



# **CITTÀ DI REGGIO CALABRIA**

**U.P.I. AMMODERNAMENTO RETE IDRICA, FOGNARIA, SISTEMI MANUTENTIVI ED E.R.P.**

**SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE DEI RISCHI**

## **STRESS LAVORO CORRELATO**

Piazzale Ce. Dir., torre 4 piano IV via M. Barillaro – 89128 Reggio Calabria – Tel. 0965/3622535

<http://www.comune.reggio-calabria.it> – pec: [manutenzione@pec.reggiocal.it](mailto:manutenzione@pec.reggiocal.it)

Codice Fiscale/Partita I.V.A.: 00136380805



Si definisce Salute organizzativa “l’insieme dei nuclei culturali, dei processi e delle pratiche organizzative che animano la convivenza nei contesti di lavoro promuovendo, mantenendo e migliorando il benessere fisico, psicologico e sociale delle comunità lavorative” e dell’organizzazione stessa.

La definizione dell’OMS del concetto di Salute come “stato di completo benessere fisico, mentale e sociale non consistente solo in un’assenza di malattia o infermità”, è stata ripresa dal D.Lgs. 81/08 quale premessa per la garanzia di una tutela dei lavoratori anche nei confronti dei rischi psicosociali, ossia quegli aspetti della progettazione del lavoro, della sua organizzazione e gestione, e dei loro contesti sociali ed organizzativi, che hanno il potenziale di causare danni psicologici o fisici. I rischi psicosociali rappresentano il potenziale che le caratteristiche della situazione sociale ed organizzativa hanno di produrre una diminuzione, o di impedire l’aumento, del benessere e della salute delle persone. Tali rischi vengono definiti considerando alcune manifestazioni di disagio: stress, burnout, mobbing, molestie e comportamenti negativi.

La valutazione del rischio stress lavoro-correlato, introdotta dal D.Lgs. n.81/08 secondo i contenuti dell’Accordo europeo dell’8 ottobre 2004 ed obbligatoria per tutte le aziende, è una valutazione sull’organizzazione del lavoro quale agente potenziale di generazione dei suddetti disagi.

## **STRESS**

È definito come il fenomeno che ha luogo quando la persona incontra eventi, o caratteristiche di eventi, percepiti come significativi per il proprio benessere ed eccedenti le proprie capacità di farvi fronte. In queste situazioni si genera uno stato di tensione psicologica, fisiologica e comportamentale che può alla lunga, indurre conseguenze dannose o patologiche a livello individuale ed organizzativo.

Lo stress non è una malattia ma una situazione di prolungata tensione che può ridurre l'efficienza sul lavoro, determinando un cattivo stato di salute come precisato dal suddetto Accordo europeo.

Per quanto riguarda la vita professionale, i prevalenti fattori dello stress, cioè gli aspetti che possono condurre a stress, si possono distinguere in:

Fattori centrati sulla persona tra i quali:

- ruolo
  - ambiguità di ruolo (aree di non chiarezza),
  - conflitti di ruolo (la persona riveste più ruoli tra di loro in conflitto es. ruoli professionali che contrastano con il ruolo familiare oppure l'unico responsabile di due diverse funzioni che hanno priorità tra loro spesso in contrasto),
  - pressione di ruolo ed eccessiva responsabilità;
- relazioni con gli altri (relazioni difficili ed assenza di supporto da parte di colleghi e superiori);
- carriera (insicurezza lavorativa, fusioni ed acquisizioni, riduzione delle spese e tagli al personale, immobilità occupazionale, promozioni ed avanzamenti).

Fattori centrati sull'ambiente tra i quali:

- caratteristiche intrinseche al lavoro (fattori ambientali, rumore, vibrazioni e temperatura, pressione lavorativa, orari di lavoro, nuove tecnologie, esposizione a rischi e pericoli);
- condizioni e caratteristiche dell'organizzazione (numero dei lavoratori, posizione occupata all'interno dell'organizzazione, trasferimenti obbligatori);
- clima e cultura organizzativa (ad es. la possibilità di partecipare ai processi decisionali, la natura ed il contenuto della comunicazione tra i lavoratori, il senso di appartenenza all'organizzazione).

