



Lazarus (1991) ipotizzò che lo stress occupazionale fosse un processo coinvolgente una transazione tra un individuo ed il suo ambiente lavorativo

ALCUNE DEFINIZIONI ATTUALI DI STRESS

Health and Safety Commission (1999):
lo "stress è la reazione che le persone manifestano in risposta a eccessive pressioni o a sollecitazioni di altro tipo alle quali sono sottoposte".

Commissione europea. Direzione generale Occupazione e affari sociali: "Lo stress può essere definito un modello di reazioni "arcaiche" che predispongono l'organismo umano alla lotta o alla fuga, cioè all'attività fisica. Pur essendo una risposta adeguata per l'uomo preistorico, che doveva affrontare, ad esempio, un branco di lupi, non lo è altrettanto per l'uomo contemporaneo, che tenta faticosamente di adattarsi a turni a rotazione, compiti estremamente monotoni e frammentari o clienti minacciosi e troppo esigenti. In tali condizioni lo stress è spesso una risposta non adattativa e patogena."

ALCUNE DEFINIZIONI ATTUALI DI STRESS LAVORATIVO

Commissione europea. Direzione generale Occupazione e affari sociali: *"la reazione emotiva, cognitiva, comportamentale e fisiologica ad aspetti avversi e nocivi del contenuto, dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro. E' uno stato caratterizzato da livelli elevati di eccitazione e ansia, spesso accompagnati da senso di inadeguatezza."*



National Institute for Occupational Safety and Health (1999): "Lo stress dovuto al lavoro può essere definito come un 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. Lo stress connesso al lavoro può influire negativamente sulle condizioni di salute e provocare persino infortuni".

"Draft code of practice on violence and stress at work in services: A threat to productivity and decent work" ILO (2003):

Le risposte fisiche ed emotive che occorrono quando le richieste lavorative, l'ambiente di lavoro o l'organizzazione del lavoro non rispondono alle capacità, risorse o bisogni del lavoratore.

La comprensione del concetto di “stress” è ulteriormente complicata dal fatto che il termine viene utilizzato quotidianamente in una sfera semantica ambigua, venendo ad indicare di volta in volta l’agente causale del processo (più correttamente indicabile “come stressore”), il processo stesso di interazione cosciente tra l’individuo e lo stressore o l’evento negativo in se stesso (meglio definibile come “strain”)

STRESS: IL COSTO SOCIALE

- USA: costi medici annui 150-200 bilioni di dollari
- USA: stress = causa di 60-80 % ISL
- Ricerca “Working Conditions” Fondazione europea 1996:
28% dei lavoratori dell’UE (41 milioni) riferisce disturbi correlati allo stress (costo = 2.5% PIL)
- UK: perdita stimata di 40 milioni di giorni lavorativi per disturbi psichici ed emozionali

I costi sociali sono riconducibili all’assenteismo, al calo della produttività ed alle spese sanitarie



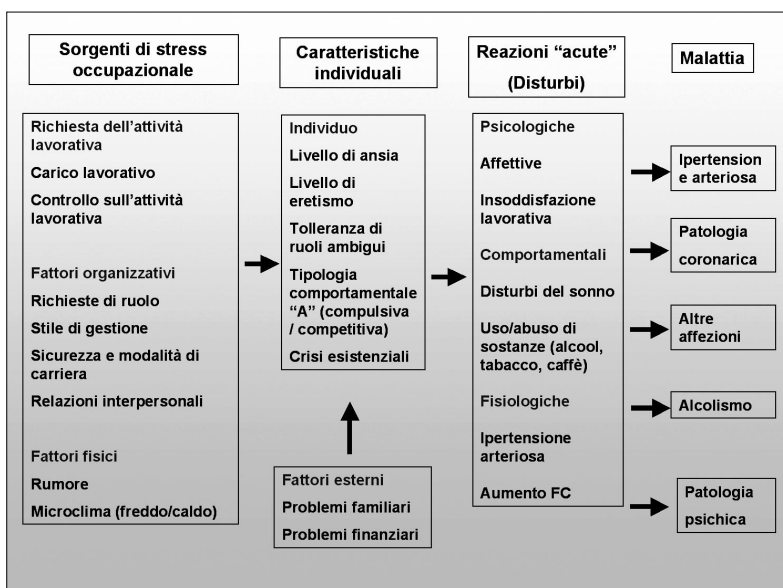
Commissione europea. Direzione generale Occupazione e affari sociali - Guida sullo stress legato all'attività lavorativa. "Sale della vita o veleno mortale?" (1999): In base a stime prudenti si calcola che i costi derivanti dallo stress dovuto al lavoro ammontano a circa *venti miliardi di euro* all'anno. Ancor più gravoso è il bilancio in termini di sofferenze umane per milioni di lavoratori europei.

OSHA – "How to Tackle Psychosocial Issues and Reduce Work-related Stress" (2002), citando Eurostat "Work-related health problems in the EU 1998–99" (2001): Lo stress lavorativo incide per più di un quarto delle assenze dal lavoro di due o più settimane dovute a problemi di salute lavoro-correlati.

