

**Sussidi didattici per il corso di
GESTIONE DEL CANTIERE E SICUREZZA**

Prof. Ing. Francesco Zanghi



RISCHI DI NATURA PSICOSOCIALE

AGGIORNAMENTO 14/02/2019

Generalità

Documento:

DECRETO LEGISLATIVO 9 aprile 2008, n. 81 integrato con D.Lgs 106/2009

Art. 28.

(Oggetto della valutazione dei rischi)

La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare **tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato**, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

Fonte: Banca Dati Normativa INAIL.

link: <http://normativo.inail.it/bdninternet/docs/Dlgs812008.htm>



Anche se non vi è una chiara indicazione della doverosità della valutazione di rischi Psicologici o Psicosociali, e comunque un chiaro riferimento alla Psicologia come disciplina di riferimento e allo Psicologo come professionista.

Si aprono dunque ampie possibilità di impegno lavorativo per gli **Psicologi del lavoro.**

A partire **dal gennaio 2011 è obbligatorio** per le aziende italiane effettuare la **valutazione dello Stress Lavoro Correlato**, già anticipato nel **D.Lgs 81/08** (art 28 c1 bis ex D.Lgs 106/09).

I datori di lavoro hanno l'obbligo di ripetere la valutazione con una frequenza **non inferiore ai tre anni**, salvo che gli esiti delle valutazioni pregresse non indichino situazioni di disagio che inducano ad adottare provvedimenti più restrittivi e tempistiche più ravvicinate.

Come accennato, anche a livello di **Comunità Europea** è alta l'attenzione sui nuovi **rischi emergenti**, in particolare con la messa a punto di indagini rivolte non solo a identificare e monitorare la situazione e i disagi derivanti da rischi psicosociali quali lo Stress, la violenza e le molestie, ma anche a fornire strumenti utili per la valutazione e l'adozione di adeguate misure preventive e/o correttive terapeutiche.



STRESS

Lo stress è una risposta psicofisica a compiti anche diversi tra loro, di natura emotiva, cognitiva o sociale, che la persona percepisce come eccessivi.

- **Non** esistono fattori "specifici" di stress
- **Non** esiste un unico tipo di risposta allo stress, che è condizionata da:
 - FATTORI ENDOGENI (genetici, età, sesso, stato individuale, ...)
 - FATTORI ESOGENI (tipo, intensità, stabilità e durata dell'evento, contesto ambientale, ...)
- Se gli eventi stressanti (= STRESSORI) sono nocivi e possono portare ad un abbassamento delle difese immunitarie si parla quindi di **DISTRESS**.
- Se gli eventi stressanti sono benefici, poiché favoriscono una maggior vitalità dell'organismo – si utilizza in questo caso l'espressione **EUSTRESS**

Un cumulo di condizioni di stress non pareggiate da eventi positivi può causare effetti negativi sulla salute.

