
MODULO 3

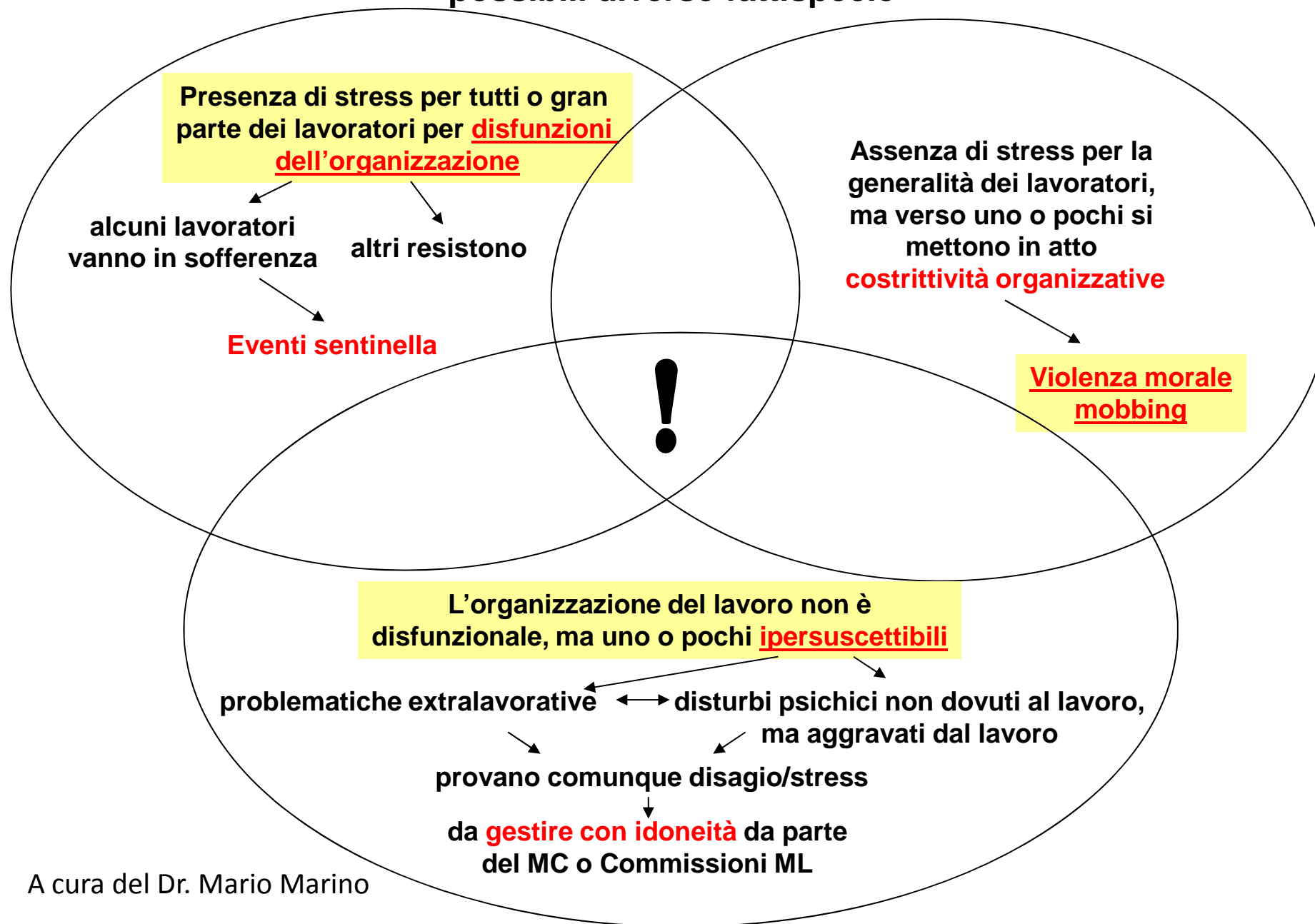
LA GESTIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO

**STRUMENTI PER LE ATTIVITA' DI ASSISTENZA E
VIGILANZA**

**Ruolo dei Servizi di Prevenzione e
Sicurezza Ambienti di Lavoro delle ASL
(nell'ambito dello stress L-C)**

A cura del Dr. Mario Marino

Gli S.Pre.S.A.L. di fronte alla vasta problematica dello stress sul lavoro: possibili diverse fattispecie



in caso di...

***Disfunzioni della
organizzazione***



I Servizi hanno piena possibilità di intervento verificando la VdR stress lavoro-correlato e le relative misure di tutela

***Violenza
morale***

I Servizi hanno una possibilità di intervento “ridotta” a causa della assenza di una norma specifica (*mancato recepimento dell’accordo Europeo sulle violenze sul lavoro*)

***Ipersuscettibili
allo stress***

I Servizi hanno la possibilità di verificare l’operato dei medici competenti e/o il rispetto dello obbligo dell’art. 18 c.1 lett. c

Ruolo dei Servizi di Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro delle ASL (nell'ambito dello stress L-C)

Assistenza e Formazione

Vigilanza (*a richiesta o di iniziativa sulle
situazioni a rischio presunto*)

- ***Adeguate misure di prevenzione***
- ***Requisiti minimi della valutazione***

Requisiti minimi della valutazione del rischio stress lavoro-correlato:

Rispetto art. 28 comma 2 D.Lgs. 81/08

- relazione di valutazione,
- criteri adottati per la valutazione
- risultati
- interventi correttivi,
- azioni di miglioramento,
- piano attuativo (*programma delle misure; chi fa che cosa*)

Rispetto indicazioni Commissione Consultiva (art. 28 comma 1-bis)

- eventi sentinella, fattori di contesto e di contenuto
- “sentiti” lavoratori e/o RLS
- se rilevati elementi di stress lavoro-correlato azioni correttive ed eventuale valutazione approfondita

Contenuti minimi del DVR

- **descrizione dell'organizzazione** del lavoro
- **criteri e metodi** di valutazione
- **figure aziendali coinvolte**
- **formazione** delle figure aziendali coinvolte (*ove effettuata*)
- **azioni comunicative** ed informative (*ove intraprese*)
- **individuazione dei gruppi omogenei/partizioni organizzative** ed esplicitazione del criterio adottato
- **modalità con la quale sono stati sentiti i lavoratori**
- **analisi del rischio, risultati e sua classificazione**
- **interventi di prevenzione e azioni di miglioramento** comprese iniziative di informazione e sensibilizzazione sul rischio individuato
- il **piano attuativo** dei suddetti interventi con l'indicazione dei soggetti aziendali che vi devono provvedere
- **valutazione dell'efficacia** degli interventi adottati (*criteri ed esito*)
- **valutazione approfondita**, se prevista e risultati
- **sorveglianza sanitaria** se adottata di iniziativa dal datore di lavoro quale misura di tutela
- **pianificazione del monitoraggio nel tempo** ed aggiornamento periodico.

Requisiti minimi della valutazione del rischio stress lavoro-correlato: ELEMENTI CRITICI

- le scelte organizzative relative **all'individuazione dei gruppi omogenei** e alle modalità adottate per **sentire i lavoratori** sono strettamente interconnesse
- nelle **attività a rischio noto** (es. Pronto soccorso, call center...) non vi può essere un rischio "basso" in assenza di misure atte a controllare il rischio esplicitate nel DVR e nel piano attuativo

*"A fronte di una valutazione che indichi un rischio non rilevante, **gli organi di vigilanza dovranno riscontrare l'esistenza di adeguate misure di prevenzione** che giustificano tale risultato, **in particolare in quelle realtà dove, sulla base delle evidenze scientifiche disponibili, il rischio da stress lavoro-correlato è presumibile.**"*

Lista di controllo per la vigilanza

	<i>Elementi da verificare</i>	<i>Criteri di accettabilità</i>	
1	Quali soggetti sono coinvolti nella valutazione (team di valutazione)?	<i>Il gruppo dei valutatori comprende Datore di lavoro (o suo rappresentante), RSPP (o ASPP), Medico competente (se nominato), RLS/RLST (o lavoratori esperti). Se gli RLS/RLST non fanno parte del team comunque i lavoratori e/o gli RLS/RLST devono essere sentiti nella valutazione dei fattori di contesto e di contenuto (vedi punto 3)</i>	
2	Quale metodo è stato adottato per la valutazione preliminare?	<i>Il metodo deve essere validato o adeguatamente sperimentato; deve prevedere la rilevazione degli eventi sentinella, l'analisi osservazionale dei fattori di contesto e di contenuto e deve quantificare il rischio in riferimento ad una soglia di azione. Deve consentire di individuare le misure correttive e la loro efficacia.</i>	
3	Con quale modalità sono stati coinvolti i lavoratori ?	<i>Gli RLS devono essere consultati preventivamente nella definizione del processo valutativo nell'ambito della consultazione sulla valutazione dei rischi. Gli RLS e/o altri lavoratori devono essere consultati nella fase di valutazione preliminare dei fattori di contesto e di contenuto e nella eventuale individuazione delle misure correttive. Gli RLS e eventuali altri lavoratori coinvolti devono essere esperti della realtà organizzativa del/i gruppo/i omogeneo/i esaminato/i. Devono essere sentiti durante il processo valutativo e non dopo.</i>	

Lista di controllo per la vigilanza

	<i>Elementi da verificare</i>	<i>Criteri di accettabilità</i>	
4	La valutazione è stata condotta per gruppi omogenei o partizioni organizzative?	<p><i>Nelle aziende a maggiore complessità organizzativa (indicativamente oltre i 30 lavoratori) la valutazione è condotta suddividendo i lavoratori in gruppi omogenei/partizioni organizzative. L'individuazione dei gruppi di lavoratori deve riflettere la reale organizzazione del lavoro in azienda e il contesto territoriale in cui opera.</i></p> <p><i>I gruppi individuati devono rappresentare tutti i lavoratori dell'azienda</i></p>	
5	Come è stata fatta la valutazione preliminare?	<p><i>Lo strumento adottato è stato utilizzato rispettando correttamente le indicazioni per la sua applicazione. I rilevatori sono stati formati o comunque hanno un'adeguata conoscenza del metodo di valutazione</i></p> <p><i>Gli elementi di valutazione sono basati su riscontri documentali o comunque oggettivamente verificabili.</i></p> <p><i>In caso di disaccordo nel team le indicazioni dei lavoratori devono essere riportate nelle note e le conclusioni devono essere motivate e documentate.</i></p>	
6	Sono state individuate le misure di prevenzione necessarie ?	<p><i>Le misure di prevenzione devono essere individuate con la partecipazione degli RLS e/o dei lavoratori;</i></p> <p><i>Si devono riferire alle fonti del rischio organizzativo risultate critiche, con valenza collettiva.</i></p> <p><i>Nel DVR devono essere indicate le misure di prevenzione adottate con il relativo piano attuativo e l'eventuale programma di ulteriori interventi correttivi e/o azioni di miglioramento.</i></p>	

Lista di controllo per la vigilanza

	<i>Elementi da verificare</i>	<i>Criteri di accettabilità</i>	
7	È stata pianificata/verificata l'efficacia delle misure correttive?	<i>Riapplicazione dello strumento adottato per la valutazione preliminare. Coinvolgimento di tutti i referenti previsti per la valutazione preliminare, eventualmente integrati con altri che sono stati oggetto delle azioni correttive.</i>	
8	Se le misure adottate sono risultate inefficaci è stata fatta la valutazione approfondita?	<i>Devono essere presi in esame tutti i fattori/indicatori considerati nella fase preliminare, con particolare attenzione a quelli che hanno manifestato criticità tali da richiedere interventi correttivi, relativamente ai gruppi omogenei/partizioni organizzative interessati.</i>	
9	Quali strumenti sono stati adottati per la valutazione approfondita?	<i>Questionari validati in sede scientifica, in grado di indagare le dimensioni che coprono le criticità emerse nella valutazione preliminare, somministrati(da professionalità abilitate all'uso) al/i gruppo/i omogeneo/i dove le misure correttive sono risultate inefficaci(a tutti i lavoratori del/i gruppo/i o ad un campione significativo dal punto di vista statistico). Focus group o interviste semistrutturate, condotti da operatori esperti in tali tecniche. Riunione con tutti i lavoratori, in caso di aziende fino a 5 dipendenti.</i>	

Lista di controllo per la vigilanza

	<i>Elementi da verificare</i>	<i>Criteri di accettabilità</i>	
10	Sono state intraprese iniziative di informazione/formazione ?	<p><i>Sulla metodologia valutativa da mettere in atto, ai soggetti aziendali che compongono il team di valutazione.</i></p> <p><i>Nei confronti di lavoratori, dirigenti e preposti come previsto dagli art. 36 e 37 del D.Lgs. 81/08 secondo i contenuti dell'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011.</i></p>	
11	È prevista la sorveglianza sanitaria?	<p><i>La sorveglianza sanitaria per i lavoratori esposti a rischio da stress lavoro-correlato non è obbligatoria. Può essere legittimamente adottata se, al termine dell'intero percorso di valutazione del rischio, permane una condizione ineliminabile di stress potenzialmente dannoso.</i></p> <p><i>Il protocollo deve prevedere la ricerca di disturbi o patologie stress-correlate, attraverso strumenti standardizzati di raccolta anamnestica, supportati, se del caso, da riscontri documentali o da accertamenti clinico-strumentali.</i></p>	
12	E' stabilito un piano per il monitoraggio e l'aggiornamento della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato ?	<p><i>Riapplicazione dello strumento adottato per la valutazione preliminare periodicamente (indicativamente ogni 2 anni) o tempestivamente nei casi previsti dall'art. 29 comma 3 del D.Lgs. 81/08</i></p>	

Quali sanzioni si applicano in caso di mancata o carente valutazione del rischio?

