PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 16 - numero 3313 di lunedì 12 maggio 2014

Work stress: caratteristiche, indicatori di malessere e valutazione

L'aumento dello stress lavorativo e le prospettive di ricerca sul work stress. Le definizioni, le attitudini, i meccanismi di difesa, gli indicatori di malessere e il modello SVS per la valutazione e gestione dello stress.

Roma, 12 Mag ? *In relazione a " Insieme per la prevenzione e la gestione dello stress lavoro correlati", la nuova campagna " Ambienti di lavoro sani e sicuri" dedicata ai rischi psicosociali e promossa dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro per il biennio 2014-2015, PuntoSicuro si propone di presentare nei prossimi mesi ai propri lettori documenti, modelli valutativi, spunti di riflessione sulla* ***gestione dello stress e dei rischi psicosociali****.*

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[ELPS34] ?#>

Da diverso tempo è entrato in vigore ? come previsto dal D. Lgs. 81/2008 - l'obbligo per le aziende di effettuare la **valutazione del rischio stress lavoro-correlato**, in linea con le indicazioni emanate nel novembre 2010 dalla Commissione Consultiva permanente per la salute e sicurezza. Indicazioni che definisconou*n percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo*.

Inoltre l'Art. 32 del Testo Unico stabilisce che tutti coloro che sono responsabili della sicurezza debbano ricevere adeguata formazione in materia di stress da lavoro.
Ed è per questo motivo che il Dipartimento di Ambiente e Connessa Prevenzione Primaria (AMPP) dell' Istituto Superiore di Sanità (ISS) ha svolto dal 20 al 22 giugno 2011 un corso di formazione dal titolo "**Gestione del personale, qualità della vita di lavoro e stress lavoro-correlato**", corso a cura di Felice Paolo Arcuri (Società di Studi Socio-economici e Organizzativi S3 Opus, Roma) e Silvana Caciolli (Dipartimento di Ambiente e Connessa Prevenzione Primaria, Istituto Superiore di Sanità, Roma).
Gli interventi formativi del corso sono stati poi raccolti nel **Rapporto Istisan 12/19** e pubblicati nel 2012.

Ci soffermiamo oggi su uno degli interventi presenti nel rapporto dal titolo "**Gestione dello stress organizzativo**" e a cura di Cinzia Ciacia (Società di Studi Socio-economici e Organizzativi S3 Opus, Roma; Facoltà di Medicina, Università Tor Vergata, Roma).

L'intervento sottolinea che lo stress odierno è "causato da un contesto che sta cambiamento e che genera un'incertezza continua. A differenza che in passato, quando per i nostri antenati era legato ad una reale minaccia per la sopravvivenza, lo stress è oggi conseguenza delle situazioni nuove, imprevedibili, che ci troviamo ad affrontare e che ci mandano in crisi".

E basta pensare ai continui e notevoli mutamenti che riguardano il mondo del lavoro per capire l'importanza di porre al centro dell'attenzione lo stress lavorativo che, "nei paesi maggiormente industrializzati, rappresenta oggi uno dei principali problemi sanitari correlati al lavoro".
E lo stress "viene ormai affrontato **a livello di organizzazione del lavoro**, implementando programmi che privilegiano l'eliminazione delle sue cause piuttosto che il trattamento delle sue conseguenze".

Il *work stress*, lo stress lavorativo è definito dal NIOSH (National Institute of Occupational and Safety Health) come l'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*. E il work stress *può influire negativamente sulle condizioni di salute e provocare perfino infortuni*. La Commissione Europea definisce inoltre lo stress come *insieme di reazioni emotive, cognitive, comportamentali e*

fisiologiche ad aspetti avversi e nocivi del contenuto del lavoro, dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente del lavoro.

L'intervento ricorda che nelle **prospettive di ricerca sul work stress** è "stata da sempre data importanza alle **caratteristiche della personalità degli individui** ? intesa come la più o meno stabile e durevole organizzazione del carattere, del temperamento, dell'intelletto e del fisico di una persona, che determina il suo adattamento totale all'ambiente ? le quali possono facilitare o inibire gli effetti negativi dello stress".
E per indicare la capacità di "instaurare efficaci meccanismi di difesa dallo stress viene utilizzato il termine ***coping***, che significa protezione o adattamento agli stimoli".
Dove il *coping* può essere definito come un "insieme di pensieri e azioni soggettive per fronteggiare le situazioni di pericolo e può essere focalizzato sull'evento o sull'emozione che ne deriva. Se la strategia di coping è efficace il processo stressogeno viene interrotto e non determina patologie correlate".

E la teoria socio cognitiva della Human agency di Albert Bandura dimostra, "attraverso numerosi studi effettuati sullo stress lavorativo, sia a livello individuale che a livello di gruppo, che gli individui con un alto livello di autoefficacia (***self-efficacy***) in situazioni di stress tendono a concentrarsi sul problema, sicuri di poter intervenire per risolverlo, mentre coloro che hanno un basso livello di autoefficacia si fanno influenzare soprattutto dalle emozioni anziché reagire agli *stressor* che hanno determinato il problema".

Invitandovi alla lettura completa dell'intervento, ci soffermiamo sugli **indicatori di malessere**.

