



Camera di Commercio di Napoli

CONSORZIO PROMOS RICERCHE

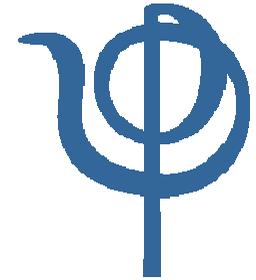
# **“LO STRESS LAVORO-CORRELATO” METODOLOGIE, INDICAZIONI E CRITERI PER UNA CORRETTA VALUTAZIONE**



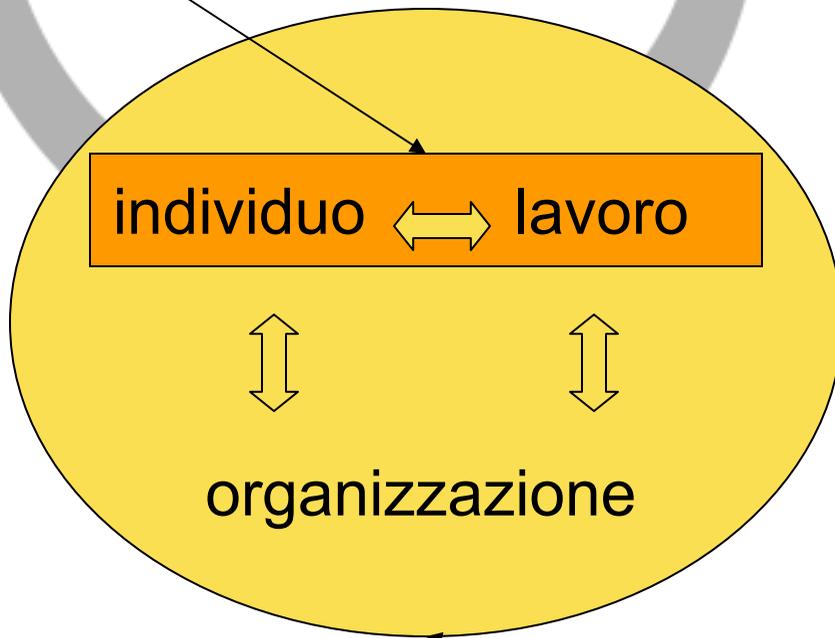
**L'APPROCCIO PSICOLOGICO  
ALLA VALUTAZIONE  
DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO**

*Daniela De Santis,  
Psicologa del Lavoro e delle Organizzazioni*

# LA PSICOLOGIA DEL LAVORO E DELLE ORGANIZZAZIONI



*soggettivo*



Si occupa dell'analisi psicologica delle interazioni tra individuo ed attività lavorativa e del comportamento di individui e gruppi in relazione al funzionamento delle organizzazioni.

*oggettivo*

## COSTI



Stress Lavoro Correlato

Nel 2002 il costo economico annuale dello stress legato all'attività lavorativa nell'UE è stato calcolato pari a 20 miliardi di euro.

*(OSHA, Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro)*

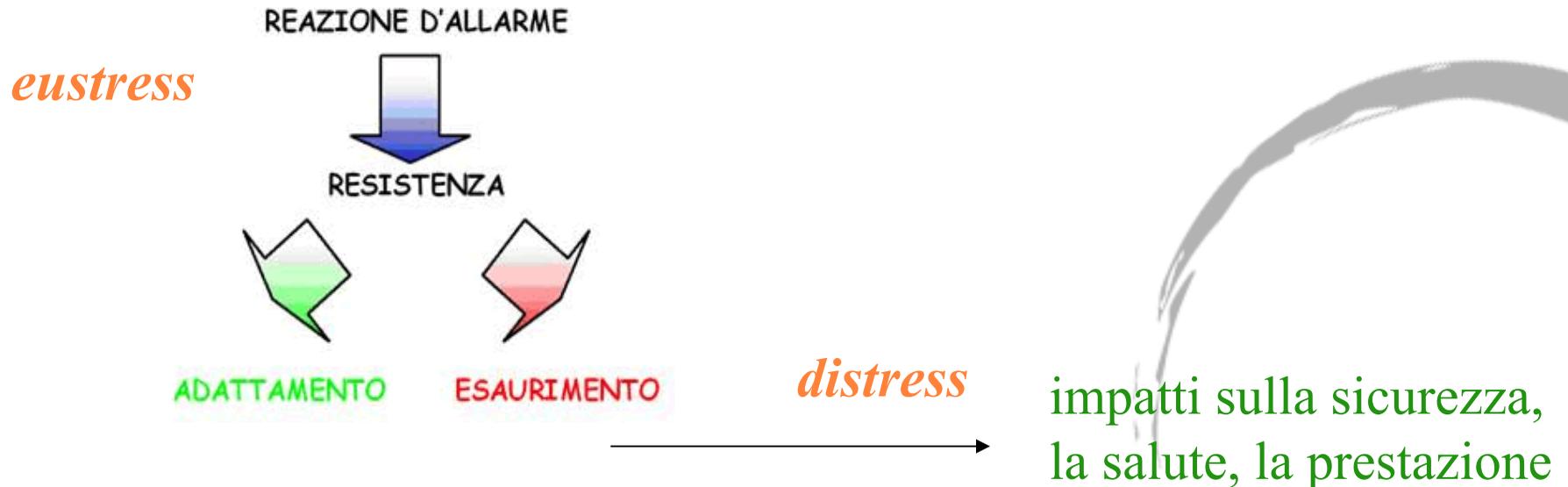
Solo il trattamento sanitario del disturbo depressivo collegato incide direttamente sull'economia europea per 44 miliardi di euro, con una perdita di produttività pari a 77 miliardi di euro.

