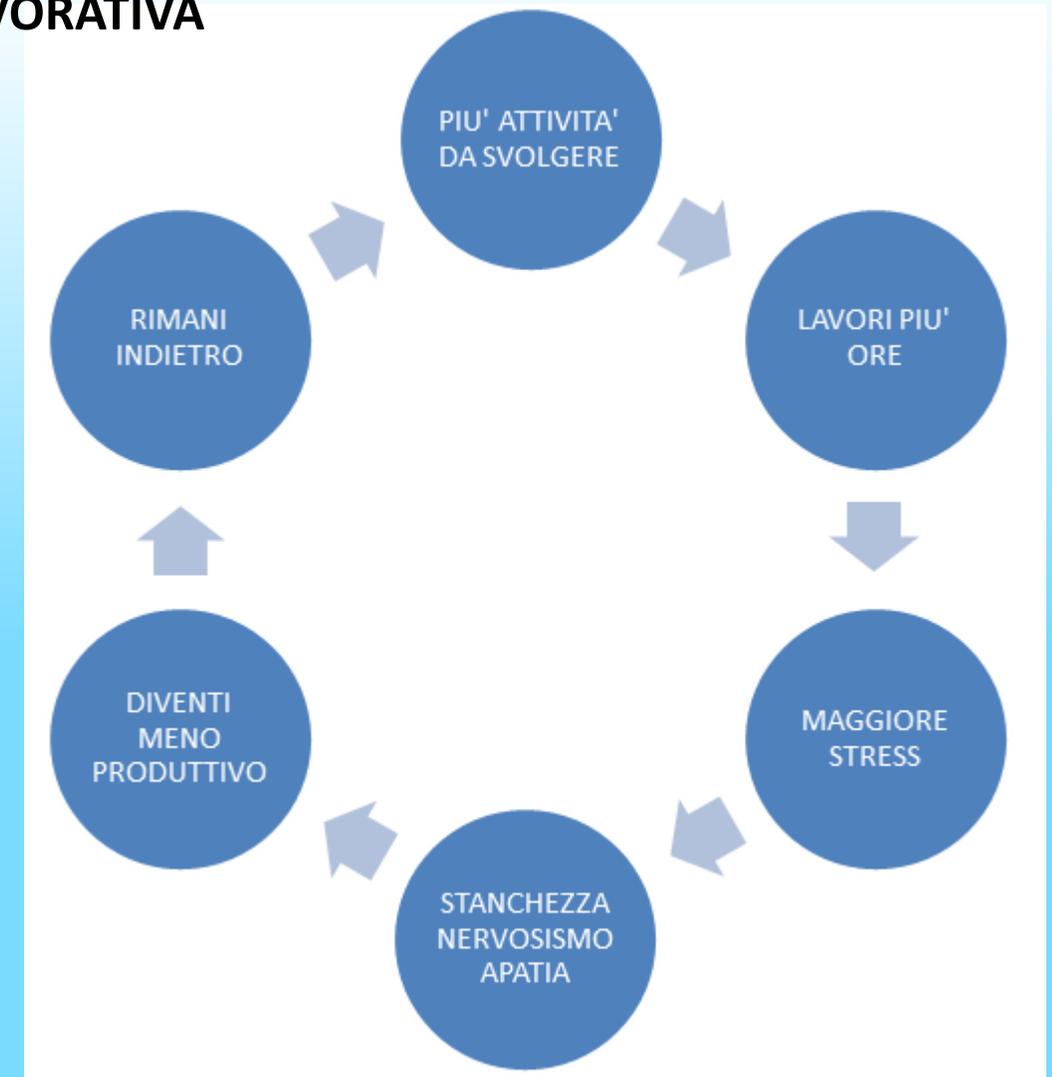
## ALCUNE ESEMPLIFICAZIONI DEI FATTORI PIU' COMUNI CHE POSSONO DETERMINARE STRESS LEGATO ALL'ATTIVITÀ LAVORATIVA

- Quantità di lavoro da eseguire eccessiva oppure insufficiente;
- Tempo insufficiente per potere a termine il lavoro in maniera soddisfacente sia per gli altri sia per se stessi;
- Mancanza di una chiara descrizione del lavoro da svolgere o di una linea gerarchica;
- Ricompensa insufficiente, non proporzionale alla prestazione;
- Impossibilità di esprimere lamentele;
- Responsabilità gravose non accompagnate da autorità o da potere decisionale adeguati;



## ALCUNE ESEMPLIFICAZIONI DEI FATTORI PIU' COMUNI CHE POSSONO DETERMINARE STRESS LEGATO ALL'ATTIVITÀ LAVORATIVA

- Mancanza di collaborazione e sostegno da parte dei superiori, colleghi o subordinati;
- Impossibilità di esprimere effettivamente talenti o capacità personali;
- Mancanza di controllo o di giusto orgoglio per il prodotto finito del proprio lavoro;
- Precarietà del posto di lavoro, incertezza della posizione occupata;
- Condizioni di lavoro spiacevoli o lavoro pericoloso;
- Possibilità che un piccolo errore o disattenzione possano aver conseguenze gravi.





## VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI STRESS: CAUSE

### ATTIVITÀ DI LAVORO

Ambiente di lavoro e attrezzature	Condizioni fisiche di lavoro, problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, 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, sottoutilizzazione, incertezza elevata
Carico / Ritmi di lavoro	Sovraccarico o sottocarico di lavoro, mancanza di controllo sul ritmo, alti livelli di pressione temporale
Orario di lavoro	Lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili, eccessivamente lunghi o che alterano i ritmi sociali

### CONTESTO LAVORATIVO

Cultura organizzativa	Scarsa comunicazione, bassi livelli di sostegno per la risoluzione di problemi e lo sviluppo personale, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi
Ruolo nell'organizzazione	Ambiguità e conflitto di ruolo, responsabilità di altre persone
Sviluppo di carriera	Incertezza / blocco della carriera insufficienza / eccesso di promozioni, bassa retribuzione, insicurezza dell'impiego, scarso valore sociale attribuito al lavoro
Autonomia decisionale	Partecipazione ridotta al processo decisionale, carenza di controllo sul lavoro
Relazioni interpersonali sul lavoro	Isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitto interpersonale, mancanza di supporto sociale
Interfaccia famiglia/lavoro	Richieste contrastanti tra casa e lavoro, scarso appoggio in ambito domestico, problemi di doppia carriera

## VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI STRESS: MANIFESTAZIONI

### EFFETTO SUI LAVORATORI



Aumento dell'assenteismo, elevata rotazione del personale, frequenti conflitti interpersonali, lamentele dei lavoratori

Effetti legati alla salute psico-fisica dei lavoratori (per es. problemi digestivi e cardio-circolatori)

### EFFETTI SULLE AZIENDE



ASSENTEISMO: calo della produttività aziendale

DISATTENZIONE: serie di errori che devono essere poi corretti con ulteriore perdita di tempo e di risorse





*Stress lavoro correlato: “condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura sica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o aspettative riposte in loro”.*

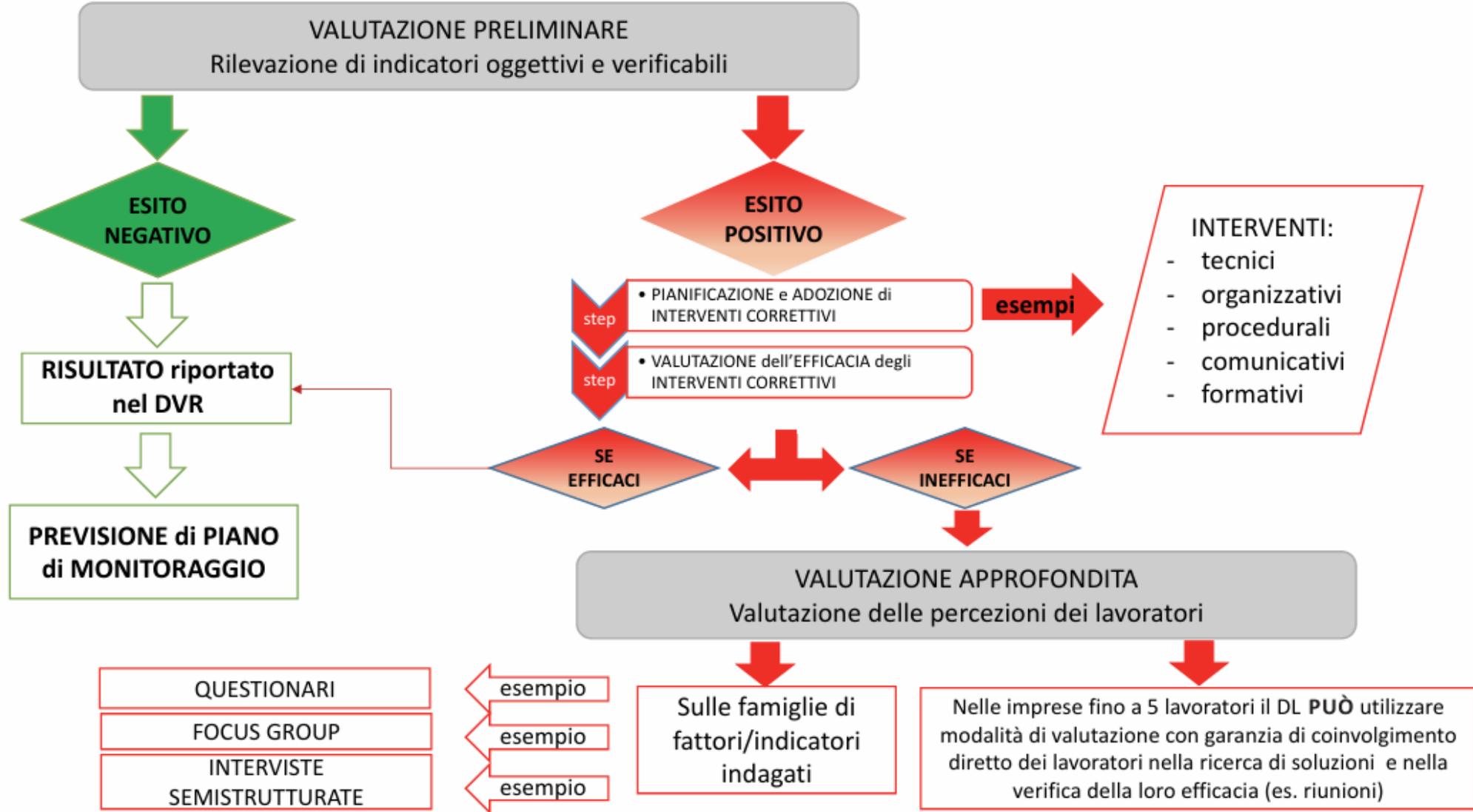
*Consapevole di questo aspetto, il legislatore stesso ha previsto delle indicazioni necessarie a valutare correttamente il rischio, circoscrivendo l’analisi alle cause derivanti da vari fattori propri del contesto e del contenuto del lavoro, per la quale possono essere rilevati indicatori oggettivi e veri cabili. Tanta attenzione viene quindi rivolta nel distinguere quello che è stress da lavoro e quello che deriva invece da altri aspetti, cercando di ricostruire una visione di insieme rappresentativa dell’Organizzazione*

