

PERSONALE SCOLASTICO FORMAZIONE SUI TEMI DELLA SICUREZZA

RISCHI PSICOSOCIALI E STRESS LAVORO-CORRELATO

Ai sensi del D.Lgs. 81/08 – art. 37 – comma 1, lettera b)

INTRODUZIONE ALL'ARGOMENTO

I RISCHI PSICOSOCIALI

L'insieme delle variabili organizzative, gestionali, ambientali e relazionali che possono causare un danno psicologico, sociale o fisico alle persone

(Cox & Rial-Gonzales, 2002)

...nonché determinare effetti negativi in termini di efficienza e di immagine a livello organizzativo, economico, sociale e ambientale

(De Carlo, Falco & Siragusa, 2008)



FATTORI DI RISCHIO PSICOSOCIALE

Aspetti ambientali

Rumorosità
Vibrazioni
Variazioni di temperatura, ventilazione, umidità
Carenze nell'igiene ambientale

Caratteristiche del lavoro

a) Contesto del lavoro

Funzione e cultura organizzativa

Ruolo nell'organizzazione

Sviluppo di carriera

Modalità di presa di decisione, stili di gestione e di controllo

Relazioni interpersonali

Mobilità e trasferimenti

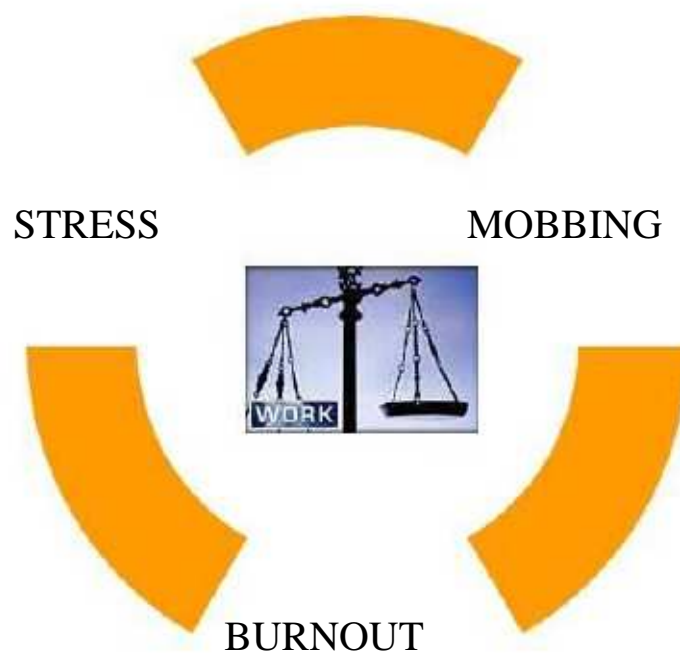
Equilibrio tra lavoro e vita privata.

b) Contenuto del lavoro

Tipo di compito

Carico, ritmi e orari di lavoro

EFFETTI DEI RISCHI PSICOSOCIALI



LO STRESS

STRESS - Definizione

- Lo stress dovuto al lavoro può essere definito come un **insieme di reazioni fisiche ed emotive dannose** che si manifesta quando le richieste poste dal lavoro non sono commisurate alle capacità, risorse o esigenze del lavoratore. Lo stress connesso al lavoro può influire negativamente sulle condizioni di salute e provocare persino infortuni (NIOSH, Stress at work, 1999)
- La reazione emotiva, cognitiva, comportamentale e fisiologica ad aspetti **avversi e nocivi** del contenuto, dell'ambiente e della organizzazione del lavoro.

È uno stato caratterizzato da livelli elevati di eccitazione e ansia, spesso accompagnati da **senso di inadeguatezza**.
(Commissione Europea, Guida allo stress legato all'attività lavorativa, 1999)
- Lo stress, potenzialmente, può colpire in **qualsunque luogo di lavoro e qualunque lavoratore**, a prescindere dalla dimensione dell'azienda, dal campo di attività, dal tipo di contratto o di rapporto di lavoro.
(Accordo Europeo sullo stress sul lavoro 8 ottobre 2004)

STRESS - FASI

L'individuo è normalmente 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



STRESS - DIFFUSIONE

Nell'Unione Europea, lo stress legato all'attività lavorativa è il **secondo problema di salute più comune nel mondo del lavoro**, dopo i dolori alla schiena, che colpisce quasi un lavoratore su tre.

- sono 40 milioni i lavoratori che ogni anno accusano disturbi correlabili allo stress
- il conseguente costo sociale ammonta a 20 miliardi di euro
- il 50% di questi lavoratori ritiene che la causa principale sia la pressione temporale (troppo da fare in poco tempo)
- oltre il 30% ritiene che la causa principale sia il mancato controllo sul compito
- il 23% attribuisce allo stress frequenti sintomi di stanchezza generalizzata (senza causa apparente e ancor prima di iniziare la giornata lavorativa)

Dati forniti dall'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro (Bilbao)



STRESS - DIFFUSIONE

Indagine sulle condizioni di salute
e di lavoro di lavoratori italiani

(Fondazione Europea di Dublino, 2006)

