

STRESS E LAVORO

Al giorno d'oggi è in aumento l'importanza di controllare lo stress psicologico generato dalle condizioni di lavoro.

Oltre $\frac{1}{4}$ dei lavoratori italiani riporta un livello di benessere mentale **basso**, indicativo di rischio significativo di ***depressione***. (Eurofound 2012)

STRESS O RISPOSTA DA STRESS:

reazioni mente-corpo innescate da eventi ambientali, le quali hanno la funzione di energizzare l'organismo e predisporlo a reagire al meglio agli stessi.

Gli eventi attivanti sono chiamati ***stressors***.

L'esperienza individuale della risposta da stress è quella di un senso di apprensione che sale repentinamente, a cui si aggiunge la percezione dell'aumento della frequenza cardiaca e della sudorazione.

A livello psicofisiologico:

- La mobilitazione energetica avviene grazie all'azione sinergica del sistema nervoso simpatico e del sistema endocrino o ormonale;
- Messa in moto dal rilascio di catecolamine nel flusso sanguigno, in particolare adrenalina e noradrenalina.

Ciò prepara l'individuo a fronteggiare l'evento attivante, per questo la risposta da stress viene chiamata “*risposta attacco o fuga*”.

I *processi e le funzioni psichiche* (ad esempio, percezione, attenzione) si interpongono tra gli *stressors* (l'ambiente) e la *risposta da stress* e sono in grado di modularla.

LO STRESS LAVORO-CORRELATO

STRESS LAVORO-CORRELATO:

reazione psicofisica che occorre quando le richieste del lavoro superano le capacità o le risorse dell'individuo di farvi fronte o si scontrano eccessivamente con i suoi bisogni.

Lo stress da lavoro è il **distress** (stress cattivo) e non l'**eustress** (stress buono) che invece è quel livello di attivazione necessario per una buona prestazione lavorativa.

MANIFESTAZIONI DELLO STRESS

LIVELLO PSICOLOGICO	LIVELLO FISILOGICO	LIVELLO COMPORTAMENTALE
<ul style="list-style-type: none">- insoddisfazione- rabbia- disgusto	<ul style="list-style-type: none">- sensazione di fatica/stanchezza	<ul style="list-style-type: none">- Peggioramento qualità del sonno
<ul style="list-style-type: none">- difficoltà di concentrazione e di presa di decisione	<ul style="list-style-type: none">- sudorazione profusa- palpitazioni- difficoltà di respirazione	<ul style="list-style-type: none">- aumento utilizzo di farmaci
<ul style="list-style-type: none">- fallimenti cognitivi di diverso tipo	<ul style="list-style-type: none">- mal di testa- tensione muscolare- dolori al collo e alla schiena	<ul style="list-style-type: none">- aumento consumo di alcol, sigarette, caffè
<ul style="list-style-type: none">- ruminazione mentale	<ul style="list-style-type: none">- nausea e difficoltà digestive- vertigini	<ul style="list-style-type: none">- assunzione irregolare di cibo- diminuzione contatti sociali

BURNOUT

Una delle conseguenze a lungo termine dello stress da lavoro è il ***burnout***, sindrome che presenta molte affinità con la depressione.

Manifestazione principale del **burnout** è *l'esaurimento emotivo*, ovvero il sentimento di aver consumato tutte le energie psicologiche necessarie per fronteggiare le richieste dell'attività lavorativa.

SINTOMI DEL BURNOUT

- Sentirsi già stanchi al mattino, al solo pensiero di recarsi al lavoro;
- Difficoltà di affrontare a giornata lavorativa per mancanza di energia;
- Sentirsi frustrati dal lavoro;
- Essere sfiniti alla fine della giornata lavorativa;
- Assenza di energia per la famiglia e gli amici;
- Disaffezione lavorativa;
- Sensazione di perdita di efficacia professionale.