Stop stress at work - a guide for workers (ACTU OHS Unit – Australia – ottobre 2000): Uno studio dell'Organizzazione internazionale per il Lavoro (ILO) ha evidenziato che di tutti i fattori correlati alle cause di infortunio, solo uno emergeva quale comune denominatore: un alto livello di stress al momento dell'infortunio

Tuttavia la relazione tra l'organizzazione del lavoro e la salute non è generalmente così ovvia come quella con altri fattori di rischio (ad esempio il rumore). Gli effetti dell'organizzazione del lavoro sono meno tangibili e specifici e si manifestano attraverso processi psicologici che possono danneggiare aspetti fisici, mentali e sociali della salute nel breve e lungo termine.

STRESS E SALUTE





DISTURBI DA STRESS

Disturbi comportamentali

- Abuso di alcool
- Tabagismo
- Turbe del comportamento alimentare
- Inibizione/sovrareccitazione
- Reazioni affettivo/emotive
 - tristezza
 - irritabilità
 - rabbia
 - depressione
 - difficoltà di concentrazione/memoria
 - calo di rendimento
 - riduzione del senso di autostima

Disturbi psicofisiologici

- Disturbi del sonno
- Tachicardia/palpitazioni
- Dispnea/tachipnea
- Ipertensione arteriosa
- Iperglicemia
- Iperidrosi
- Tensione muscolare generalizzata



Manifestazioni precoci - eventi sentinella

NESSUN PAESE EUROPEO HA NORMATIVE SPECIFICHE IN RELAZIONE AI FATTORI DI RISCHIO PSICOSOCIALI.

- ⑧ Comunque il quadro legislativo di tutti gli stati considera l'organizzazione del lavoro come sorgente di rischi per salute e sicurezza, benché vi siano grandi differenze nel grado di specificità normativa.
- ⑧ Solo in Belgio, Danimarca, Germania, Olanda, Norvegia e Svezia vi sono indicazioni su come il lavoro dovrebbe essere organizzato per evitare danni alla salute dei lavoratori.
- ⑧ Disegnare mansioni non ripetitive che permettano lo sviluppo personale e professionale, prevedano possibilità di controllo, non comportino carichi di lavoro eccessivi in ordine ai ritmi di lavoro, consentano rapporti sociali con terzi, offrano orari di lavoro e sistemi di retribuzione tali da non causare sforzi eccessivi che danneggino la salute dei lavoratori.

Comunicazione della Commissione delle Comunità europee
Bruxelles 11 marzo 2002

“Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società: una
nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-
2006”

“...promuovere un vero *benessere sul luogo di lavoro*,
che sia tanto fisico, quanto psicologico e sociale, e che
non si misuri semplicemente con l’assenza di infortuni e
di malattie professionali”

“...attuare una vera strategia...comprendente
iniziative...sui nuovi rischi emergenti quali lo stress”

VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORATIVO

✧ METODICHE SOGGETTIVE

✧ METODICHE “OGGETTIVE” ?



VALUTAZIONE TRAMITE METODICHE SOGGETTIVE

Esistono numerosi questionari psicometrici che valutano variabili come la percezione dello stress e del carico di lavoro.

LIMITE INTRINSECO: sono rappresentazioni della percezione soggettiva dello stress (Health and Safety Executive - “A critical review of psychosocial hazard measures” (2001): “whether or not any potential psychosocial hazard actually impacts on employee well-being depends to a large extent on the way in which employees perceive that psychosocial hazard”).

INOLTRE: l’attendibilità questionari proposti è tuttora oggetto di ampie discussioni. I risultati di tali studi non sono ancora da ritenersi definitivi, in conseguenza della grande varietà dei modelli utilizzati e dei parametri biologici testati nei diversi studi, evento che rende difficilmente equiparabili i risultati ottenuti. La stessa misura degli effetti biologici precoci di stress risulta difficile per la loro molteplicità ed aspecificità.

Health and Safety Executive: “A critical review of psychosocial hazard measures” (2001)

Lo studio ha valutato l’evidenza di validità e affidabilità di una serie di sistemi di misura di rischio psicosociale.

“Sulla base dell’evidenza attualmente disponibile non è possibile raccomandare l’uso di alcuna di queste misure per la valutazione dei rischi psicosociali, né è possibile identificare una misura che sia chiaramente superiore alle altre.”

“Sembra che attualmente queste misure siano utilizzate semplicemente perché esistono e perché non sono a pronta disposizione alternative.”

Tra i modelli di valutazione “soggettiva” più utilizzati sono da ricordare:

Job Content Questionnaire instrument : Karasek R et al. “The job content questionnaire (JCQ): an for internationally comparative assessment of psychosocial job characteristics”. J Occup Health Psychol; 3: 322-55,1988.

Occupational Stress Indicator: Cooper CL, Sloane SJ, Williams S. “Occupational Stress Indicator management guide”. Windsor: NFER-Nelson, 1998.

VALUTAZIONE TRAMITE METODICHE OGGETTIVE

Gli stressori possono essere extraprofessionali (es.: famiglia, salute, rapporti sociali) e professionali.

Il medico del lavoro e l'azienda devono occuparsi della valutazione del potere stressogeno delle mansioni specifiche a scopo preventivo e medico legale, ma gli stressori extralavorativi non possono entrare nella sfera d'azione del medico del lavoro e la percezione soggettiva delle caratteristiche del lavoro deve essere superata, in un processo di valutazione dei rischi aziendali.

La letteratura indica numerosi fattori lavorativi suscettibili di verificabilità/misurabilità, in grado di assumere il ruolo di stressori.