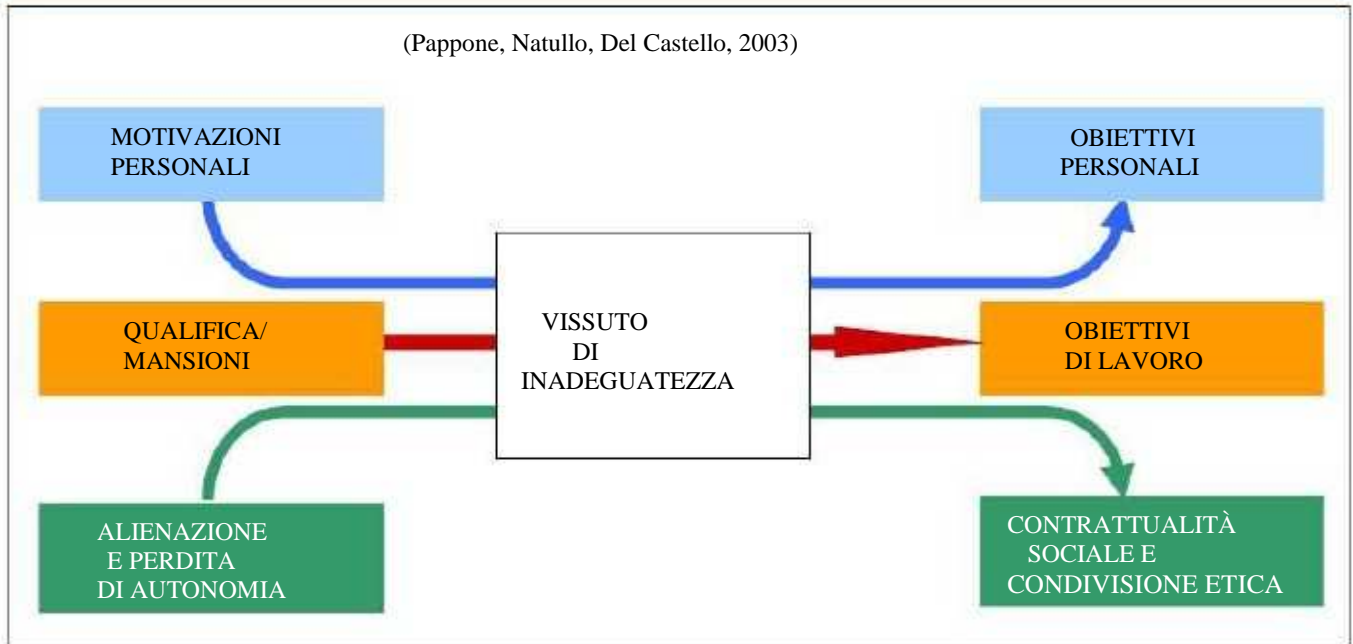
Stress	27%
Mal di schiena	24%
Fatica complessiva	24%
Dolori muscolari	23%
Mal di testa	17%