***Esiti che evidenziano un livello di rischio basso, dovrebbero esimere un Datore di Lavoro dall’occuparsi di una persona che in qualche modo e per le ragioni più disparate non si sente più a suo agio nel luogo di lavoro o che fatichi a far fronte alle pressioni imposte?***

***NO, la valutazione restituisce una visione globale e consente di valutare la necessità di cambiamenti di alto livello (organizzativi, interventi per migliorare la comunicazione piuttosto che il clima ecc). Non è escluso, anzi, che con il supporto del Medico Competente, si possano valutare interventi mirati di sostegno al lavoratore***

***La valutazione dello stress da lavoro correlato è quindi parte integrante del Documento di valutazione dei rischi ed è un rischio a tutti gli effetti da prendere in considerazione in modo attento e rigoroso***

***Sì, valutato, perché il Distress (così viene chiamato lo stress negativo in contrapposizione all’Eustress che ci rende in grado di adattarci positivamente alle situazioni) può davvero condizionare in negativo il benessere di ognuno, indipendentemente dal ruolo ricoperto in azienda, a prescindere dalle dimensioni della stessa, dal settore e dal contratto di lavoro.***



## Individuazione delle attività che potrebbero esporre i lavoratori a rischio stress-lavoro correlato: segnali

- **Ufficio del personale o Unità Risorse Umane:** organizzazione del lavoro, dati sull'assenteismo, turni di notte, mansioni ripetitive, mansioni che espongono al rapporto con il pubblico, frequente ricambio di personale
- **Medico competente:** tasso di infortuni, malattie professionali, salute psico-fisica
- **Servizio di prevenzione e protezione:** pericolosità dell'ambiente di lavoro desunta dal Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)
- **Dirigenti e preposti:** conflitti interpersonali e lamentele dei lavoratori



## *Individuazione dei gruppi omogenei di lavoratori esposti a rischio stress lavoro-correlato e selezione di un panel significativo di lavoratori*

Sulla base degli incontri svolti, vengono **individuati gruppi omogenei di lavoratori**, che, presumibilmente, sulla base delle informazioni e degli indicatori individuati, sono esposti a rischio stress lavoro correlato. All'interno di tali gruppi, viene individuato un *panel significativo* di lavoratori tenendo conto delle seguenti variabili (età, sesso, provenienza e grado di istruzione)

