

# **EFFETTI BIOLOGICI DELLO STRESS LAVORO CORRELATO E VALUTAZIONE DEL RISCHIO**

**PMP Stress Lavoro Correlato  
13 FEBBRAIO 2023  
WEBINAR ATS BRIANZA**

Francesco Genna  
Direttore SC PSAL



# COSA È LO STRESS?

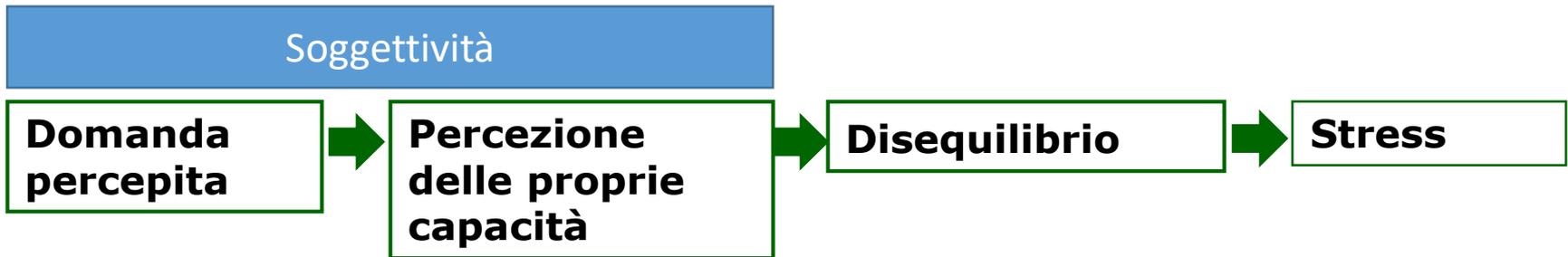
- Dall'inglese “pressione, tensione”

Dagli anni '30 il termine viene utilizzato per indicare **risposta fisiologica agli eventi esterni (stressors) che attiva i meccanismi di adattamento dell'individuo.**



# DA COSA DIPENDE LO STRESS?

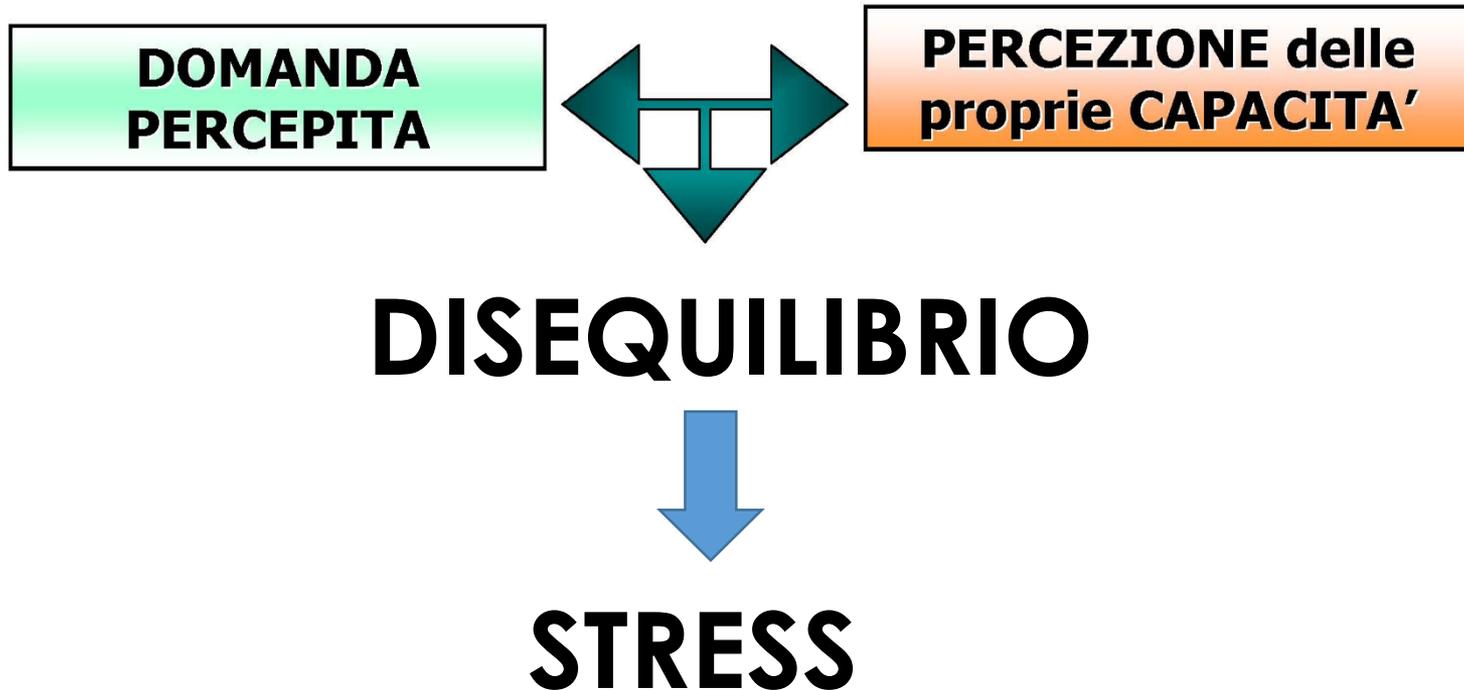
Deriva dal fatto che le persone non si sentono in grado di superare il gap rispetto alle attese o alle richieste nei loro confronti.



**Lo stress non è una malattia**, ma un'esposizione prolungata allo stress può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute.



