

DAI MODELLI DI RICERCA ALLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO (CAP 1)

NON SOLO UN PROBLEMA DI METODO

D.Lgs 81/08 Testo unico sulla salute e la sicurezza sul lavoro (fa riferimento al rischio stress lavoro-correlato)

entrato in vigore con 20 anni di ritardo rispetto alla prima normativa europea

Un indagine EU-OSHA condotta su 35.000, fra dirigenti e rappresentanti per la salute/sicurezza, ha evidenziato che meno di 1/3 delle imprese UE riferisce

di possedere procedure per affrontare bullismo/molestie/violenze legate al lavoro/rischio stress lavoro-correlato

L'Italia, nella graduatoria, è 7 punti sotto la media europea; paesi più avanzati sono Irlanda, Regno Unito, Paesi Scandinavi e Belgio; queste procedure

sono più frequenti in settori quali sanità, servizi sociali, istruzione, intermediazione finanziaria.

Fra le imprese che riferiscono di avere procedure in atto, il motivo principale che spinge ad

affrontare i RISCHI PSICOSOCIALI è "l'adempimento degli obblighi

burocratici"(63%), seguito da "richieste dei dipendenti/rappresentanti"(36%) questo dimostra come manchi una CULTURA PER LA SICUREZZA, viene giudicato spesso

il benessere dei dipendenti un orpello oneroso rispetto alla produttività.

Circa il 42% dei rappresentanti dei dirigenti ritiene che affrontare rischi-psicosociali sia + difficile rispetto ad altre questioni legate alla sicurezza/salute.

Come già inteso nel D.Lgs 626/94, la valutazione del rischio va intesa come un insieme di operazioni conoscitive/pratiche per arrivare ad una "STIMA" del rischio

dell'esposizione a fattori di pericolo in relazioni alle mansioni svolte.

L'OMS definisce la valutazione dei rischi come quel processo che considera la natura/probabilità di effetti negativi sulla salute a fronte dell'esposizione

a uno o più fattori di stress.

La valutazione del rischio è il primo passo di un processo + ampio che vuole arrivare alla eliminazione/riduzione di fattori che minacciano la salute/sicurezza.

Fattori di rischio: Fisici, Biologici, Biomeccanici, Chimici, Meccanici, Radiologici e Psicosociali.

Procedura di 5 fasi sulla gestione del rischio:

- identificare sorgenti di pericolo
- individuare rischi conseguenti a esposizione in relazione alla presenza di persone
- valutare l'entità dei rischi accertati o stima del rischio(stimare la probabilità che un evento dannoso si verifichi)
- individuare misure prevenzione/protezione
- stabilire un programma per risanare situazioni nocive(compresa la rivalutazione dei rischi)

Da questo processo devono emergere tre aspetti per riuscire a impostare misure di gestione e contenimento:

- Pericolo: proprietà di un entità(materiali,attrezzature,sostanze,metodi) che può causare danni.

Esiste solo se è possibile associarci un danno

- Rischio: probabilità di raggiungere il liv. potenziale di danno nelle condizioni di impiego/esposizione, ed entità del danno (rapporto tra

Gravità dell'evento e Probabilità che si verifichi---> $R=G \times P$)

- Danno: le azioni di protezione preventive tenderanno a ridurlo

Trasferire questo percorso, rigidamente delineato, alla pratica può essere difficile, ci vengono incontro allora le ricerche effettuate negli

ultimi 50 anni:

Cox & Griffith definiscono i Rischi Psicosociali come quegli aspetti di progettazione/organizzazione/gestione del lavoro(ma anche quei contesti ambientali/sociali)

che potenzialmente possono causare danno.

I fattori Psicosociali possono causare danni sia direttamente (fisicamente) sia indirettamente (psicologicamente), si traducono spesso in condizioni di stress, burnout, mobbing.

Quindi emerge la necessità di verificare come e perchè pericolo-danno siano così in relazione.