**Panel:** è un campione statistico permanente, cioè unità statistiche contattate per ottenere informazioni su un tema.





VALUTAZIONE  
PRELIMINARE

VALUTAZIONE  
APPROFONDIRATA

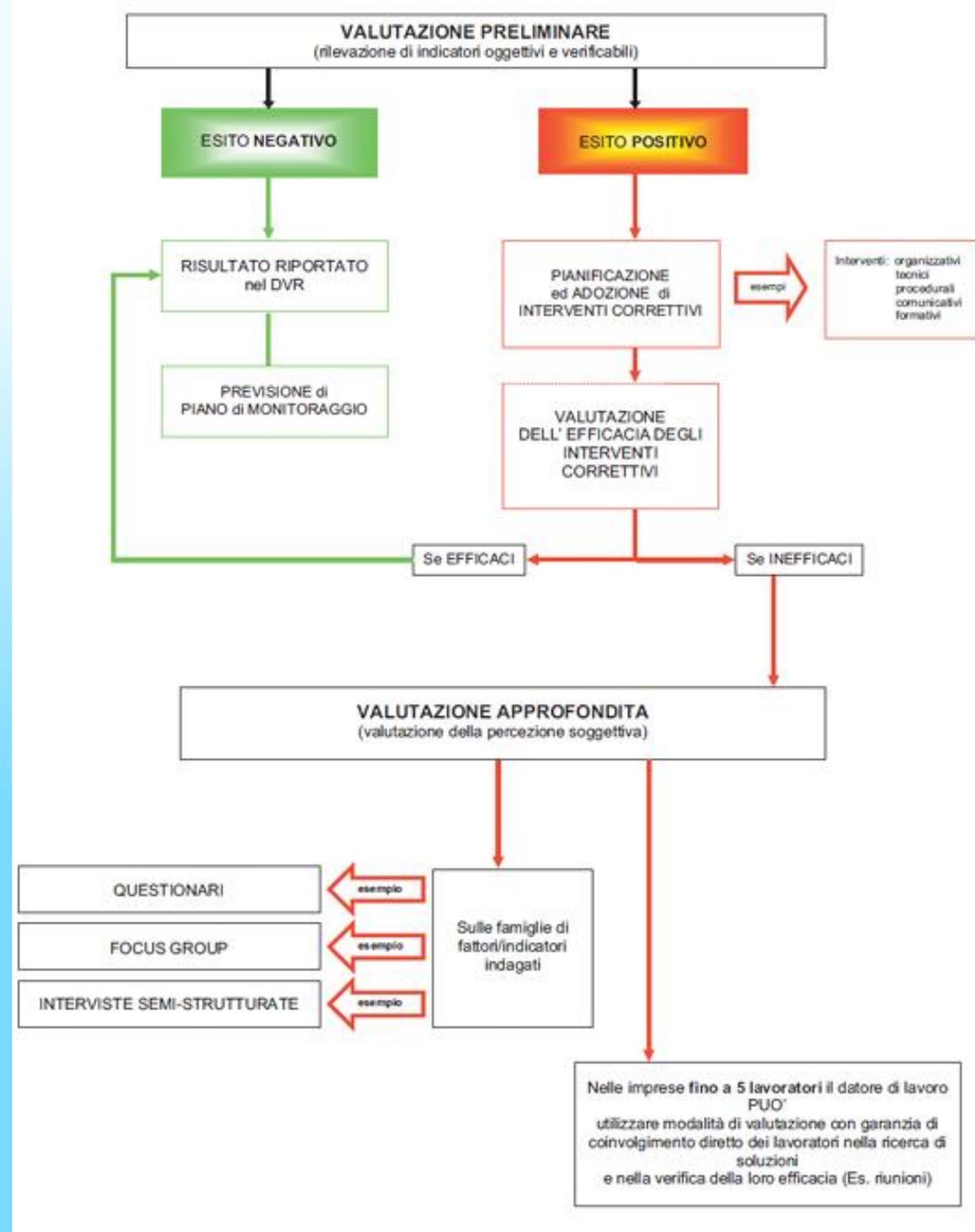
REPORT FINALE

*Stress lavoro correlato normativa* Le condizioni sopra citate, insieme all'elevato assenteismo o turnover sono solo alcuni dei fattori che possono indurre a pensare a un problema legato a questo rischio che, al pari di altri, deve essere valutato dal Datore di Lavoro ai sensi dell'art. 28 del D.lgs. 81/08.

Sì, valutato, perché il **Distress** (così viene chiamato lo stress negativo in contrapposizione all'Eustress che ci rende in grado di adattarci positivamente alle situazioni) può davvero condizionare in negativo il benessere di ognuno, indipendentemente dal ruolo ricoperto in azienda, a prescindere dalle dimensioni della stessa, dal settore e dal contratto di lavoro.



# Documento di valutazione Rischio Stress Lavoro-Correlato



FASE	ATTIVITÀ	STRUMENTI
<b>PROPEDEUTICA</b>	<div data-bbox="810 404 1251 544">1. Costituzione Gruppo di gestione</div> <div data-bbox="810 576 1251 716">2. Identificazione Gruppi omogenei di lavoratori</div>	<div data-bbox="1274 404 1765 544">3. Piano di valutazione e gestione del rischio</div> <div data-bbox="1274 576 1765 716">4. Strategia comunicativa e coinvolgimento del personale</div> <p data-bbox="1783 468 2211 696">Cronoprogramma  Documento per l'individuazione dei Gruppi omogenei</p>
<b>VALUTAZIONE PRELIMINARE</b>	<div data-bbox="823 1015 1755 1272">Per ogni Gruppo omogeneo individuato da parte del Gruppo di gestione:<ul style="list-style-type: none"><li>- raccolta e analisi degli Eventi sentinella</li><li>- rilevazione e analisi dei fattori di Contenuto e di Contesto del lavoro, attraverso il coinvolgimento di lavoratori e/o RLS</li></ul></div>	<p data-bbox="1783 1132 2211 1165">Lista di controllo</p>

## VALUTAZIONE APPROFONDIRITA

Analisi delle  
percezioni dei  
lavoratori relative ai fattori di  
Contesto e Contenuto del  
lavoro