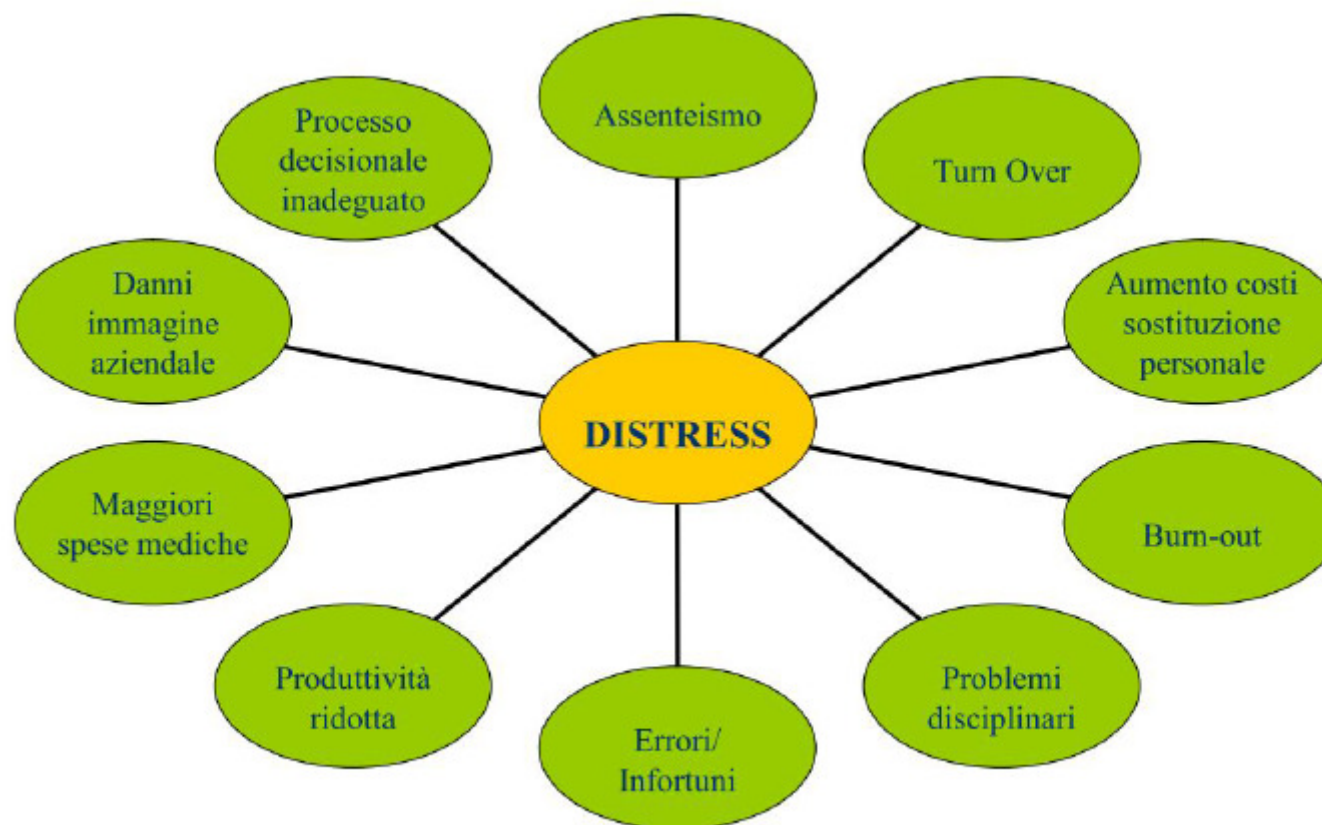
DISTRESS: Disturbi comportamentali ed emozionali

- Abuso di sostanze voluttuarie: alcool e tabacco
- Turbe alimentari (ipo- o iper-) - inibizione o sovraeccitazione
- Reazioni emozionali: tristezza, depressione, irritabilità, rabbia
- Calo di rendimento, scarsa concentrazione, facilità a dimenticare
- Calo dell'autostima, aumento del senso di impotenza
- Postura in chiusura o altre posture mimiche



DISTRESS: Disturbi psicofisici

- Sclerotizzazione delle capacità immaginative e ipertrofia dei processi di razionalizzazione
- Disturbi del sonno
- Disturbi cardiovascolari e ipertensione arteriosa
- Disturbi respiratori
- Disturbi gastroenterici
- Iperglicemia
- Iperidrosi
- Tensione muscolare
- Effetti immunodepressivi



CATEGORIE PROFESSIONALI MAGGIORMENTE INTERESSATE DALLO STRESS DA LAVORO CORRELATO – RISCHI PSICOSOCIALI

- **Medici:** sottoposti a forte responsabilità legate ad eventuali decisioni sbagliate che possono avere effetti anche gravi sulla salute delle persone;
- **Infermieri:** elevato rischio del fenomeno da Burn-Out come causale eziologica di stress da lavoro correlato;
- **Forze di polizia:** soprattutto il personale operativo esposto a rischi quotidiani di aggressione ed esposti a situazioni di disagio sociale con potenziale impatto psicologico molto significativo;
- **Assistenti Sociali:** anche in questa professione è elevato il rischio della sindrome da BurnOut, associata all'esposizione a fenomeni di disagio sociale e familiare; da cui la sensazione di sentirsi inefficaci;
- **Insegnanti:** forte esposizione a stress da divario generazionale, con difficoltà a relazionarsi con un elevato ed eterogeneo numero di studenti in età giovanile;
- **Autotrasportatori:** stress legato a condizioni di lavoro particolarmente difficili, orari di lavoro, distanza da casa, responsabilità nel rispetto delle tempistiche (soprattutto per i privati).