STRESS - EFFETTI

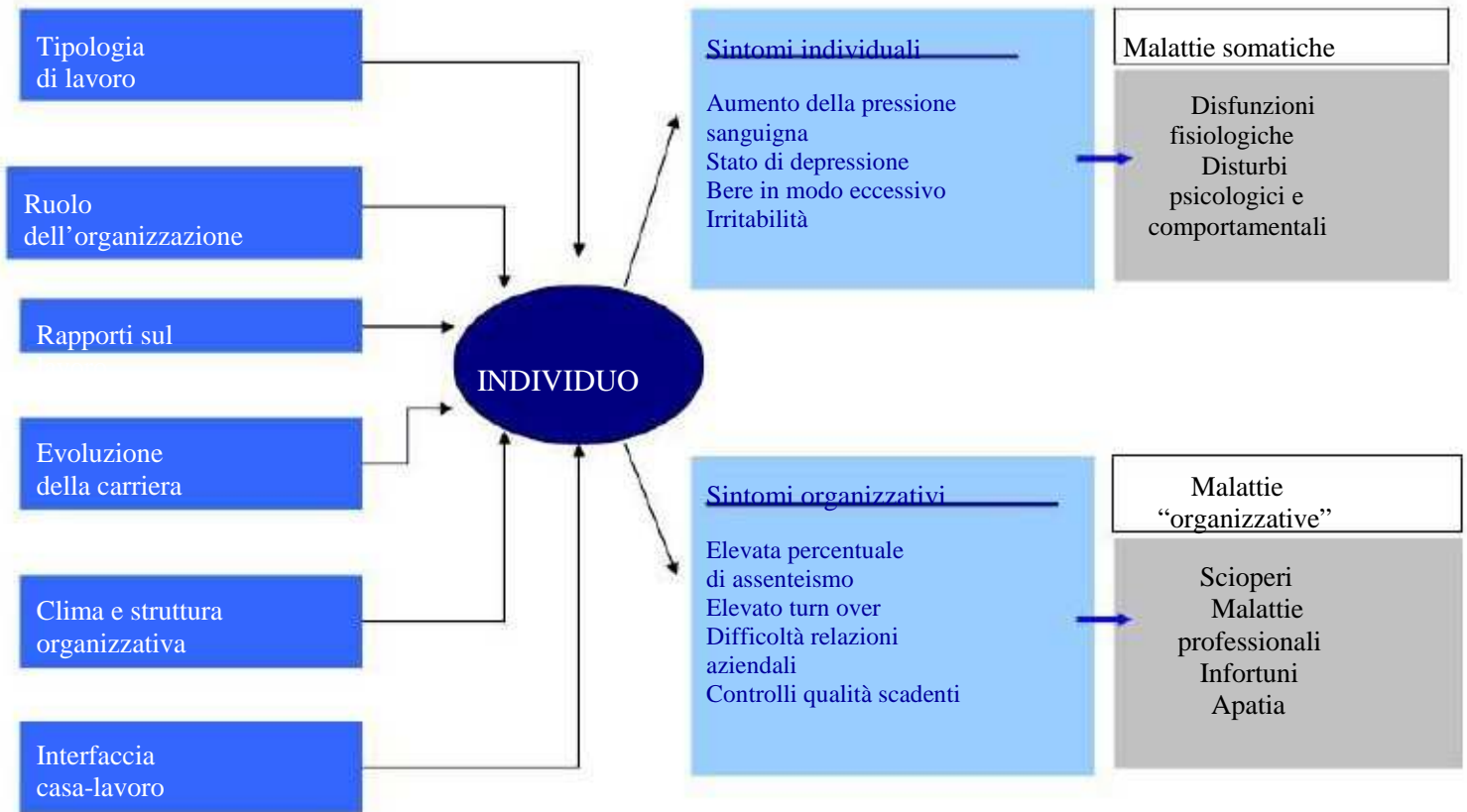
COMPONENTI SOGGETTIVE DELL'ESPERIENZA DI STRESS

(Pappone, Natullo, Del Castello, 2003)



Il senso di frustrazione indotto dal vissuto di incapacità e **l'impossibilità della fuga** da una condizione frustrante generano una condizione di stress che si manifesta inizialmente con **sintomi d'ansia**, successivamente con lo sviluppo di una **condizione depressiva** (secondo le tre fasi indicate modello psicopatologico dello **stress**).

STRESS – MODELLO DI DINAMICA



Modello di Cooper (1976)

FATTORI OGGETTIVI

■ **Organizzazione e processi di lavoro**

(pianificazione dell'orario di lavoro, grado di autonomia, grado di coincidenza tra esigenze imposte dal lavoro e capacità/conoscenze dei lavoratori, carico di lavoro, ecc.)

■ **Condizioni e ambiente di lavoro**

(esposizione ad un comportamento illecito, al rumore, al calore, a sostanze pericolose, ecc.)

■ **La comunicazione**

(incertezza circa le aspettative riguardo al lavoro, prospettive di occupazione, un futuro cambiamento, ecc.)

■ **Fattori soggettivi**

(pressioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di una mancanza di aiuto, ...)

FATTORI SOGGETTIVI

■ **Percezione soggettiva di stress**

(distress psichico)

■ **Manifestazioni emotive**

(ansia, tensione, irritabilità, Insicurezza ...)

■ **Manifestazioni cognitive**

(difficoltà di concentrazione, scarsa memoria ...)

■ **Comportamenti disfunzionali**

(abuso di alcol, tabagismo, farmaci ...)

■ **Comportamenti sintomatici di stress**

(aggressività, fuga, Isolamento ...)

IL BURNOUT

FORME "ESTREME" DI DISAGIO NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