Lo strumento di  
valutazione varia  
sulla base della  
complessità organizzativa,  
della dimensione  
aziendale e del numero di  
lavoratori appartenenti ai  
Gruppi omogenei



Questionario strumento  
indicatore  
(35 item, per gruppi  
omogenei > 6 lavoratori)

Guida alla conduzione del  
Focus Group  
(per aziende o gruppi di  
piccole dimensioni)



Intervista semi-strutturata  
basata sul Questionario  
(per aziende o gruppi di  
piccole dimensioni)

## PIANIFICAZIONE INTERVENTI

1. Identificazione delle  
priorità di intervento

4. Definizione risorse, persone  
responsabili e relativi ruoli

2. Eventuali  
approfondimenti

5. Pianificazione temporale di  
interventi, modalità e valutazione  
efficacia

Guida alla conduzione del  
Focus Group

3. Identificazione interventi  
di miglioramento

6. Informativa ai lavoratori

Un focus group è una tecnica qualitativa di ricerca che coinvolge un piccolo gruppo di persone (di solito tra 6 e 12 partecipanti) che discutono su un argomento specifico, guidati da un moderatore. L'obiettivo principale del focus group è raccogliere opinioni, percezioni, esperienze e idee dei partecipanti in relazione a un determinato tema, prodotto, servizio o problema.

### Caratteristiche principali:

- **Discussione guidata:** Un moderatore pone domande aperte per stimolare il dialogo e assicurarsi che la discussione rimanga pertinente.
- **Partecipanti selezionati:** I membri del focus group vengono scelti in base a criteri specifici, come età, professione, interessi o esperienza con il tema trattato.
- **Ambiente interattivo:** La discussione favorisce il confronto di idee, permettendo ai partecipanti di influenzarsi reciprocamente, generando approfondimenti che potrebbero non emergere in interviste individuali.
- **Osservazione diretta:** I ricercatori possono osservare sia le risposte verbali che il linguaggio non verbale dei partecipanti.

### Obiettivi:

1. Raccogliere informazioni qualitative su percezioni e atteggiamenti.
2. Esplorare nuove idee o ipotesi.
3. Testare concetti, prodotti o strategie.
4. Identificare bisogni, aspettative e problemi.



### Esempi di utilizzo:

- Marketing: Valutare la reazione dei consumatori a un nuovo prodotto o campagna pubblicitaria.
- Ricerca sociale: Comprendere atteggiamenti o comportamenti su temi come salute, educazione o ambiente.
- Sviluppo organizzativo: Raccogliere feedback da dipendenti per migliorare processi o politiche aziendali.

### Vantaggi:

- Approfondisce il "perché" dietro le opinioni.
- Stimola un dialogo ricco e dinamico.
- Permette un'interazione diretta con i partecipanti.

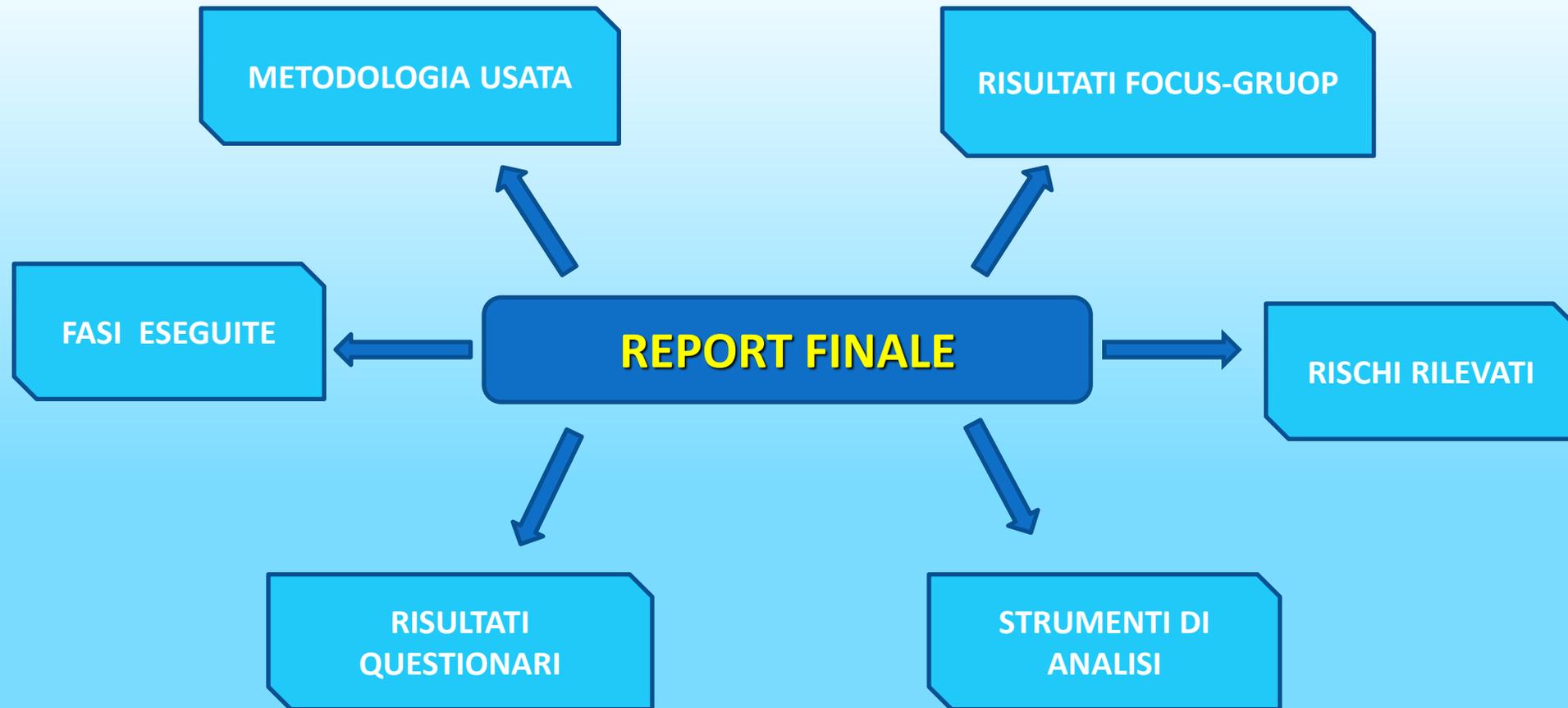
### Svantaggi:

- Può essere influenzato da dinamiche di gruppo (es. persone dominanti).
- I risultati non sono generalizzabili a tutta la popolazione.
- Richiede competenze di moderazione per ottenere dati significativi.

Il focus group è uno strumento potente, ma deve essere ben pianificato e moderato per fornire risultati utili e affidabili.









ELEMENTI DA VALUTARE	VALUTAZIONE "OGGETTIVA"	VALUTAZIONE "SOGETTIVA"
<b>Indicatori di effetto ("eventi sentinella")</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- indici infortunistici,</li><li>- assenze per malattia,</li><li>- ricambio del personale,</li><li>- procedimenti e sanzioni,</li><li>- segnalazioni del medico competente</li></ul>	Analisi su base documentale dei dati presenti in azienda.	impossibile
<b>Fattori di contenuto del lavoro</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- ambiente di lavoro ed attrezzature</li><li>- pianificazione dei compiti</li><li>- carichi, ritmi di lavoro</li><li>- orario di lavoro, turni</li></ul>	Analisi delle caratteristiche del lavoro, su base osservazionale e documentale anche con uso di check list	Verifica della percezione soggettiva dei lavoratori mediante questionari, focus group o interviste semistrutturate
<b>Fattori di contesto del lavoro</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- funzione e cultura organizzativa</li><li>- ruolo nell'ambito dell'organizzazione</li><li>- l'evoluzione e lo sviluppo di carriera,</li><li>- autonomia decisionale e controllo</li><li>- rapporti interpersonali al lavoro</li><li>- interfaccia casa-lavoro</li></ul>	Analisi delle caratteristiche del lavoro, su base osservazionale e documentale anche con uso di check list	Verifica della percezione soggettiva dei lavoratori mediante questionari, focus group o interviste semistrutturate
<b>Fattori propriamente soggettivi</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- tensioni emotive e sociali</li><li>- sensazione di non poter far fronte alla situazione</li><li>- percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti</li></ul>	impossibile	Verifica mediante questionari, focus group o interviste semistrutturate
<b>Fattori propriamente soggettivi (indicatori di effetto)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- disturbi e patologie riferibili allo stress</li></ul>	Valutazione epidemiologica dei dati della sorveglianza	Verifica mediante questionari

Contesto  
del lavoro

INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 - 25%		MEDIO 25 - 50%		ALTO 50 - 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa							
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione							
Evoluzione della carriera							
Autonomia decisionale - controllo del lavoro							
Rapporti interpersonali sul lavoro							
Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro*							
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>							

+

Contenuto  
del lavoro

INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 - 25%		MEDIO 25 - 50%		ALTO 50 - 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro							
Pianificazione dei compiti							
Carico di lavoro - ritmo di lavoro							
Orario di lavoro							
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>							

ESEMPIO DI  
VALUTAZIONE  
DEL RISCHIO

## TABELLA DI LETTURA: TOTALE PUNTEGGIO

	DA	A	LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
			RISCHIO BASSO $\leq 25\%$	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro, si consiglia di monitorare l'organizzazione ogni due anni (in assenza di cambiamenti organizzativi). Per ogni condizione identificata di devono adottare comunque le azioni di miglioramento mirate.
			RISCHIO MEDIO $> 25\% \leq 50\%$	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Per ogni condizione identificata di devono adottare comunque le azioni di miglioramento mirate. Si consiglia una valutazione della percezione dello stress dei lavoratori, anche attraverso il medico competente. Monitoraggio annuale degli indicatori.
			RISCHIO ALTO $> di 50\%$	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che indicano la presenza di stress correlato al lavoro. Si deve effettuare una valutazione della percezione dello stress dei lavoratori. Monitoraggio delle condizioni di stress e dell'efficacia delle azioni di miglioramento.