Se lo stress da lavoro è spesso legato a monotonia, impossibilità di determinare il proprio ritmo di lavoro, ritmi e durata dell'impegno, mancanza di sostegno, questi sono alcuni **indicatori di malessere che devono far scattare l'allarme circa le condizioni di salute**:
- "insofferenza nell'andare a lavoro/assenteismo;
- disinteresse per il lavoro/desiderio di cambiare lavoro;
- alto livello di pettegolezzo;
- risentimento per l'organizzazione;
- aggressività inabituale e nervosismo;
- disturbi psicosomatici;
- sentimento di inutilità/irrilevanza;
- sentimento di disconoscimento;
- lentezza nella performance;
- confusione organizzativa in termini di ruoli, compiti, ecc.;
- venire meno della propositività a livello cognitivo;
- aderenza formale alle regole e anaffettività lavorativa".

Concludiamo dando brevi informazioni relativi ad un sistema messo a punto da S3 Opus per la **valutazione e gestione dello stress**.

Il **modello SVS** - Sistema Valutazione Stress - individua, quali "fattori di rischio psicosociale o organizzativo:
- le caratteristiche del lavoro (complessità del lavoro; carico di lavoro, tempi e ritmi di lavoro; autonomia e controllo del lavoro);
- la sicurezza e il comfort;
- i fattori socio-organizzativi (gestione risorse umane; sicurezza posto di lavoro; comunicazione);
- i fattori relazionali (clima organizzativo; relazioni interpersonali con i colleghi; relazioni interpersonali con i capi);
- la conciliazione vita-lavoro".
Inoltre il modello individua nel contenuto, nell'organizzazione e nell'ambiente di lavoro le principali fonti di stressor lavorativo.
Più in dettaglio "si distinguono i seguenti **fattori dello stress lavorativo**:
- aspetti temporali del lavoro;
- contenuto del lavoro;
- rapporti interpersonali nel gruppo di lavoro;
- rapporti interpersonali con i supervisori;
- condizioni dell'organizzazione".

E in questo modello causa-effetto il **clima di lavoro** - l'insieme delle opinioni, delle percezioni, dei sentimenti dei membri di un'organizzazione, che colgono la qualità dell'ambiente di gruppo, la sua atmosfera ? è individuato come uno dei principali fattori di stress lavorativo. Infatti il comportamento dei singoli è fortemente condizionato dall'ambiente di lavoro e dal clima

emotivo che si sviluppa al suo interno.
Nel modello SVS il **benessere organizzativo** "è inteso come la capacità di un'organizzazione di promuovere e di mantenere il più alto grado di benessere fisico e psicologico dei lavoratori e costruire ambienti di lavoro che contribuiscano a migliorare la qualità della vita dei lavoratori (benessere psico-sociale). L'organizzazione in salute non considera solo la propria capacità di lavorare efficacemente ma anche le proprie abilità di crescere e svilupparsi. L'ambiente di lavoro e le relazioni interpersonali rappresentano infatti le principali variabili in gioco per la salute organizzativa".

E infine in questo modello riveste grande importanza la presenza di un "**servizio di consulenza aziendale** in grado di supportare le organizzazioni nella risoluzione e gestione dei problemi lavorativi". Un servizio che miri "alla promozione del benessere delle organizzazioni, valorizzando le capacità individuali e indirizzando le energie e le motivazioni dei singoli verso sviluppi coerenti con le esigenze dell'azienda e del mercato".

L'**indice** del Rapporto ISTISAN 12/19:

Premessa

Gestione dello stress organizzativo - *Cinzia Ciacia*

Valutazione dello stress lavoro-correlato: modelli teorici e riflessioni sulla norma vigente - *Lucilla Livigni, Andrea Magrini, Carmela Monteleone, Antonio Bergamaschi*

Un modello operativo per la valutazione dello stress lavoro-correlato, Felice Paolo Arcuri

Un termometro per misurare la febbre nelle organizzazioni - *Paolo Gentile*

Un modello di ricerca-intervento per la valutazione dei rischi psicosociali presso l'Azienda Sanitaria Locale di Lecce - *Emilio De Pascali, Simona Cera*

Il medico competente e la prevenzione del rischio stress lavoro-correlato - *Angelo Sacco*

Problematiche inerenti i lavoratori ad alta scolarizzazione con disabilità in realtà organizzative complesse - *Giuseppe Di Loreto, Gloria Felicioli*

Normativa in materia di rischi psicosociali e sua genesi in rapporto alle figure di danno biologico e di danno esistenziale - *Claudio Venturato*

La strategia dell'Istituto Superiore di Sanità per la prevenzione del rischio stress lavoro-correlato - *Maurizio Pasquali, Francesca La Rosa*

Istituto Superiore di Sanità, " Rapporto ISTISAN 12/19 ? atti del corso "Gestione del personale, qualità della vita di lavoro e stress lavoro-correlato", a cura di Felice Paolo Arcuri (Società di Studi Socio-economici e Organizzativi S3 Opus, Roma) e Silvana Caciolli (Dipartimento di Ambiente e Connessa Prevenzione Primaria, Istituto Superiore di Sanità, Roma), Roma, 20-22 giugno 2011 (formato PDF, 1.96 MB).

Tiziano Menduto

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.