

LA GESTIONE DELLO STRESS DA LAVORO CORRELATO



STRESS

**CONVEGNO HOTEL S. FRANCESCO
22 MARZO 2014**

A cura del Dr. Mario Marino

MODULO 1

**LA GESTIONE DELLO STRESS
LAVORO-CORRELATO
I RISCHI AZIENDALI**

A cura del Dr. Mario Marino



I rischi aziendali

Definizione di rischio dall' art. 2, comma 1 lettera s, D.Lgs. 81/2008

Rischio: probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione;

I rischi aziendali

CATALOGAZIONE DEI RISCHI AZIENDALI

I rischi aziendali che possono tradursi in un danno per i lavoratori sono riconducibili a tre tipologie di rischio:

1. Rischi per la salute

2. Rischi per la sicurezza

3. Rischi trasversali o organizzativi



1. *Rischi per la salute*

- Esposizione ad agenti chimici, cancerogeni e mutageni
- Esposizione ad agenti fisici o biologici

CATALOGAZIONE DEI RISCHI AZIENDALI



Sono i rischi che maggiormente incidono sull'aspetto fisico e biologico dei lavoratori che svolgono mansioni in cui è richiesta l'esposizione o il contatto con agenti nocivi, laddove per contatto si intende anche agli agenti fisici cioè le fonti di emissione di rumori, vibrazioni, ultrasuoni e radiazioni, i cui effetti non sono immediatamente visibili.

2. *Rischi per la sicurezza*

- Contatto con impianti elettrici non protetti
- Esplosione o incendio

CATALOGAZIONE DEI RISCHI AZIENDALI



Riguardano tutte le situazioni dalle quali può derivare un incidente sul lavoro provocato da un **contatto traumatico con uno strumento o con una struttura mobile presente in azienda.**

È questo il caso dei danni riportati in conseguenza di carenze strutturali, per mancanza di apparecchiature di emergenza o di assenza di protezioni sugli apparecchi e sui macchinari, oppure derivanti da impianti elettrici non protetti o come conseguenza di esplosione o incendio.

CATALOGAZIONE DEI RISCHI AZIENDALI

3. Rischi trasversali e organizzativi

- Rischi legati alle dinamiche aziendali
- L'organizzazione del lavoro
- L'intensità del lavoro
- La ripetitività delle azioni



A questa catalogazione dei rischi è stato aggiunto negli ultimi anni un rischio particolare denominato "**rischio di stress da lavoro correlato**", il quale viene considerato uno dei più difficili da individuare a causa dell'assenza di un danno causato immediatamente riscontrabile. A questa tipologia appartengono soprattutto quei **rischi di origine psico-sociale** che colpiscono l'aspetto emotivo del lavoratore.

Lo sviluppo da parte del datore di lavoro di strumenti idonei a programmare **una distribuzione più equa o più gratificante del carico delle mansioni da svolgere**, possono essere degli ottimi metodi per migliorare le condizioni lavorative. Parallelamente è necessario che anche i lavoratori frequentino dei corsi formativi per saper riconoscere le forme nocive di stress e per imparare a gestirlo positivamente.



I rischi aziendali

STRESS



Esistono decine di tipologie di lavoratori e decine di tipologie di contratti di lavoro.

Infatti il 24 GIUGNO 1997 con la legge TREU N. 196 “NORME IN MATERIA DI PROMOZIONE DELL’OCCUPAZIONE” si introduce (a detta del legislatore...), una maggiore flessibilità nel mercato del lavoro in Italia tramite CONTRATTI CHE PREVEDONO IMPEGNI DA 4 SETTIMANE FINO A 18 MESI.

Tuttavia ad oggi SU 5 LAVORATORI CONTRATTUALIZZATI 4 NON VENGONO CONFERMATI

e su 4 nuovi posti di lavoro 3 sono a tempo determinato o part-time.

-
- Tutto questo, oltre alla normale attività lavorativa e ai molteplici impegni personali di ciascun individuo porta a generare un diffuso stato di Stress.

Ma che cosa è lo stress?



LO STRESS E' UNO STATO FISIOLÓGICO NORMALE!!!