La valutazione dello stress lavoro-correlato deve necessariamente avvalersi di psicologi del lavoro, affiancati da altri "tecnici" che garantiscano così una pluralità di contributi e una corretta visione d'insieme.

Rick & Briner confrontando pericoli e danni, distinguono tra 2 classi di pericoli:

- Tipo Fisico: hanno effetti negativi immediatamente osservabili
- Tipo Psicosociali: gli effetti possono rimanere latenti per lunghi periodi, e non sempre è possibile indicarne la valenza sugli individui

I rischi Psicosociali sono legati dal modo in cui le persone li percepiscono e non è sempre chiaro quali siano gli effetti, quelli fisici hanno una chiara connessione con infortuni/malattie diagnosticati tramite specifici sintomi.

Rischi Psicosociali si possono manifestare sotto forma di stati emotivi (depressione, ansia, irritabilità), affettivi (scarsa soddisfazione lavorativa, scarso impegno) o sintomi psicosomatici (emicranie, insonnia, dolori muscolo-scheletrici); è più difficile isolare (e identificare) una singola causa; ed è difficile stabilire se un certo tipo di danno sia più grave di un altro. Quindi risulterà laborioso associarci una probabilità di rischio.

Linee Guida del Comitato Tecnico, individuano altre differenze:

- Nel caso dello stress lavoro-correlato il pericolo potenziale esiste sempre (non è corretto definire a priori, luoghi più a rischio di altri); ne consegue una valutazione del rischio da effettuare in tutte le aziende.
- Essendo il fine la prevenzione, occorre addentrarsi e analizzare gli aspetti dell'organizzazione del lavoro che possono essere affrontati e migliorati (non limitarsi ad osservazioni oggettive o soggettive)
- La valutazione del rischio stress deve basarsi sulla partecipazione effettiva dei lavoratori

STRESS E LAVORO

3 diversi approcci:

- Ingegneristico, lo stress è stato di sollecitazione avversa e dannosa che deriva dall'ambiente (è la var. indipendente)
- Medico-Fisiologico, lo stress è la risposta dell'organismo ad un'ampia gamma di stimoli nocivi (è la var. dipendente scaturita in relazione all'ambiente minaccioso)
- Psicologico, stress definito in relazione dinamica tra persona e ambiente, studia i proc. emotivi/cognitivi di questa interazione

Anni '30--> primi studi sullo stress (Hans Seyle) un organismo stimolato da fattori esterni tende all'omeostasi (stabilità), la Sindrome Generale di Adattamento è una risposta automatica dell'organismo ad una sollecitazione, rispetto ad un liv. ottimale al quale corrisponde il miglior funzionamento.

Effetti negativi si verificano quando c'è una discrepanza tra STRESSORS (richieste dell'ambiente) e capacità dell'individuo di fronteggiarle.

Esiste l'EUSTRESS (livello di stimolazione ideale per il benessere), ma anche DISTRESS (livelli > o < di stimolazione, generano patologie).

Il significato che il soggetto attribuisce ad un evento, può limitare il danno; ma anche la capacità di instaurare COPING, ovvero insieme di strategie atte a proteggere l'individuo e a consentirne l'adattamento all'ambiente. Praticamente un sistema di pensieri/azioni messi in atto dall'individuo per fronteggiare/mediare il pericolo.

E' il rapporto persona-ambiente valutato come gravoso o sbilanciato rispetto alle proprie risorse a essere percepito come minaccioso.

NIOSH(National Institute for Occupational Safety and Health) ha definito lo stress da lavoro come insieme delle risposte psichiche/fisiche di allarme che occorrono quando le richieste da parte del lavoro non corrispondono alle capacità/risorse/necessità del lavoratore. Lo stress va considerato come una risposta dell'organismo a richieste dell'ambiente, se la risposta diventa troppo intensa/ripetuta/prolungata produce danni.