Lo stress può alla lunga, indurre conseguenze dannose e patologiche sia a livello individuale che organizzativo.

Le conseguenze dello stress sull'individuo possono essere:

- fisiologiche: modifiche in diversi sistemi fisiologici: ormonale, circolatorio, digestivo, cardiovascolare. Queste modifiche possono causare patologie quali ad es. ulcere, disfunzioni ormonali, cardiopatie, ipertensione;
- psicologiche: insoddisfazione lavorativa, ansia;

- psicosomatiche: disturbi degli apparati cardiocircolatorio, digerente ed osteo-articolare quali ad es. coronaropatie e ipertensione, gastroenteropatie, allergopatie, disturbi muscoloscheletrici, sintomatologie irritative e dolorose varie;
- comportamentali: comportamenti con i quali la persona si difende dallo stress e allo stesso tempo scarica la tensione accumulata; ad es. comportamenti aggressivi, carenze nella prestazione, disturbi dell'alimentazione, comportamenti a rischio per la salute (quali consumo elevato di tabacco, alcol, droghe), comportamenti che compromettono le relazioni sociali con coniugi, familiari, amici e colleghi, distrazioni, cali nell'attenzione).

Le conseguenze dello stress sull'organizzazione possono riguardare:

- la prestazione: inferiore;
- assenteismo, turnover, ritardi sul lavoro, assenza psicologica.

In particolare:

- Lo stress è il secondo problema di salute legato all'attività lavorativa riferito più frequentemente
- Lo **stress** interessa quasi un lavoratore europeo su quattro
- Dagli studi condotti emerge che una percentuale compresa tra il 50% e il 60% di tutte le giornate lavorative perse è dovuta allo stress
- Nel 2002 il costo economico dello stress legato all'attività lavorativa nell'UE a 15 stati era di circa 20 000 Milioni EUR
- Il numero di persone che soffrono di stress legato all'attività lavorativa è destinato ad aumentare.

Sono sempre più numerose le persone colpite da problemi di stress sul luogo di **lavoro**.

I motivi sono:

- innovazioni apportate alla progettazione, all'organizzazione e alla gestione del lavoro
- precarietà del lavoro
- aumento del carico di lavoro e del ritmo di lavoro
- elevate pressioni emotive esercitate sui lavoratori
- violenza e molestie di natura psicologica
- scarso equilibrio tra lavoro e vita privata

Lo stress si manifesta quando le persone percepiscono uno squilibrio tra le richieste avanzate nei loro confronti e le risorse a loro disposizione per far fronte a tali richieste.

Lo stress diventa un rischio per la sicurezza e la salute quando è prolungato nel tempo

Lo stress può portare a problemi di salute mentale e fisica.

Lo stress sul lavoro può colpire:

- chiunque, a qualsiasi livello
- qualsiasi settore
- aziende di ogni dimensione.

Lo stress influisce:

- sulla salute e la sicurezza delle singole persone
- sulla salute delle imprese
- sulla salute delle economie

**A LIVELLO AZIENDALE:**

- assenteismo
- frequente avvicendamento del personale
- problemi disciplinari
- violenza e molestie di natura psicologica
- riduzione della produttività
- errori e infortuni
- aumento dei costi d'indennizzo o delle spese mediche

**LE CARATTERISTICHE DEL LAVORO CHE POSSONO INDURRE STRESS SONO APPARTENENTI A DUE CATEGORIE:**

1. CONTESTO DEL LAVORO
2. CONTENUTO DEL LAVORO



## **ACCORDO EUROPEO SULLO STRESS SUL LAVORO (8/10/2004)**

(Accordo siglato da CES - sindacato Europeo; UNICE-“confindustria europea”; UEAPME - associazione europea artigiano e PMI; CEEP - associazione europea delle imprese partecipate dal pubblico e di interesse economico generale). Lo stress non è una malattia ma una esposizione prolungata allo stress può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute. L'obiettivo è offrire ai datori di lavoro e ai lavoratori un modello che consenta di individuare e di prevenire o gestire i problemi di stress da lavoro.