Grave sofferenza psicofisica

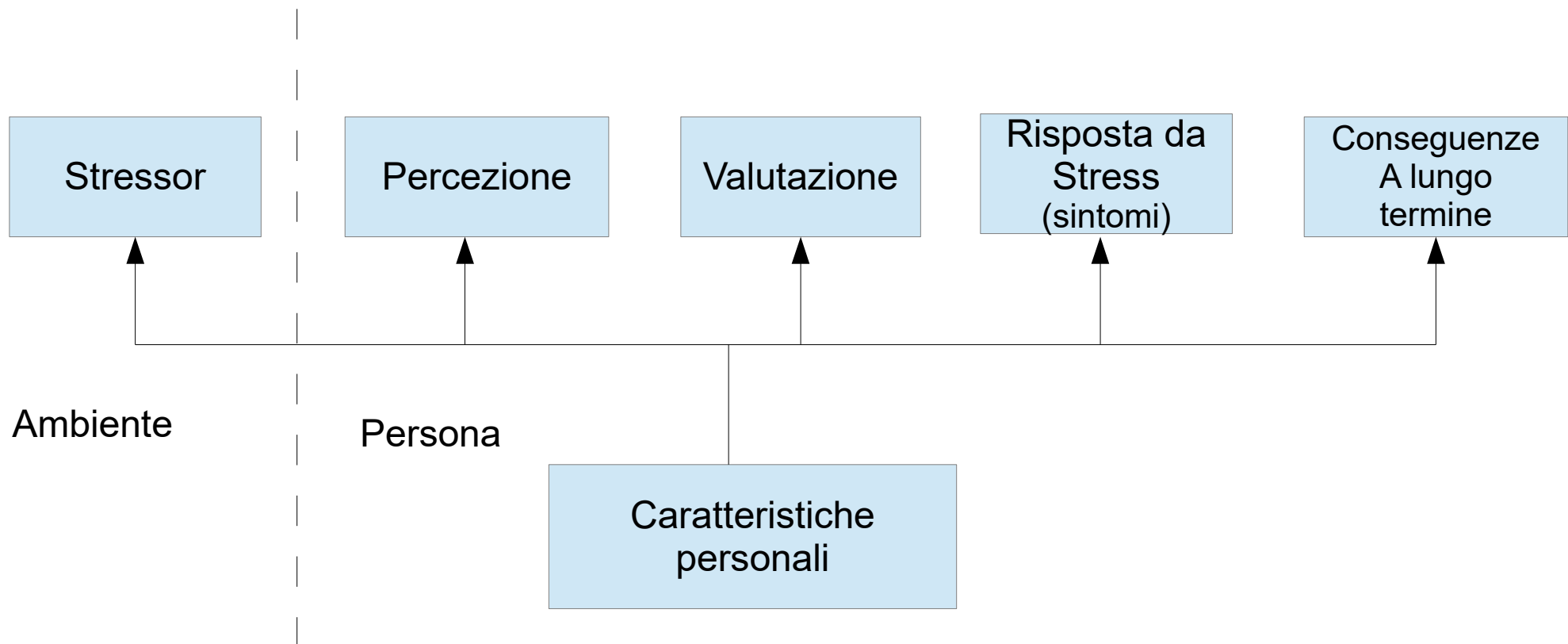
Le conseguenze dello stress per le aziende e per la società

Lo stress da lavoro è legato all'aumento delle assenze e del turnover e a una diminuzione della qualità della prestazione individuale e della produttività.

L'azienda, quindi, perde vitalità e capacità produttiva. Inoltre sono in gioco anche reputazione e immagine sociale dell'azienda.

Le determinanti dello stress lavoro-correlato

Le cause principali dello stress da lavoro sono i ***fattori di rischio psicosociale***, che riguardano quegli aspetti del lavoro e della sua organizzazione e gestione che possono ripercuotersi in maniera negativa sulla salute dei lavoratori.



Una delle determinanti dello stress da lavoro è ***l'insicurezza lavorativa***.

Essa riguarda la credenza che il proprio lavoro sia a rischio, spesso associata alla convinzione che sarà difficile trovare un altro impiego e che, con ciò si diverrà probabilmente disoccupati.

Altri fenomeni che possono causare intense reazioni di stress sono:

- Conflitti personali;
- Molestie;
- Violenza sul lavoro.