“LA COMPLETA LIBERTA’ DALLO STRESS E’ LA MORTE, NON POSSIAMO EVITARE LO STRESS, MA POSSIAMO INCONTRARLO IN MODO EFFICACE E TRARNE VANTAGGIO IMPARANDO DI PIU’ SUI SUOI MECCANISMI E ADOTTANDO LA NOSTRA FILOSOFIA DI ESISTENZA AD ESSO”

HANS SELYE

Lo stress è generato da stimoli, e quindi varia al variare di:

- ✓ INTENSITA' DEGLI STIMOLI
- ✓ QUANTITA' DEGLI STIMOLI
- ✓ QUALITA' DEGLI STIMOLI



Esistono due tipologie di stress:

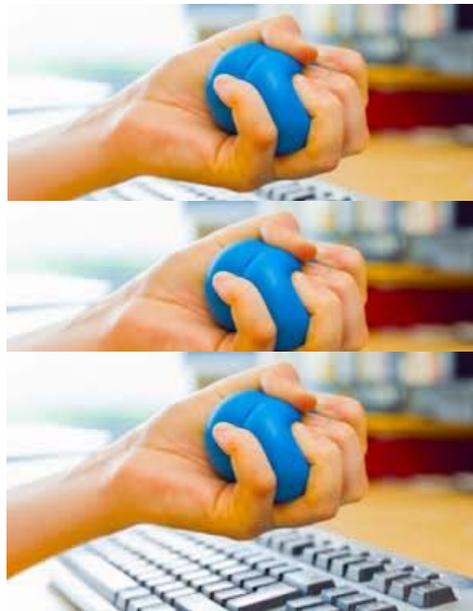
- ✓ EUSTRESS
- ✓ DISTRESS



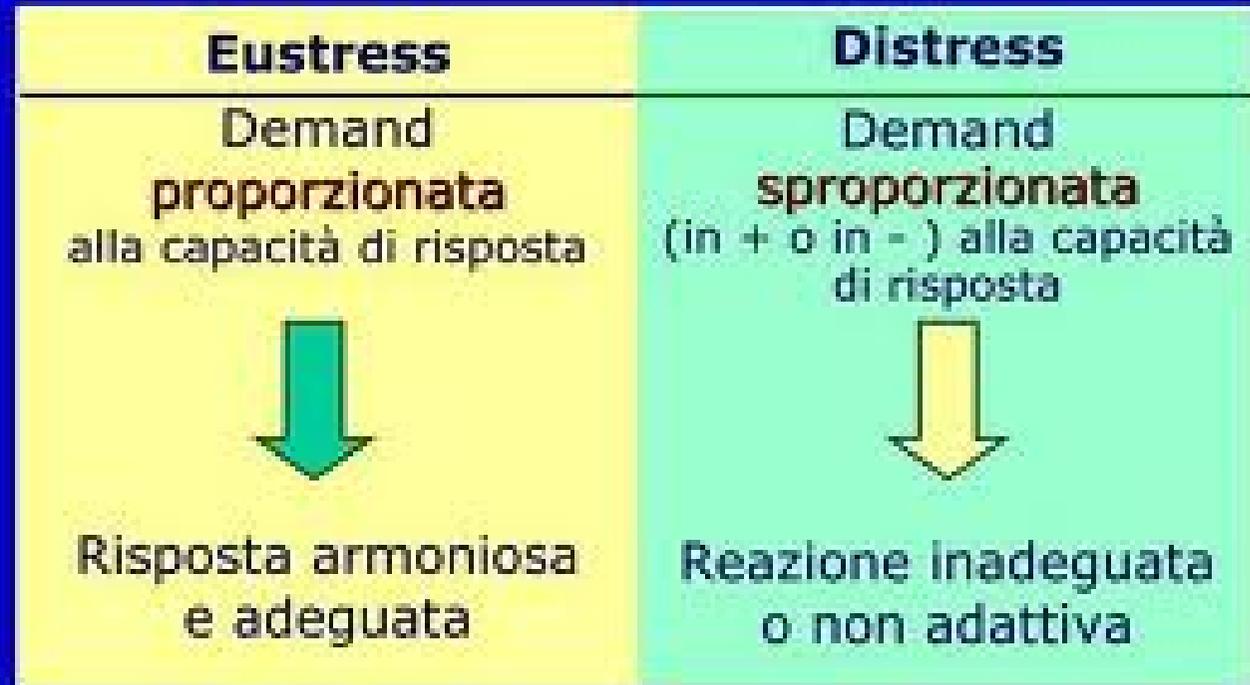


EUSTRESS: STIMOLI ADEGUATI, LA PERSONA SI SENTE DI POTERLI CONTROLLARE E DI FAR EFFICACEMENTE FRONTE ALLE RICHIESTE (letteralmente giusto stress)