# DEFINIZIONE DI STRESS LAVORO - CORRELATO





# STRESS

## WALTER CANNON (1935)



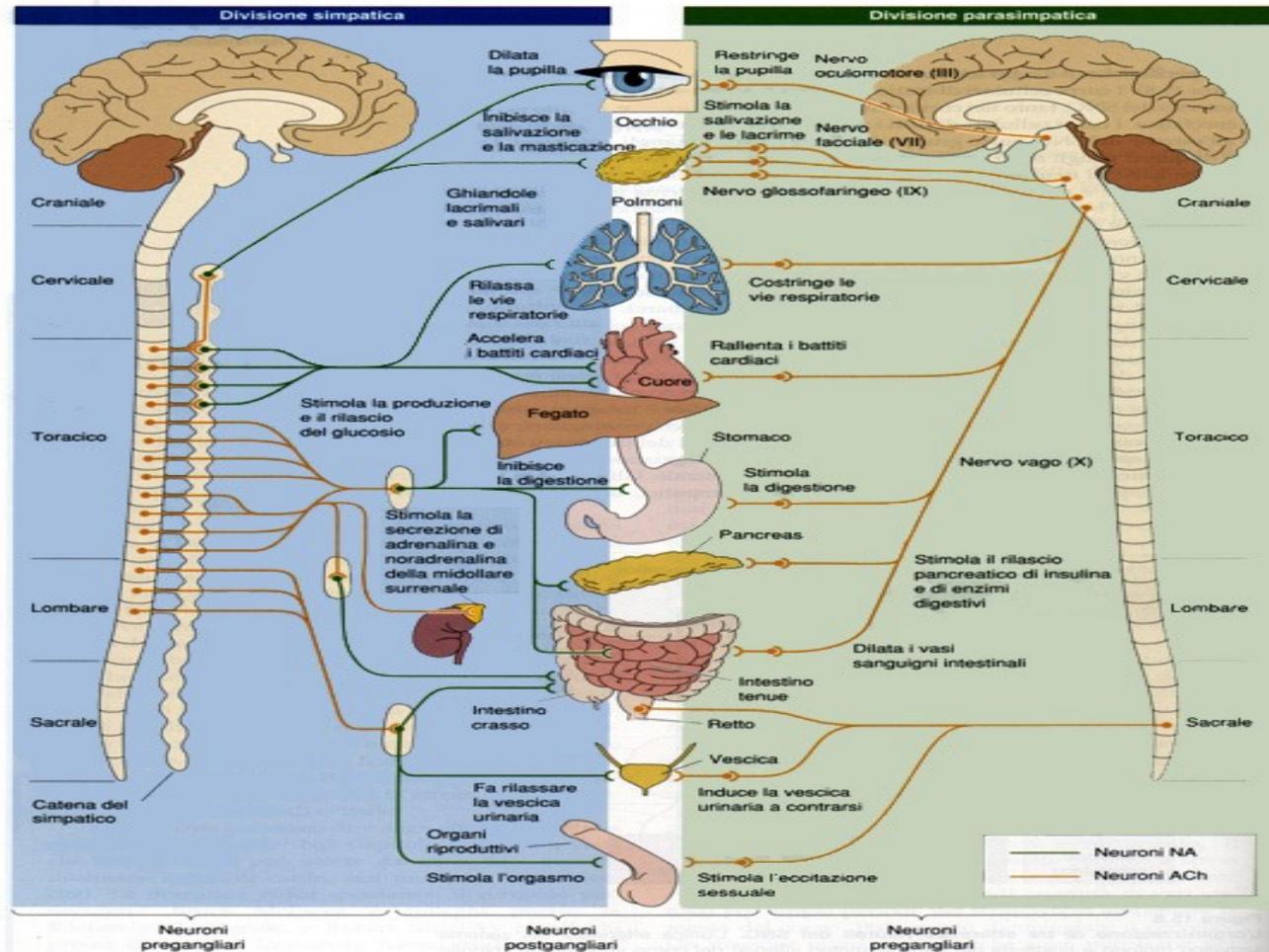
Sovraccarico imposto dall'ambiente esterno alla fisiologia, anche dagli stimoli emozionali.



# TEORIA CENTRALE DI CANNON

Uno stimolo emotigeno produce uno **stato di attivazione del sistema nervoso autonomo** che prepara l'organismo alla lotta o alla fuga.

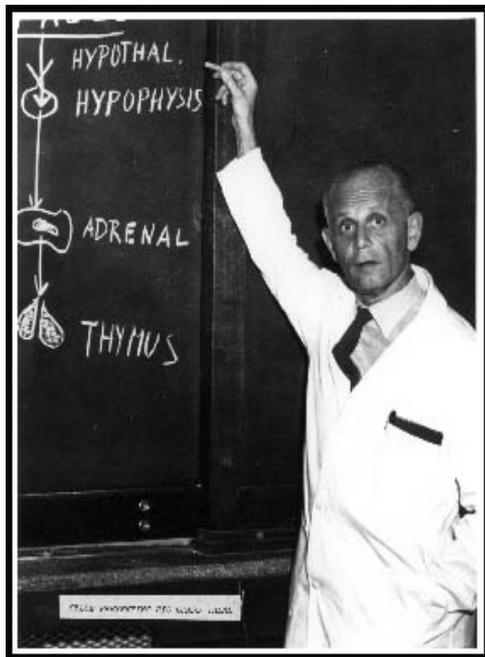






# STRESS

## HANS SEYLE (1936)



**RISPOSTA ASPECIFICA** dell'organismo ad ogni richiesta effettuata al fine di conseguire un adattamento.



# SINDROME GENERALE DI ADATTAMENTO (Le fasi di Seyle)

## REAZIONE DI ALLARME (Fase acuta)

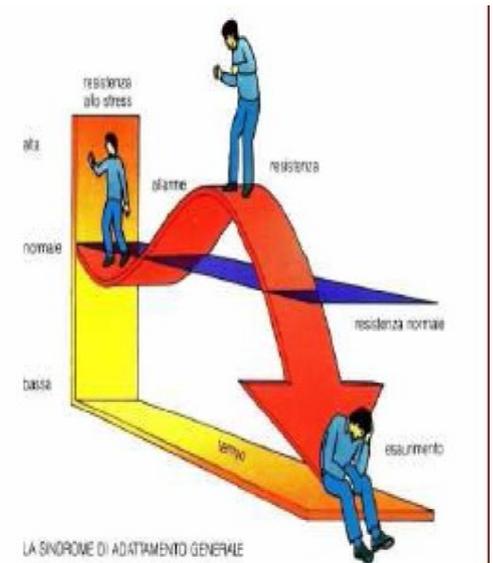
- Attivazione del sistema di vigilanza e di risposte autonome associate a tensione nervosa

## FASE DI RESISTENZA (Fase adattativa)

- Mobilizzazione delle risorse e delle strategie per far fronte alla situazione e ripristinare l'equilibrio omeostatico

## FASE DI ESAURIMENTO

- Declino delle capacità reattive con possibile sviluppo di stati morbosi dovuto al perdurare dello stress





# STRESS



## ACUTO

Risposta dell'organismo allo stressor  
nell'arco di 24 ore



## CRONICO

Risposta dell'organismo ad una situazione  
che coinvolge l'individuo per periodi  
protratti e con esposizione ripetuta

## STRESS ≠ ANSIA

**Stress:** prima reazione dell'organismo quando c'è un cambiamento nell'equilibrio tra individuo e ambiente.

**Ansia:** una delle possibili conseguenze dello stress. Stato d'animo complesso caratterizzato da senso di affanno e inquietudine, "paura senza cause apparenti".



“La completa libertà dallo stress è la morte. Contrariamente a quanto si pensa di solito, non dobbiamo e, in realtà, **non possiamo evitare lo stress**, ma possiamo incontrarlo in modo efficace e trarne vantaggio imparando di più sui suoi meccanismi, ed adattando la nostra filosofia dell’esistenza ad esso” (H. Selye, 1974).

