

## **STRESS-Lavoro Correlato**

**Gabriella Liberati SPP CNR - 22 Settembre 2009-**

### **Definizione**

Dall' Accordo interconfederale art. 3.

"Lo stress è una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisico,psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro".

L'individuo è assolutamente in grado di sostenere una esposizione di breve durata alla tensione,che può essere considerata positiva,ma ha maggiori difficoltà a sostenere una esposizione prolungata ad una pressione intensa. Inoltre individui diversi possono reagire diversamente d fronte a situazioni simili in momenti diversi della propria vita.

Lo stress non è una malattia ma una situazione di prolungata tensione che può ridurre l'efficienza sul lavoro e può determinare un cattivo stato di salute.

Non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato.

Lo stress lavoro- correlato può essere causato da fattori diversi come il contenuto del lavoro,l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'ODL e dell'ambiente di lavoro,carenza di comunicazione, scarsa informazione e trasparenza.

**Possibili Indicatori di stress=** alto tasso di assenteismo,elevata rotazione del personale,mobilità non contrattata,frequenti conflitti interpersonali o lamentele da parte di lavoratori possono costituire la spia della presenza e nel migliore dei casi dell'insorgenza di disturbi da stress.

**Analisi multifattoriale=** l'individuazione di un eventuale problematica di stress-lavoro correlato può implicare una analisi su fattori di rischio quali:

- l'eventuale inadeguatezza dell'Organizzazione dei processi di lavoro (disciplina dell'orario di lavoro)
- grado di autonomia,corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e requisiti professionali richiesti
- carichi e ritmi di lavoro,pause,straordinari
- condizioni di lavoro e ambientali(esposizione a rumore, calore,sostanze pericolose)
- comunicazione errata(incertezza in ordine alle prestazioni richieste,alle prospettive di carriera di medio-lungo termine,possibili cambiamenti di ruolo,mansione, trasferimenti non concordati).
- Fattori soggettivi e conflitti interpersonali (tensioni emotive,sensazione di non poter far fronte alle situazioni difficili, sensazione di inadeguatezza,sensazione di inutilità, percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti.

Oltre queste oggettive condizioni sfavorevoli che costituiscono concreti fattori di rischio esistono altre variabili connesse all'organizzazione dei rapporti nell'ambito della Struttura o dell'azienda o dell'Ente a cui è doveroso fare riferimento

- Scarsa o difficile comunicazione con i colleghi e/o con i superiori;
- Basso livello di sostegno nella risoluzione di problemi e nello sviluppo personale;
- Insufficiente chiarimento e definizione degli obiettivi organizzativi;

- Prestazioni lavorative con una forte componente routinaria
- Leadership gestita autoritariamente e con scarsa disponibilità all'allargamento e alla partecipazione ai processi decisionali;
- Ambiguità di ruolo (scarsa demarcazione dei confini dei propri compiti e funzioni o scarsa consapevolezza dei compiti e delle funzioni assegnate )
- Conflitti tra un ruolo ed un altro o contraddittorietà all'interno dello stesso ruolo,
- Responsabilizzazione personale sproporzionata al ruolo o all'autonomia del soggetto
- Scarsa informazione o trasparenza.

Lo Stress può avere quindi molte cause e molte variabili interconnesse.

Potenzialmente lo stress può riguardare ogni luogo di lavoro ed ogni lavoratore, indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda dal settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro.

Ciò non significa che tutti i luoghi di lavoro e tutti i lavoratori ne siano necessariamente interessati.

Affrontare la questione dello stress-lavoro correlato può condurre ad una maggiore efficienza e ad un miglioramento della salute e sicurezza dei lavoratori con conseguenti benefici economici e sociali per imprese, lavoratori e società nel suo complesso.

Per chiunque voglia trattare seriamente questa problematica delicata si pone la necessità di scegliere tra le varie metodologie scientifiche di ricerca, quella più appropriata nell'ambito di un percorso di indagine conoscitiva affinché l'entità del fenomeno possa essere misurata correttamente nella sua valenza sia quantitativa che qualitativa.

Diversi possono essere gli strumenti metodologici volti a stabilire una valutazione concreta delle dimensioni di "benessere organizzativo" relativamente alle caratteristiche proprie di ogni ambiente di lavoro.

L'obiettivo finale consiste allora nell'ottemperare quanto richiesto dal decreto 81/4/2008 relativamente agli obblighi legislativi rivolti ai SPP (Servizio Prevenzione e Protezione) in materia, che non debbono e non possono occuparsi soltanto dei rischi tradizionalmente intesi ma promuovere attraverso i vari attori coinvolti azioni volte a migliorare l'ODL dell'Ente e ridurre il disagio e le disfunzioni organizzative.

Gabriella Liberati