BURNOUT



MOBBING



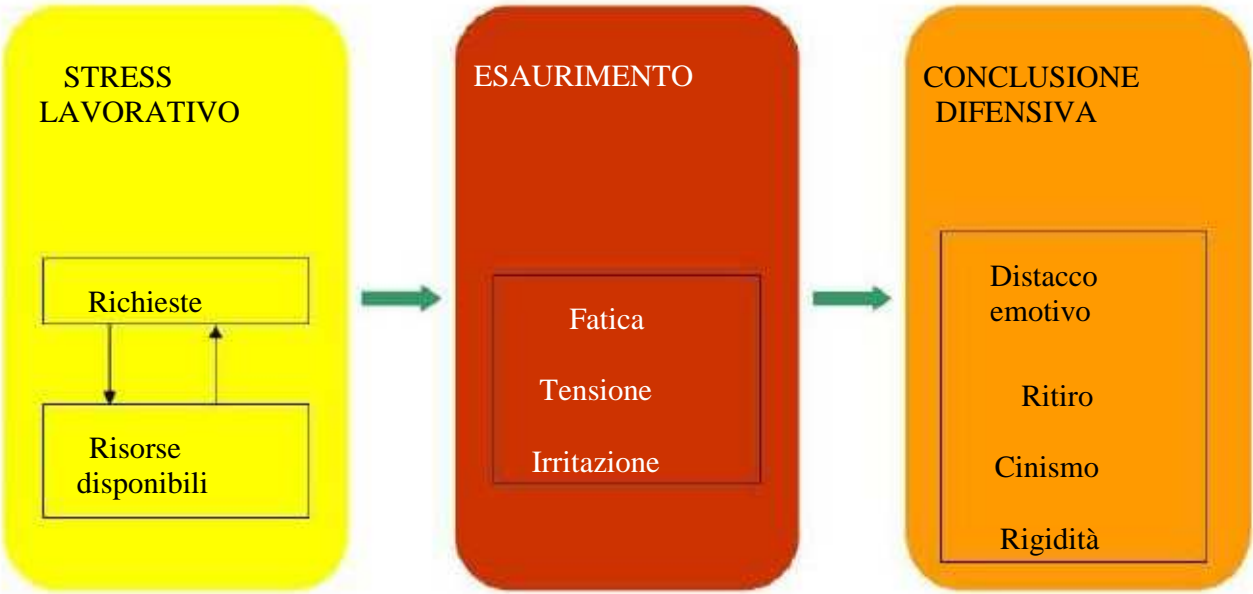
BURNOUT

Forma particolare di stress lavorativo, che fa sentire chi ne è colpito senza via d'uscita, “bruciato”, “consumato dal proprio lavoro”



Colpisce le “professioni d'aiuto”: infermieri, medici, insegnanti, assistenti sociali, poliziotti, operatori di ospedali psichiatrici

BURNOUT – PROCESSO DI SVILUPPO



BURNOUT – DETERMINANTI

Aspetti soggettivi



Caratteristiche della personalità
(idealismo, ansia nevrotica, competizione,
rigidità, introversione)
Aspettative professionali
Stress non professionale

Organizzazione del lavoro



Discrepanza tra ruolo e capacità
e/o sovraccarico lavorativo
Inadeguatezza retribuzione, difficoltà carriera,
mancanza di autonomia decisionale
Clima relazionale dell'organizzazione
(mancanza confronto, conflittualità, rapporti
di sfiducia, discrepanza tra obiettivi
dei superiori e degli operatori)

BURNOUT – SINTOMI

Esaurimento emotivo

sensazione di essere svuotato
e annullato dal proprio lavoro

Spersonalizzazione

atteggiamento di allontanamento
e di rifiuto nei confronti degli utenti

Ridotta realizzazione personale

percezione della propria
inadeguatezza al lavoro,
e sentimento di insuccesso
nel proprio lavoro

Sintomi somatici: senso di stanchezza
ed esaurimento, tachicardia, cefalee,
nausea, insonnia, ecc.

Sintomi psicologici: depressione,
bassa stima di sé, senso di colpa,
sensazione di fallimento, rabbia
e risentimento, alta resistenza
ad andare al lavoro ogni giorno,
indifferenza, negativismo, isolamento,
sospetto e paranoia, rigidità di pensiero
e resistenza al cambiamento, cinismo,
atteggiamento colpevolizzante
nei confronti degli utenti

Frequente abuso di alcool o di farmaci.

IL CASO PARTICOLARE DEL
BURNOUT TRA GLI INSEGNANTI

NOTE DAL VOLUME SCUOLA DI FOLLIA
DI V. LODOLO D'ORIA

IL LIBRO E IL SUO CURATORE

Vittorio Lodolo D'Oria
(a cura di)

Scuola di follia

Armando Editore – 2005

24 €

Il dr. Lodolo D'Oria è un ematologo ed esperto in comunicazione e marketing in sanità, si occupa dal 1998 del disagio mentale degli insegnanti, soprattutto nel campo della prevenzione, dell'orientamento alla cura e della gestione sociale del paziente.

IL LIBRO E IL SUO CURATORE

Dal 1992 è membro del Collegio Medico dell'ASL Città di Milano, per il riconoscimento dell'inabilità al lavoro per causa di salute. Sulla malattia psichiatrica di origine professionale ha pubblicato in precedenza due importanti studi: **Getsemani** (2002) e **Golgota** (2004).