Eustress

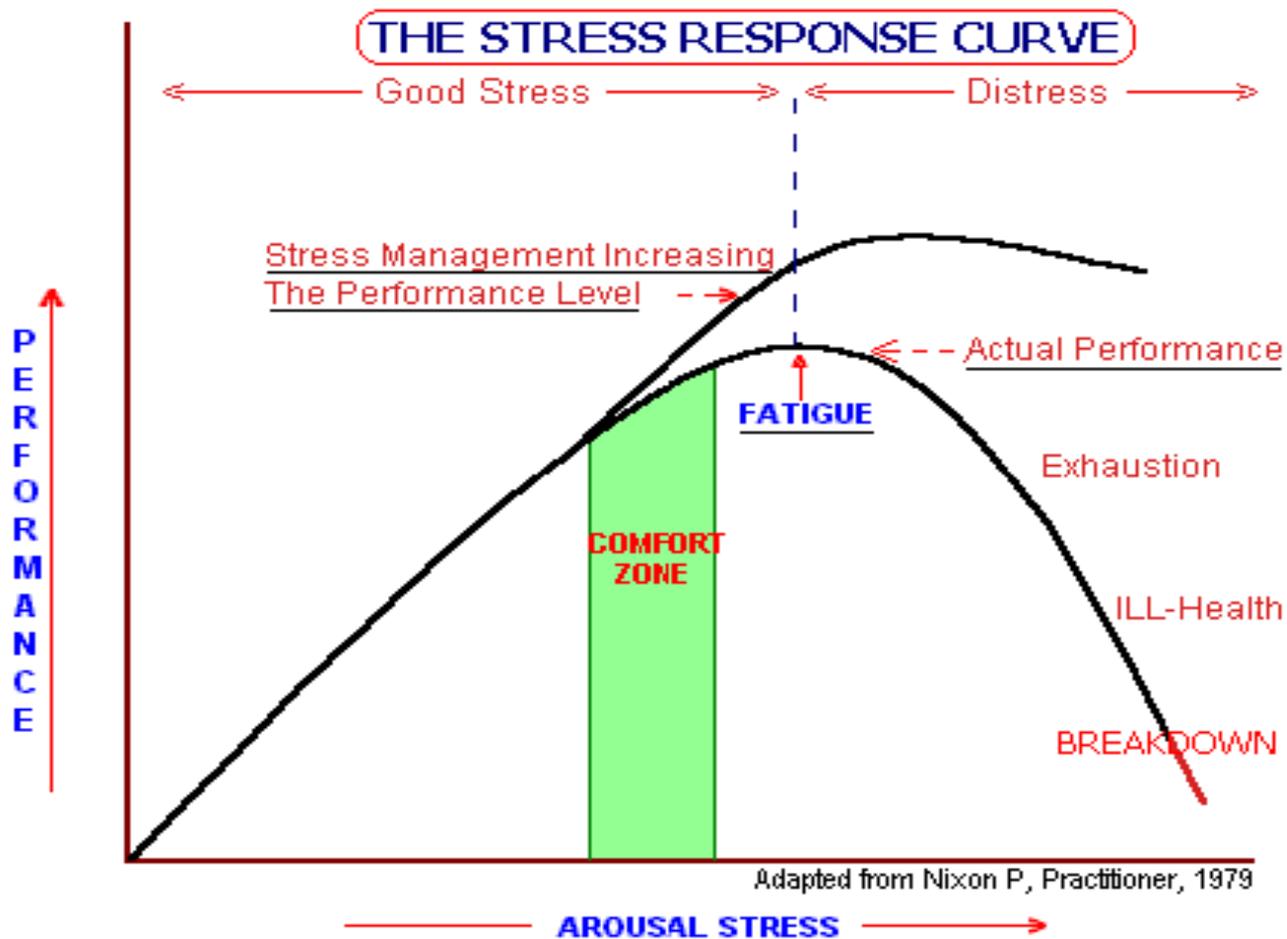


Stress benefico, costruttivo  
Ha effetti positivi sia sulle capacità cognitive che sullo stato di salute.

Distress

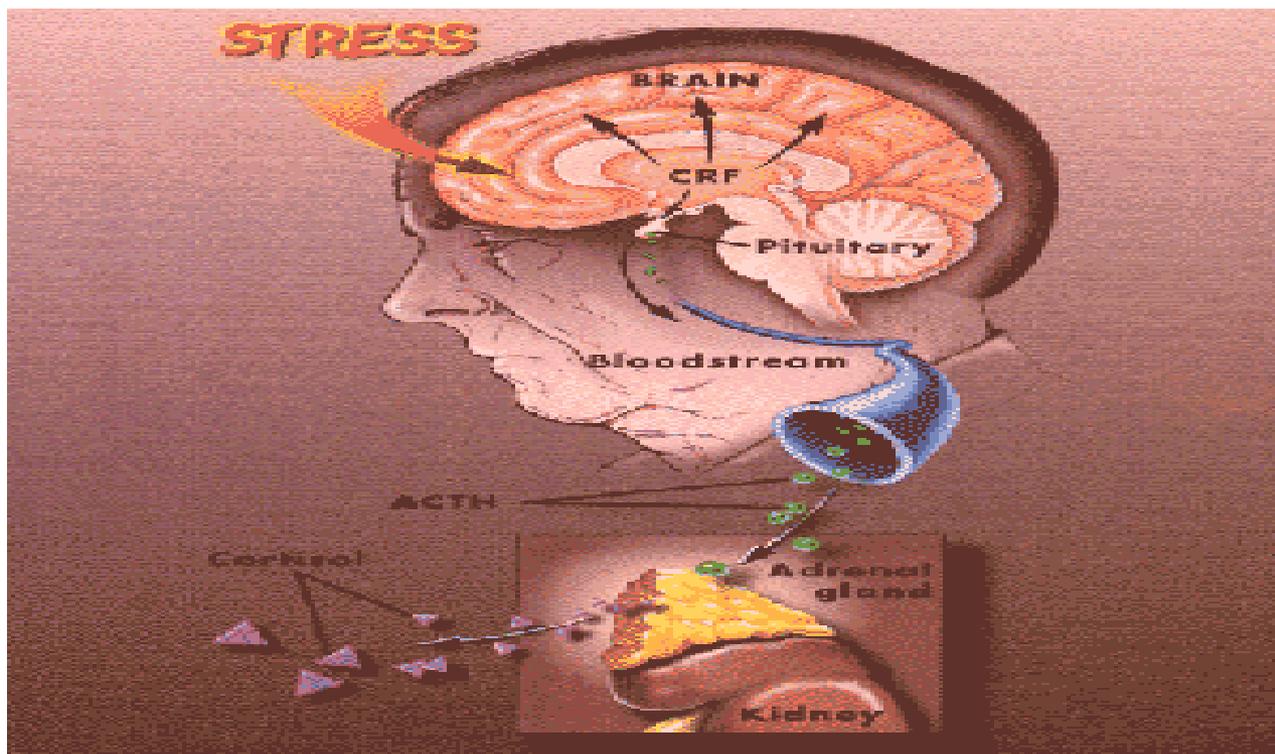


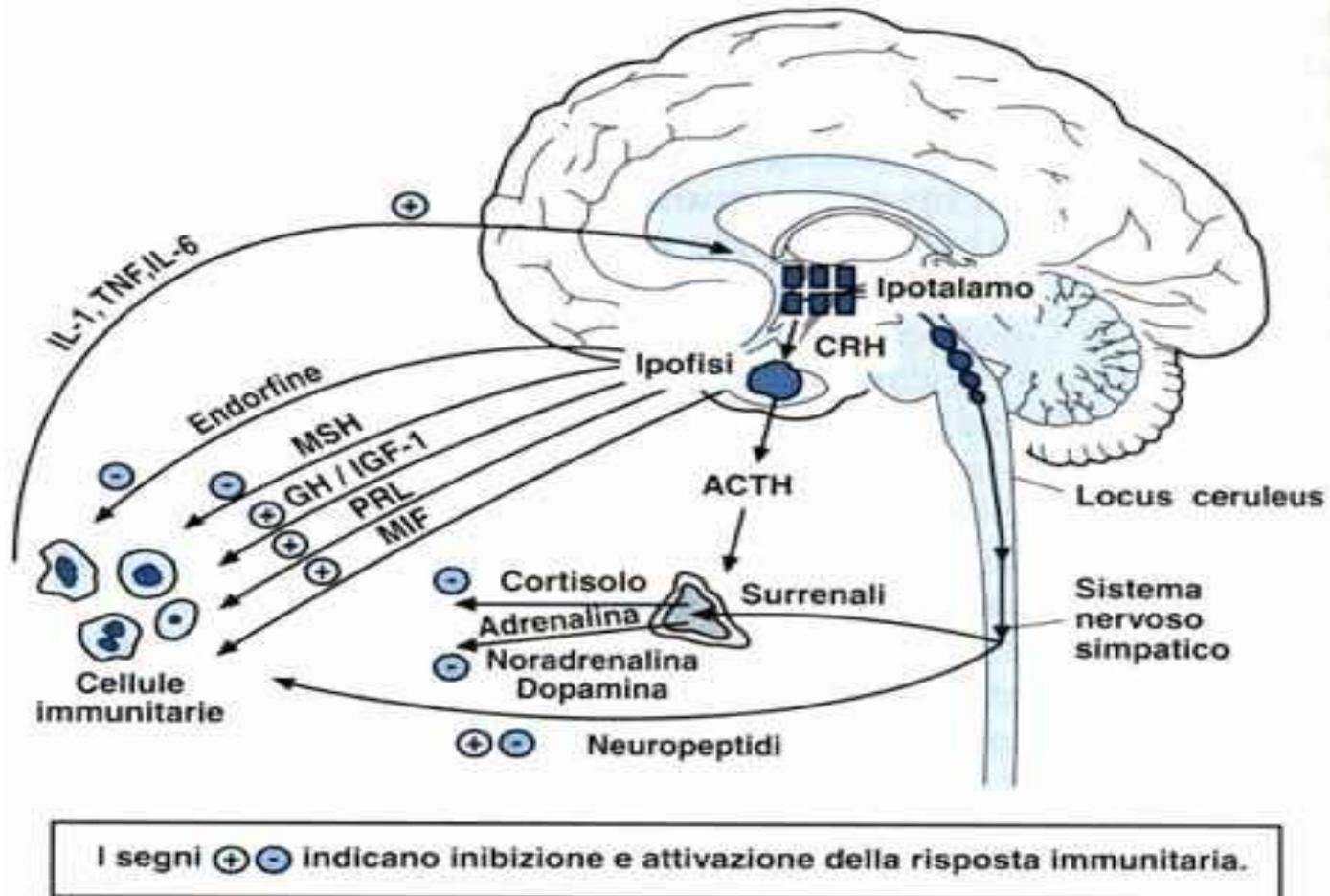
Stress negativo, distruttivo.  
In una situazione eccessiva di stress l’individuo può non riuscire a reagire efficientemente. Inizia ad instaurarsi un logorio progressivo.