La **prevenzione collettiva** è finalizzata al controllo di misure tecniche, misure organizzative sull'attività di lavoro, misure procedurali, misure di revisione della politica aziendale.

- Orario;
- Alternanza di mansioni (se possibile);
- Riprogrammazione dell'attività;
- Revisione delle misure procedurali;
- Misure di revisione della politica aziendale;
- Miglioramento della comunicazione interna e della gestione delle relazioni.

AGIRE A LIVELLO  
DI  
CONSAPEVOLEZZA



AGIRE A LIVELLO  
PSICO-FISICO

AGIRE A LIVELLO  
FISIOLOGICO

La **prevenzione rivolta ai singoli individui** è finalizzata alla gestione di problemi specifici, diversi da quelli riscontrati nella maggioranza, problemi che quindi riguardano solo alcuni lavoratori. Possono essere attuate misure di supporto ai singoli lavoratori (counselling, consultori interni, sportelli di ascolto) e interventi da parte del medico competente anche a seguito di richiesta di visita medica da parte del lavoratore

**Supporto ai lavoratori** (consultori interni e sportelli ascolto)

**Sorveglianza sanitaria** con il medico in caso di rischio non basso che può essere ridotto con le misure di prevenzione collettiva

**La sorveglianza sanitaria** non costituisce una misura di eliminazione in tutte le situazioni di stress lavoro-correlato, sono invece **privilegiati gli interventi sull'organizzazione del lavoro.**

In qualsiasi momento un lavoratore può chiedere di essere sottoposto a visita medica, qualora tale richiesta sia correlata ai rischi lavorativi.

Esistono tuttavia delle situazioni lavorative, nelle quali, **pur adottando tutti i possibili miglioramenti, permane una situazione «Stressogena»** potenzialmente dannosa, in quanto la condizione di stress è insita nel contenuto del lavoro e non può essere ulteriormente ridotta.



## FORMAZIONE DI DIRIGENTI E DATORI DI LAVORO

La formazione di dirigenti e datori di lavoro è finalizzata ad accrescere la loro consapevolezza e la loro conoscenza dello stress lavoro-correlato, delle sue possibili cause e del modo in cui affrontarlo e/o adattarsi al cambiamento.

Serve una soluzione di monitoraggio nel tempo secondo un piano concordato con il responsabile della sicurezza, che preveda:

- **Indicazioni della tempistica** di rivalutazione del rischio;
- **Monitoraggio**, secondo tempi definiti, dell'efficacia degli interventi di prevenzione e protezione effettuati

**IL FINE DELLA VALUTAZIONE E' LA PREVENZIONE**



Tale documento **deve attestare l'effettuazione dei seguenti interventi:**

- **Azioni di sensibilizzazione** e di informazione effettuate, soggetti coinvolti e strumenti utilizzati;
- **Analisi documentale** in ordine alla descrizione dell'organizzazione del lavoro, della gestione del sistema di sicurezza e tutela della salute;
- **Azioni formative** intraprese dalle figure interne;
- **Processo valutativo** effettuato (oggettivo, soggettivo, report);
- **Programma** delle misure di prevenzione/protezione collettiva e individuale da attivare con la tempistica e il ruolo dei soggetti aziendali che vi devono provvedere;
- Eventuale **sorveglianza** dei gruppi a rischio;
- **Piano di monitoraggio/follow up** con tempistica.