Ciò è dovuto al fatto che in questo settore la gestione delle relazioni interpersonali costituisce parte centrale del lavoro.

Ma anche:

- Richieste di tipo emotivo;
- Conflitto lavoro-famiglia;
- Carico di lavoro mentale (domanda psicologica);
- Controllo esercitato sul compito.

La genesi dello stress sarebbe da ricondurre all'elevato sforzo richiesto dal lavoro, in particolare quando questo non è riequilibrato da un' adeguata ricompensa.

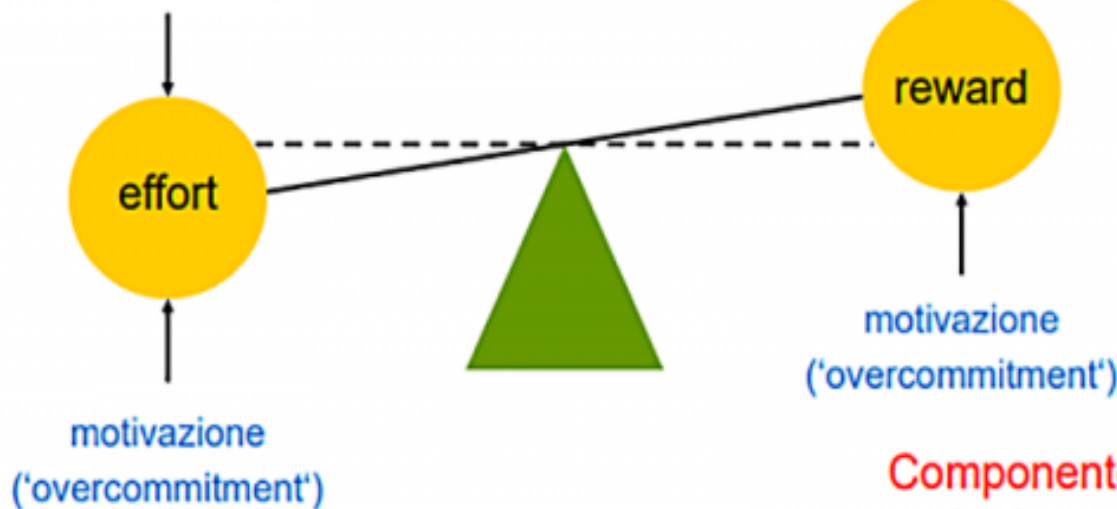
Il modello Effort-Reward Imbalance (J. Siegrist 1996)



Componente estrinseca

- guadagno
- carriera / stabilità
- stima, rispetto

richieste / obblighi



Componente
intrinseca

Fonte: basato su Siegrist, J (1996): J Occup Health Psychol, 1: 27-41.

L'impatto delle caratteristiche individuali

Le caratteristiche di personalità e il temperamento costituiscono gli *elementi soggettivi*, i quali sono in grado di impattare sullo stress sperimentato nell'ambiente di lavoro.

- Individui con una personalità di tipo A sono sempre di fretta, impazienti, generalmente ostili e competitivi;
- Workaholism, dipendenza dal lavoro, vi è una difficoltà a staccare con il lavoro a causa di convinzioni e sentimenti;
- Resilienza, la quale descrive individui con un elevato senso di controllo personale, orientamento positivo alla vita e flessibilità.

La valutazione del rischio stress

La valutazione del rischio stress è l'insieme di operazioni effettuate al fine di identificare presenza ed entità del fenomeno stress nell'organizzazione valutata e i suoi principali antecedenti o fattori di rischio.