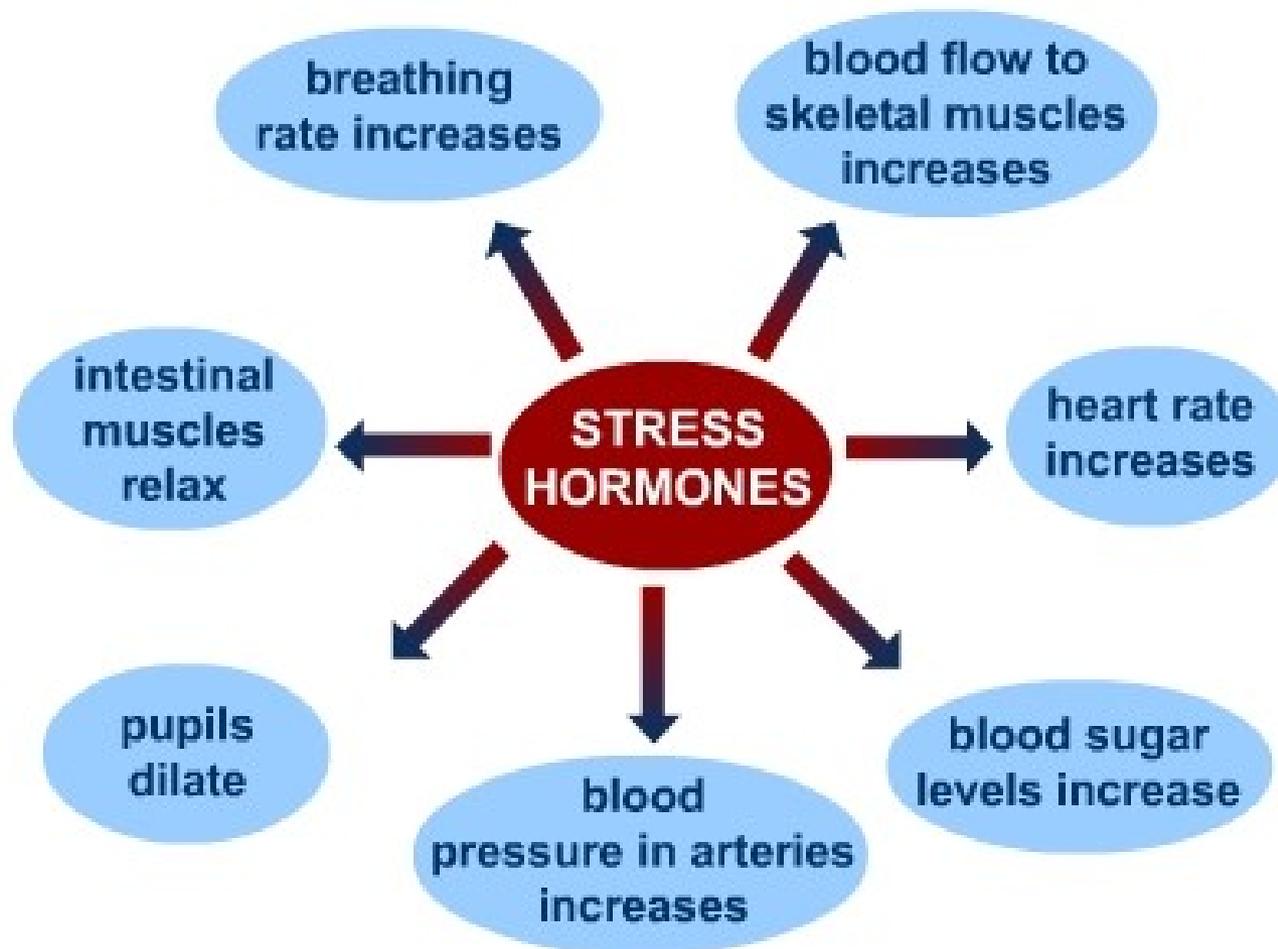




# L'ASSE IPOTALAMO-IPOFISI-SURRENE

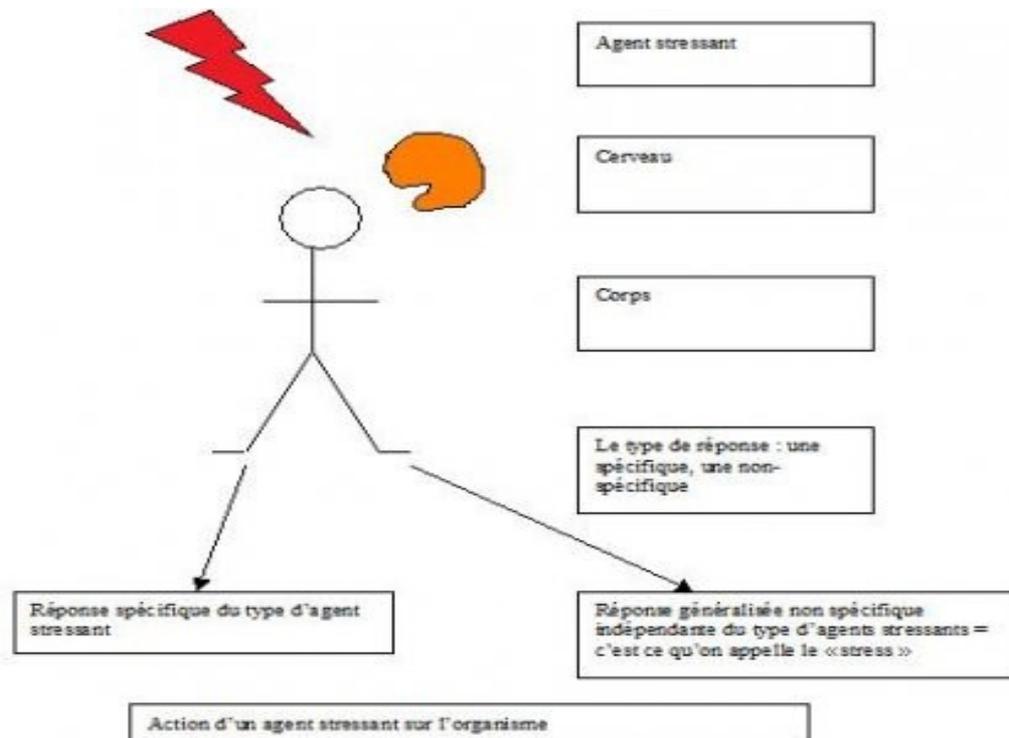


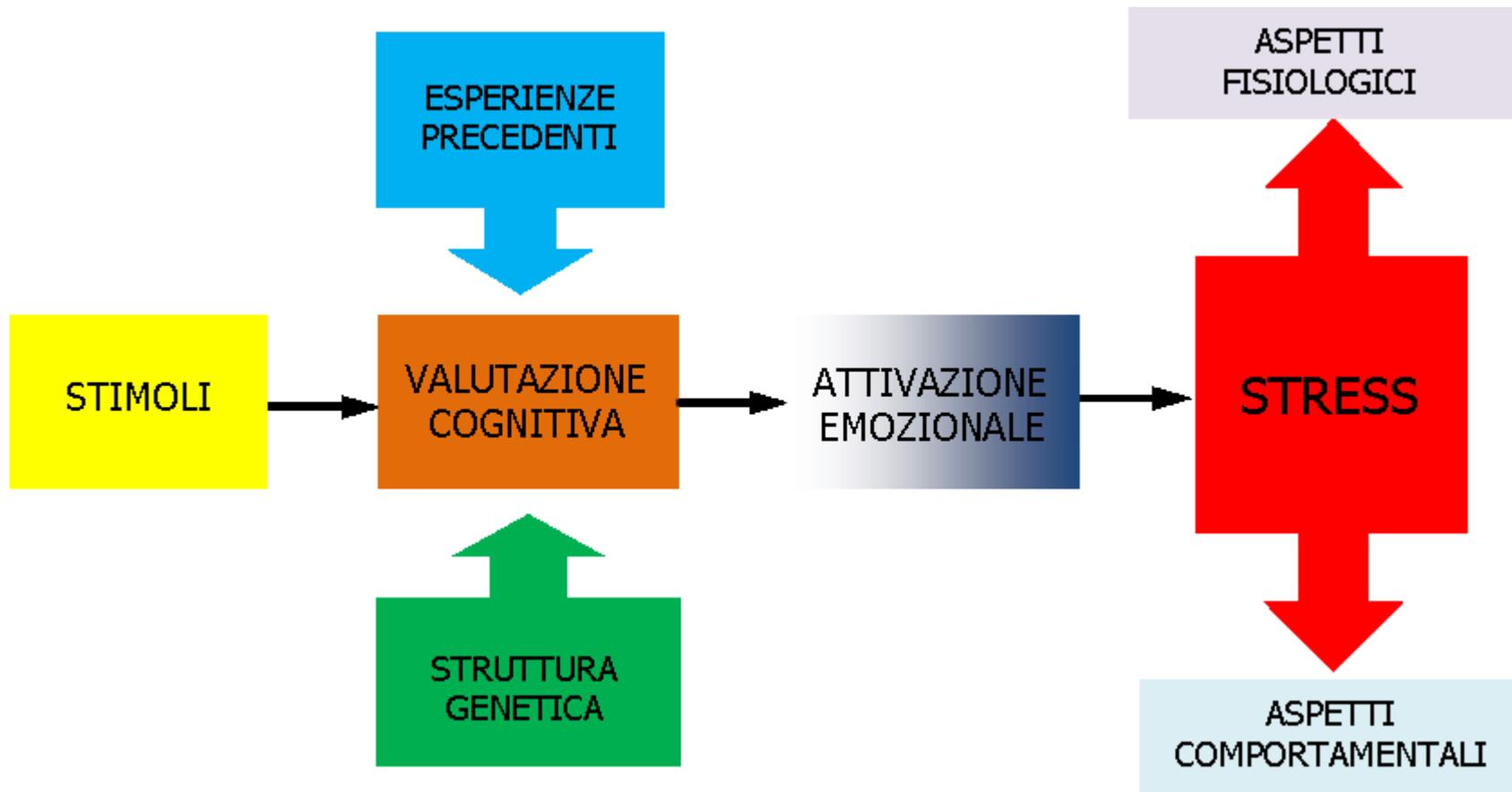






# AZIONE DI UN AGENTE STRESSANTE SULL'ORGANISMO







# LE STRATEGIE DI COPING

Strategie di fronteggiamento che il soggetto, come agente attivo, può mettere in atto a livello comportamentale, cognitivo e/o emotivo.

## PRODUTTIVO

per la risoluzione del problema, il controllo o la riduzione degli effetti negativi attraverso un nuovo adattamento.

**Ogni persona ha un proprio stile di coping:**

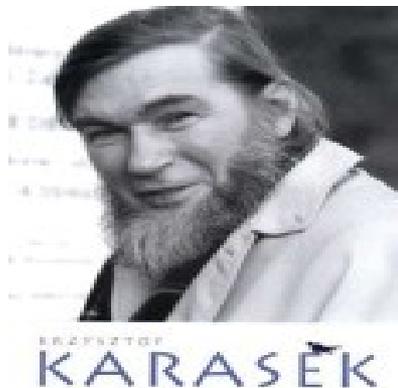
COGNITIVO

EMOTIVO

