

Formazione specifica dei lavoratori:

Rischio da stress L-C

P6

**FORMAZIONE DEI
LAVORATORI EX D.Lgs.
81/08 (art. 37) E
ACCORDO STATO-
REGIONI 21/12/2011**

I RISCHI PSICOSOCIALI

L'ambiente di lavoro può causare un danno psicologico, sociale o fisico alle persone

(Cox & Rial-Gonzales, 2002)

...nonché determinare effetti negativi in termini di efficienza e di immagine a livello organizzativo, economico, sociale e ambientale

(De Carlo, Falco & Siragusa, 2008)



FATTORI DI RISCHIO PSICOSOCIALE

Aspetti ambientali

Rumorosità

Vibrazioni

Variazioni di temperatura, ventilazione, umidità

Carenze nell'igiene ambientale

Caratteristiche del lavoro

a) Contesto di lavoro

Funzione e cultura organizzativa

Ruolo nell'organizzazione

Sviluppo di carriera

Modalità di presa di decisione, stili di gestione e di controllo

Relazioni interpersonali

Mobilità e trasferimenti

Equilibrio tra lavoro e vita privata.

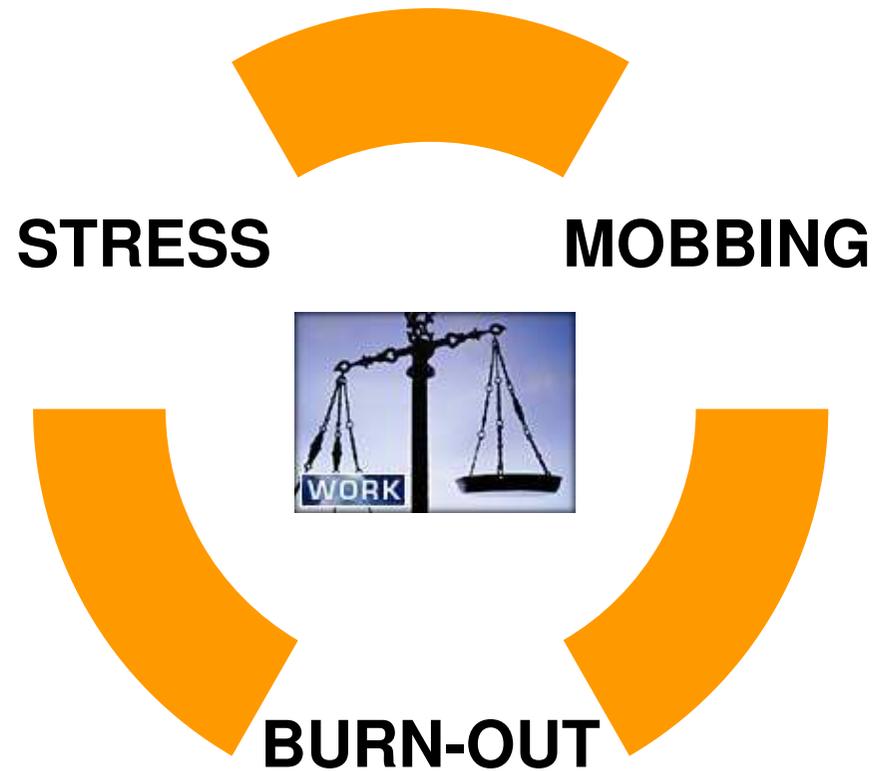
b) Contenuto del lavoro

Tipo di compito

Carico, ritmi e orari di lavoro



EFFETTI DEI RISCHI PSICOSOCIALI



STRESS - Definizione

- Lo stress dovuto al lavoro può essere definito come un **insieme di reazioni fisiche ed emotive dannose** che si manifesta quando le richieste poste dal lavoro non sono commisurate alle capacità, risorse o esigenze del lavoratore.



STRESS - DIFFUSIONE

Indagine sulle condizioni di salute e di lavoro di lavoratori italiani

(Fondazione Europea di Dublino, 2006)

Stress	27%
Mal di schiena	24%
Fatica complessiva	24%
Dolori muscolari	23%
Mal di testa	17%