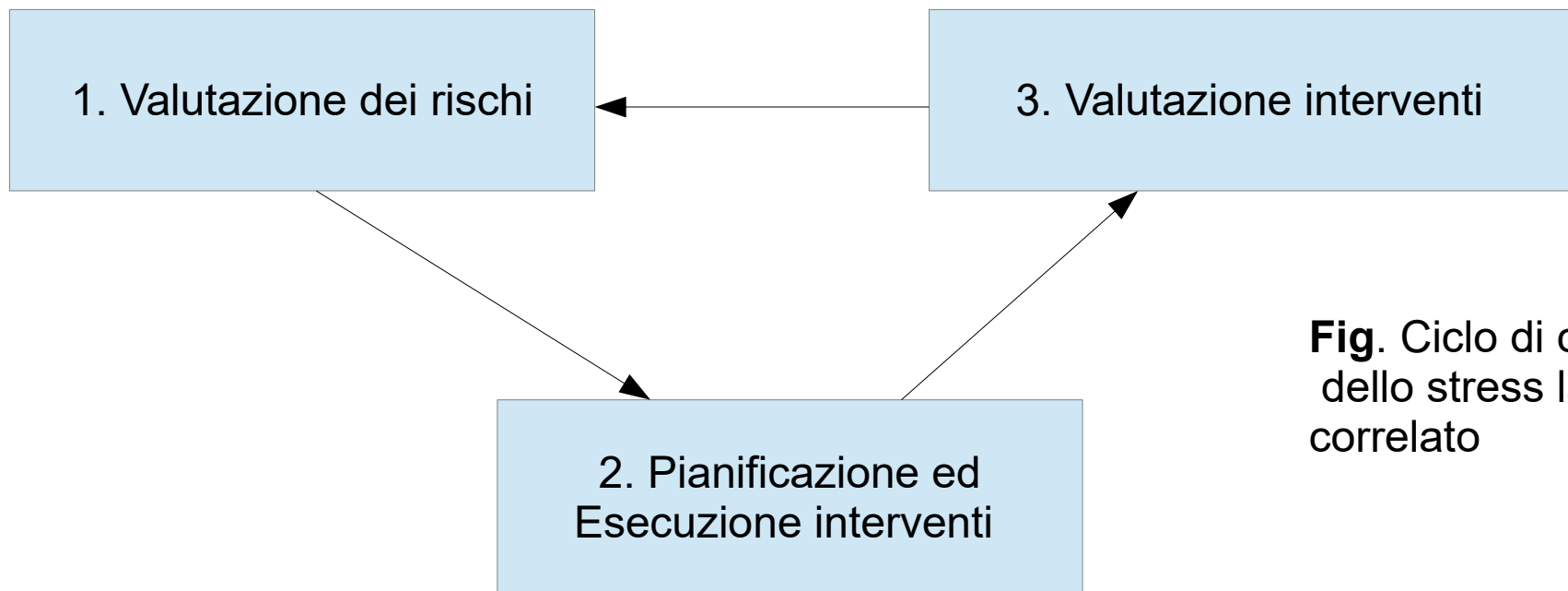


Fig. Ciclo di controllo dello stress lavoro-correlato

Il *responsabile della valutazione del rischio* è il datore di lavoro, il quale si avvale del responsabile del Servizio di prevenzione e protezione aziendale e coinvolge nell'attività il medico competente.

La **valutazione** riguarda tutti i lavoratori dell'azienda, inclusi dirigenti e preposti.

La valutazione, inoltre, ha come unità di analisi gruppi omogenei di lavoratori. Un *gruppo omogeneo* è costituito da lavoratori che svolgono una mansione simile e che con ciò sono esposti a fattori di rischio per lo stress abbastanza simili.

Valutazione preliminare

Inizialmente vi deve essere l'analisi di una serie di *eventi sentinella* di tipo oggettivo, i quali sono dei possibili indicatori (indiretti) del livello di stress riportato dai lavoratori. Alcuni sono: infortuni occorsi; giorni di assenza per malattia; trasferimenti interni richiesti dal personale.

Bisogna includere anche l'analisi degli *antecedenti dello stress*, i cosiddetti fattori di contenuto e di contesto del lavoro.

Valutazione approfondita

Il ricorso alla *valutazione approfondita* è necessario nel caso in cui gli interventi adottati in corrispondenza di un rischio medio o alto, così come emerso nella fase preliminare, si siano rilevati inefficaci.

Lo strumento più utilizzato per una tale valutazione è il **questionario**, che permette un accesso alle percezioni dei lavoratori e attraverso di esse una valutazione dei fattori di contenuto e contesto del lavoro che agiscono da antecedenti dello stress.