## NON PRODUTTIVO

atteggiamenti o comportamenti che ignorano la minaccia dell'evento stressante o che portano ad agire in modo inefficace.

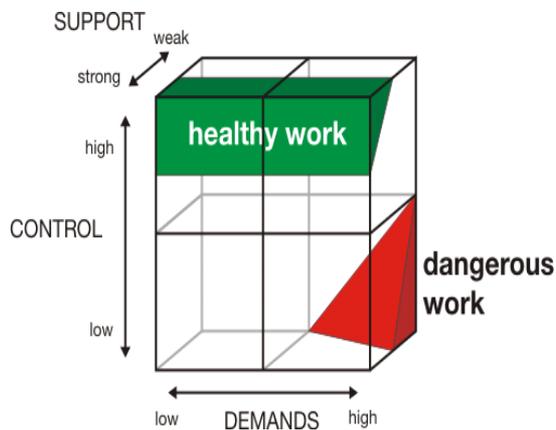
Ogni evento ha una potenzialità stressante, ma nessun evento può essere valutato come stressante senza la valutazione della persona (esperienze precedenti, struttura genetica, personalità, cultura, strategie di coping) (Lazarus, 1966) .



# STRESS

## Teoria di Karasek (1979)

- Lo stress deriva da una elevata disparità tra la domanda e le capacità di controllo del soggetto.
- Il lavoratore non riesce a modulare la risposta alle richieste, organizzando il proprio tempo, prendendo nuove decisioni e acquisendo nuove abilità.