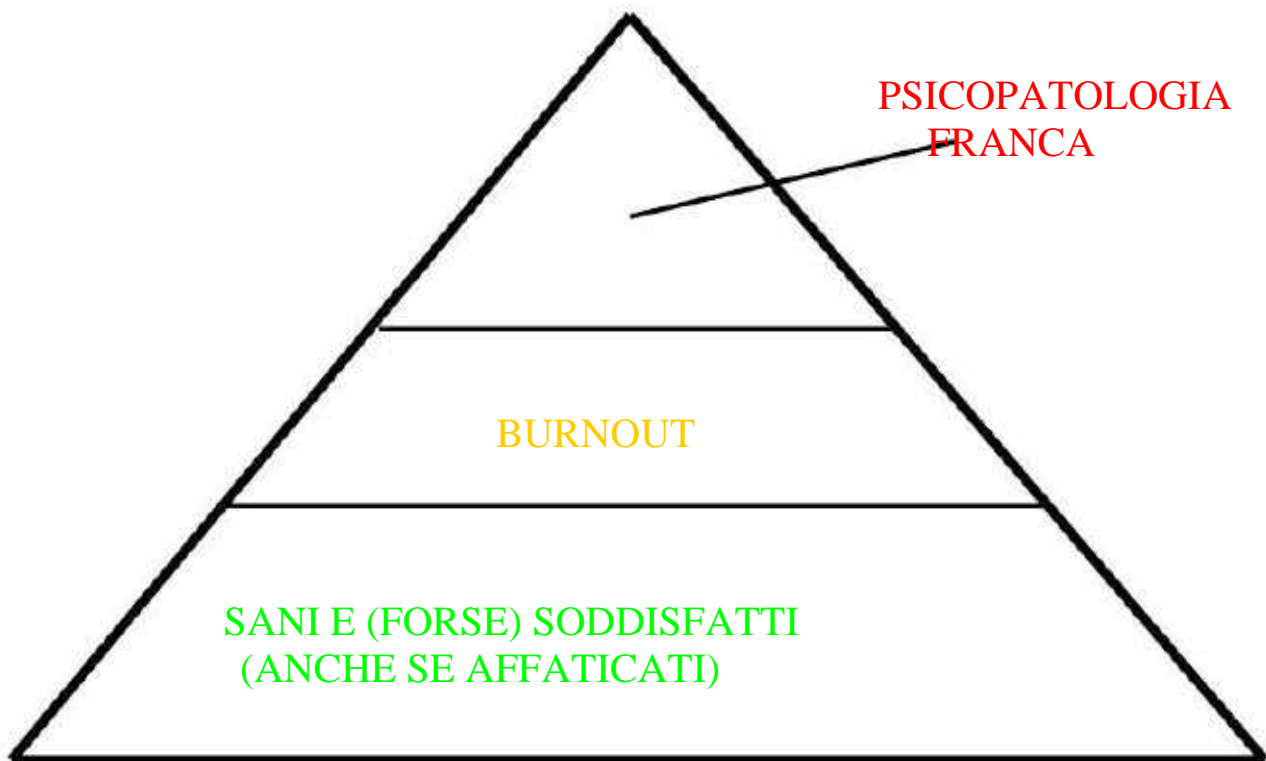
Nell'ambito del progetto OCSE 2002-2004, è stato consulente del MIUR per la stesura del rapporto sulla salute degli insegnanti italiani.

DALL'INTRODUZIONE AL VOLUME

La famiglia educa sempre meno e delega sempre più la scuola: cioè gli insegnanti. I genitori riconoscono la difficoltà e la fatica del proprio essere educatori, ma la negano ai precettori dei propri figli. Tuttavia il vero paradosso consiste nel fatto che gli stessi insegnanti, prime vittime degli stereotipi circolanti, non sanno che il loro mestiere comporta il logoramento psicofisico.

Di fatto chi educa e insegna spende, nel bene o nel male, un mare di energie e di conseguenza, a seconda delle risorse personali e delle capacità di gestirle, ciascuno può andare dapprima incontro a situazioni di stress, ed in seguito, passando attraverso il burnout, scivolare nella psicopatologia.

L'IMMAGINE DELLA PIRAMIDE



DALL'INTRODUZIONE AL VOLUME

Tra i dipendenti pubblici che chiedono l'inabilità al lavoro per motivi di salute, gli insegnanti risultano essere i più affetti da patologia psichiatrica: addirittura uno su due.

Ci sono voluti quasi sei anni, dal 1992, e alcune centinaia di casi per trasformare l'ironia del Collegio Medico dell'ASL milanese in dubbio. Ma se lavorano mezza giornata e fanno tre-quattro mesi di vacanza all'anno, perché così tanti casi psichiatrici tra loro?

E se la situazione è tanto grave – ci si chiede – perché le istituzioni, il Governo, i sindacati e soprattutto la comunità scientifica non se ne occupano?

DALL'INTRODUZIONE AL VOLUME

Origine di tutto è sempre un insegnante in difficoltà al quale, invece di aiuti e cure, vengono comminate sanzioni e provvedimenti disciplinari, trascinando in questo modo le lunghe e penose storie a detrimento di tutti. Sicché il malcapitato docente vede aggravarsi nel tempo la propria patologia mentre l'utenza combatte impotente i disservizi.

I dirigenti scolastici si barcamenano tra improvvidi trasferimenti per incompatibilità ambientale [...] e la formulazione di ipotesi diagnostiche alla stregua di veri e propri psichiatri, per giustificare la richiesta di visita medica per inabilità al lavoro.

DALL'INTRODUZIONE AL VOLUME

Non è dato di sapere quanto incidano le strutture e l'organizzazione scolastica sulla nascita del disagio, ma è indubbio che si ritrovino a ricoprire un ruolo importante.

Scrivere l'epilogo della storia spetta poi al Collegio Medico dell'ASL competente, che, schiacciato tra l'ignoranza in materia di disagio mentale degli insegnanti e il compito istituzionale (non terapeutico, ma **volto esclusivamente ad accertare l'idoneità al lavoro dell'individuo**), assume assai spesso un provvedimento pilatesco, per tutelare il posto di lavoro del docente.