- **Situazione 1 :**

Il datore di lavoro non ha valutato nessuno dei rischi lavorativi né tantomeno lo stress lavoro-correlato, e di conseguenza non esiste alcun DVR o il Documento è talmente generico che è come se non fosse stato fatto:

- **violazione dell'art. 29 comma 1 del D. Lgs. 81/08 punito con la pena prevista dall'art. 55 comma 1 lett. a) (oppure comma 2 in alcuni tipi di aziende o attività a maggior rischio);**

Quali sanzioni si applicano in caso di mancata o carente valutazione del rischio?

- **Situazione 2:**

il datore di lavoro ha valutato i rischi lavorativi ed esiste un DVR, ma tra questi non è stato valutato lo stress lavoro-correlato, ovvero la valutazione dello stress è talmente carente che è come se non fosse stata fatta (confronta lista di controllo per la vigilanza)

violazione dell'art. 28 comma 2 lett. a) primo periodo, punito con la pena prevista dall'art. 55 comma 4;

Quali sanzioni si applicano in caso di mancata o carente valutazione del rischio?

- **Situazione 3:**

il datore di lavoro ha effettuato la valutazione dello stress lavoro-correlato che è riportata nel DVR, ma non sono individuate le misure di prevenzione e il relativo piano attuativo:

violazione dell'art.28 comma 2 lett. b) c) e d), punito con la pena prevista dall'art. 55 comma 3.

Quali sanzioni si applicano in caso di mancata o carente valutazione del rischio?

- A parte vanno considerate situazioni particolari quali:
 - **mancata consultazione preventiva degli RLS:** violazione dell'art. 29 comma 2, punito con la pena prevista dall'art.55 comma 3;
 - **mancata rielaborazione della valutazione del rischio** stress in occasione di significative modifiche dell'organizzazione del lavoro o delle altre condizioni indicate dall'art.29 comma 3: violazione dell'art.29 comma 3, punito con la pena prevista dall'art. 55 comma 3.
-

In quali casi si può applicare l'istituto della disposizione previsto dall'art. 302-bis del D.Lgs.81/08 ?

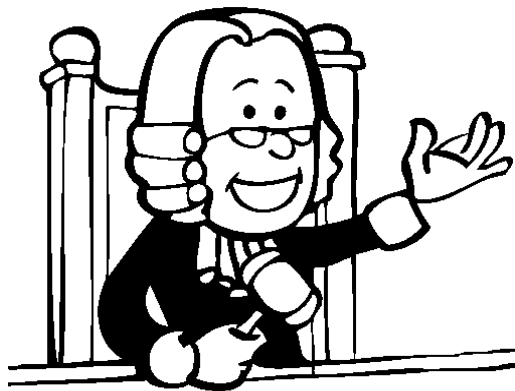
In caso di incompleta o non corretta applicazione delle indicazioni metodologiche della Commissione consultiva, qualora il fatto non costituisca reato, come specificato ai punti precedenti, l'organo di vigilanza può impartire una disposizione esecutiva ai sensi dell'art. 302-bis, affinché la valutazione venga ripetuta, modificata o integrata.

La valutazione: obbligo o opportunità



A cura del Dr. Mario Marino

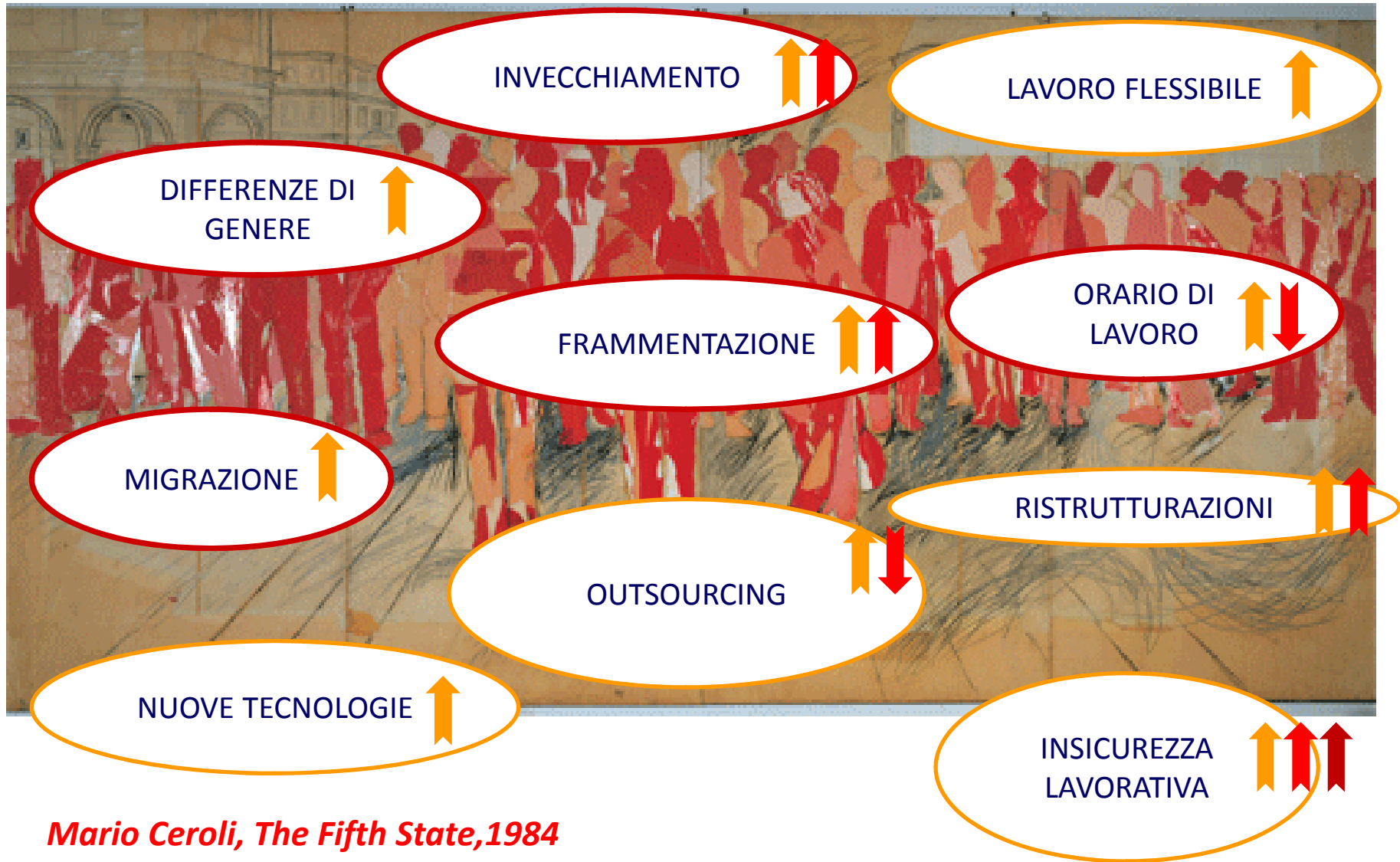
LA VALUTAZIONE: UN'OPPORTUNITA'



OK!



Il cambiamento del mondo del lavoro



Mario Ceroli, The Fifth State, 1984

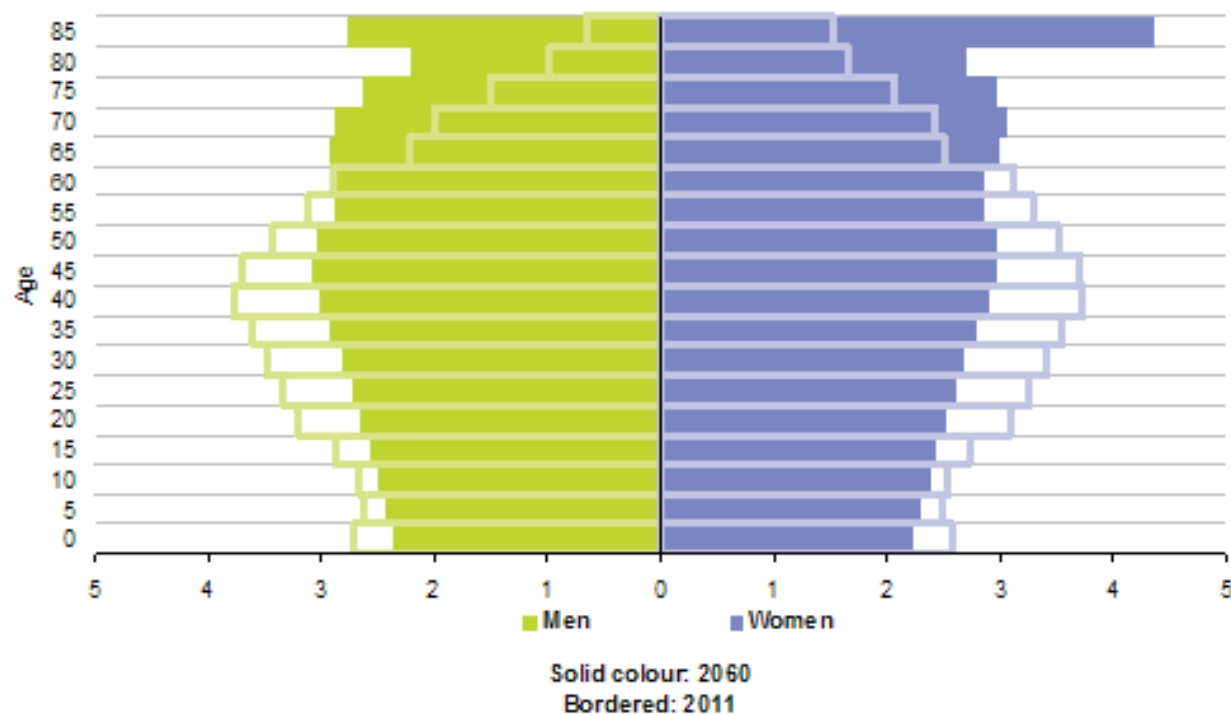
PEROSH, 2012

EU-OSHA, 2007; 2009

PIRAMIDE DELLA POPOLAZIONE UE 27

Entro il 2060 si prevede uno spostamento del rigonfiamento del baby-boom fino alla cima della piramide, ed una considerevole riduzione del centro e della base (popolazione in età lavorativa e bambini)

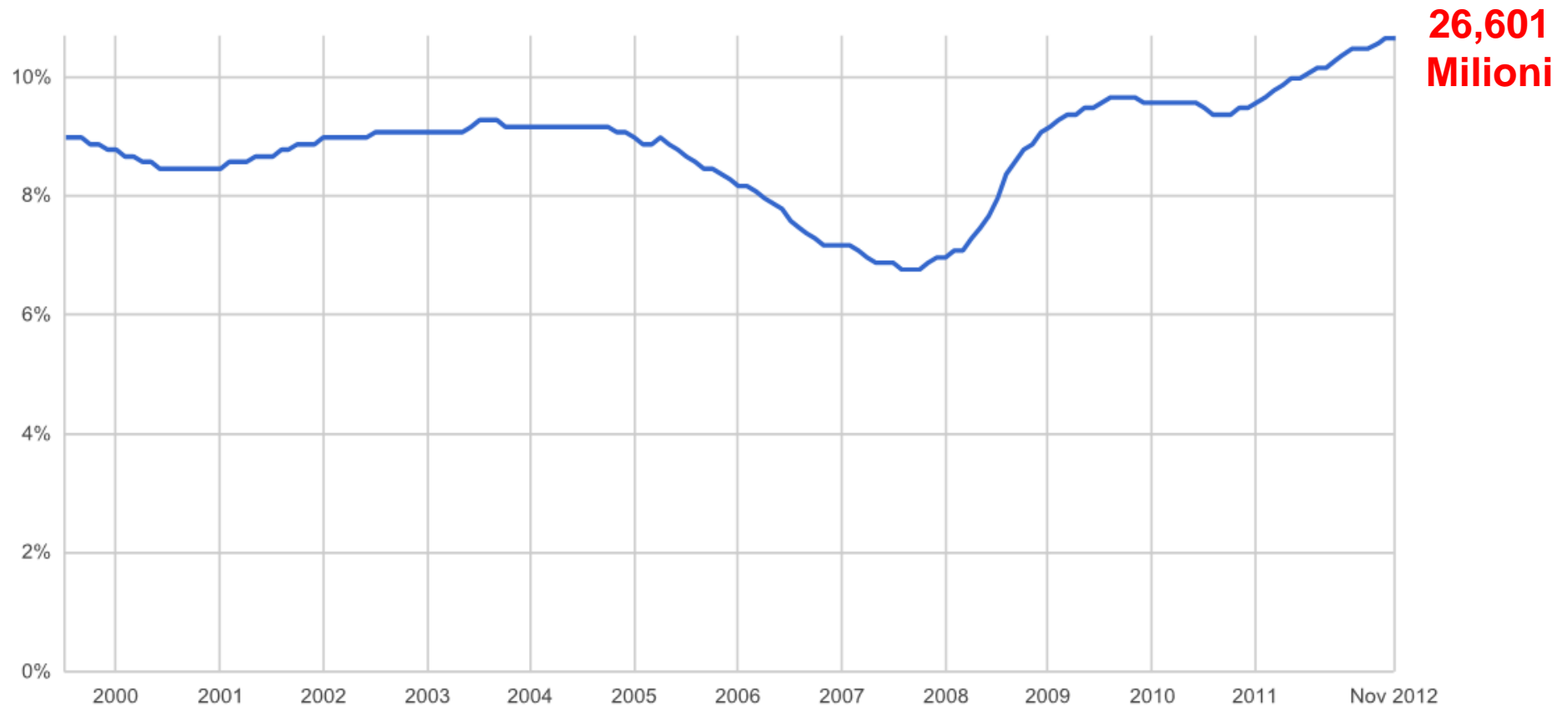
Population pyramids, EU-27, 2011 and 2060