## TEORIA DI KARASEK DOMANDA /CONTROLLO





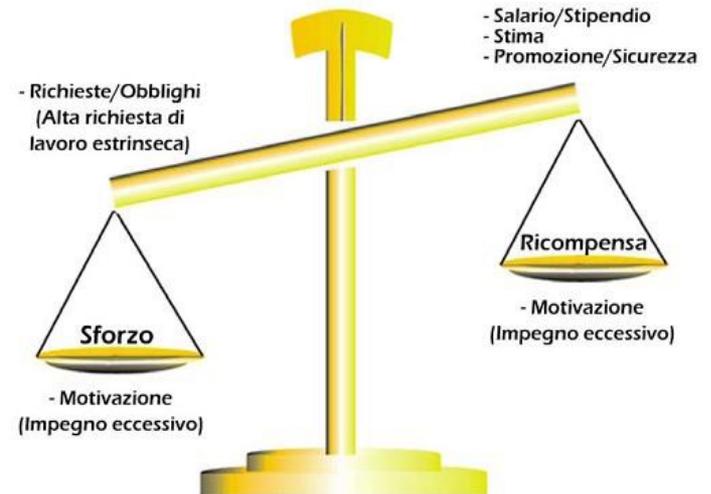
# STRESS

## Teoria di Siegriest (1978)



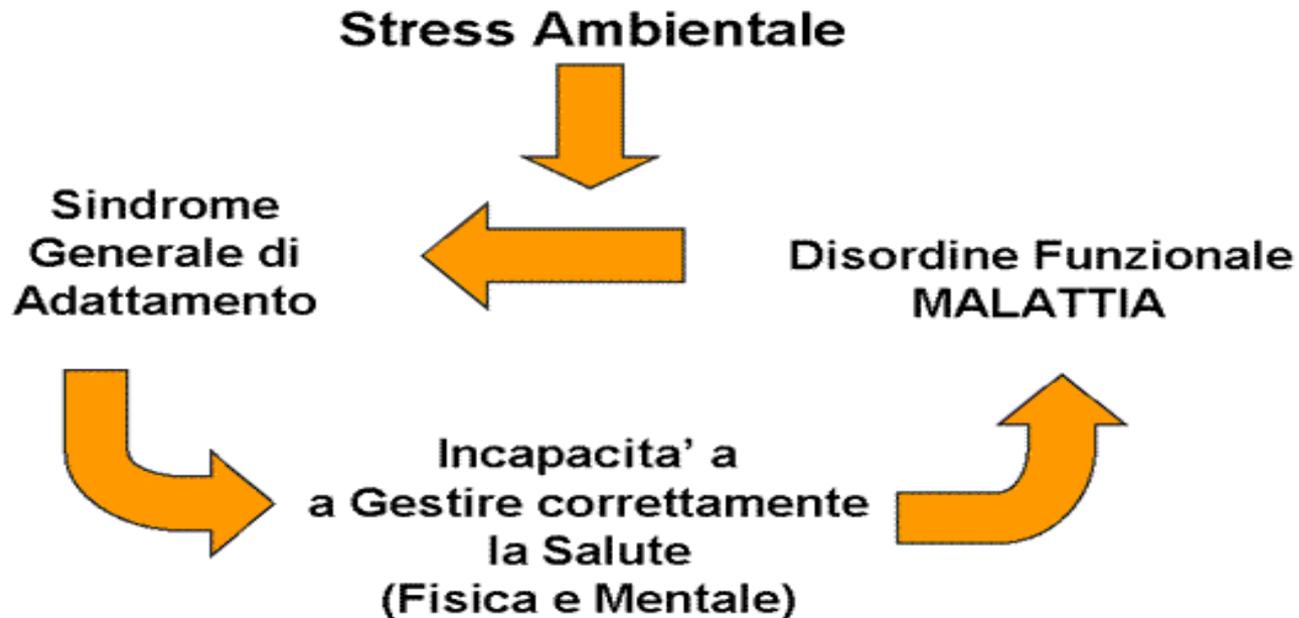
- Lo stress deriva da un conflitto tra alte richieste lavorative e bassa ricompensa.
- Il lavoratore non riceve adeguatamente sia in termini economici che di stima, riconoscenza o di sicurezza lavorativa.

### Squilibrio Forza - Ricompensa





# EVOLUZIONE DELLA SINDROME GENERALE DI ADATTAMENTO





# EFFETTI NEGATIVI DELLO STRESS

- **Fisici:** emicranie, tensioni muscolari, problemi digestivi, alterazioni dell'appetito o respiratorie.
- **Emotivi:** cattivo umore, irritabilità, depressione, perdita di fiducia in se stessi e di autostima, motivazione, senso di vuoto, alienazione.
- **Comportamentali:** aumento consumo di alcool e fumo, tendenza all'isolamento, incapacità a stare fermi, difficoltà a rilassarsi, disturbi del sonno.
- **Cognitivi:** mancanza di concentrazione, distrazioni, vuoti di memoria, reazioni esagerate, indecisione, decisioni sbagliate, continui pensieri negativi su se stessi e sulla propria situazione.





# DISTURBI CLINICI - WHO 2003

## PSICOPATOLOGICI

Ansia  
Apatia  
Areattività  
Dist. concentrazione  
Umore depresso  
Paura  
Insicurezza  
Insonnia  
Pensieri intrusivi  
Irritabilità  
Mancanza iniziativa  
Melanconia  
Sbalzi di umore  
Incubi ricorrenti

## PSICOSOMATICI

Ipertensione art.  
Attacchi di asma  
Palpitazioni cardiache  
Attacchi coronarici  
Dermatiti  
Caduta dei capelli  
Cefalea  
Dolori osteoarticolari  
Perdite di equilibrio  
Emicrania  
Gastralgie  
Ulcera gastrica  
Tachicardia

## COMPORAMENTALI

Reazioni auto/etero  
aggressive  
Disordini alimentari  
Aumento alcool e  
sostanze di abuso  
Aumento fumo  
Disfunzioni sessuali  
Isolamento sociale



# IL LAVORO

(dal latino labor fatica, sforzo)

- come elemento di costruzione dell'identità personale e sociale della persona.





# CONSEGUENZE LAVORATIVE DELLO STRESS

## L'operatore stressato:

- rende di meno
- può commettere errori
- è più esposto ad infortuni
- è più conflittuale
- teme l'innovazione
- entra nell'area di rischio psicosomatico

## L'organizzazione stressata:

- riduzione produttività e qualità
- conflittualità in azienda
- diminuzione del senso di appartenenza
- mancato rispetto delle regole o irrigidimento per il loro rispetto
- elevato assenteismo, turn over
- insoddisfazione, ricerca continua di capri espiatori
- aumento incidenti ed infortuni



# COSA MISURARE?

1. Le cause di stress
2. Gli effetti:
  - Indicatori oggettivi
  - Indicatori soggettivi



# CAUSE DI STRESS

## I FATTORI CENTRATI SULLA PERSONA

- **RUOLO:** ambiguità di ruolo (informazioni poco chiare sul ruolo del lavoratore all'interno dell'organizzazione), conflitti di ruolo (set di aspettative legate al proprio ruolo in conflitto tra loro), problemi legati alla responsabilità/autonomia;
- **RELAZIONI CON GLI ALTRI:** relazioni interpersonali negative con colleghi/ superiori/ utenti, assenza di supporto sociale;
- **CARRIERA:** insicurezza lavorativa, fusioni ed acquisizioni, tagli al personale, avanzamenti di carriera, immobilità occupazionale, crisi economiche.





# CAUSE DI STRESS

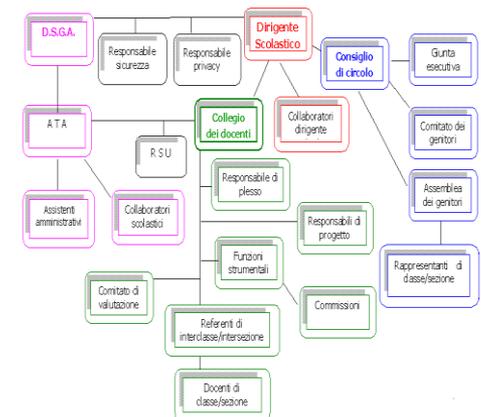
## I FATTORI CENTRATI SULL'AMBIENTE

### Caratteristiche intrinseche del lavoro:

- rumore, vibrazioni e temperatura,
- orari di lavoro, turnistica, nuove tecnologie,
- esposizione a rischi e pericoli.