STUDIO GOLGOTA - DATI E RISULTATI

Il campione studiato è di 3.447 persone, di cui

- 774 insegnanti
- 651 impiegati
- 1.556 operai
- 466 sanitari

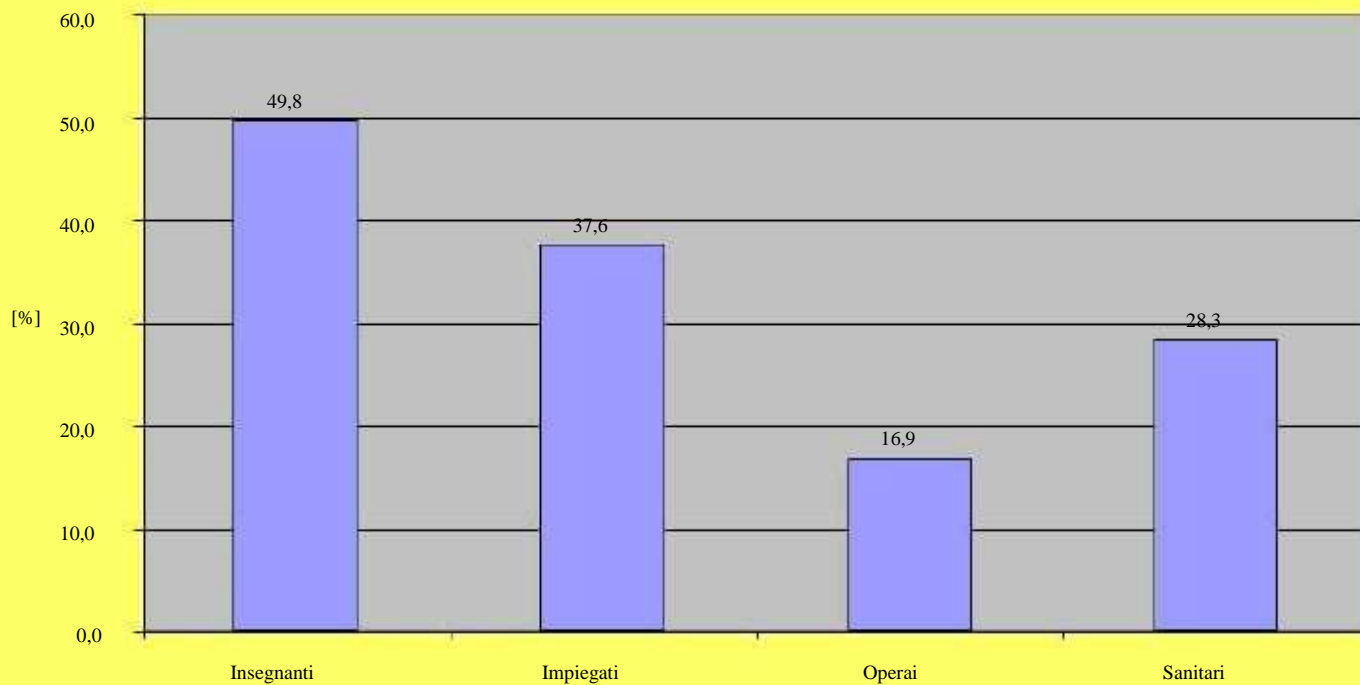
Il campione delle 3.447 persone è composto da