Stress lavorativo

In Italia, nella fascia di età compresa tra 45 e i 55 anni, **abbiamo il brutto primato delle più elevate percentuali di persone che si sentono stressate a causa della propria attività lavorativa**. Le più a rischio sono le donne, coloro che hanno contratti precari e quelli che lavorano oltre le 50 ore a settimana.

Principali STRESSORI:

- Carico di lavoro (eccessivo o ridotto)
- Orario di lavoro (turni notturni, imprevedibili...)
- Trasferte, reperibilità
- Spazi confinati, microclima
- Insudiciamento, rumorosità, odori sgradevoli
- Celerità di risposta, scadenze da rispettare
- Vigilanza, monotonia, ripetitività
- Lavoro disturbato da interruzioni
- Controlli ravvicinati
- Inadeguatezza delle attrezzature
- SPP, MC e DPI come fattori di stress
- Ambiguità o conflitti dei ruoli (p.es. attese di segno opposto da parte di diversi interlocutori aziendali)
- Scarsa autonomia decisionale specie se associata a carichi e ritmi intensi
- Insufficiente comunicazione o supporto sociale
- Sviluppo di carriera, mutamento tecnologico, obsolescenza di mansioni
- Incertezza sul futuro del lavoro
- Marginalizzazione dalla attività lavorativa
- Svuotamento delle mansioni
- Mancata assegnazione dei compiti lavorativi con inattività forzata



- Ripetuti trasferimenti ingiustificati
- Prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto
- Prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi anche in relazione a eventuali condizioni di handicap
- Impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie
- Inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro
- Esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento
- Esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo

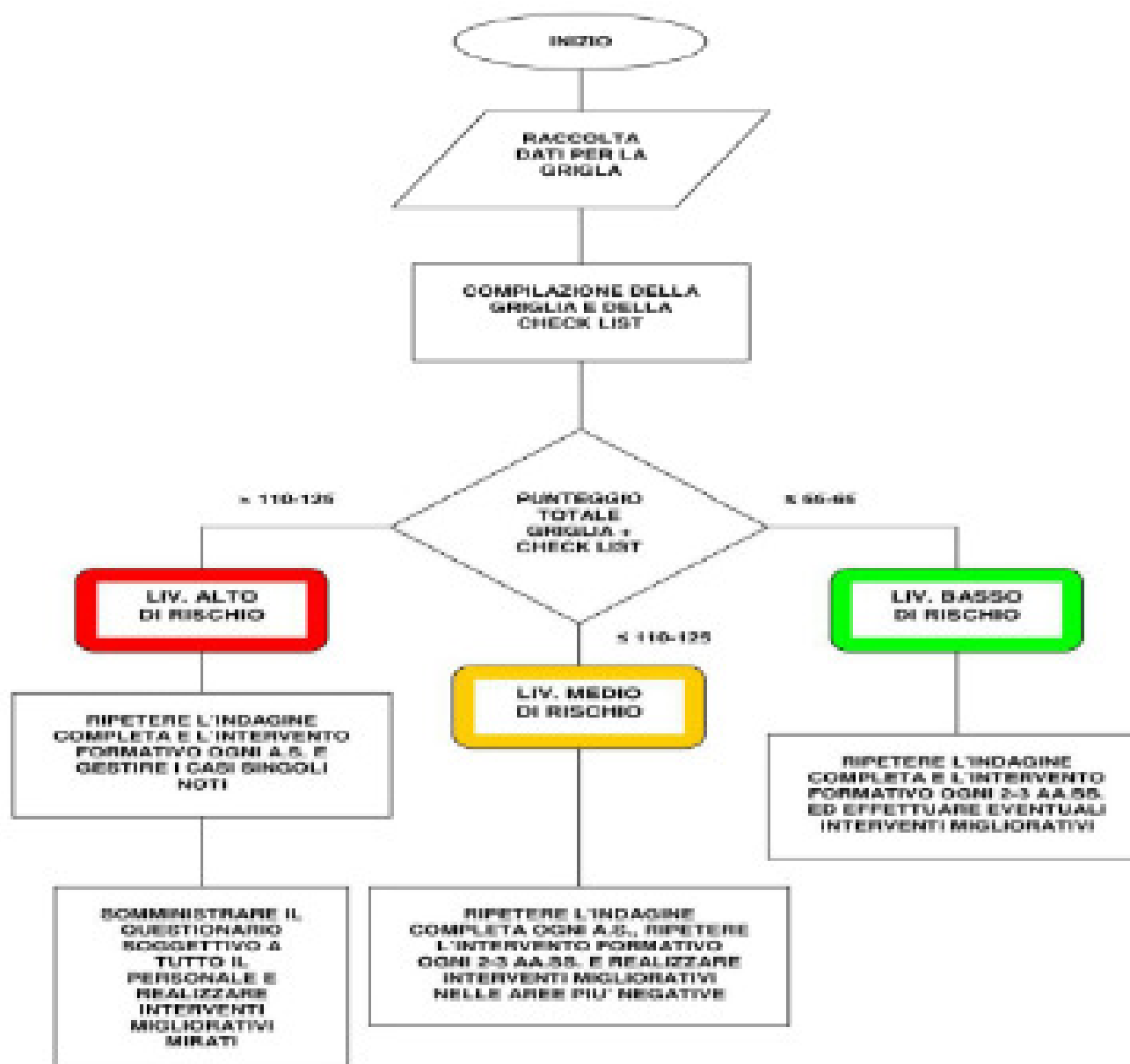
Fasi della valutazione

La valutazione si articola in due fasi:

- una necessaria **valutazione preliminare**;
- eventuale **valutazione approfondita** da attivare solo nel caso in cui la valutazione di tipo preliminare rilevi elementi di rischio da stress lavoro – correlato e le misure di correzione adottate a seguito della stessa, dal datore di lavoro, si rivelino inefficaci.

Interventi

- Tecniche di **psicoterapia** e **rilassamento** in grado di sviluppare:
- Interventi sull'**orario di lavoro** (congruenza con le esigenze sociali e familiari, orario non lungo, straordinario limitato, presenza di pause adeguate, limitazione del lavoro notturno...)
- Interventi sull'**organizzazione del lavoro** (compiti chiaramente definiti, significativi, vari, con presenza di sistemi di feedback, rotazione su compiti rischiosi e difficili...)
- Interventi sulla **comunicazione** (con superiori, colleghi, clienti, pubblico...)
- Interventi sul **carico lavorativo** (numero adeguato di operatori...)
- Interventi sulle **modalità di introduzione di nuove tecnologie**
- Interventi sull'**ambiente di lavoro** (rischi fisici, chimici...)
- Interventi sull'**ergonomia** dei posti di lavoro



BURN-OUT

Il termine burn-out (letteralmente «bruciato», «esaurito», «scoppiato») è stato introdotto per indicare un quadro sintomatologico caratterizzato da affaticamento, logoramento, insoddisfazione, con perdita di entusiasmo ed interesse per la propria attività lavorativa.



Helping Professions

Lo stesso è riscontrato maggiormente in soggetti che svolgono attività professionali a carattere sociale, dal cui operato può dipendere il benessere di altri soggetti.

