

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 11 - numero 2133 di giovedì 26 marzo 2009

Valutazione del rischio stress: cosa valutare e dove intervenire

Dossier sul tema dello stress da lavoro correlato, con riferimento al D.Lgs. 81/2008. Sintomi psicosomatici e stress esterni nella valutazione. Le misure da adottare e l'importanza di valorizzare i lavoratori. Seconda parte.

Pubblicità

"PdE" - rivista di psicologia applicata all'emergenza, alla sicurezza e all'ambiente ? dedica tutto il quattordicesimo numero al tema dello stress lavoro correlato e a un unico intervento: "**Lo stress da lavoro correlato**", scritto da Antonio Zuliani e Alessia Leonardi.

---- L'articolo continua dopo la pubblicità ----

Nella prima parte dell'articolo abbiamo presentato la parte dell'intervento in cui si fa riferimento alle normative (ad esempio il Decreto legislativo 81/2008), alle difficoltà nella misurazione dello stress e alla dubbia possibilità di avere un unico strumento di misurazione veramente attendibile.

Inoltre in questa parte dell'intervento si sono cominciati a tracciare i contorni di una **metodologia di valutazione dello stress** relativamente a due aspetti: gli indicatori di rischio generali, gli indicatori correlati e gli indicatori di stress legati alla percezione soggettiva.

Altri aspetti di cui tener conto nella misurazione dello stress sono:

- i sintomi psicosomatici;
- la presenza di situazioni di stress esterne al lavoro.

Sintomi psicosomatici

I sintomi psicosomatici sono effetti individuali dello stress: la somatizzazione, che ha una genesi multifattoriale, è "uno schema di risposta che la persona attiva di fronte alle sollecitazioni e agli stress della vita che può, addirittura, divenire un modo di vivere".

Manifestazioni associate a stress possono essere ad esempio:

- stanchezza cronica;
- affaticamento psicofisico associato ai più vari disturbi (cefalea, dolori muscolari, ansia);
- patologie cutanee (eczemi, eruzioni cutanee);
- dispepsie e gastralgie;

- modificazioni del comportamento alimentare;
- tachicardia, extrasistoli e ipertensione arteriosa.

Numerosi studi hanno documentato che il "lavoro a turni può determinare a lungo termine una maggiore prevalenza di malattie a prevalente genesi psicosomatica, che si manifestano a carico dell'apparato gastroenterico (gastroduodenite, ulcera peptica e alterazioni funzionali del colon), del sistema nervoso centrale (diminuzione della capacità di concentrazione e della memoria, gravi disturbi del sonno e facile irritabilità, sindrome da fatica cronica, disturbi comportamentali fino ad una sindrome ansioso-depressiva) e probabilmente anche di quello cardiocircolatorio (ipertensione e cardiopatia ischemica)". Inoltre si segnala come le "turniste donne abbiano più frequentemente irregolarità dei cicli e disturbi mestruali".

Presenza di situazioni stressanti esterne al luogo di lavoro

Chiaramente ? come sottolinea il documento - ogni lavoratore "ha anche una vita privata e non si può pensare che i problemi e le difficoltà dell'una realtà, così come le gioie e le realizzazioni, non abbiano ricadute anche nell'altra".

Lo abbiamo rilevato anche noi di PuntoSicuro a proposito della genesi di alcuni errori o disattenzioni alla base di incidenti e infortuni sul lavoro.

Le situazioni di stress esterne al luogo di lavoro che devono essere monitorate possono essere diverse, ad esempio:

- problemi di salute o lutti in famiglia;
- separazione, divorzio, allontanamento da casa;
- problemi nell'ambiente sociale (problemi con amici, discriminazioni, difficoltà di inserimento in ambienti nuovi, ...);
- problemi abitativi (un alloggio inadeguato, un quartiere pericoloso, problemi con i vicini, ...);
- problemi economici (condizione finanziaria inadeguata, supporto assistenziale inadeguato, ...);
- "problemi legati all'interazione con il sistema legale/criminalità" (cause legali, essere vittima di un crimine, ...).

Il documento di occupa anche in specifico di **prevenzione, eliminazione o riduzione dei problemi di stress da lavoro**.

È importante "stabilire misure adeguate da adottare con la partecipazione dei dirigenti e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti, con gli obiettivi di assicurare un sostegno adeguato da parte della direzione ai singoli individui e ai team di lavoro", ad esempio:

- favorendo responsabilità e controllo sul lavoro;
- migliorando l'organizzazione, i processi, le condizioni e l'ambiente di lavoro;
- chiarendo gli obiettivi aziendali e il ruolo di ciascun lavoratore.

In particolare gli autori si soffermano sull'utilità:

- di "una maggior valorizzazione e attenzione al ruolo del singolo con riconoscimenti e promozioni". Ricordando che una buona resistenza allo stress è spesso "influenzata dall'autoconsiderazione";
- della "formazione dei dirigenti e dei lavoratori per una migliore consapevolezza e comprensione degli effetti dello stress, delle cause possibili e dei modi per affrontarlo";
- di una "valida rielaborazione cognitiva" per "ridimensionare l'evento stressante ed evitare che esso destabilizzi l'omeostasi producendo malattia".

Sull'intervento originale è infine brevemente presentato un **esempio di progetto di lavoro** per affrontare compiutamente queste problematiche all'interno delle singole aziende.

Questo progetto è stato predisposto con due percorsi distinti "a seconda che vi sia la volontà di affrontare il tema dello stress lavoro correlato nella sua interezza o si preferisca lavorare per step successivi".

La rivista è trimestrale e viene inviata gratuitamente via email. Per abbonarsi è sufficiente compilare il form presente nella pagina del sito:

[PdE, rivista di psicologia applicata all'emergenza, alla sicurezza e all'ambiente.](#)

Tiziano Menduto



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).