

# FORMAZIONE SPECIFICA PER I LAVORATORI

## I rischi psicosociali



# RISCHI PSICOSOCIALI

**“QUEGLI ASPETTI DI PROGETTAZIONE DEL LAVORO E DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL LAVORO, NONCHÉ I RISPETTIVI CONTESTI AMBIENTALI E SOCIALI, CHE POTENZIALMENTE POSSONO ARRECARRE DANNI FISICI O PSICOLOGICI” ( COX & GRIFFITHS, 1995)**

## GLI EFFETTI:

### STRESS:

**“REAZIONE ADATTIVA  
GENERALE DI UN ORGANISMO,  
ATTIVATO DA STIMOLI ESTERNI  
DI SVARIATA NATURA”**

### BURN-OUT:

**“ESAURIMENTO EMOTIVO,  
DEPERSONALIZZAZIONE, RIDOTTA  
REALIZZAZIONE PERSONALE”**

### MOBBING:

**“COMPORTAMENTO  
CRIMINALE MIRANTI ALLA  
VIOLAZIONE DELLA DIGNITÀ  
DI UN SOGGETTO VITTIMA”**

# LO STRESS

**+ POSITIVO:** L'INDIVIDUO REAGISCE ALLE PRESSIONI A CUI È SOTTOPOSTO NEL BREVE TERMINE, UTILIZZA LE SUE STRATEGIE E RISORSE PERMETTENDO LO SVILUPPO DI SE STESSO

**- NEGATIVO:** LE CONDIZIONI SUPERANO LE PROPRIE CAPACITÀ E RISORSE O SI PROLUNGANO TROPPO NEL TEMPO (INCAPACITÀ DI REAGIRE, RISPOSTE POCO ADATTIVE)

# LE 4 FASI DELLO STRESS

**FASE DI ALLARME:**  
REAZIONE RAPIDA,  
MOBILITAZIONE DI  
ENERGIE DIFENSIVE  
(FREQUENZA CARDIACA E  
TENSIONE MUSCOLARE SU,  
SECREZIONE SALIVARE GIÙ  
ECC)

**FASE DI RESISTENZA:**  
SI ATTIVA SE STIMOLI STRESSANTI  
(STRESSORI) SONO INTENSI E  
PROLUNGATI; MASSIMO ADATTAMENTO  
(IPERTENSIONE ARTERIOSA,  
INIBIZIONE REAZIONI INFIAMMATORIE,  
AUMENTO ACIDITÀ GASTRICA,  
POSSIBILE DIMINUZIONE DIFESE  
IMMUNITARIE ECC.)

# LE 4 FASI DELLO STRESS

## FASE DI ESAURIMENTO:

SE LA SECONDA FASE SI PROLUNGA  
E/O L'ORGANISMO NON RISPONDE  
IN MODO ADEGUATO (SQUILIBRI DI  
TIPO FUNZIONALE, PATOLOGIE  
D'ORGANO. POSSIBILI DANNI  
IRREVERSIBILI INCLUSA LA  
MORTE)

## BURN-OUT:

ESAURIMENTO  
EMOTIVO (LOGORAMENTO),  
DEPERSONALIZZAZIONE  
(DISTACCO, FREDDEZZA,  
CINISMO), RIDOTTA  
REALIZZAZIONE PERSONALE  
(PERDITA AUTOSTIMA)

# NEL SETTORE SANITARIO

- 1/4 È INTENZIONATO AD ABBANDONARE PREMATURAMENTE LA PROPRIA PROFESSIONE
- L'INSODDISFAZIONE NON È CONNESSA ALLA PROFESSIONE MA ALLE CARATTERISTICHE DEL LUOGO DI LAVORO
- ALTI LIVELLI DI MOTIVAZIONE E COINVOLGIMENTO AUMENTANO COOPERAZIONE E SUPPORTO TRA COLLEGHI

**AL FINE DI GARANTIRE PRESTAZIONI E ASSISTENZA DI QUALITÀ, È ESSENZIALE TUTELARE ED ASSICURARE IL BENESSERE PSICOFISICO DEL PERSONALE SANITARIO**

# STRESS LAVORO CORRELATO

**LA VALUTAZIONE NEL DVR È  
OBBLIGATORIA DAL 2010. L'INAIL HA  
PUBBLICATO ALCUNE LINEE GUIDA.  
L'ULTIMO AGGIORNAMENTO È DEL 2022  
DOVE VIENE AGGIORNATA LA  
METODOLOGIA INCLUDENDO VOCI  
SPECIFICHE PER IL SETTORE SANITARIO**