“helping professions”

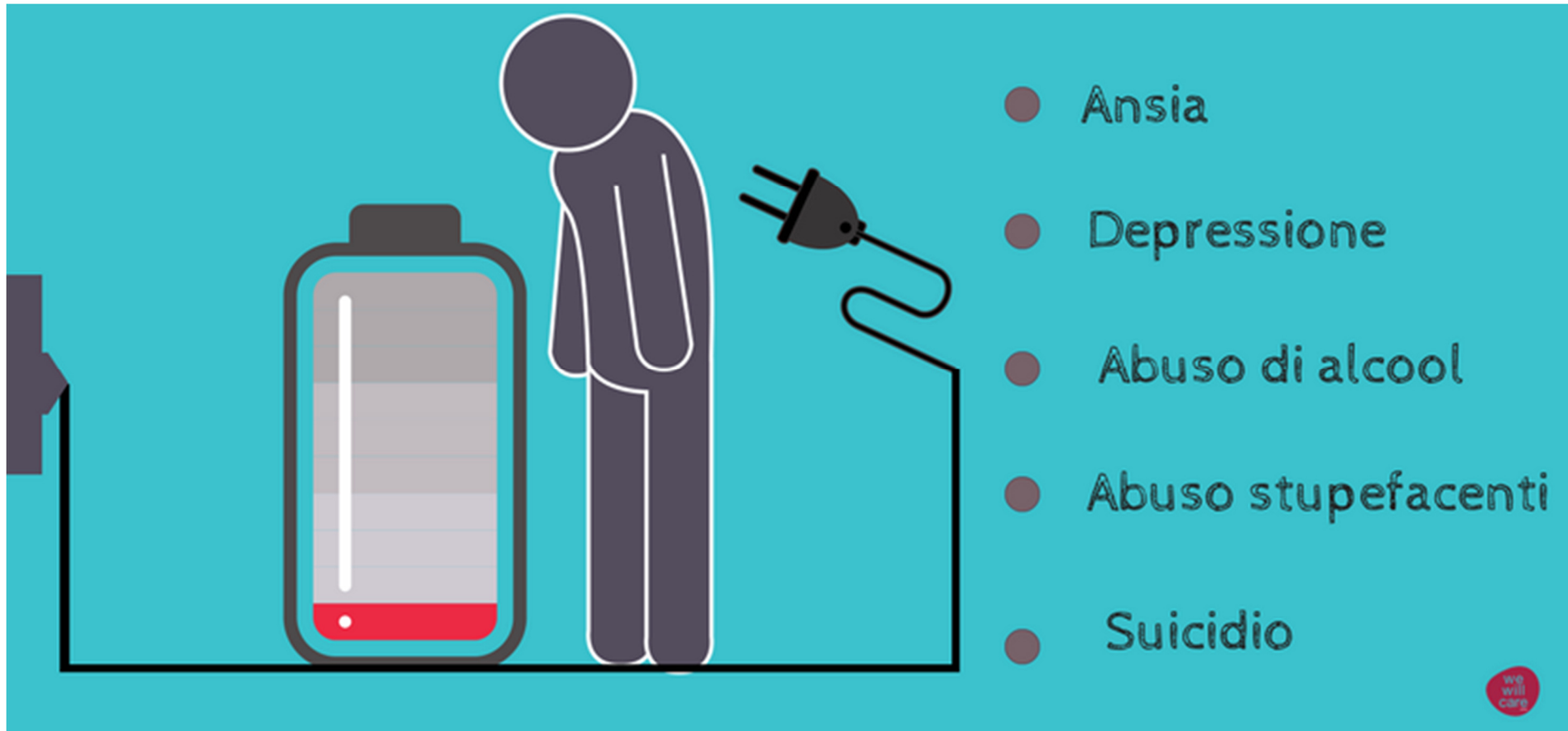
La sindrome del burn-out è un fenomeno legato allo stress lavorativo, e si focalizza su alcune categorie professionali che condividono una elevata carica emotiva e di responsabilità professionale nei confronti dell'utenza.