FONTI DI RISCHIO E MODELLI DI RICERCA A CONFRONTO

E' importante considerare sia le caratteristiche del lavoro che possono causare stress, sia le conseguenze sulla salute soggettiva e organizzativa.

Classificazione delle Fonti di Rischio (Hacker):

CONTESTO LAVORATIVO

Funzioni e cultura organizzativa

Ruolo organizzativo
Sviluppo di carriera

Autonomia decisionale e di controllo

Rapporti interpersonali sul lavoro

Interfaccia casa-lavoro

RISCHI

scarsa comunicazione, liv bassi di sostegno per problemi, scarso interesse allo sviluppo professionale, gestione del cambiamento, obiettivi poco chiari
ambiguità e conflitto di ruolo
insicurezza dell'impiego, promozioni insufficienti o no eque, incertezza nelle fasi di sviluppo
partecipazione ridotta al processo decisionale, mancanza di controllo sul lavoro
isolamento fisico o sociale, comportamenti antisociali o vessatori, conflitti interpersonali, rapporti limitati con colleghi e superiori
richieste contrastanti tra lavoro e famiglia, squilibrio tra lavoro e tempo libero, scarso sostegno da parte dei familiari

CONTENUTO DEL LAVORO

Ambiente e attrezzature di lavoro

Pianificazione dei compiti

Carico e ritmi di lavoro

Orario di lavoro

RISCHI

affidabilità, idoneità e disponibilità di attrezzature, ambienti poco salubri, sicurezza percepita
monotonia, cicli brevi, lavoro frammentato o inutile, sottoutilizzo delle capacità
carico eccessivo o ridotto, mancanza di controllo sul ritmo, pressione temporale lavoro a turni, scarsa flessibilità, ore di straordinario, orari imprevedibili o lunghi

Chiaramente una rappresentazione così schematizzata è riduttiva, in quanto non tiene conto di altri fattori, ad es inerenti al cambiamento delle condizioni di lavoro (precarietà dei contratti, l'aumento della vulnerabilità dei lavoratori in un contesto di globalizzazione, nuove forme contrattuali, sentimento d'insicurezza, l'invecchiamento, l'intensificazione del lavoro e della competitività ecc...)

Come si sviluppa la condizione di stress?

Secondo McGrath, insorge quando la richiesta è eccessiva rispetto alle capacità o alle risorse per fronteggiarla, e l'individuo percepisce come minacciosa tale discrepanza.

Cmq alla base di molti modelli c'è una valutazione che il sogg compie tra costi e benefici del proprio lavoro.

IL MODELLO DOMANDA-CONTROLLO

Karasek dimostra come l'interazione tra Domanda(intesa come carico e complessità del lavoro) e Controllo(inteso sia come capacità dell'individuo, sia come il potere decisionale) sia in grado di produrre/arginare lo stress.

FIGURA 1.1 PAG 12

Sono individuate,attraverso,questo modelli 4 possibili condizioni di lavoro:

- High Strain(HS) elevata domanda, bassa libertà decisionale. Crea nel lavoratore tensione psicologica, ch si può manifestare in ansia,depressione,esaurimento
- Active(A) alta domanda ed alto potere decisionale. Crea pieno coinvolgimento ed elevato grado di apprendimento, possibilità di esprimere le proprie capacità/attitudini ed elevata responsabilità
- Low Strain(LS) bassa domanda, elevata facoltà decisionale. Seppur costituendo un ottimale situazione lavorativa, non è sinonimo di buona efficienza organizzativa
- Passive(P) bassa domanda, basso potere decisionale. Non incentivato l'apprendimento,le capacità/risorse individuali, determina le lungo periodo insoddisfazione

Il modello è stato ampliato da Johnson e Hall, DOMANDA-CONTROLLO-SUPPORTO, dove quest'ultima è la variabile interveniente capace di mediare gli effetti delle richieste ambientali sul soggetto.