LA METODOLOGIA PER LA  
VALUTAZIONE E GESTIONE DEL  
RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

**INAIL**

Modulo contestualizzato al settore sanitario

**2022**

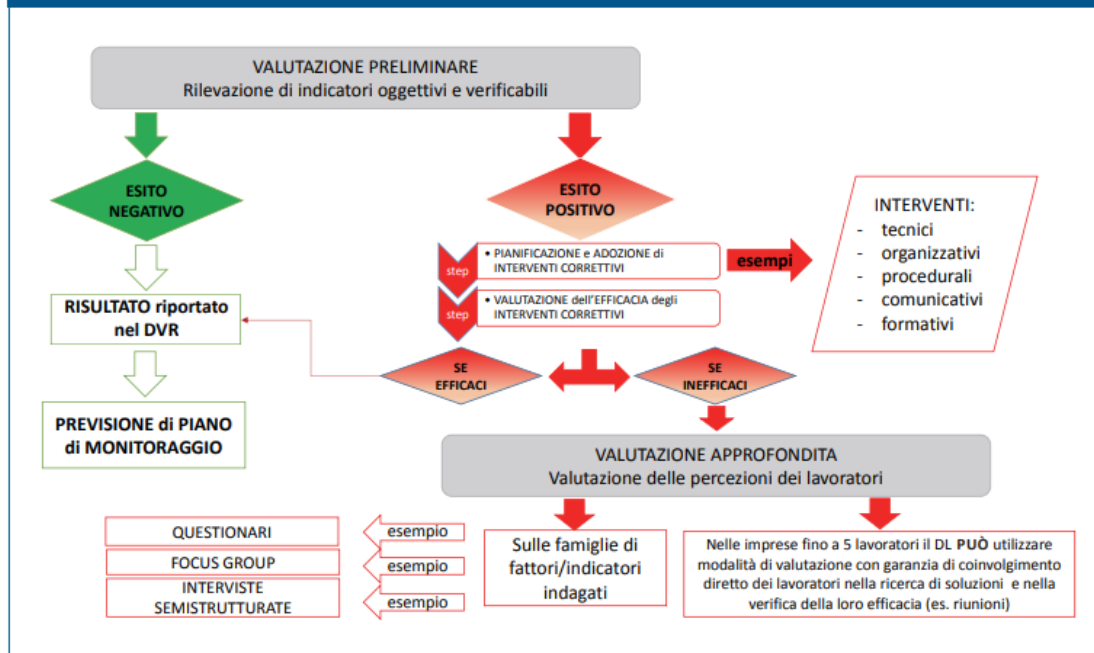




# SCHEMA VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO

Figura 1

Percorso metodologico di valutazione del rischio SLC secondo le indicazioni della Commissione



(Inail - Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale, 2011)



# VALUTAZIONE PRELIMINARE SLC INAIL SCHEMA

<b>I - Area Eventi sentinella</b> (10 Indicatori aziendali)	<b>II - Area Contenuto del lavoro</b> (4 Dimensioni)	<b>III - Area Contesto del lavoro</b> (6 Dimensioni)
Infortuni	Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro (13 indicatori)	Funzione e cultura organizzativa (11 indicatori)
Assenza per malattia		
Assenze dal lavoro	Pianificazione dei compiti (6 indicatori)	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione (4 indicatori)
Ferie non godute		
Rotazione del personale  Turnover	Carico di lavoro/ritmo di lavoro (9 indicatori)	Evoluzione della carriera (3 indicatori)
	Procedimenti/sanzioni disciplinari	Orario di lavoro (8 indicatori)
Richieste visite mediche straordinarie al medico competente	Rapporti interpersonali sul lavoro (3 indicatori)	
Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente	Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro (4 indicatori)	
Istanze giudiziarie per licenziamento, demansionamento, molestie morali e/o sessuali		

# ALTRI RISCHI

**STAFFING:** CARENZA DI OPERATORI, AUMENTO DEL TURNOVER E DEI COSTI INDIRETTI ASSOCIATI, INCREMENTO DELL'ETÀ MEDIA

**TECNOSTRESS:** TERMINE CONIATO DALLO PSICOLOGO AMERICANO CRAIG BROD COME “UNA MODERNA MALATTIA DELL'ADATTAMENTO CAUSATA DALL'INCAPACITÀ DI FAR FRONTE ALLE NUOVE TECNOLOGIE INFORMATICHE IN MODO SANO”

**MOBBING:** SI INTENDE UN INSIEME DI COMPORTAMENTI AGGRESSIVI E PERSECUTORI POSTI IN ESSERE SUL LUOGO DI LAVORO, AL FINE DI COLPIRE ED EMARGINARE LA PERSONA CHE NE È VITTIMA.

# ALTRI RISCHI

**MOLESTIE:** UNA SERIE DI ATTEGGIAMENTI TENUTI DA UN INDIVIDUO CHE AFFLIGGE UN'ALTRA PERSONA, PERSEQUITANDOLA ED INGENERANDO STATI DI ANSIA E PAURA, CHE POSSONO ARRIVARE A COMPROMETTERNE IL NORMALE SVOLGIMENTO DELLA QUOTIDIANITÀ

**MOLESTIE SUL LAVORO:** QUEI COMPORTAMENTI INDESIDERATI, POSTI IN ESSERE PER RAGIONI ANCHE CONNESSE AL SESSO E AVENTI LO SCOPO O L'EFFETTO DI VIOLARE LA DIGNITÀ DI UNA LAVORATRICE O DI UN LAVORATORE E DI CREARE UN CLIMA INTIMIDATORIO, OSTILE, DEGRADANTE, UMILIANTE O OFFENSIVO (D.LGS 198/2006, ARTICOLO 26, COMMA 1). COSTITUISCE CIRCOSTANZA AGGRAVANTE IL FATTO CHE LA MOLESTIA SESSUALE SIA ACCOMPAGNATA DA MINACCE IMPLICITE OD ESPLICITE O DA RICATTI DA PARTE DI SUPERIORI GERARCHICI O DI PERSONE CHE POSSANO COMUNQUE INFLUIRE SULLA COSTITUZIONE, LO SVOLGIMENTO E L'ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.