Segni e sintomi

- Alta resistenza ad andare al lavoro ogni giorno
- Sensazione di fallimento
- Rabbia e risentimento
- Senso di colpa e disistima
- Negativismo
- Isolamento e ritiro
- Senso di stanchezza ed esaurimento tutto il giorno
- Notevole affaticamento dopo il lavoro
- Guardare frequentemente l'orologio
- Perdita di sentimenti positivi verso gli utenti
- Rimandare i contatti con i clienti
- Respingere le telefonate e le visite
- Avere un modello stereotipato dei clienti
- Incapacità di concentrarsi e di ascoltare ciò che il cliente sta dicendo
- Sensazione di immobilismo
- Cinismo verso gli utenti, atteggiamento colpevolizzante nei loro confronti
- Seguire in modo crescente procedure rigidamente standardizzate
- Problemi di insonnia
- Evitare discussioni sul lavoro con i colleghi
- Preoccupazione per sé
- Maggiore approvazione di misure di controllo del comportamento, come i tranquillanti
- Frequenti raffreddori e influenze
- Frequenti mal di testa e disturbi gastrointestinali
- Rigidità di pensiero e resistenza al cambiamento
- Sospetto e paranoia
- Eccessivo uso di farmaci
- Conflitti coniugali e familiari
- Alto assenteismo

Conseguenze



MOBBING

Dall'inglese to mob = "attaccare", "accerchiare", indica un insieme di comportamenti aggressivi di natura psicofisica e verbale, esercitati da un gruppo di persone nei confronti di altri soggetti. Può essere considerato a tutti gli effetti una forma di abuso.

Per potersi parlare di mobbing, l'attività persecutoria deve essere funzionale alla **espulsione** del lavoratore, causandogli una serie di ripercussioni psicofisiche che spesso sfociano in specifiche malattie croniche. Questa pratica è spesso condotta con il fine di **indurre la vittima ad abbandonare da sé il lavoro**, senza quindi ricorrere al [licenziamento](#).



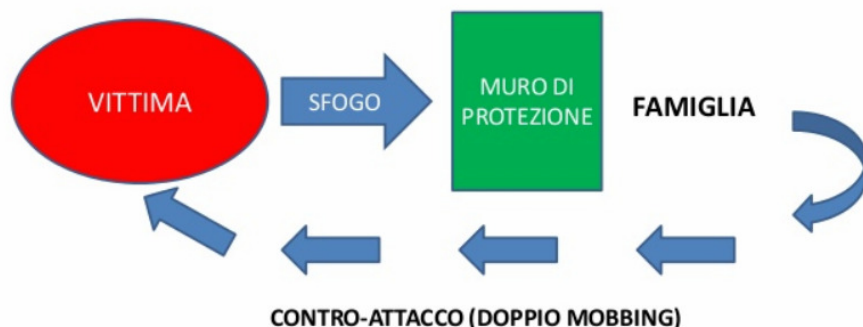
L'attività vessatoria continua e duratura almeno un episodio alla settimana per un periodo di almeno 6 mesi

- **POSTO DI LAVORO**
- **DANNO ALLA VITTIMA**
- **ALMENO 1 EPISODIO A SETTIMANA**
- **ALMENO 6 MESI**

L'Italia non ha ancora nel suo ordinamento una legge che prevede la tutela da mobbing sul lavoro, tuttavia vengono applicati vari articoli del Codice Civile e diverse sentenze della Corte di Cassazione.

Esempi e tipologie

- **Mobbing dal basso o down-up (5-10%):** : *Il mobber è in una posizione inferiore rispetto a quella della vittima.* Accade quando l'autorità di un capo viene messa in discussione da uno o più sottoposti, in una sorta di **ammutinamento professionale** generalizzato.
- **Mobbing gerarchico:** *Il mobber è in una posizione superiore rispetto alla vittima:* un dirigente, un capo reparto, un capufficio. Questo tipo di mobbing comprende tutti quegli atteggiamenti riconducibili alla tematica **dell'abuso di potere**, cioè dell'uso eccessivo, arbitrario o illecito del potere che un ruolo professionale implica.
- **Bossing o mobbing strategico (50%):** l'attività è condotta da un superiore al fine di costringere alle dimissioni un dipendente in particolare, ad es. perché antipatico, poco competente o poco produttivo; in questo caso, le attività di mobbing possono estendersi anche ai colleghi, che preferiscono assecondare il superiore, o quantomeno non prendere le difese della vittima, per non inimicarsi il capo. E' prassi frequente nelle imprese che hanno subito ristrutturazioni, fusioni, cambiamenti che abbiano comportato un esubero di personale difficile da licenziare.
- **Mobbing orizzontale (40-45%):** è quello praticato da parte dei colleghi verso un lavoratore non integrato nell'organizzazione lavorativa per motivi d'incompatibilità ambientale o caratteriale, ad es. per motivi etnici, religiosi, sessuali etc.