(1) 2011, provisional; 2060 data are projections (EUROPOP2010 convergence scenario).
Source: Eurostat (online data codes: demo_pjangroup and pro_j_10c2150p)

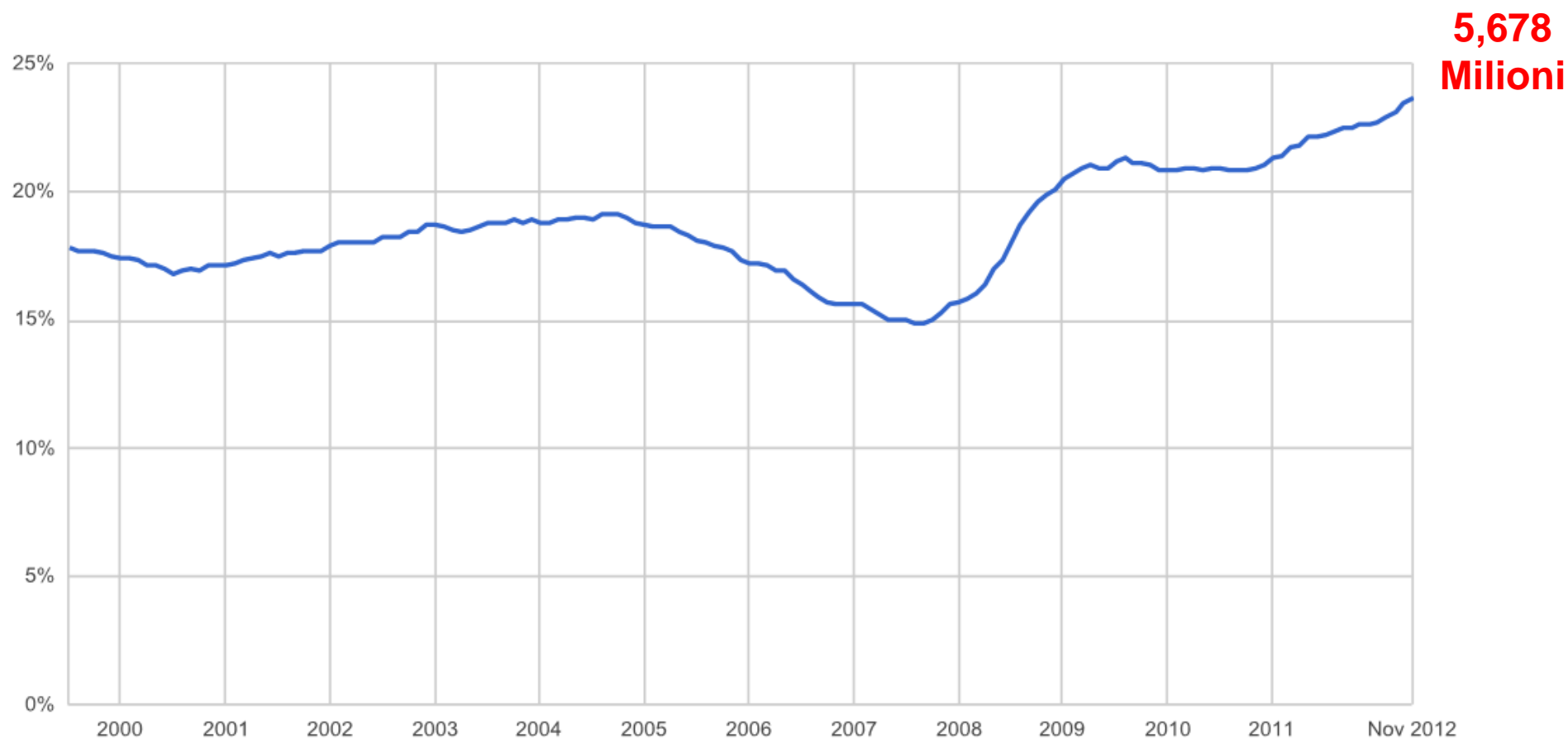
Fonte: Eurostat, EUROPOP2010 convergence scenario

Disoccupazione in UE (2000 - 2012)



Source: Eurostat 2012

Disoccupazione giovanile in UE (2000 - 2012) *meno di 25 anni*



Source: Eurostat 2012

IMMIGRAZIONE NELL' UE 27



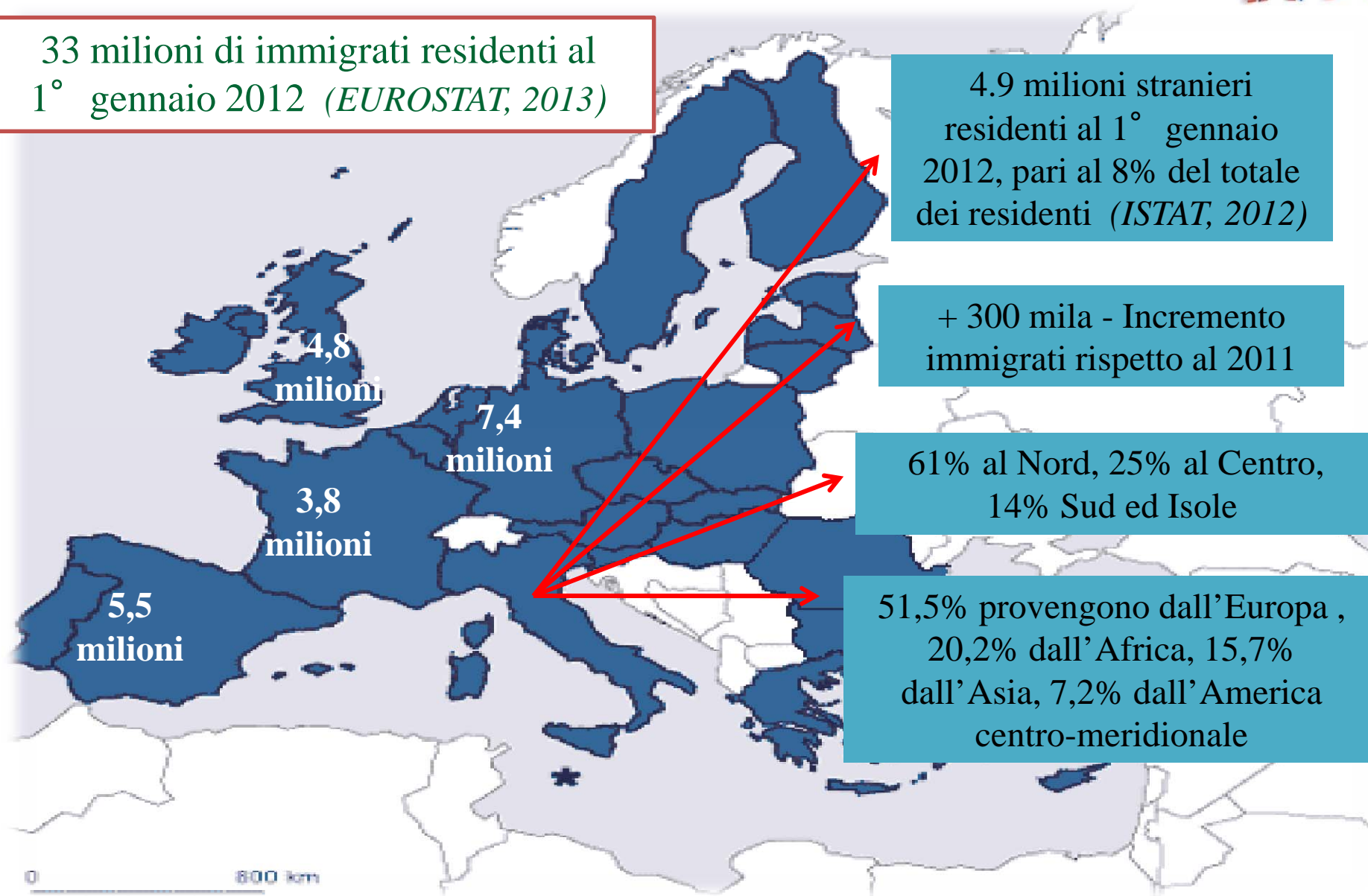
33 milioni di immigrati residenti al 1° gennaio 2012 (EUROSTAT, 2013)

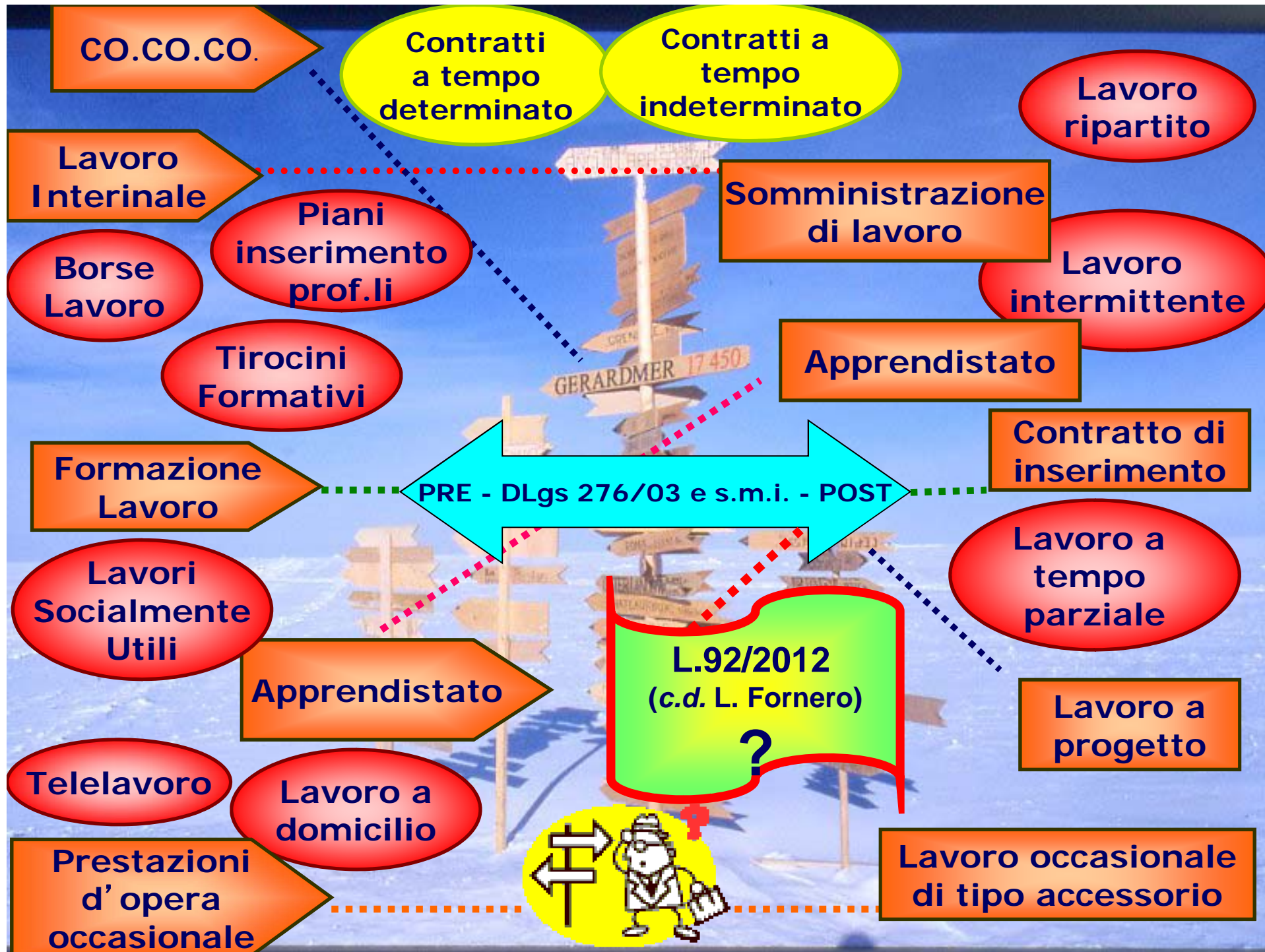
4.9 milioni stranieri residenti al 1° gennaio 2012, pari al 8% del totale dei residenti (ISTAT, 2012)