*European Heart Journal, 2009*

# LO STRESS

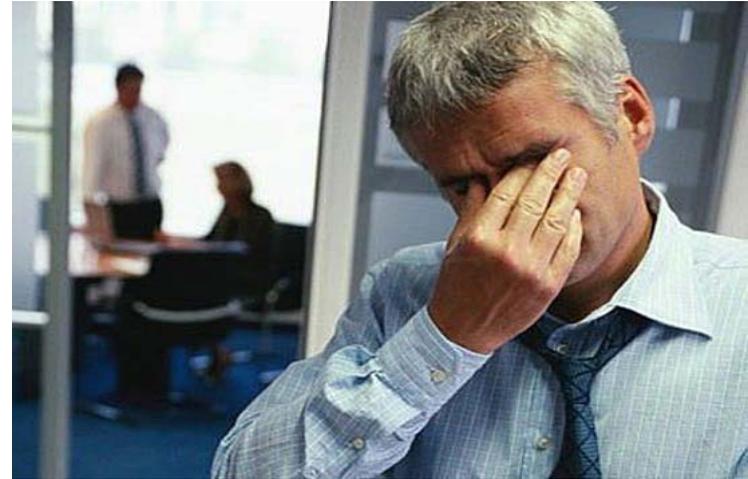


La risposta non specifica dell'organismo davanti a qualsiasi sollecitazione si presenti, innestando una normale reazione di adattamento che può arrivare ad essere patologica in situazioni estreme



## LO STRESS LAVORO CORRELATO

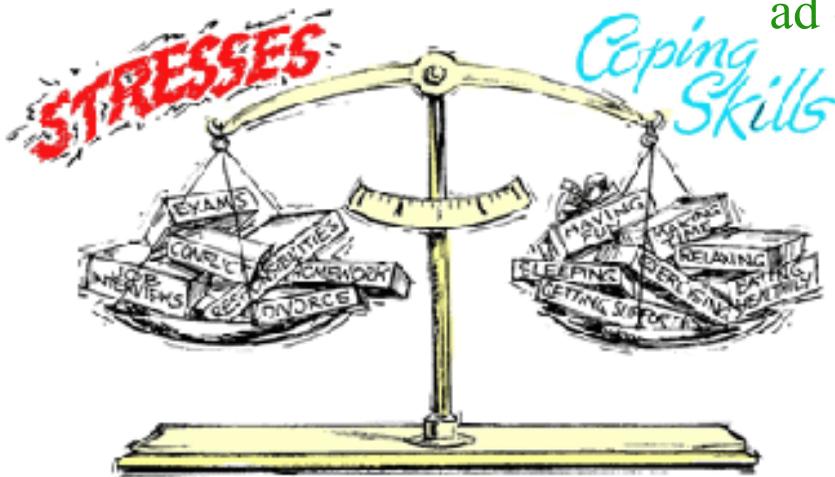
Condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica e sociale che si verifica quando i compiti di lavoro non sono corrispondenti alle capacità, risorse e bisogni del lavoratore



E' il risultato di un processo che coinvolge l'individuo durante la sua interazione con l'ambiente, valutando questi contatti e cercando strategie per far fronte ai problemi emersi

## LE STRATEGIE DI COPING

Modalità che definiscono il processo di adattamento ad una situazione stressante. Tuttavia esse non garantiscono il successo di tale adattamento. Infatti il Coping, se è funzionale alla situazione può mitigare e ridurre la portata stressogena dell'evento, ma, se è disfunzionale ad essa, può anche amplificarla.