### Condizioni e caratteristiche dell'organizzazione:

- organico, posizione all'interno
- dell'organizzazione, trasferimenti obbligatori.



# CAUSE DI STRESS

## Fattori individuali

- Cultura, esperienza
- Flessibilità mentale
- Stabilità emotiva
- Tipo A, B, C
- Problemi affettivi, familiari, finanziari

## Tipologie comportamentali

- Tipo A - Competitività, ambizione, ricerca di responsabilità, ostilità
- Tipo B - Attitudine a rilassarsi e a cogliere il lato buono delle cose
- Tipo C - Rassegnazione, tratto depressivo, repressione delle emozioni (Friedman e Rosenman, 1959)



# MISURA DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

## MISURE OGGETTIVE DI SITUAZIONE

- 1) OSSERVAZIONE DIRETTA,
- 2) USO DI CHECK LIST STANDARDIZZATE: ricerca di eventi critici, ASSENZE, CONFLITTI, TURN OVER



INDIVIDUAZIONE DI AREE CHIAVE  
(potenziali fattori di rischio)



# METODI VALUTATIVI OGGETTIVI

Sono da raccogliere, quantificare ed interpretare gli aspetti lavorativi potenziali fonti di stress per i lavoratori.

## **ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

- Turni, ritmi, ripetitività, lavoro in isolamento, lavoro in gruppo, responsabilità, formazione/informazione sul lavoro da eseguire, feedback di rendimento, gerarchia, partecipazione decisionale, supporto aziendale...

## **RISCHI TRADIZIONALI**

- Chimici, fisici, posturali, infortunistici, di aggressione...

## **SEGNALATORI**

- Ore perse per malattia e infortuni, licenziamenti...

# MISURA DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

## MISURE PSICOLOGICHE SOGGETTIVE

- **QUESTIONARI GENERALI DI TIPO DESCRITTIVO** (su condizioni di salute, sonno, abitudini e stile di vita, ambiente di lavoro).
- **SCALE DI VALUTAZIONE** (quantificazioni dei singoli aspetti della soggettività indagata dai questionari).
- **TEST PSICOMETRICI**: finalizzati a misurare i vari aspetti della personalità posti poi in relazione con la percezione soggettiva dello stress e con i disordini biologici.



# METODI VALUTATIVI SOGGETTIVI

- Culture Inventory (Chatman)
- Effort-Reward Imbalance (Siegrist)
- Frese
- Hassles and Uplifts Scale
- Measures of Role Stressors (House)
- Jackson's Measures of Demand and Control
- Job Content Questionnaire
- Job Stress Survey
- Karasek's Measures of Demand and Control
- Life Events Scale
- Michigan Stress Assessment
- NIOSH Generic Job Stress
- Questionnaire
- Occupational Pressure Inventory
- Occupational Stress Index
- Occupational Stress Indicator
- Occupational Stress Inventory
- Organisational Stress Health
- Audit (OSHA)
- Pressure Management Indicator
- Quality of Employment Survey
- Role Experiences Questionnaire
- Stress Audits
- Stress Diagnostic Survey
- Stressors Checklist
- The Job Diagnostic Survey
- The Stress Profile
- Work Environment Scale
- Work Related Strain Inventory
- Work Stress Risk Questionnaire



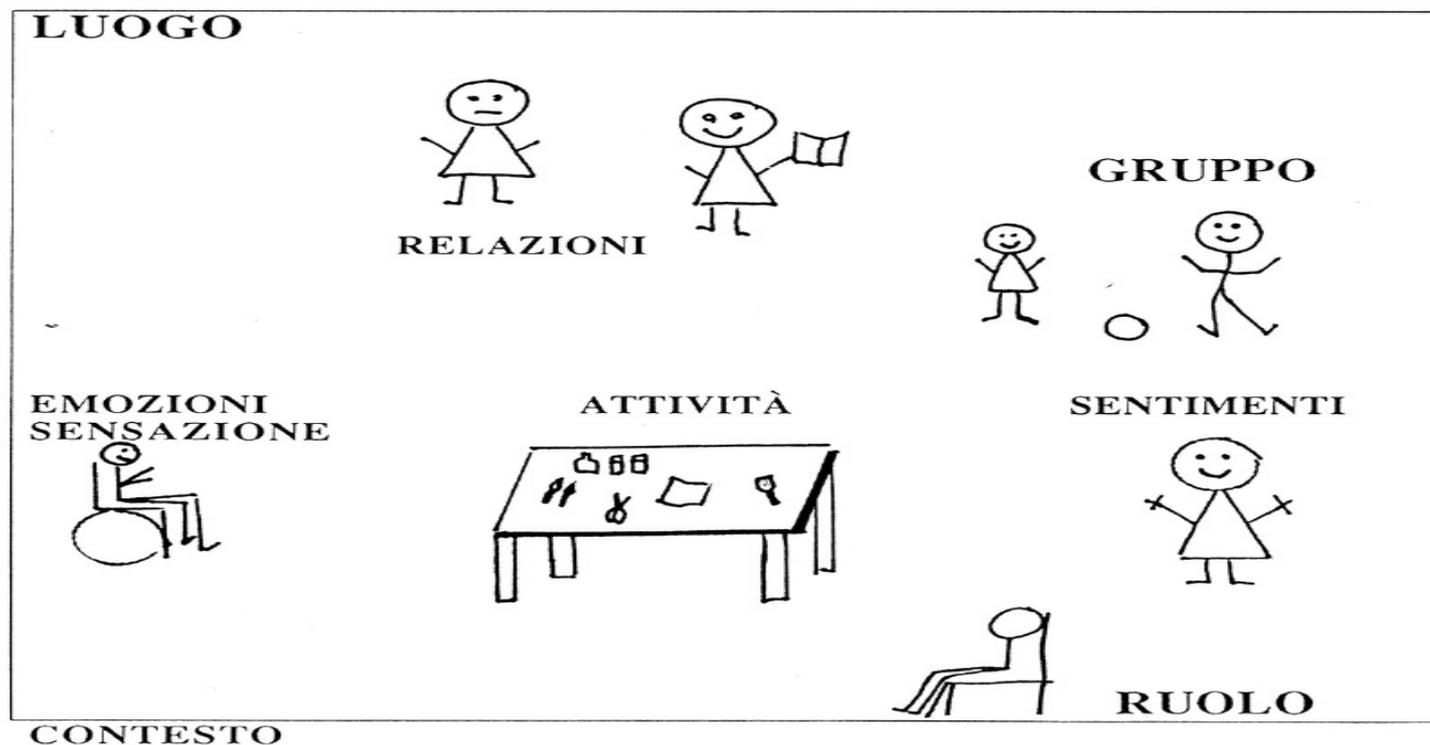
# METODI VALUTATIVI SEMI - OGGETTIVI

## Proposta ISPESL 2010

- Proposta di un metodo semplice, di facile applicazione che permette confronti tra realtà simili nello spazio (due sedi che effettuano la stessa attività in province diverse) o nel tempo (la stessa realtà valutata in due epoche diverse) prima e dopo una campagna di interventi.