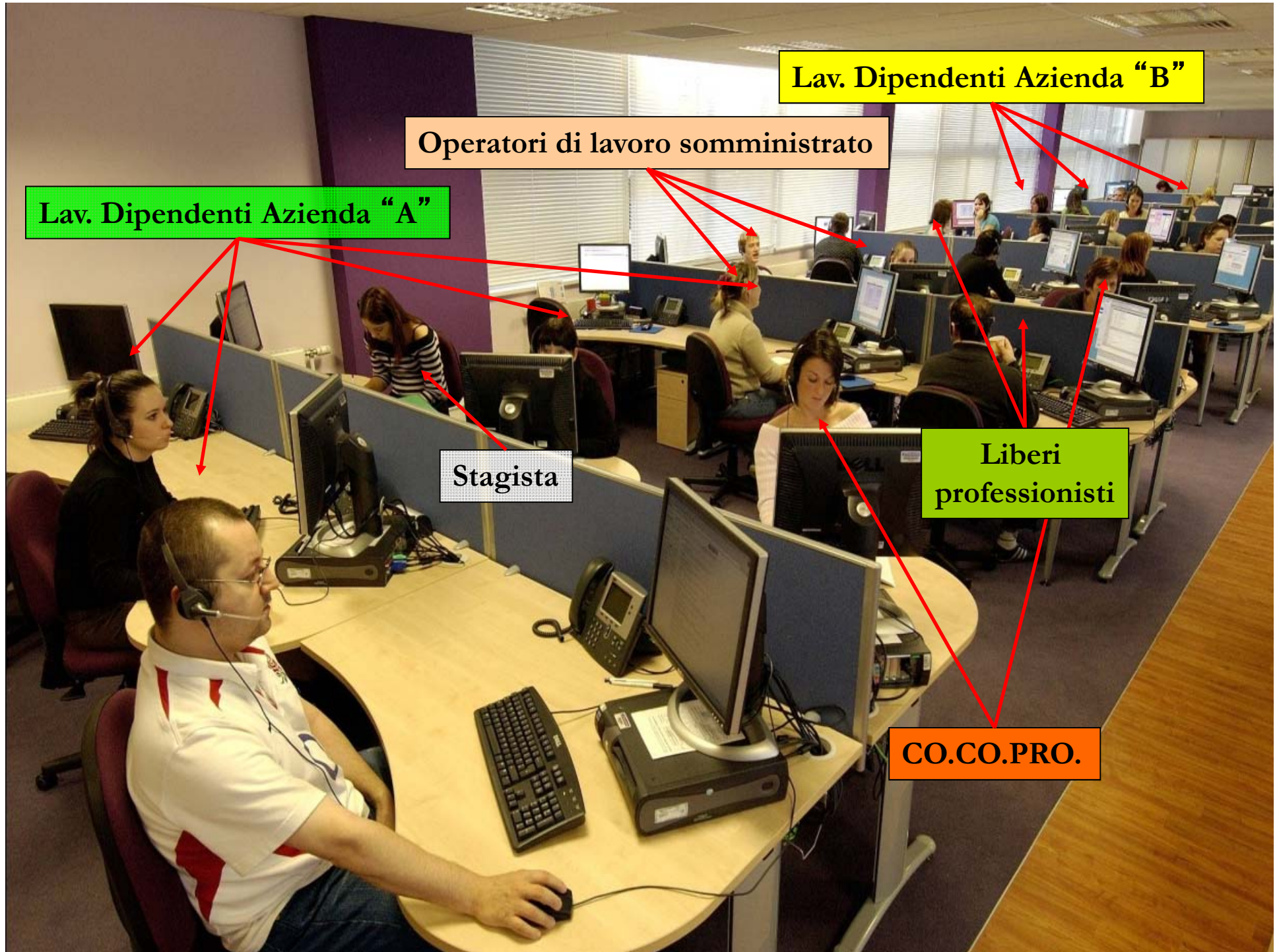
+ 300 mila - Incremento immigrati rispetto al 2011

61% al Nord, 25% al Centro, 14% Sud ed Isole

51,5% provengono dall'Europa, 20,2% dall'Africa, 15,7% dall'Asia, 7,2% dall'America centro-meridionale







Lav. Dipendenti Azienda "B"

Operatori di lavoro somministrato

Lav. Dipendenti Azienda "A"

Stagista

Liberi professionisti

CO.CO.PRO.

Sfide ed Opportunità nella Definizione delle Priorità di Ricerca in OSH

*Cambiamento forza-lavoro
e qualità della vita lavorativa*

Dimensione Economica

Innovazione

RISCHI PSICOSOCIALI E ORGANIZZATIVI SONO EMERGENTI...?



1934



Rischio Emergente per la SSL



Definizione dell' Osservatorio Europeo dei Rischi :

“qualsiasi rischio professionale che sia nuovo e in aumento”

“Nuovo”:

- il rischio non esisteva prima ed è causato da nuovi processi, nuove tecnologie, nuovi tipi di luoghi di lavoro, o da trasformazioni sociali o organizzative; oppure
- un problema di lunga data è da poco considerato un rischio grazie ad un cambiamento della percezione sociale o pubblica; oppure
- nuove conoscenze scientifiche consentono di identificare come rischio un problema di lunga durata.

“In aumento”:

- il numero di pericoli che conducono al rischio è in aumento; oppure
- l'esposizione al pericolo che conduce al rischio è in aumento (livello di esposizione e/o numero di persone esposte); oppure
- l'effetto del pericolo sulla salute dei lavoratori sta peggiorando (gravità degli effetti per la salute e/o del numero di persone interessate).

Fonte: <http://osha.europa.eu/it/riskobservatory> , ultimo accesso 21 marzo 2011

PROBLEMI DI SALUTE CORRELATI AL LAVORO

(*)



Lo **stress** interessa il **22%** dei lavoratori nell'Unione europea (al secondo posto, dopo i disturbi muscolo-scheletrici)

STIMA DEI DANNI

(**)

Le assenze dal lavoro conseguenti sono il

60%

50%

delle **giornate lavorative perse**

Il costo economico annuo:

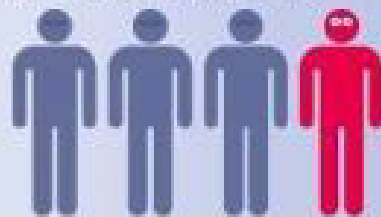
20 miliardi di euro

COSÌ IN ITALIA

(*, 2005)



Circa **1** lavoratore **su 4** dichiara di soffrire di stress da lavoro



LE AZIENDE DI FRONTE AL PROBLEMA

(***)

Il **40%** delle imprese italiane mostra interesse

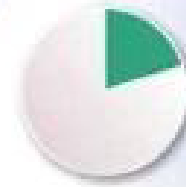


I principali ostacoli nell'affrontarlo:

- delicatezza della questione (58%)
- mancanza di consapevolezza (46%)



Il **20%** dichiara di affrontare il problema



offerta di formazione (45%)
diversa organizzazione del lavoro (28%)

*Eurofound - European Foundation for the Improvement of Living & Working Conditions, 2007

EU OSHA - European Agency for Safety and Health At Work, 2002 - *ESENER - European Agency for Safety and Health At Work, 2010

CONSIDERAZIONI SUI RISCHI PSICOSOCIALI

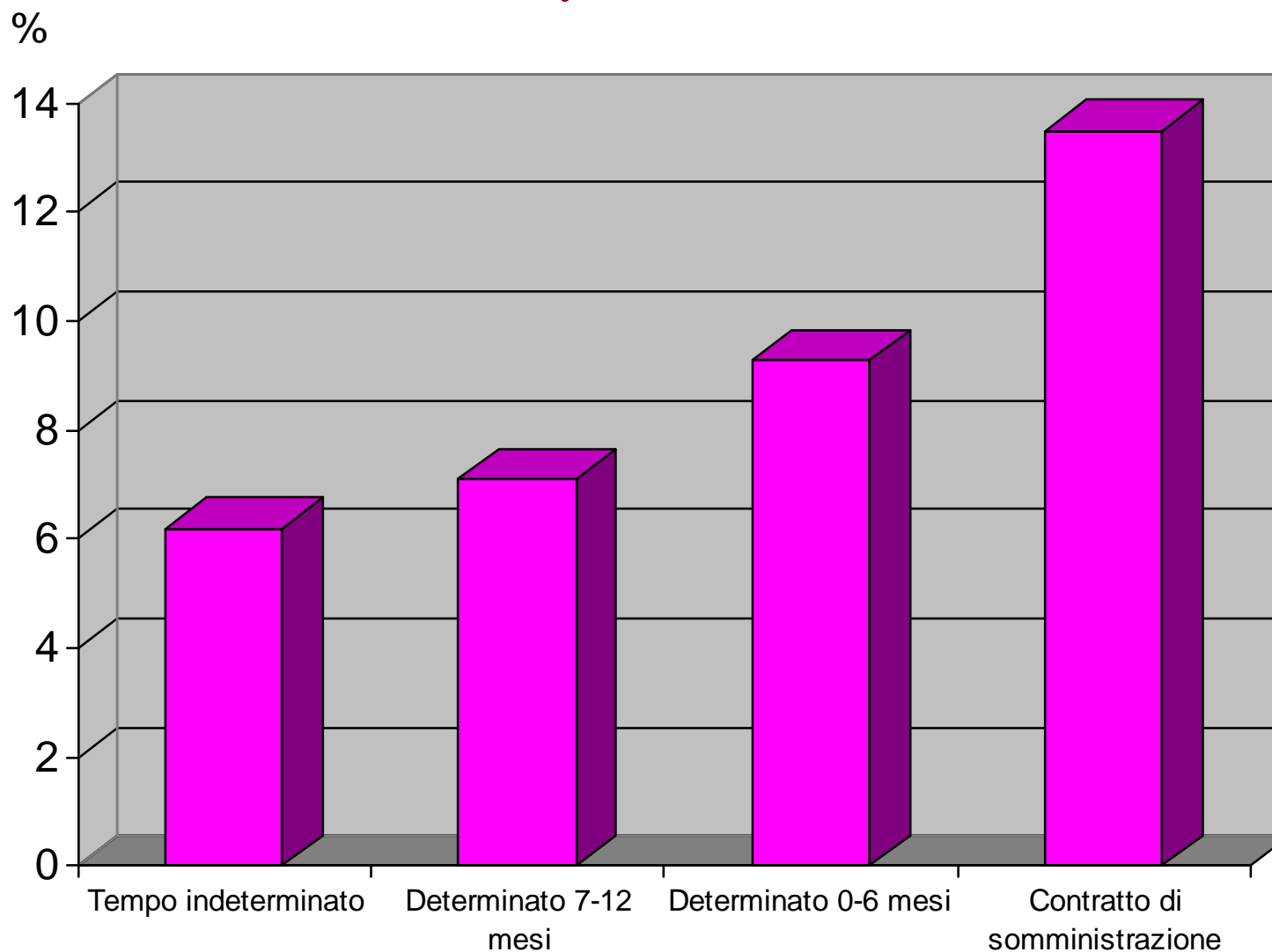


“Lo stress legato all’ attività lavorativa è una delle principali sfide dell’ Europa nella sfera della salute e della sicurezza sul lavoro (SSL) e il numero di persone che lamentano situazioni di disagio provocate dallo stress o aggravate dal lavoro è destinato ad aumentare nel tempo.

Lo stress è il secondo problema sanitario legato all’ attività lavorativa segnalato più di frequente in Europa. Dagli studi condotti emerge che una percentuale compresa tra il 50% e il 60% di tutte le giornate lavorative perse è riconducibile allo stress. Si è calcolato che nel 2002 il costo economico annuo dello stress legato all’ attività lavorativa nell’ UE a 15 ammontava a 20 000 Mio EUR.”

(Jukka Takala, 2008)

Percentuale di uomini e donne in cura antidepressiva tra il 1998 e il 2002
per tipo di contratto, aggiustato per età e posizione socio-economica
(Fonte: Virtanen et al. J.Psychiatric Research 2008)



A cura del Dr. Mario Marino

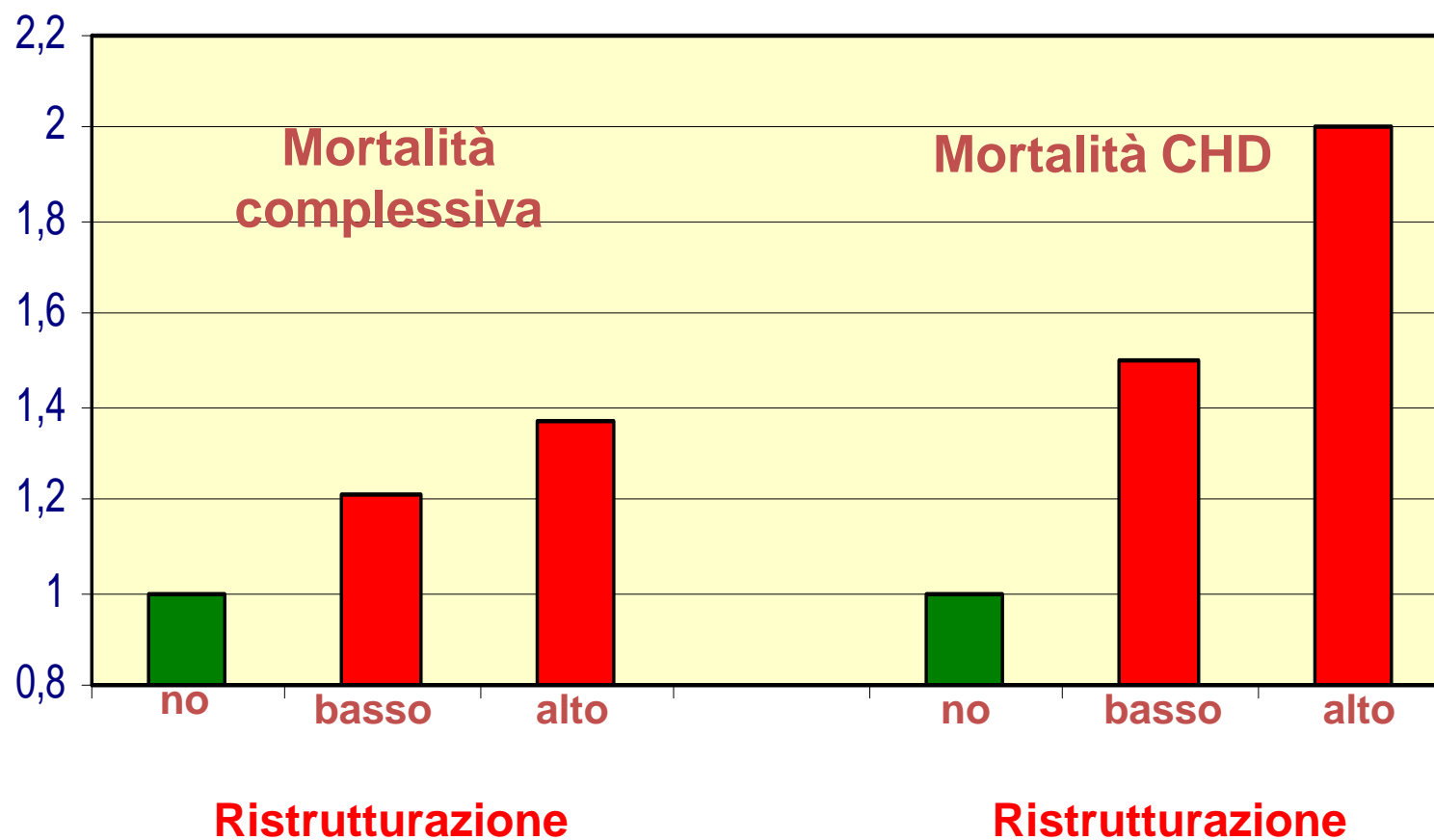
INDICI DI RISCHIO DI MORTALITA' CARDIOVASCOLARE PER LIVELLO DI STRESS LAVORO CORRELATO

N max=812 (73 morti); durata media del follow-up 25,6 anni



RISTRUTTURAZIONE E MORTALITA' TRA UOMINI E DONNE FINLANDESI

(indice di rischio, n=22.430; periodo di osservazione: 7,5 Jahre)



Fonte: J. Vahtera et al. (2004), BMJ, 328: 555.