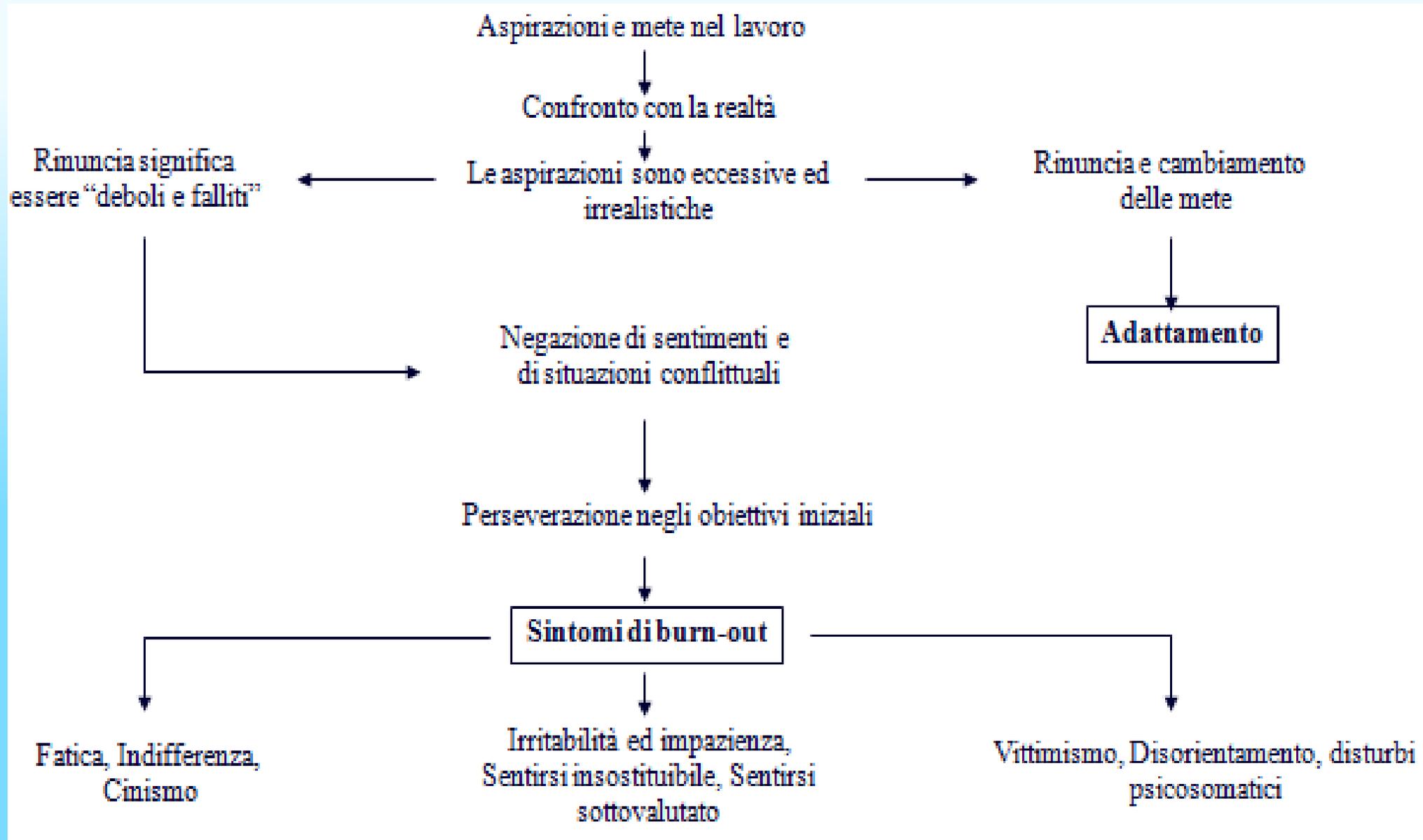


Forma di disagio lavorativo caratteristica delle professioni di aiuto agli altri, come quelle del settore sanitario, sociale, educativo.

Si tratta di una reazione emotiva cronica dovuta al contatto emotivo continuo con gli altri esseri umani in particolare quando essi hanno problemi o motivi di sofferenza.

- Infermieri
- Medici
- Insegnanti
- Assistenti sociali
- Poliziotti
- Psichiatri
- Operatori d'infanzia





- **Sovraccarico di lavoro:** le richieste lavorative sono così elevate da esaurire le energie individuali, il tipo di lavoro non è adatto alla persona, il carico emotivo del lavoro è troppo elevato;
- **Senso di impotenza:** il soggetto non ritiene che ciò che fa o vuole fare riesca ad influire sull'esito di un determinato evento;
- **Manca di controllo:** l'individuo percepisce di avere insufficiente controllo sulle risorse necessarie per svolgere il proprio lavoro
- **Riconoscimento:** si percepisce di ricevere un riconoscimento inadeguato per il lavoro svolto;
- **Senso di comunità:** mancano il sostegno, la fiducia reciproca ed il rispetto e le relazioni vengono vissute in modo distaccato ed impersonale;
- **Valori contrastanti:** la persona non condivide i valori che l'organizzazione trasmette.



## SINTOMI PSICHICI



- Collasso delle energie psichiche
- Collasso delle motivazioni
- Caduta dell'autostima
- Perdita di controllo

## SINTOMI FISICI



- Disfunzioni gastro-intestinali
- Allergie e asma
- Insonnia
- Cefalee ed emicrania

## SINTOMI COMPORAMENTALI



- Assenteismo
- Fuga dalle relazione lavorativa
- Perdita di controllo
- Tabagismo e assunzione di sostanze  
psico-attive



L'unica cura per il burnout è **introdurre un cambiamento radicale** nella propria vita professionale. In aggiunta a tale cambiamento può essere necessario un periodo di psicoterapia.

**Recuperare orgoglio di gruppo, delle conoscenze possedute, della propria cultura, dei valori etici di gruppo!**





## AGGIORNAMENTO DEL DL 81/08

### Rischi psicosociali (Aggiornamenti recenti)

#### *Stress\_lavoro-correlato:*

- *Sempre più rilevante, soprattutto con l'aumento del lavoro agile (smart working).*
- *Pressioni legate alla produttività, all'isolamento sociale e alla conciliazione tra vita privata e lavoro.*

*Fenomeni come il burnout o il mobbing sono considerati rischi da monitorare e prevenire.*