### Art. 1 Introduzione – c. 2

Potenzialmente lo stress può riguardare

- ogni luogo di lavoro ed ogni lavoratore,
- indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda,
- indipendentemente dal settore di attività
- indipendentemente dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro.

Ciò non significa che tutti i luoghi di lavoro e tutti i lavoratori ne sono necessariamente interessati. Quando si affrontano i problemi dello **stress lavoro-correlato** è essenziale tener conto delle diverse caratteristiche dei lavoratori.

### Art. 2 – Finalità

1. accrescere la consapevolezza e la comprensione dello stress lavoro-correlato da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti, e attirare la loro attenzione sui segnali che potrebbero denotare problemi di stress **lavoro-correlato**.
2. offrire ai datori di lavoro ed ai lavoratori un quadro di riferimento per individuare e prevenire o gestire problemi di stress lavoro-correlato. Non è invece quello di attribuire la responsabilità dello stress all'individuo.
3. non concerne la violenza, le molestie e lo stress post traumatico.

### Art. 3 - Descrizione dello stress e dello stress lavoro-correlato.

1. Lo stress è una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro.
2. L'individuo è assolutamente in grado di sostenere una esposizione di breve durata alla tensione, che può essere considerata positiva, ma ha maggiori difficoltà a sostenere una esposizione prolungata ad una pressione intensa.

3. Lo stress non è una malattia ma una situazione di prolungata tensione può ridurre l'efficienza sul lavoro e può determinare un cattivo stato di salute.
4. Lo stress che ha origine fuori dall'ambito di lavoro può condurre a cambiamenti nel comportamento e ad una ridotta efficienza sul lavoro.

Non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato. Lo stress lavoro correlato può essere causato da fattori diversi come il contenuto del lavoro, l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione, etc.

## **INDIVIDUAZIONE DEI PROBLEMI DI STRESS DA LAVORO**

un alto assenteismo o un'elevata rotazione del personale, conflitti interpersonali o lamentele frequenti da parte dei lavoratori sono alcuni dei sintomi che possono rivelare la presenza di stress da lavoro.

La valutazione del problema di stress da lavoro attraverso:

- un'analisi di fattori quali l'organizzazione e i processi di lavoro (pianificazione dell'orario di lavoro, grado di autonomia, grado di coincidenza tra esigenze imposte dal lavoro e capacità/conoscenze dei lavoratori, carico di lavoro, ecc.),
- le condizioni e l'ambiente di lavoro (esposizione ad un comportamento illecito, al rumore, al calore, a sostanze pericolose, ecc.),
- la comunicazione (incertezza circa le aspettative riguardo al lavoro, prospettive di occupazione, un futuro cambiamento, ecc.)
- i fattori soggettivi (pressioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di una mancanza di aiuto, ecc.)

## **PREVENIRE, ELIMINARE O RIDURRE I PROBLEMI DI STRESS DA LAVORO**

La responsabilità di stabilire le misure adeguate da adottare spetta al datore di lavoro.

Queste misure saranno attuate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti:

- misure di gestione e di comunicazione in grado di chiarire gli obiettivi aziendali e il ruolo di ciascun lavoratore, di assicurare un sostegno adeguato da parte della direzione ai singoli individui e ai team di lavoro, di portare a coerenza responsabilità e controllo sul lavoro, di migliorare l'organizzazione, i processi, le condizioni e l'ambiente di lavoro.
- la formazione dei dirigenti e dei lavoratori per migliorare la loro consapevolezza e la loro comprensione nei confronti dello stress, delle sue possibili cause e del modo in cui affrontarlo, e/o per adattarsi al cambiamento
- l'informazione e la consultazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti, in conformità alla legislazione europea e nazionale, ai contratti collettivi e alle prassi.