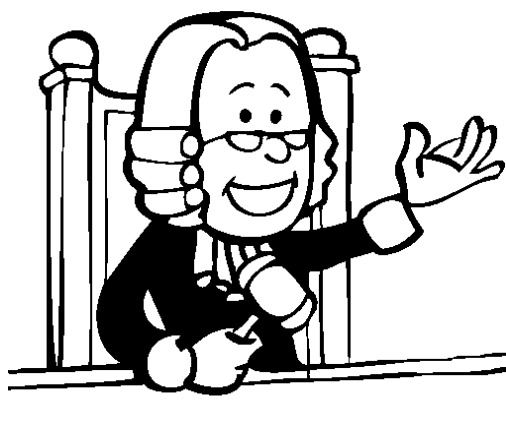
L'IMPATTO DEI DISTURBI CORRELATI ALLO STRESS SULLA SALUTE PUBBLICA

Focus sulle malattie coronariche e depressione

“Entro il 2020 la depressione e le malattie coronariche saranno, a livello mondiale, le principali cause di morte prematura e di perdita di giornate lavorative per disabilità (DALY's) ”

(Murray and Lopez 1996)

LA VALUTAZIONE: ESSERE OK CON L'OBBLIGO

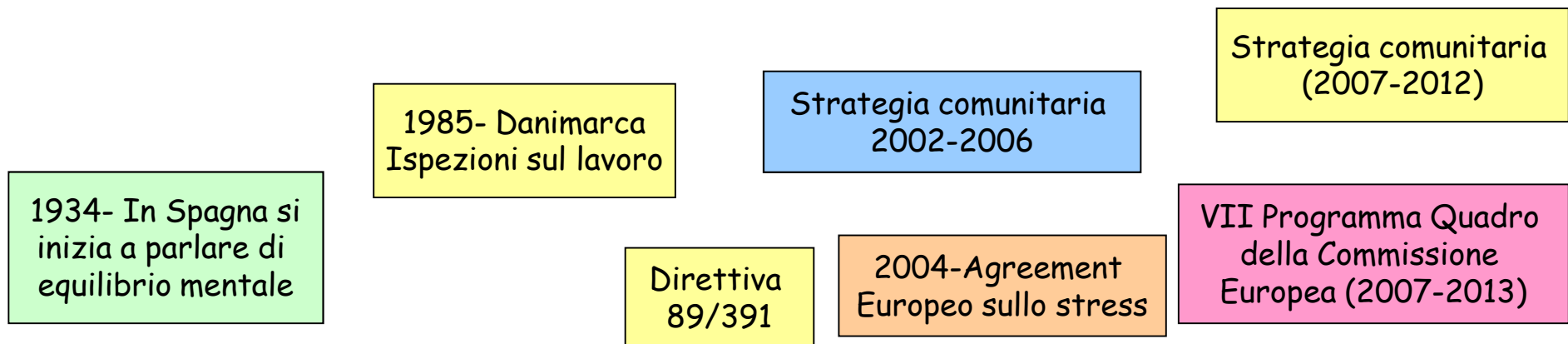


OK!

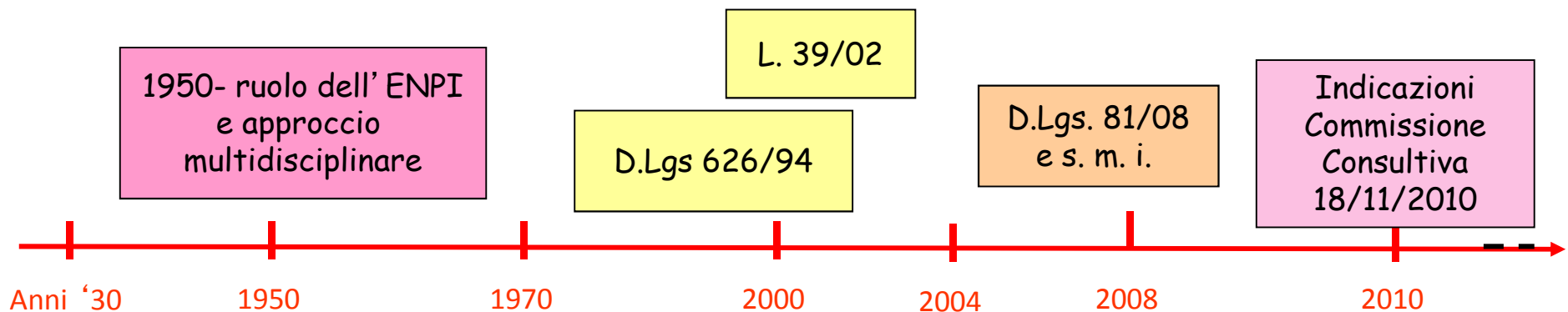
LIVELLO SOVRANAZIONALE



LIVELLO INTERNAZIONALE



LIVELLO NAZIONALE



COMUNICAZIONE
DELLA
COMMISSIONE EUROPEA

Adattarsi alle trasformazioni del lavoro
e della società: una nuova strategia
comunitaria per la salute e la sicurezza
2002-2006

2002
CONSULTAZIONE DELLE PARTI SOCIALI
sulla tematica stress lavoro-correlato
in ottemperanza all'art. 138 del Trattato

Le varie istanze del dialogo sociale potranno
occuparsi in modo utile...in particolare dello stress
il cui aspetto multiforme... giustifica pienamente
un'iniziativa di questo genere

Bruxelles, febbraio 2003
SEMINARIO CONGIUNTO
DI PREPARAZIONE

8 ottobre 2004

Approvazione organismi esecutivi
CES, UNICE/UEAPME, CEEP

18 settembre 2003:
Avvio delle contrattazioni

In conformità all'art. 139 c. 1 del Trattato

27 maggio 2004
Termine delle contrattazioni

ACCORDO QUADRO EUROPEO
SULLO STRESS NEI LUOGHI
DI LAVORO

A scroll of parchment with text. The scroll is unrolled, showing the text in the center. The parchment is yellowed and has a textured appearance. The text is written in a blue, serif font. The scroll is set against a white background.

Accordo Quadro Europeo sullo stress lavoro-correlato

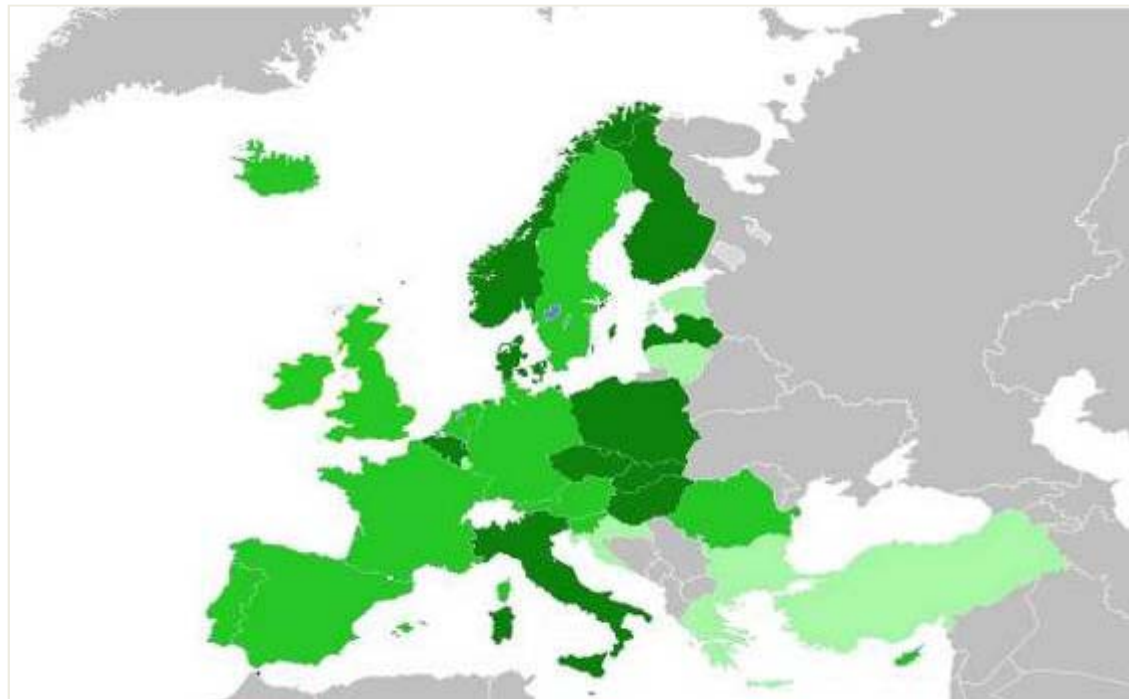
Art. 4

*Individuazione di problemi di
stress lavoro-correlato*

c 2. L'individuazione di un eventuale problema di stress lavoro-correlato può implicare un'analisi su fattori quali l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro, condizioni di lavoro e ambientali, comunicazione e fattori soggettivi

IMPLEMENTAZIONE DELL'ACCORDO QUADRO EUROPEO SULLO STRESS LAVORO-CORRELATO

- ✚ **19 Paesi dell'UE hanno leggi e accordi normativi vincolanti che affrontano lo stress o altri rischi psicosociali sul lavoro.
(Commissione Europea, 2011)**

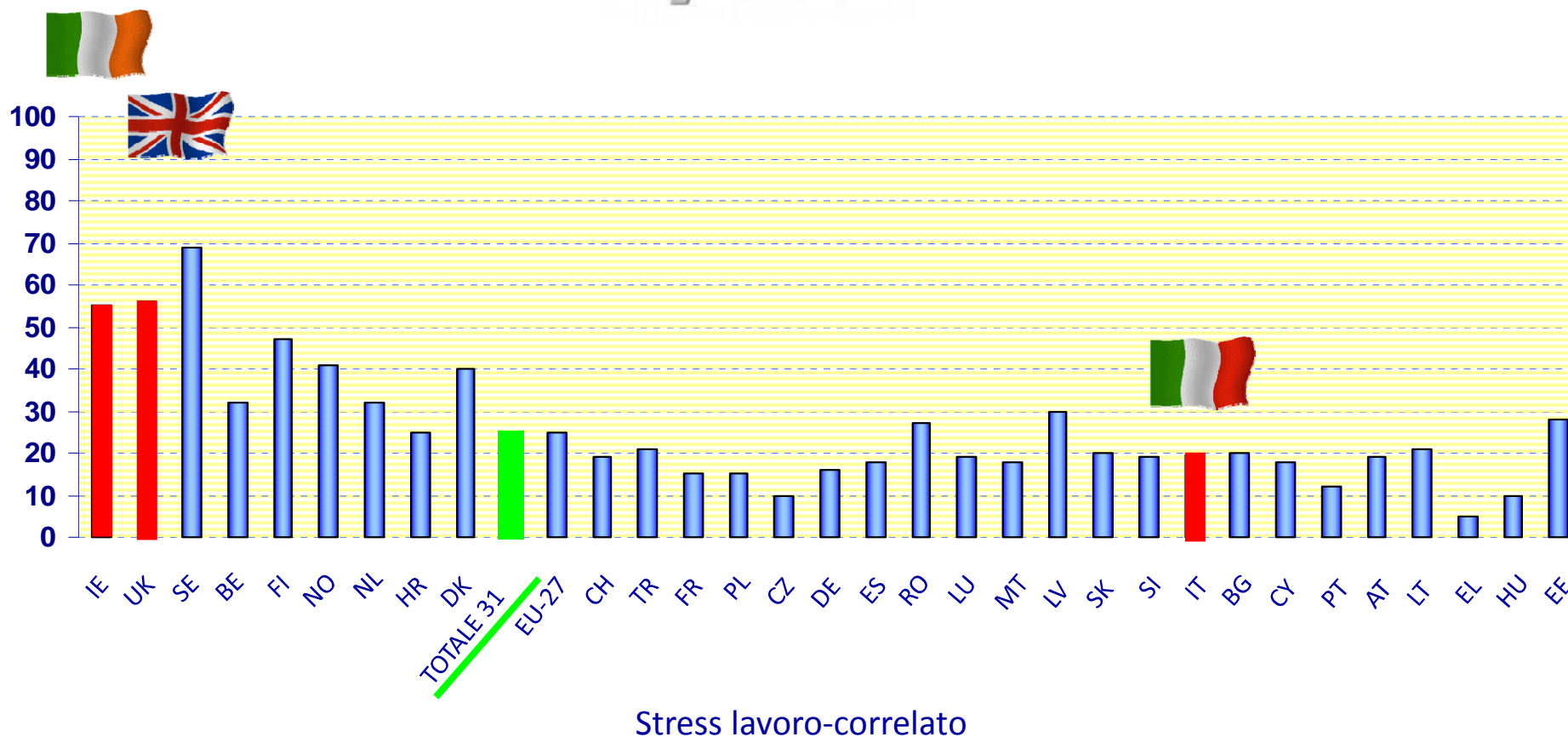


- Traduzione dell'Accordo Quadro
- Accordi nazionali con le Parti sociali
- Attuazione attraverso legislazione nazionale

Fonte: ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP. Implementation of the European autonomous framework agreement on work related stress. Report by the European Social Partners adopted at the Social Dialogue Committee on 18 June 2008.