- 2.407 femmine
- 1.040 maschi

Con età media di 46 anni

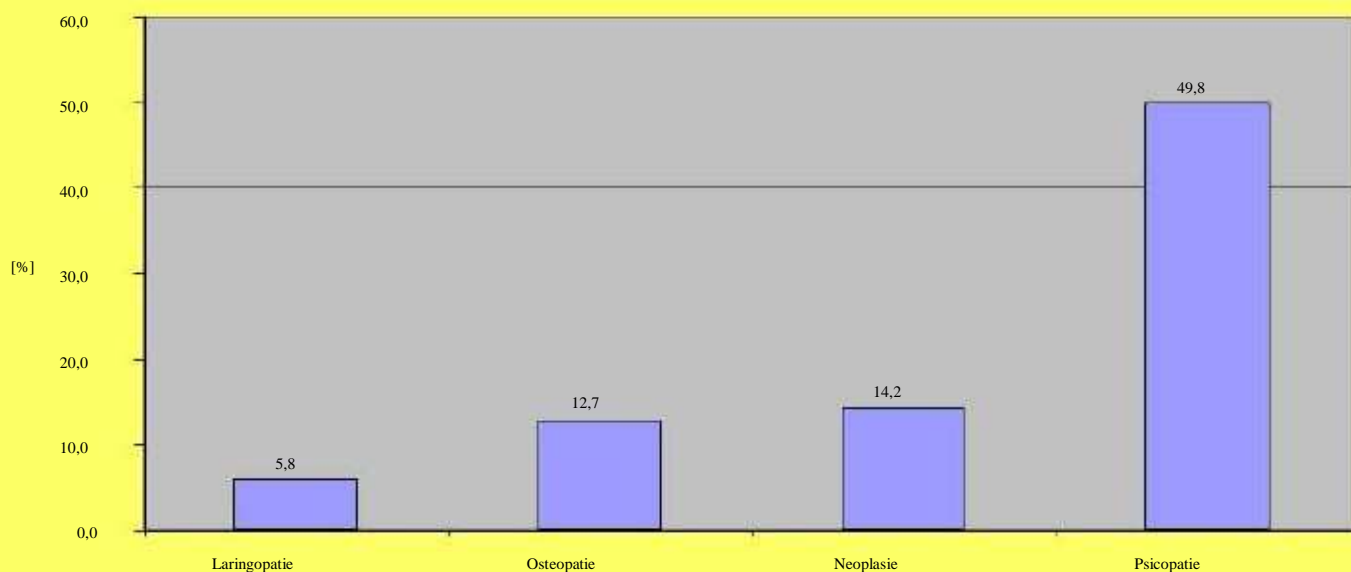
STUDIO GOLGOTA - DATI E RISULTATI

Prevalenza di patologie psichiatriche
nei diversi gruppi professionali



STUDIO GOLGOTA - DATI E RISULTATI

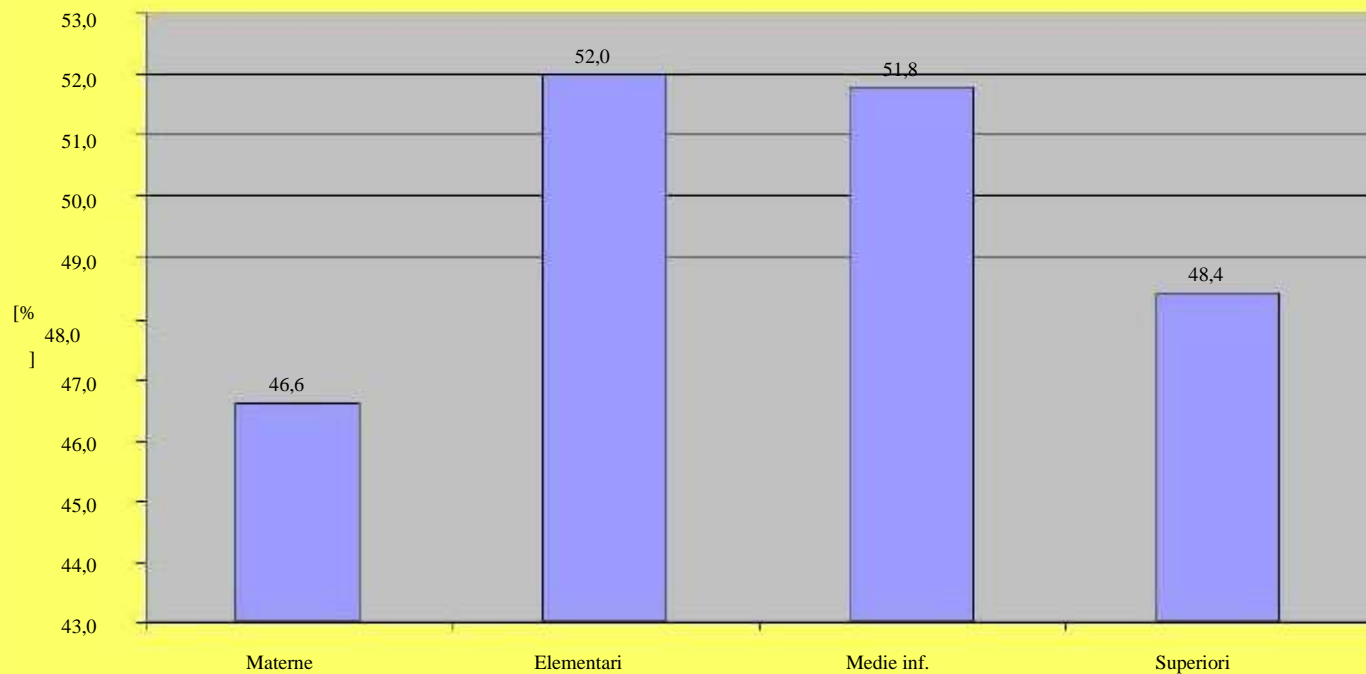
Distribuzione delle principali patologie diagnosticcate agli insegnanti



Tra le 20 categorie previste, sono state evidenziate solo quelle con valori > 5%. Per quanto riguarda le psicopatie, non c'è differenza tra maschi (50,3%) e femmine (49,7%)