Mobbing di ritorno (o doppio mobbing): Questa tipologia di mobbing si verifica quando, a seguito delle vessazioni subite nell'ambiente lavorativo, il lavoratore – vittima sfoga la propria insoddisfazione e negatività all'interno del contesto familiare. Ciò provoca un conflitto e uno squilibrio nelle dinamiche familiari in quanto la famiglia, per "proteggersi" dalla "distruttività" determinata dai turbamenti del mobbizzato, non presta più il proprio sostegno alla vittima che viene isolata, anche nella sfera privata, con la conseguenza che gli effetti del mobbing lavorativo risultano raddoppiati.

Modi di realizzazione

- **limitazione** delle possibilità di esprimersi
- **rifiuto del contatto** con gesti o sguardi scostanti
- **continue interruzioni** quando parla
- **continue critiche** al suo lavoro e alla sua vita privata
- **costante isolamento**, si evita di rivolgergli la parola
- ci si comporta **come se non ci fosse**, non lo si invita alle "attività sociali"
- **trasferimenti** in ambienti lontani si parla **dietro le spalle**
- si **ridicolizza**
- si costringe a **lavori umilianti**
- si prende in giro per un **handicap fisico**
- **svalutazione diretta** (affidamento di compiti al di sotto delle qualità)
- **svalutazione indiretta** (affidamento di compiti al di sopra della preparazione per induzione all'errore)
- **affidamento di compiti inutili**, privi di significato, svincolati dal processo produttivo
- **trasferimenti continui** di posto di lavoro, di mansione, ecc. senza motivo

Conseguenze familiari

- Lamentele per salute
- Spese sanitarie
- Disinteresse per i legami familiari
- Disimpegno dalle responsabilità familiari
- Intolleranza ai problemi familiari
- Peggioramento delle prestazioni scolastiche dei figli
- Attacchi di ira, violenza, litigi
- Problemi coniugali (fino al divorzio)

Conseguenze sociali

- Evitamento degli incontri sociali
- Disimpegno sociale
- Attacchi di ira, violenza, litigi
- Perdita di rapporti di amicizia
- Incapacità a fare progetti
- Difficoltà a qualificarsi per altri lavori
- Perdita di guadagno

Strategie preventive

- formazione di dirigenti, preposti e lavoratori
- promulgazione di codici antimobbing
- attivazione di centri di ascolto aziendali (numero verde)
- monitoraggio degli eventi sentinella

Fonti

- D.Mannelli – Rischi di natura psicosociale
- <http://www.easternoklahomachiropractic.com/experts-always-miss-this-secret-to-dealing-with-stress/>
- <https://www.anfos.it/sicurezza/stress-lavoro-correlato/>
- <https://www.altrapsicologia.it/articoli/gli-psicologi-e-le-nuove-norme-sulla-sicurezza-nel-lavoro/>
- <https://www.psicoterapiapersona.it/quando-serve-lo-psicologo/>
- <https://www.stateofmind.it/tag/stress/>
- <https://www.castiellodantonio.it/stress-da-lavoro>
- ICS "Loreggia -Villa del Conte" – Opuscolo informativo riservato al personale scolastico
- <https://www.hunted.com/blog/recruiters-secret-spotting-burnout-ways-combat/>
- <https://www.psicosalute.it/mobbing-significato-tutela/>
- <https://www.lavoroediritti.com/abclavoro/il-mobbing>
- <https://www.slideshare.net/orianacrocano/il-mobbing-avvocato-cristina-ceci>