Tuttavia entrambi i modelli non permettono una facile determinazione del rischio.

PERSON-ENVIRONMENT FIT

Teoria che affronta l'adattamento su 2 fronti:

- il grado con cui atteggiamenti/capacità del soggetto soddisfano le richieste del lavoro
- la misura con cui l'ambiente di lavoro soddisfa le esigenze del lavoratore(consentendogli l'utilizzo delle capacità/conoscenze)

Se una delle due condizioni non c'è si crea stress. Vengono meno le regole implicite che determinano cosa deve dare e cosa deve aspettarsi ciascuna delle parti.

MODELLO EFFORT-REWARD IMBALANCE

Siegrist sviluppa questo modello basandosi sulla discrepanza tra impegno dimostrato sul lavoro e ricompense che si ottengono.

La mancanza di reciprocità in termini di sforzi spesi e ricompense ricevute, suscita emozioni negative ricorrenti e prolungate, quindi stress.

Viceversa mozioni positive evocate da adeguate ricompense promuovono il benessere.

3 tipi di ricompense:

- Monetarie
- Di Stima
- Opportunità di Carriera

In queste si include anche,implicitamente,la sicurezza di un lavoro.

Una condizione di squilibrio data da alto sforzo e bassa ricompensa può essere accettata per 3 ragioni:

- Ruolo scarsamente definito, oppure ci sono poche alternative(causa di scarse competenze,mancanza di mobilità,mercato del lavoro precario)
- Accettato per ragioni strategiche(aumentare le prospettive future grazie ad un sacrificio nel presente)
- Caratterizzata per coloro che hanno notevoli ambizioni lavorative, accompagnata da un elevato

bisogno di approvazione e stima che porta ad un impegno eccessivo(OVERCOMMITMENT)

MODELLO TRANSAZIONALE

Lo stress è una percezione che deriva dal confronto tra richieste fatte alla persona e sua capacità di farvi fronte.

La valutazione compiuta(APPRaisal) attribuisce significato all'evento e giudica la situazione come minacciosa o stimolante, elaborando le strategie per affrontarla.

Dunque in questo modello il confronto avviene tra Domanda Percepita e Capacità Percepita, l'andamento della prestazione è in relazione alle strategie di coping e alle caratteristiche individuali.

FIGURA 1.4 PAG 17

All'apice della curva si raggiunge una stabilità tra le due variabili(richieste e capacità corrispondono, c'è un pieno impiego delle risorse individuali).

MODELLO DI COOPER

Diversi fattori impattano sul soggetto a livello individuale/organizzativo

3 assunti alla base del modello:

- Le persone possono identificare in maniera significativa le fonti di stress, i fattori intervenienti e gli effetti
- E' possibile determinare ciò utilizzando informazioni soggettive e autoriferite
- L'informazione così raccolta può essere trasferita su un piano d'azione pratico, volto al cambiamento/miglioramento

Lo stress può condurre ad altri comportamenti nocivi per il benessere(modifiche comportamentali e dello stile di vita).

Elemento di rilievo è INTERFACCIA CASA-LAVORO: il passaggio dall'ambiente di lavoro a quello privato comporta spesso un trasferimento di residui ostili in contesti non adeguati.

Tra i sintomi di Stress abbiamo:

- Sintomi Individuali (aumento pressione,depressione, bere/fumare,irritabilità,insoddisfazione)-->possono portare a Malattie Somatiche (disturbi fisici e psichici)
- Sintomi Organizzativi (alto assenteismo,elevato turnover,scarsa qualità,frequenti conflitti)-->possono portare a Malattie Organizzative (scioperi prolungati,frequenti e gravi infortuni,performance scarsa)

Questi ultimi sono + rilevanti e possono passare inosservati(si recano al lavoro,svolgono le mansioni anche mentre stanno provando stress occupazionale).