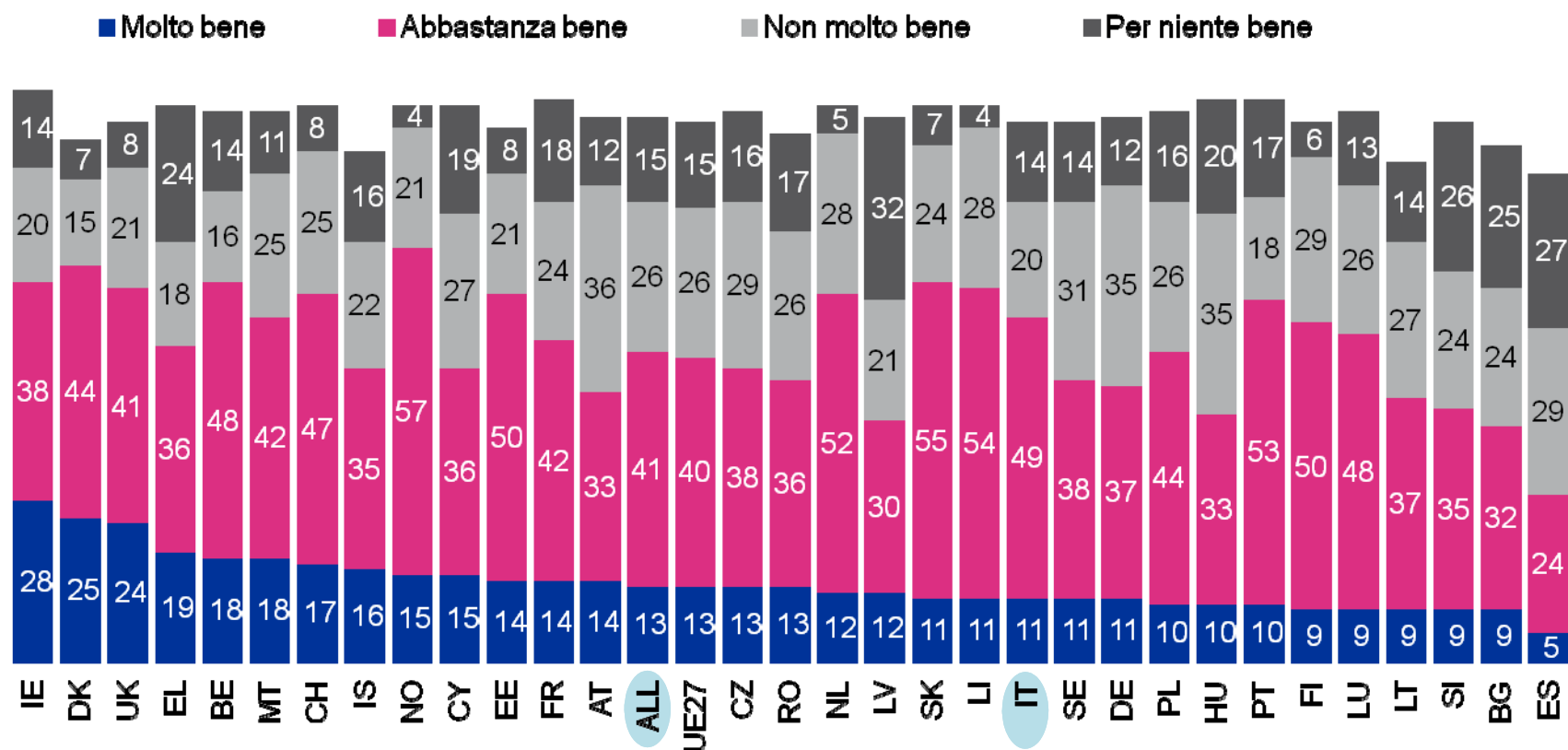
MISURE PER FRONTEGGIARE LO STRESS LAVORO-CORRELATO IN EUROPA

E^SENER



GESTIONE DEI CASI DI STRESS LAVORO CORRELATO

Come pensa che sia gestito lo stress lavorativo sul suo posto di lavoro? (%)



Differenza rispetto al 100% dovuta dell'esclusione di Non so; Universo: Lavoratori di 18 anni e più

DIBATTITO/RICERCA/
PROPOSTE
METODOLOGICHE

METODOLOGIE/
STRUMENTI

LINEE DI
INDIRIZZO
(INIZIATIVE, DECRETI)

ATTIVAZIONE
GRUPPI DI
LAVORO/
LINEE DI INDIRIZ

ENTI DI
UNIFICAZIONE

ENTI PUBBLICI
DI RICERCA

REGIONI

COORDINAMENTO
TECNICO
REGIONI

CORSI
DI FORMAZIONE

D.Lgs 106/09 - L. 30/07/2010 122

ENTI PRIVATI
DI FORMAZIONE

STRUMENTI/
SOFTWARE/
QUESTIONAR

**D. Lgs 81/08
e s.m.i.**

SOCIETA' DI
CONSULENZA

SOCIETA'
SCIENTIFICHE

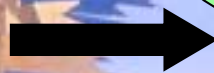
Indicazioni commissione consultiva

LINEE DI
INDIRIZZO

ASSOCIAZIONI/
ORDINI
PROFESSIONALI

DIBATTITO

SINGOLE AZIENDE/ISTITUZIONI



METODOLOGIE AD HOC

JCQ PSS OSI JSQ

OSQ JSS OCS M_DQ1

Il concetto di stress

“Lo stesso termine *stress* è uno degli aspetti più stressanti della ricerca sullo stress...” (HANS SELYE)

Stimolo psicosociale



Cervello

(integrazione cognitiva – corteccia-, affettiva-amigdala/ippocampo-, economica-ipotalamo/tronco)

Tipo di risposta	Pattern 1	Pattern 2
Stimolo recepito	Situazioni di difesa/emergenza Necessità di impegno attivo Concentrazione	Situazioni di allerta Necessità di impegno passivo Necessità di attenzione con accumulo sensoriale
Attività neuroendocrina	Aumento di catecolamine e cortisolo	
Attività cardiovascolare	Vasodilatazione muscolare Aumentata gittata cardiaca	Vasocostrizione muscolare
Attività motoria	Aumentata (fight/flight)	Diminuita (playing dead)

STIMOLAZIONE MODERATA



Effetto salutogenico



STIMOLAZIONE ECCESSIVA O PROTRATTA

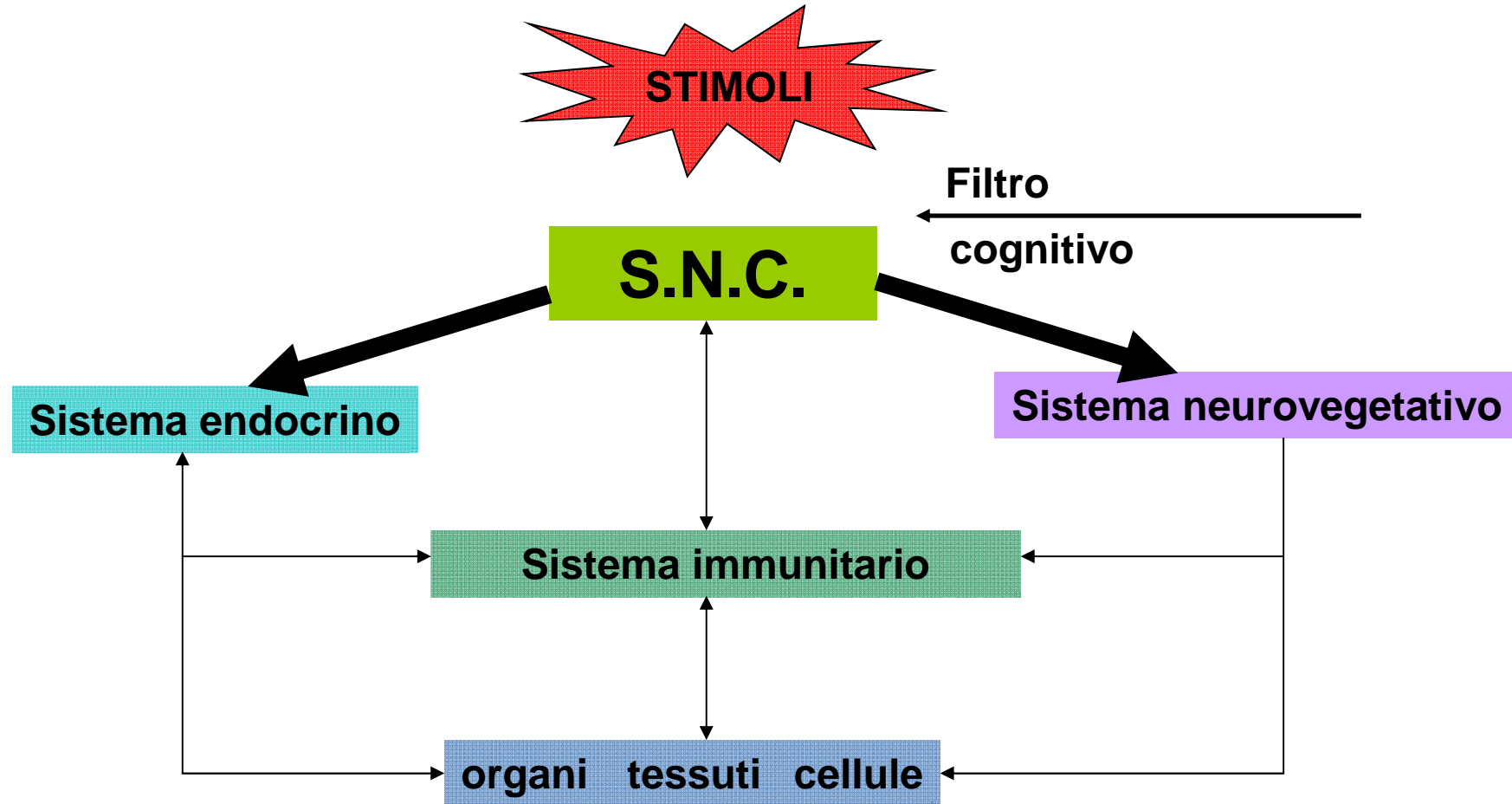
Ipertensione, disordini di metabolismo lipidico e glucidico, aumento dell' aggregabilità piastrinica +
Effetti indiretti: dieta incongrua, fumo, sedentarietà +
Predisposizione =

Malattia coronarica

Il rischio da stress



Patologie associate allo stress: **DISORDINI NEUROIMMUNOLOGICI**



Schema d'interazione fra S.N.C. e Sist. endocrino, neurovegetativo, immunitario e tessuti periferici secondo il modello psiconeuroimmunologico

A cura del Dr. Mario Marino

PATOLOGIE ASSOCIATE ALLO STRESS LAVORO-CORRELATO

**DISORDINI
NEUROIMMUNOLOGICI**

**DISORDINI
GASTROINTESTINALI**

**CARDIO-
VASCULOPATIE**

**DISTURBI
DEL
COMPORAMENTO**

BURNOUT

**DISORDINI
MUSCOLO-SCHELETRICI**

**DISTURBI
DEL SONNO**

**DISTURBI
RESPIRATORI**

A cura del Dr. Mario Marino

Patologie associate allo stress:

CARDIO-VASCULOPATIE (1/2)

Disturbi cardiovascolari funzionali

senza danno organico e si accompagnano ad ansia generalizzata e tendono a peggiorare dopo avvenimenti stressanti (Schnall et al., 1990)

- Tachicardia
- Palpitazioni
- Extrasistoli

• **Ipertensione arteriosa:** nel 95% dei casi si rivela in forma “essenziale”. Provocata da svariati fattori (ereditarietà, dieta, abitudini di vita, ecc.), ma in primo piano abbiamo soprattutto le variazioni ormonali stabili associate allo stress cronico (Belkic, Schnall & Ugljesic, 2000)

