

# Rischio di natura psicosociale

---

## Benessere lavorativo

Benessere  
fisico

**CORPO**

Possiamo riconoscere tre dimensioni del benessere, connesse con le tre sfere: corpo, mente e relazioni sociali.

Benessere  
mentale

**MENTE**

Benessere  
sociale

**RELAZIONI  
SOCIALI**

## Il nuovo concetto di salute sec l'OMS

---

- ❑ Salute come benessere e non solo come assenza di malattia
- ❑ L'individuo visto come unità psico-fisica e in relazione con gli altri
- ❑ Il valore dei comportamenti, stili di vita: significato e ruolo della comunicazione
- ❑ Il prevalere sempre più significativo delle condizioni di malattia ad eziologia polifattoriale nelle quali giocano un ruolo importante i fattori psico-sociali; i quadri aspecifici di malattia

## Il nuovo concetto di salute sec l'OMS

---

- ❑ Così avviene per malattie come le affezioni muscolo-scheletriche della colonna e da sovraccarico dell'arto sup. ; nei quadri di astenopsia, danni fisici e psichici, legati alle modalità di progettazione, organizzazione, realizzazione e relazione nel contesto del clima organizzativo
- ❑ E' necessario passare al concetto più generale di benessere lavorativo, ovvero come la capacità di un'organizzazione di sviluppare un adeguato grado di tutela dell'integrità complessiva della persona

## Lo stress legato alla attività lavorativa

---

- ❑ Nell'Unione Europea lo stress legato al lavoro è il secondo problema di salute più comune nel mondo del lavoro, dopo i dolori di schiena, colpisce quasi un lavoratore su tre.
- ❑ Studi in EU suggeriscono che tra 50% e 60% di tutti i giorni lavorativi persi sono collegati allo stress
- ❑ Il 9% dei lavoratori europei riferisce di essere stato oggetto di vessazioni
- ❑ In Italia si stima che il 6% della popolazione attiva sia vittima di molestie morali sul luogo di lavoro
- ❑ Si è stimato che lo stress da lavoro causa perdite di almeno 20 miliardi di euro ogni anno

## Aspetti legislativi

---

- ❑ La commissione Europea ha introdotto dei provvedimenti per garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori
- ❑ La direttiva 89/391 del Consiglio del 1989 contiene le clausole fondamentali per la salute e la sicurezza dei lavoratori in base alle quali i datori di lavoro hanno la responsabilità di garantire che i dipendenti non siano danneggiati dall'attività che svolgono , nonché dagli effetti dello **stress** legato alla attività lavorativa
- ❑ Tutti gli stati membri hanno recepito tale direttiva mediante la legislazione

## Doveri dei Datori di Lavoro

---

- In base all'approccio della direttiva i datori di lavoro dovrebbero:
  - a) mirare a prevenirlo
  - b) valutarne i rischi
  - c) prendere opportuni provvedimenti per prevenire il danno

# Work related diseases

---

## Lo stress

---

- ❑ Lo stress legato all'attività lavorativa si manifesta quando le richieste dell'ambiente di lavoro superano la capacità del lavoratore di affrontarle o controllarle. (Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro)
- ❑ Lo stress è una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è la conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro (recepimento dell'accordo europeo sullo stress lavoro dell'8/10 2004)

## Fattori legati allo stress

---

- Carichi di lavoro
- Possibilità di controllo del proprio lavoro
- Sostegno sociale

## Indicatori del livello di stress

---

- alto assenteismo
- elevata rotazione del personale
- conflitti interpersonali
- lamentele frequenti da parte dei lavoratori

## Rischio legato a fattori relazionali

---

- ❑ Sindrome del **Burn-out**: esaurimento con demotivazione e distacco emotivo, riconducibile ad una concomitanza di sovraccarico lavorativo, scarsa organizzazione, scarso sostegno
- ❑ Situazione di progressivo distacco emozionale dal vissuto lavorativo, legato alla profonda insoddisfazione per i compiti svolti ed i risultati ottenuti, che condiziona situazioni di insofferenza e fastidio nei confronti della utenza

## Manifestazioni cliniche del burnout

---

- alta resistenza ad andare al lavoro;
- assenteismo;
- sensazione di fallimento;
- senso di colpa e disistima;
- indifferenza, negativismo, isolamento;
- senso di stanchezza ed esaurimento di forze;
- sospetto e paranoia;
- rigidità di pensiero e resistenza al cambiamento;
- disturbi psicosomatici ed insonnia

## Rischio legato a fattori relazionali

---

- ❑ Mobbing:deliberato attacco alla persona, allo scopo di allontanarlo o emarginarlo o comunque penalizzarlo senza giustificati motivi
- ❑ E' una patologia emergente in medicina del lavoro. Consiste in una alterata interazione psico-sociale sul posto di lavoro
- ❑ **Mobbing** = assalto (Heinz Leyman, Svezia – Anni '90)

## Epidemiologia del fenomeno

---

- frequente in Nord Europa, Svezia, Norvegia –  
Scarse segnalazioni nei paesi mediterranei
- si tratta di una violenza psicologica che prevede:
  - a) attore (superiore – colleghi di lavoro)
  - b) bersaglio (oggetto di aggressione)
- Aggressione caratterizzata da:
  - a) Durata
  - b) intensità

## I bersagli

---

- Caratteristiche personologiche:
  - soggetti creativi con coinvolgimento
  - portatori di handicap
  - diversi (f. geografici e socioculturali)

equilibrio psico - fisico

Situazione preesistente

disturbi comportamentali compensati

disturbi comportamentali conclamati

## Situazione preesistente

---

- equilibrio psico – fisico
- disturbi comportamentali compensati
- disturbi comportamentali conclamati

## Modalità di aggressione

---

- Marginalizzazione dalla attività lavorativa
- Impedimenti a comunicare
- Limitazione informazioni
- Svuotamento mansioni
- Mancata assegnazione strumenti di lavoro (scrivania vuota)
- Attribuzione compiti eccessivi (scrivania piena)
- Esclusione ripetuta da attività formativo - qualificanti
- Esercizio esasperato di controlli
- Trasferimenti ingiustificati e ripetuti

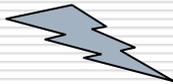
# Tipi di mobbing

---

- ❑ Mobbing strategico: preciso disegno aziendale / azione premeditata (ridimensionamento o allontanamento del lavoratore)
- ❑ Mobbing emozionale o relazionale: alterazione relazioni interpersonali (gerarchico o verticale, orizzontale)
- ❑ Mobbing senza intenzionalità (non strategico) – conflitto esorbitante dalla “ normale competitività o filosofia produttiva “. Il management aziendale non è in grado di correggere l’anomalia (omissione).

## Fasi del Mobbing

---

- ❑ Fase I : segni premonitori = brusco cambiamento relazionale
  - ❑ Fase II: stigmatizzazione e mobbing
  - ❑ Fase III: il caso diventa “ ufficiale” = in genere segnalazione ufficio personale e/o rappr. Sindacali
- 
- ❑ Fase IV isolamento:
    - a) dimissioni
    - b) licenziamento