

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

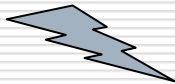
Modalità di aggressione

- 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