DISTRESS: RICHIESTE QUANTITATIVAMENTE ECCESSIVE, L'INDIVIDUO SI SENTE DI NON POTER CONTROLLARE LA SITUAZIONE. SI ABBASSANO I LIVELLI DI PERCEZIONE DI AUTO EFFICACIA ED AUTO EFFICIENZA.



Stress lavorativo: il modello "P-E fit"



Quindi l'EUSTRESS è una condizione normale, che riusciamo a gestire tranquillamente.

Il problema si verifica quando si passa dalla condizione di EUSTRESS a DISTRESS

MA QUALI ELEMENTI TRASFORMANO L'EUSTRESS IN DISTRESS ?



FONTI DI STRESS

European Agency for Safety and Health at Work, 2000

CULTURA ORGANIZZATIVA	COMUNICAZIONE POVERA, BASSI LIVELLI DI SUPPORTO ALLO SVILUPPO PERSONALE, CARENZA DI DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI
DEFINIZIONE DEI RUOLI	AMBIGUITA' DEI RUOLI, CONFLITTI FRA I RUOLI, RESPONSABILITA' PER LE PERSONE
SVILUPPO DELLE CARRIERE	STAGNAZIONE DELLE CARRIERE E INCERTEZZA, STIPENDI BASSI, INSICUREZZA DEL LAVORO, BASSO VALORE SOCIALE DEL LAVORO
DECISIONE/CONTROLLO	BASSA PARTECIPAZIONE NEL PROCESSO DECISIONALE, MANCANZA DI CONTROLLO SUL LAVORO (INTESO SEMPRE NEL SENSO DELLA PARTECIPAZIONE)
RELAZIONI INTERPERSONALI SUL LAVORO	ISOLAMENTO FISICO E SOCIALE, SCARSE RELAZIONI CON I SUPERIORI, CONFLITTI INTERPERSONALI, MANCANZA DI SUPPORTO SOCIALE
AMBIENTE LAVORATIVO E STRUMENTAZIONI	PROBLEMI RIGUARDANTI AFFIDABILITA', DISPONIBILITA', APPROPRIATEZZA, MANUTENZIONE O RIPARAZIONE DI ATTREZZATURE ED IMPIANTI
PROGETTAZIONI DEI COMPITI/MANSIONI	POCA POSSIBILITA' DI VARIARE IL LAVORO, CICLI DI LAVORO BREVI, FRAMMENTAZIONE DEL LAVORO, ALTA INCERTEZZA
CARICO DI LAVORO/VELOCITA'	POCO CARICO DI LAVORO O TROPPO CARICO DI LAVORO, MANCANZA DI CONTROLLO SUI TEMPI, ALTI LIVELLI DI PRESSIONE LAVORATIVA
PIANI DI LAVORO	TURNAZIONE, PIANI DI LAVORO RIGIDI ED INFLESSIBILI, ORARI IMPRATICABILI, ORARI LUNGI E CHE NON CONSENTONO UNA NORMALE VITA DI RELAZIONE

A cura del Dr. Mario Marino



CONSEGUENZE SUL LAVORO:

Calo della qualità del lavoro svolto; frequente assenteismo; deterioramento dell'ambiente di lavoro; abbandono del lavoro.

In questo ultimo caso il datore di lavoro può vedere l'epilogo come una soluzione del problema.

In realtà l'organizzazione ha perso un lavoratore, magari esperto e potenzialmente motivato, e i problemi generati dall'ambiente di lavoro non sono stati risolti.

Gli effetti negativi non riguardano solo il lavoratore ma anche l'utenza a cui viene offerto un servizio inadeguato e meno umano.