# FATTORI DI RISCHIO STRESSOGENI

## Contesto lavorativo:

- **Cultura organizzativa**
- **Ruolo nell'organizzazione**
- **Autonomia decisionale/controllo**
- **Relazioni interpersonali sul lavoro**
- **Interfaccia famiglia/lavoro**

## Contenuti lavorativi:

- **Ambiente di lavoro e attrezzature**
- **Pianificazione dei compiti**
- **Carico / ritmi di lavoro**
- **Orario di lavoro**



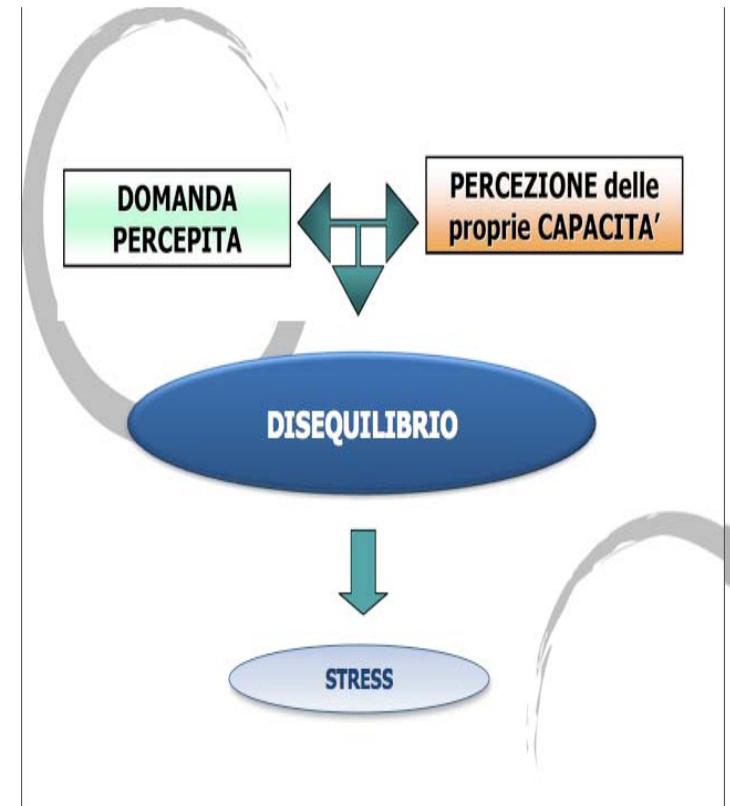
# INDICATORI OGGETTIVI DI RISCHIO

- indici infortunistici,
- assenze per malattia,
- ricambio del personale,
- procedimenti e sanzioni,
- segnalazioni del medico competente
- funzione e cultura organizzativa
- ruolo nell'ambito dell'organizzazione
- ruolo nell'ambito dell'organizzazione
- l'evoluzione e lo sviluppo di carriera,
- autonomia decisionale e controllo
- rapporti interpersonali al lavoro
- interfaccia casa-lavoro
- ambiente di lavoro ed attrezzature
- pianificazione dei compiti
- carichi, ritmi di lavoro
- orario di lavoro, turni



## PUNTI IN COMUNE DEI MODELLI TEORICI

- Rilevanza dimensione soggettiva (percezione);
- Essenzialità percezione sbilanciamento tra abilità soggettive e richieste ambientali;
- Importanza percezione soggettiva di esercitare qualche forma di controllo sulle azioni e sull'ambiente;
- Presenza supporto sociale significativo;
- Stessa sequenza base: stimolo dannoso, set di risposte, conseguenze.