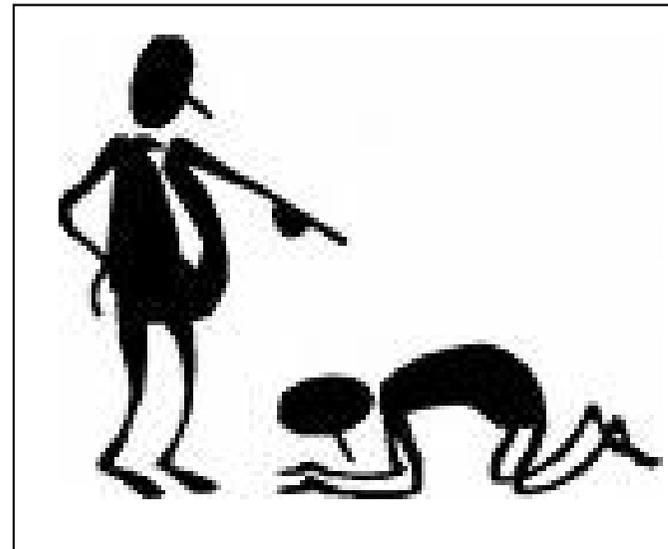


FORME “ESTREME” DI DISAGIO NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

BURNOUT



MOBBING



BURNOUT

Forma particolare di stress lavorativo, che fa sentire chi ne è colpito “bruciato”, dal proprio lavoro”



Colpisce le “professioni d'aiuto”: infermieri, medici, insegnanti, assistenti sociali, poliziotti, operatori di ospedali psichiatrici

MOBBING : definizione

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

«Atti, atteggiamenti e comportamenti di violenza morale o psichica, in occasione di lavoro,

ripetuti nel tempo in modo sistematico o abituale

che portano a un degrado delle condizioni di lavoro, idoneo a compromettere la salute

o la professionalità o la dignità del lavoratore»



Il **mobbizzato** si trova **nell'impossibilità di reagire adeguatamente a tali attacchi**



MOBBING : azioni tipiche

Attacchi alla persona

- Danneggiamento di oggetti personali
- Esclusione
- Derisione, soprattutto in presenza di colleghi o superiori
- Umiliazioni
- Istigazione di colleghi contro la vittima
- Intrusioni nella vita privata
- Isolamento
- Provocazioni
- Maldicenze continue
- Molestie sessuali
- Diffusione di false informazioni
- Minacce di violenza
- Offese verbali

Minacce alla carriera professionale

- Assegnazione di compiti senza significato
- Mancanza di comunicazione
- Azioni disciplinari infondate
- Esclusione da riunioni, progetti o corsi di formazione
- Mancanza di riconoscimento
- Negazione delle informazioni necessarie per lo svolgimento del lavoro
- Sovraccarico di lavoro con scadenze impossibili da rispettare
- ...



MOBBING : tipologia

Verticale

dall'organizzazione
o dai superiori



nei confronti dei
dipendenti

Orizzontale

dai lavoratori



nei confronti di
**uno o più
colleghi**

dal basso verso l'alto

Quando viene messa
in discussione
l'autorità di un superiore,
con rifiuto
delle prescrizioni
e azioni di violenza
psicologica
individuali e collettive



IL BENESSERE ORGANIZZATIVO



il Benessere Organizzativo è...

La capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori

Un costrutto multidimensionale, determinato e influenzato da diversi fattori, sia a livello individuale e di gruppo, sia organizzativo



Azioni correttive

- confort ambientale
- chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro
- valorizzazione ed ascolto delle persone
- attenzione ai flussi informativi
- relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità
- operatività e chiarezza dei ruoli
- equità nelle regole e nei giudizi.

Rischi da differenza d'età, genere e
provenienza, tipologia del contratto



Rischi da differenza di genere

Differenze sul piano biologico e fisiologico

Diversa percezione dell'ambiente sociale circostante

Differenze dovute a diversi stili di vita

**Maggiore vulnerabilità
di alcuni apparati**

Dermatiti da contatto
Malattie di tipo respiratorio
Disturbi dell'umore

Rischi da differenza d'età

STUDENTI Bullismo

**Gestione della conduzione della
ricreazione e del tempo mensa**

**Gestione della consegna degli allievi
ai genitori a fine lezione**

Diversa percezione del rischio

Personale “anziano”

Rischio da stress - LC

Provenienza da altri paesi

STUDENTI

Definizione e verifica del livello comprensione della lingua italiana

Iniziative tese a migliorare la conoscenza della lingua

Percezione del rischio

Tipologia contrattuale

L'evoluzione dell'economia impone alle imprese un'organizzazione del lavoro sempre più flessibile.

La frenetica attività legislativa ha generato una vasta gamma di nuove forme flessibili d'impiego (somministrazione di manodopera, lavoro intermittente, lavoro a prestazioni ripartite, lavoro a progetto, distacco ecc.) e rivisto profondamente quelle tradizionali (lavoro a termine e *parttime*).

Tipologia contrattuale: RISCHI

Scarsa conoscenza dell'ambiente di lavoro;

Isolamento;

Tendenza all'attribuzione di maggiori carichi di lavoro;

Gestione dei nuovi rischi

Raccolta di informazioni

Analisi del fenomeno

Valutazione del rischio

**Scelta di misure tecniche,
organizzative, procedurali**