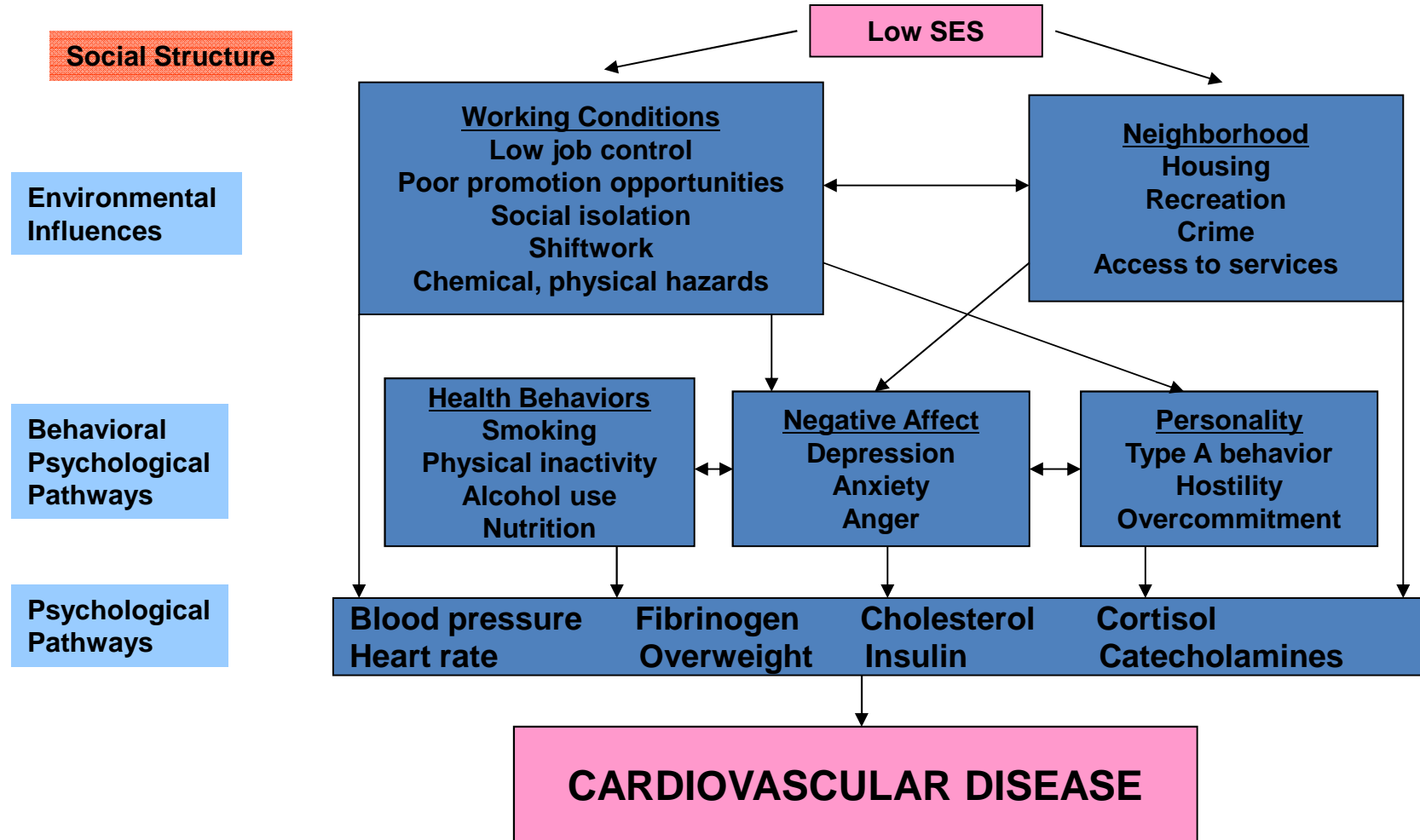
• **Cardiopatía Ischemica** (Angina pectoris e Infarto). Fattori di rischio: età tra i 45 ed i 65 anni, sesso maschile, ipercolesterolemia, fumo, ipertensione arteriosa, diabete, obesità e inattività fisica (Steptoe & Marmot, 2000)

Un ruolo centrale è attribuito allo stress psicologico (Karasek & Theorell, 1990)

Disturbi psicosomatici maggiori

caratterizzati da danno organico

Patologie associate allo stress: CARDIO-VASCULOPATIE (2/2)



A cura del Dr. Mario Marino

Levels of causation of CVD (from McKinlay e Marceau, 1999)

Patologie associate allo stress:

DISORDINI GASTROINTESTINALI

Disturbi gastrointestinali funzionali senza lesioni

Monnikes H, Tebbe J, Hildebrandt M. 2001

- **Dispepsia funzionale:** il sintomo psicologico prevalente è l'ansia, con il timore più o meno evidente di essere affetti da una grave malattia gastrica. Può essere associata una depressione secondaria
- **Colon irritabile:** si associano depressione ed ansia, con ipocondria

- **Ulcera gastro-duodenale:** dovuta al microrganismo *helicobacter pylori*, ma fattori stressanti possono notevolmente aggravare la sintomatologia
- **Morbo di Crohn e rettocolite ulcerosa:** disturbi a decorso cronico con aggravamenti periodici, probabilmente dovuti a fattori autoimmunitari. A livello psicologico, le persone affette appaiono di solito piuttosto sensibili all'ansia da separazione o perdita

Qui BS, Vallance BA, Blennerhassett PA et al. 1999

Disturbi gastrointestinali di tipo organico

Patologie associate allo stress: DISTURBI DEL COMPORTEAMENTO

Sintomi fisici	Sintomi psico-emozionali	Sintomi comportamentali	Markers biologici*
Improvise tachicardie	Concentrazione e attenzione ridotta	Indecisione e insicurezza	Prolattina
Tensioni muscolari, dolori cronici muscolari, rigidità articolari	Memoria meno pronta	Irrequietezza, necessità di giocare con le dita	Cortisolo
Digestione difficoltosa, nausea	Nervosismo e irritabilità	Impulsività crescente	Citochine infiammatorie
Insomnia ingravescente, peggioramento quali-quantitativo del sonno	Stato ansioso e apprensivo costante	Diffidenza o aumento della stessa	
Pressione sistolica e/o diastolica con valori fuori range	Crisi d'identità	Capacità di giudizio ridotta ed aumento degli errori	
Stanchezza inspiegabile, con cali di energia durante la giornata	Crisi depressive, autocommiserazione, crisi di pianto	Impazienza e suscettibilità	
Raucedine	Tendenza a fantasticare	Voglia di isolarsi e/o non frequentare gli altri	
Involontarie contrazioni muscolari (tici)	Autocritica esagerata	Difficoltà crescenti nei rapporti interpersonali	
Vari disturbi che diventano cronici, di difficile diagnosi e conseguente abitudine a qualificarli "incurabili"	Pessimismo e cattivo umore	Assuefazione all'alcool, al fumo e/o sostanze calmanti o stimolanti	
Frequenti emicranie, soprattutto dopo la fine o prima dell'inizio di un intenso stato di tensione		Disturbi del comportamento alimentare: attacchi bulimici (episodi anoressici più raramente)	
Predisposizione a: influenze, raffreddori, allergie, dermatiti, asma, gastriti e ulcere gastriche, <i>elicobacter</i> , coliti			
Tremori alle mani			
Improvise variazioni di temperatura			
Improvise sudorazioni			
Respiro affannoso			
Totale	Totale	Totale	Totale

* Parametri valutabili solo dal medico competente

Disturbi comportamento alimentare

Abitudini
voluttuarie



Chiusura
al sociale

Abuso di sostanze psicoattive

Patologie associate allo stress: **DISORDINI MUSCOLO-SCHELETRICI**



FORZA intensa

VIBRAZIONI

Elevata RIPETITIVITA' dei movimenti

BASSE TEMPERATURE

POSTURE scomode e/o incongrue

Fattori biomeccanici o fisici correlati al lavoro

+

Fattori individuali

+

Fattori organizzativi e psicosociali correlati al lavoro

RECUPERO insufficiente

FATICA MENTALE

INESPERIENZA lavorativa

Patologie associate allo stress:

DISTURBI DEL SONNO



- Disturbi dell' inizio e del mantenimento del Sonno o **insonnie**;
- Disturbi da eccessiva sonnolenza o **ipersonnies**;
- Disturbi del **ritmo sonno-veglia**;
- Disturbi associati al Sonno, a stadi del Sonno o a risvegli parziali, complessivamente chiamati **parasonnie**.

Classificazione proposta dalla Association of Sleep Disorders Centers (ASDC) americana (Classification Committee., 1979)

“JOB DEMAND CONTROL” di Karasek

Elevato carico lavorativo



Deprivazione di sonno



Fatica diurna

VALUTAZIONE DEL RISCHIO

APPROCCIO OGGETTIVO

Fanno ricorso a metodologie di rilevazione dei dati più obiettive come le checklist osservazionali

MISURE DI SITUAZIONE

Osservazione Diretta
(es: checklist occupazionali)

APPROCCIO SOGGETTIVO

È mirato a rilevare le reazioni soggettive dei lavoratori alle condizioni del loro luogo di lavoro e delle caratteristiche dello stesso

MISURE DI PERCEZIONE

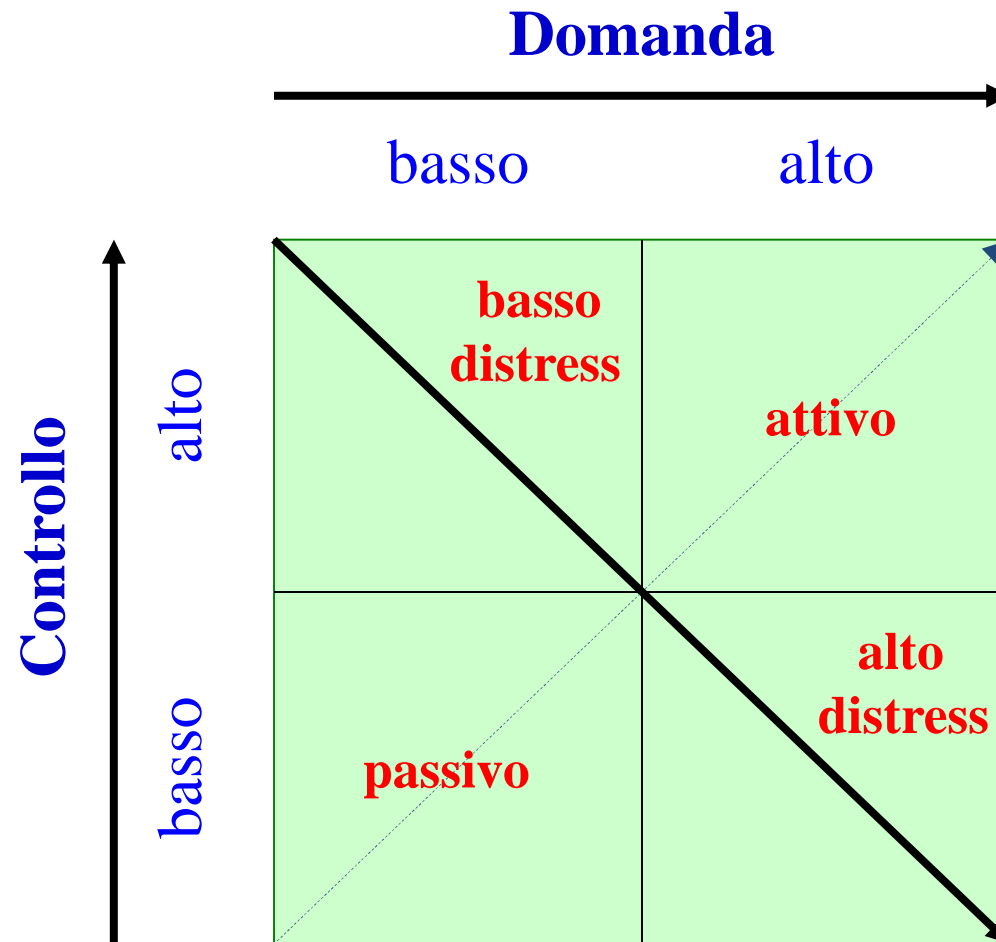
Misure psicologico soggettive

- questionari generali di tipo descrittivo
- scale di valutazione
- test psicometrici

PERCHÈ È NECESSARIO UN MODELLO TEORICO?

- Un modello teorico.....
- Fornisce una **spiegazione** della correlazione lavoro-salute
- **Seleziona** fattori rilevanti dalla realtà complessa
- Consente di **generalizzare** al di là di singole osservazioni
- Serve come guida per **interventi** di promozione della salute sul lavoro

IL MODELLO DOMANDA-CONTROLLO (R. Karasek 1979; R. Karasek & T. Theorell 1990)

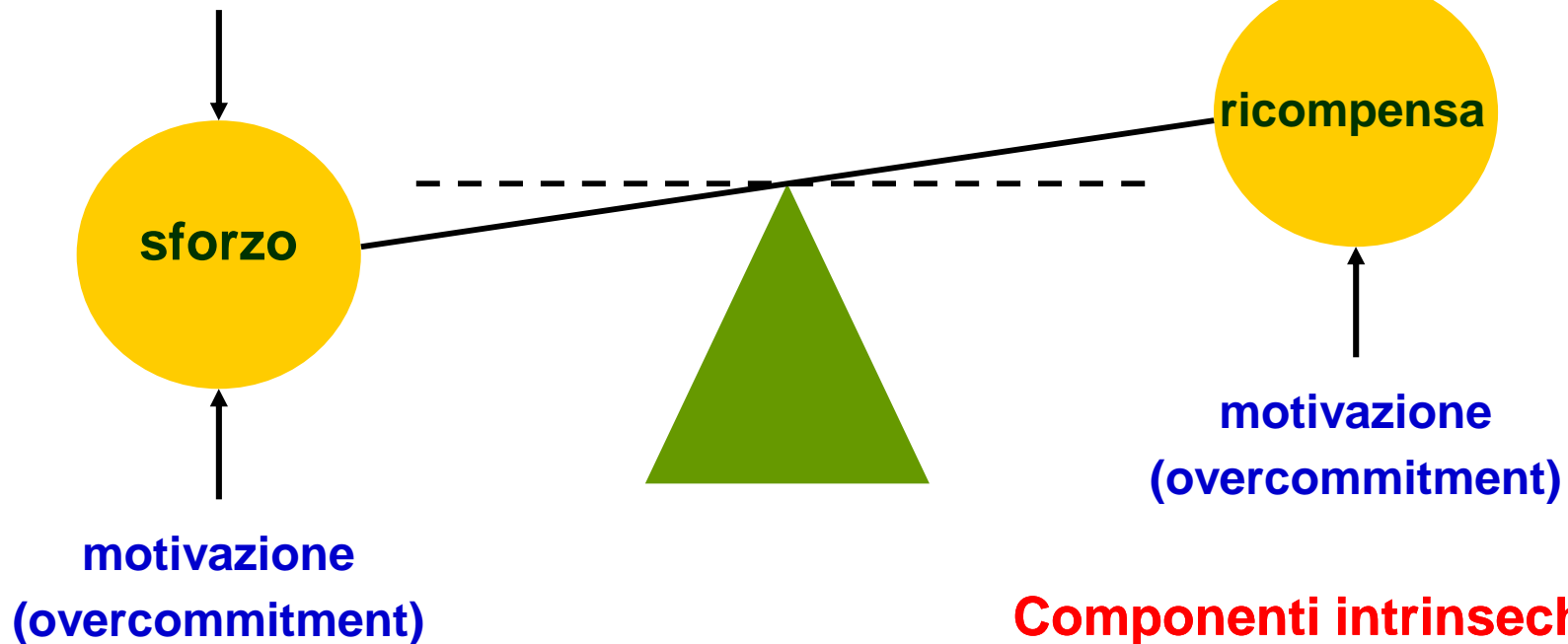


IL MODELLO EFFORT-REWARD IMBALANCE (J. Siegrist 1996)

Componenti estrinseche

- reddito da lavoro
- sviluppo di carriera / certezza del lavoro
- stima, rispetto

domanda / obbligo



Componenti intrinseche

Misure psicologico-soggettive

TEST PSICOMETRICI

Sono finalizzati a misurare i vari aspetti della personalità che poi vengono posti in relazione con la percezione soggettiva dello stress e con i disordini biologici conseguenti.