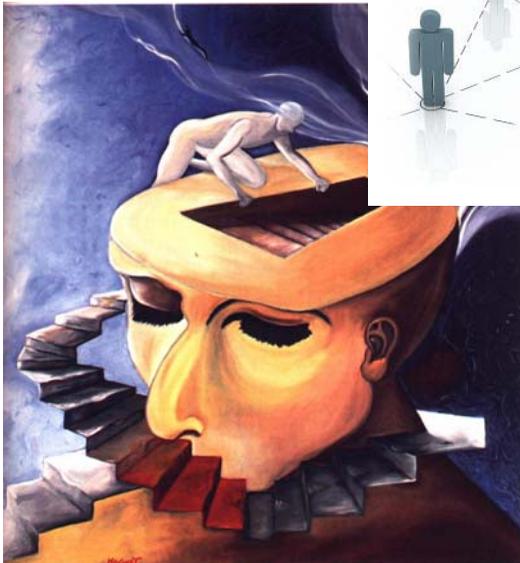
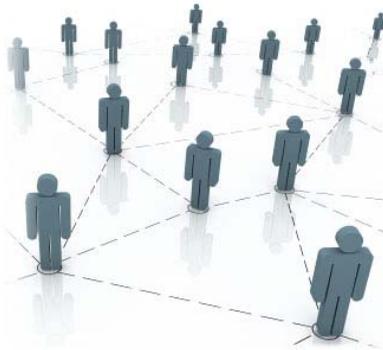
Cox & Griffiths , MC Grath, Siegrist, Lazarus & Folkman, Cooper, Karasek

# VALUTARE IL RISCHIO SLC NON E' VALUTARE LO STRESS SLC IL PERCORSO METODOLOGICO



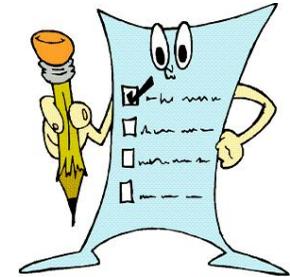
# RUOLO DELLO PSICOLOGO NELLA VALUTAZIONE DEL R. S. L. C.

- Facilitare/ottimizzare prima fase
- Supportare nella scelta del percorso metodologico e degli strumenti più idonei e più adeguati alle specifiche realtà lavorative
- Utilizzare strumenti specifici per l'acquisizione dati sulle percezioni soggettive



# GLI STRUMENTI PER LA RILEVAZIONE DEI DATI SULLE PERCEZIONI SOGGETTIVE

Questionari



Interviste semi-strutturate



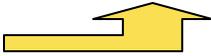
Focus group



## GLI AMBITI DI INTERVENTO

- **livello organizzativo:**  
sono rivolti all'individuazione dei fattori lavorativi che causano stress  
(Prevenzione primaria: limitare le cause del disagio)
- **livello di interfaccia individuo-organizzazione:**  
si propongono di migliorare l'adattamento persona/ambiente e le relazioni nel contesto lavorativo  
(Prevenzione secondaria: individuare precocemente i sintomi)
- **livello individuale:**  
mirano al potenziamento delle risorse individuali al fine di migliorare le strategie di fronteggiamento dello stress, attraverso attività di counseling, terapie cognitive, tecniche di rilassamento e di time management.  
(Prevenzione terziaria: limitare i danni e riabilitare)

# BENEFICI

- Conformità al dettato normativo Miglioramento 30% prestazioni individuali
  - Vantaggi a livello di produttività, sicurezza e qualità   
conseguenti alla messa in atto di azioni di miglioramento  
del benessere lavorativo  allineamento del personale al 100% degli obiettivi
  - Riduzione del turnover, assenteismo, conflittualità negativa e  
relativi costi la produttività cresce di oltre il 27 %
  - Miglioramento del clima e del senso di appartenenza 
  - Migliore immagine dell'azienda all'interno e all'esterno
  - Impatto su altri fenomeni (infortuni, non conformità, reclami)
-  l'indice di gradimento dei clienti sale di ben 47 punti percentuali

Indagine dell'International Personal Management, pubblicata dal Financial Times, 2002





Camera di Commercio di Napoli



CONSORZIO PROMOS RICERCHE

**“LO STRESS LAVORO-CORRELATO”  
METODOLOGIE, INDICAZIONI E CRITERI PER UNA  
CORRETTA VALUTAZIONE  
L’APPROCCIO PSICOLOGICO  
ALLA VALUTAZIONE  
DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO**

**GRAZIE PER L’ATTENZIONE**



*Daniela De Santis,  
daniela.de\_santis@alice.it*