# CONTENUTO E CONTESTO





Tab. 1 Fattori di rischio stressogeni

CONTESTO LAVORATIVO	
CULTURA ORGANIZZATIVA	Scarsa comunicazione, bassi livelli di sostegno per la risoluzione di problemi e lo sviluppo personale, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi
RUOLO NELL' ORGANIZZAZIONE	Ambiguità e conflitto di ruolo, responsabilità di altre persone
SVILUPPO DI CARRIERA	Incertezza / blocco della carriera insufficienza / eccesso di promozioni, bassa retribuzione, insicurezza dell'impiego, scarso valore sociale attribuito al lavoro
AUTONOMIA DECISIONALE/CONTROLLO	Partecipazione ridotta al processo decisionale, carenza di controllo sul lavoro (il controllo, specie nella forma di partecipazione, rappresenta anche una questione organizzativa e contestuale di più ampio respiro)
RELAZIONI INTERPERSONALI SUL LAVORO	Isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitto interpersonale, mancanza di supporto sociale
INTERFACCIA FAMIGLIA/LAVORO	Richieste contrastanti tra casa e lavoro, scarso appoggio in ambito domestico, problemi di doppia carriera

Dr. G. Chiappino

74

**Tab. 1 Fattori di rischio stressogeni**

CONTENUTO DEL LAVORO	
AMBIENTE DI LAVORO E ATTREZZATURE	Condizioni fisiche di lavoro, problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture ed attrezzature di lavoro
PIANIFICAZIONE DEI COMPITI	Monotonia, cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato o inutile, sottoutilizzazione, incertezza elevata
CARICO/RITMI DI LAVORO	Sovraccarico o sottocarico di lavoro, mancanza di controllo sul ritmo, alti livelli di pressione temporale
ORARIO DI LAVORO	Lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili, eccessivamente lunghi o che alterano i ritmi sociali.

Dr.G.Chiappino

75

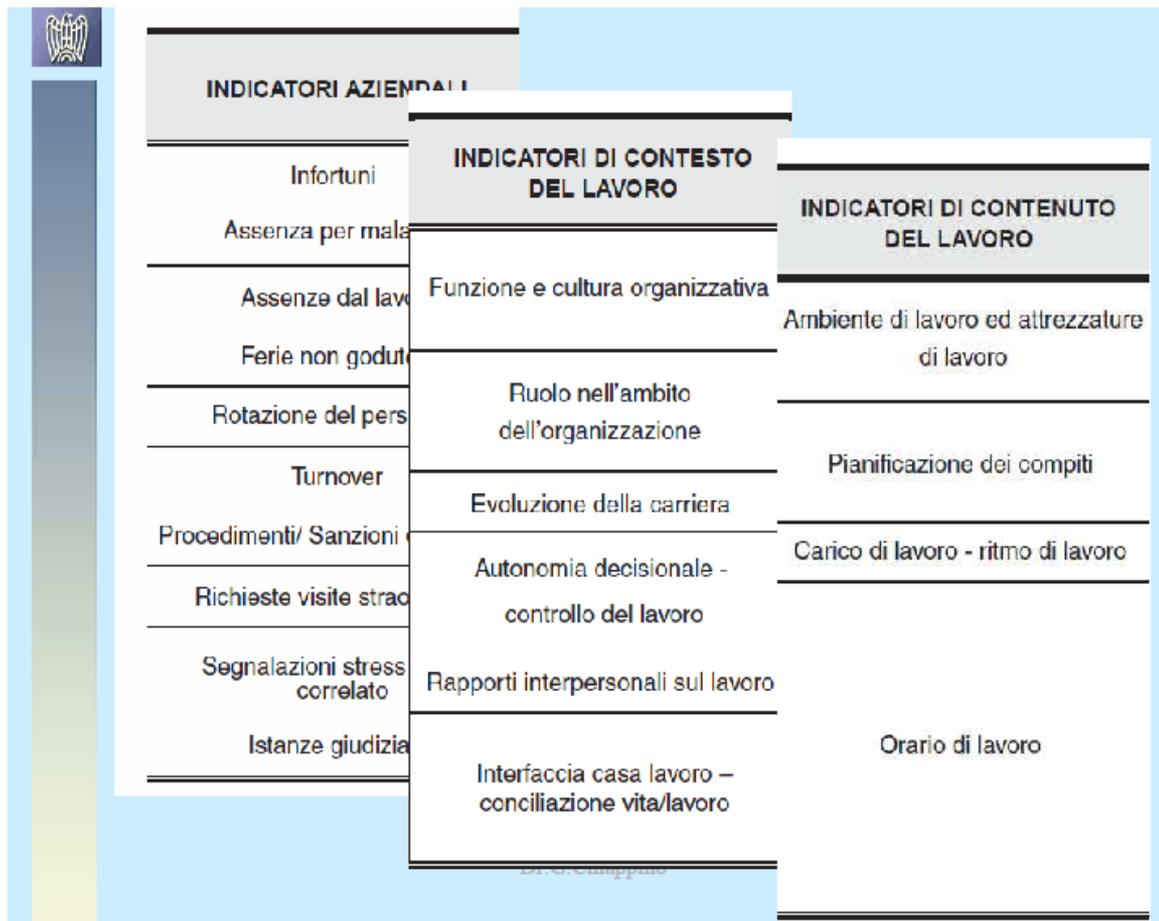
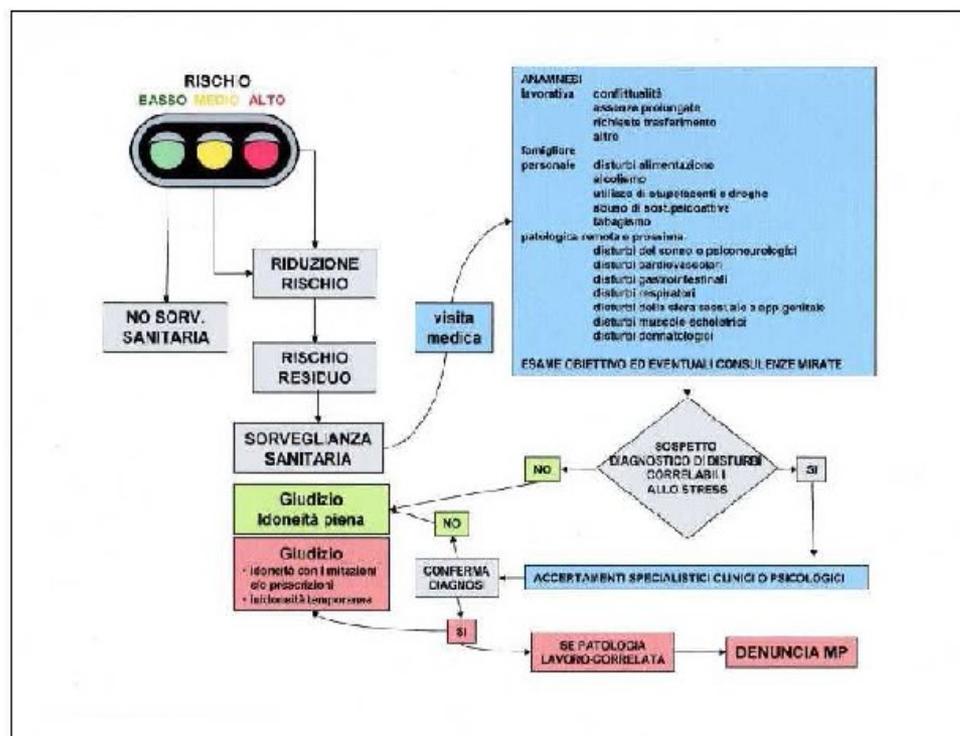




Fig. 2  
Modello operativo per la gestione del rischio stress lavoro-correlato



Fig. 4  
Diagramma di flusso della sorveglianza sanitaria





# COMMISSIONE CONSULTIVA 17 NOVEMBRE 2010



## Valutazione dell'efficacia degli interventi correttivi