I costrutti teorici che più spesso vengono misurati per valutare l'eventuale indebolimento delle capacità di entrare in rapporto con l'ambiente sono:

- **nevroticismo** (quindi una soglia più bassa agli stimoli stressanti);
- **ansia** (eccessiva reazione di allarme);
- **depressione** (diminuita autostima);
- **“external locus of control”** (incapacità ad affrontare gli eventi esistenziali considerati al di fuori del proprio controllo e dominati da un caso potenzialmente avverso).

Poiché tali tratti di personalità possono sovrapporsi, vengono preferiti gli **inventari complessi di personalità**, che consentono una misurazione più articolata.

MISURA DEGLI EFFETTI DELLO STRESS NEGLI AMBIENTI LAVORATIVI

MISURE DI
PERFORMANCE

MISURE FISIOLOGICHE

Misura degli effetti dello stress negli ambienti di lavoro

MISURE DI PERFORMANCE

Valutano gli effetti degli stimoli stressanti sul livello di “arousal” (vigilanza).

Queste misure fanno capo a due modelli interpretativi del carico mentale che sono:

1 – **modelli strutturali della teoria dell’informazione e della discriminazione dei segnali** (“signal detection theory”): prende in considerazione i punteggi derivati dall’ aumento degli errori e dei tempi di latenza nelle diverse situazioni stimolo.

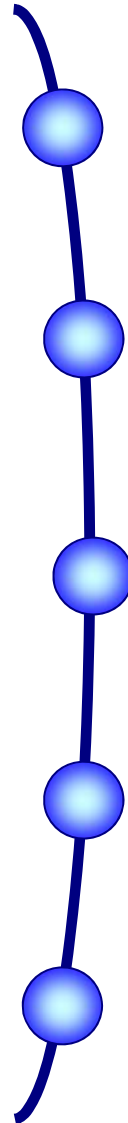
2 – **Concetto di effort** (sforzo) in termini di caratteristiche soggettive ed energetiche: la performance viene valutata in termini dinamici di “capacità di processo” che in termini strutturali di “capacità di canale” (ovvero lo studio delle variabili fisiologiche che esprimono l’ intensità di coinvolgimento soggettivo come la frequenza cardiaca, ventilazione etc.)

I fattori di rischio organizzativo

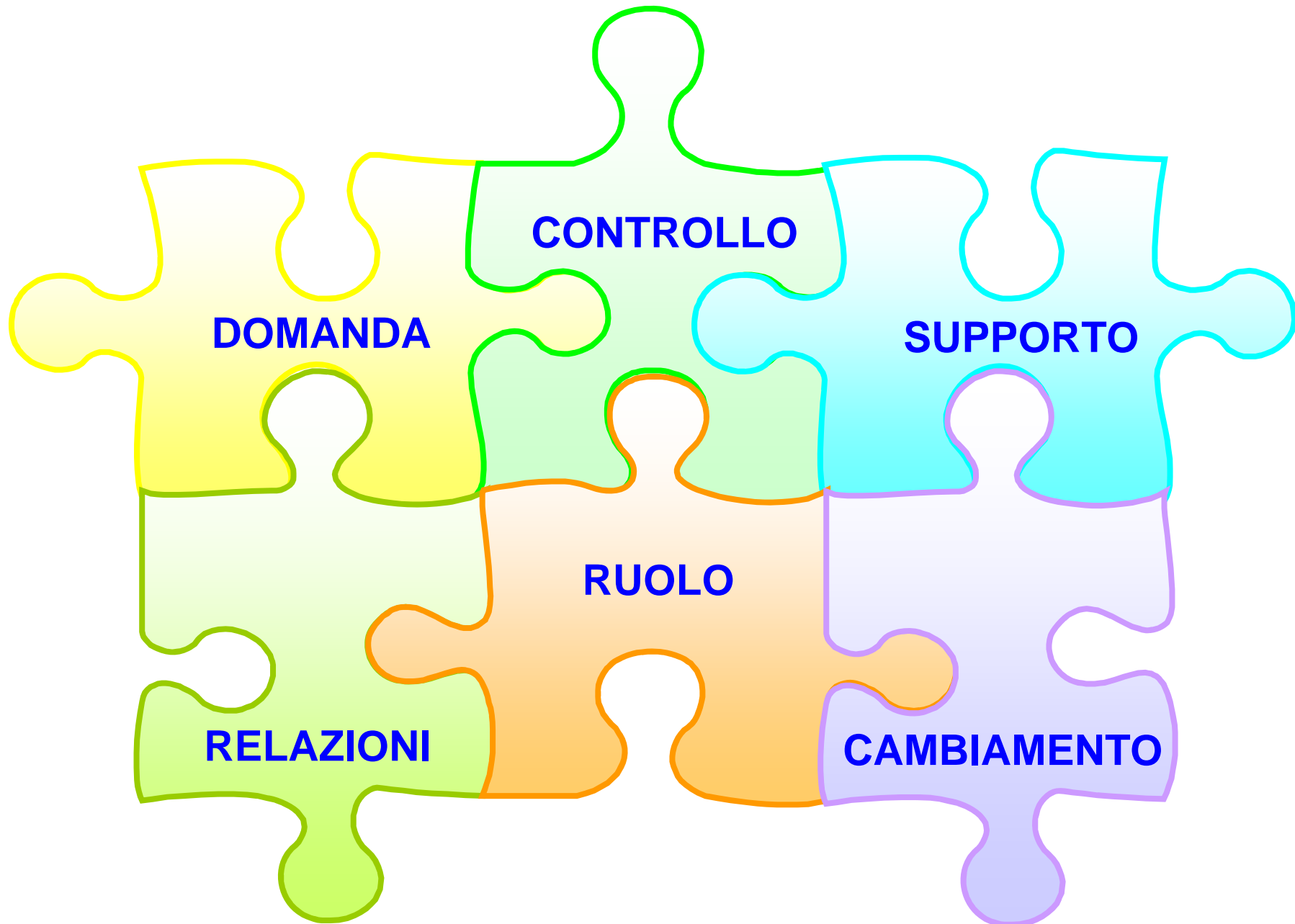
Contenuto del lavoro	Contenuto del lavoro	Monotonia, sovra stimolazione, compiti ripetitivi
	Carico lavorativo	Avere troppo o troppo poco da fare, lavorare sotto pressione temporale
	Orario	Rigidità di orario, imprevedibilità dell' orario
	Partecipazione e controllo	Mancanza di partecipazione dal decision-making, mancanza di controllo sul lavoro svolto
Contesto di lavoro	Sviluppo di carriera e retribuzione	Insicurezza lavorativa, mancanza di prospettive di carriera, basso riconoscimento sociale
	Ruolo nell' organizzazione	Conflitto di ruolo, ambiguità di ruolo
	Relazioni interpersonali	Inadeguate, scarso supporto fornito da supervisore e colleghi
	Cultura organizzativa	Cattiva o scarsa comunicazione, cattiva leadership
	Interfaccia casa-lavoro	Conflittualità tra gli impegni casa-lavoro, scarso supporto

Adattato da Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2003). Work organisational and stress. Protecting workers' health series n° 3, WHO Library Cataloguing.

QUALI CRITERI?

- 
- Valutazione e gestione dei rischi: approccio sostenibile dalle organizzazioni**
 - Ruolo centrale delle figure chiave della sicurezza e salute sul luogo di lavoro**
 - Utilizzo di piattaforme validate**
 - Approccio globale alla valutazione e gestione del rischio**
 - Adattabilità a diversi settori produttivi**
- A cura del Dr. Mario Marino

6 DIMENSIONI CHIAVE





Carico di lavoro

Organizzazione del lavoro

Ambiente di lavoro

Standard

- che i lavoratori siano in grado di soddisfare le richieste provenienti dal lavoro
- che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali

Condizioni / Stati ideali da conseguire

- richieste, da parte dell'azienda al lavoratore, conseguibili e realizzabili nell'orario di lavoro
- attività lavorativa concepita sulla base delle competenze del lavoratore
- adeguata attenzione alla gestione dei problemi legati all'ambiente in cui i lavoratori svolgono la loro attività



Autonomia dei lavoratori sulle modalità di svolgimento della propria attività lavorativa

Standard

- **che il lavoratore abbia potere decisionale sul modo di svolgere il proprio lavoro**
- **che esistano sistemi, a livello locale, per rispondere ai problemi individuali.**

Condizioni / Stati ideali da conseguire

- **richieste, da parte dell'azienda al lavoratore, conseguibili e realizzabili nell'orario di lavoro**
- **attività lavorativa concepita sulla base delle competenze del lavoratore**
- **adeguata attenzione alla gestione dei problemi legati all'ambiente in cui i lavoratori svolgono la loro attività**



**Incoraggiamento
supporto e risorse fornite dall'azienda,
dal Datore di Lavoro e dai colleghi**

Standard

- **che il lavoratore dichiari di avere informazioni e supporto adeguati dai propri colleghi e superiori**
- **che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali**

Condizioni / Stati ideali da conseguire

- **adozione, da parte dell'azienda, di procedure e politiche in grado di offrire sostegno adeguato ai lavoratori**
- **conoscenza, da parte dei lavoratori, delle modalità di accesso alle risorse necessarie per svolgere il proprio lavoro**
- **feedback puntuale e costruttivo ai lavoratori.**



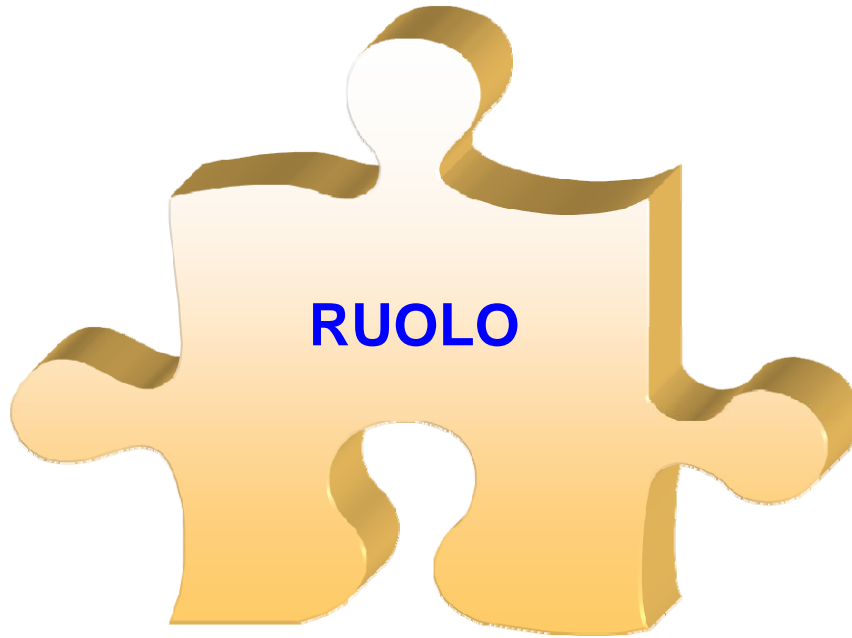
Promozione di un lavoro positivo per evitare i conflitti ed affrontare comportamenti inaccettabili

Standard

- **che il lavoratore non si percepisca quale oggetto di comportamenti inaccettabili (es. il mobbing)**
- **che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali**

Condizioni / Stati ideali da conseguire

- **promozione da parte dell'azienda di comportamenti positivi sul lavoro, per evitare conflitti e garantire correttezza nei comportamenti**
- **possibilità di condivisione, da parte del lavoratore, di informazioni relative al proprio lavoro**
- **esistenza di sistemi per favorire la segnalazione, da parte dei lavoratori, di insorgenza di comportamenti inaccettabili.**



**Consapevolezza del lavoratore
relativamente alla posizione che
riveste nell' organizzazione**

Standard

- **che il lavoratore comprenda il proprio ruolo e le proprie responsabilità**
- **che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali**

Condizioni / Stati ideali da conseguire

- **garanzia, da parte dell' azienda, che le richieste ai lavoratori siano compatibili con il loro ruolo**
- **informazioni adeguate per consentire ai lavoratori di comprendere il proprio ruolo e le proprie responsabilità**



In che misura i cambiamenti organizzativi, di qualsiasi entità, vengono gestiti e comunicati nel contesto aziendale

Standard

- **che il lavoratore venga coinvolto in occasioni di cambiamenti organizzativi**
- **che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.**

Condizioni / Stati ideali da conseguire

- **garainformazioni opportune da parte dell' azienda ai lavoratori per la comprensione delle motivazioni all' origine dei cambiamenti proposti**
- **consapevolezza dei lavoratori dell' impatto che un determinato cambiamento potrebbe avere sull' attività lavorativa**
- **garanzia di un supporto adeguato durante la fase di cambiamento**