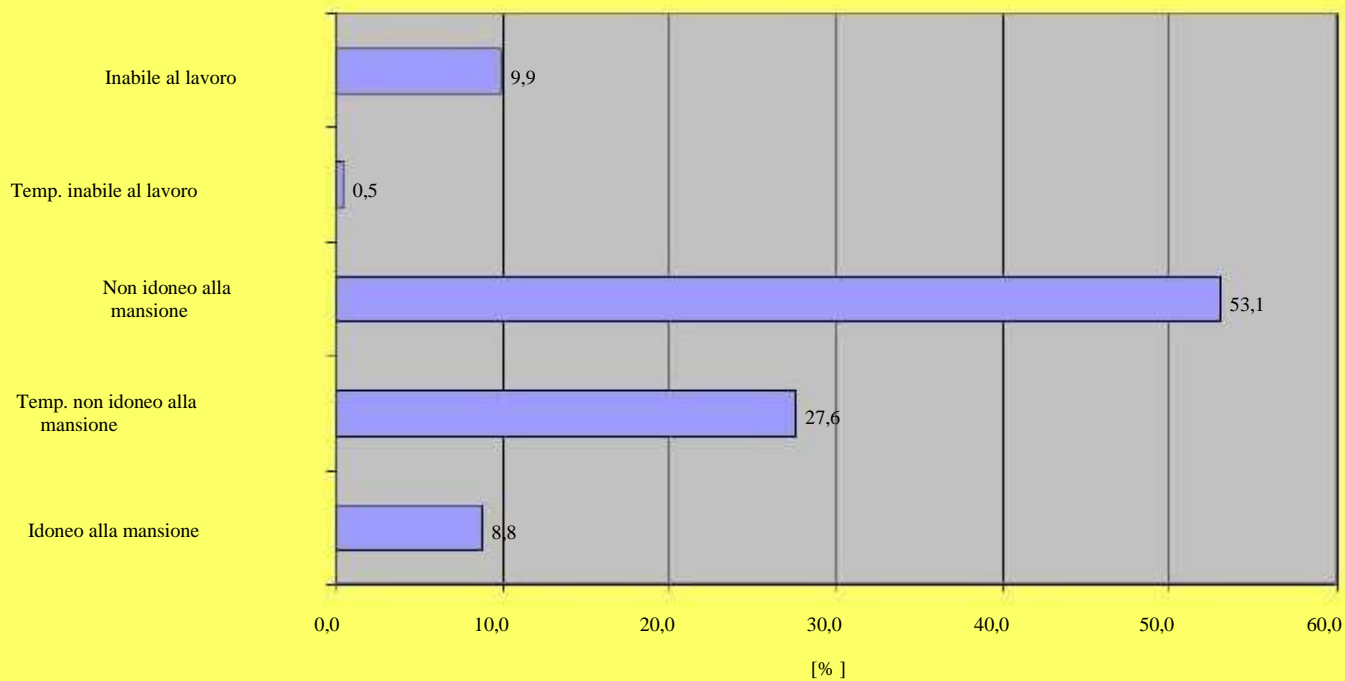
STUDIO GOLGOTA - DATI E RISULTATI

Distribuzione delle diagnosi di psicopatologie
tra i diversi ordini e gradi scolastici



STUDIO GOLGOTA - DATI E RISULTATI

Provvedimenti del Collegio Medico a carico degli
insegnanti per patologie psichiatriche



STUDIO GOLGOTA - DATI E RISULTATI

IN SINTESI

- La situazione rilevata vede la categoria dei docenti **particolarmente esposta** al rischio di sviluppare patologie psichiatriche, oltre alle ormai riconosciute laringopatie
- L'Analisi effettuata **sembrerebbe escludere**, come elementi di confondimento, **sia l'età che il sesso**, facendo ricadere per intero l'esito dei risultati dello studio sull'attività professionale esercitata

ALCUNI TRATTI CARATTERISTICI (dell'insegnante a rischio)

- **ANZIANITA' DI SERVIZIO** (superiore ai 20 anni, “quasi a testimoniare lo stretto legame tra usura psicofisica e insegnamento”)
- **AGGRESSIVITA'** (verso colleghi, studenti, genitori e dirigente)
- **MANIA DI PERSECUZIONE** (effetto di mobbing riflesso)
- **TRASFERIMENTI FREQUENTI**
- **ASSENZE** (con frequenza crescente, per numero e quantità, con l'aggravarsi del quadro psicopatologico)
- **ACCANIMENTO VERSO EVENTUALI STUDENTI DISABILI**

IDENTIKIT DELL'INSEGNANTE A RISCHIO

Ha bassa autostima, è costantemente preoccupato e si sente incompreso. Tende ad isolarsi, possiede una vita privata povera di stimoli, manifesta comportamenti ossessivo-compulsivi, a loro volta dettati da un perfezionismo esasperato. E' tipicamente ansioso, nevrotico, impulsivo, litigioso, ambizioso, incapace a mediare, aggressivo, ostile, idealista e con una forte componente onirica, che lo sgancia dalla realtà.

AZIONI DI PREVENZIONE

(interventi individuali)

La strada maestra è quella dell'AUTOANALISI (sorretta dalla condivisione dei problemi con amici o persone fidate).

L'autoanalisi passa attraverso l'attenzione a segni e a sintomi:

SOMATIZZAZIONI (stanchezza cronica, insonnia, cefalea, gastrite e colite le più frequenti)

PERCEZIONI (senso di rabbia, fallimento, colpa o vergogna, incapacità a gestire il quotidiano, crisi di panico o di ansia, diffidenza, fobie, facilità al pianto, scoppi ed accessi d'ira, senso di mobbing)

AZIONI DI PREVENZIONE (interventi individuali)

L'analisi del **collega-amico** passa attraverso l'attenzione ai seguenti atteggiamenti:

- trasandatezza nella cura personale
- trascuratezza nello svolgere il proprio ruolo
- repentini cambi d'umore (disforia)
- sentirsi spiato/osservato
- apatia, assenteismo, evitamento degli impegni
- ossessioni e pessimismo cronico
- frequenti stravaganze
- rivendicazioni e lamentele
- frequente ricorso all'autorità istituzionale

INTERVENTI ISTITUZIONALI

Nel caso di **buona salute** dell'organizzazione scolastica servono **solo interventi di prevenzione**

- **Valutazione e gestione** dei rischi da stress lavoro-correlato
- **Formazione degli insegnanti** (contenuti minimi: conoscenza del rischio di burnout e dei suoi segnali premonitori, gestione delle proprie energie, autovalutazione delle proprie condizioni psicofisiche e gestione dei conflitti)
- **Formazione dei dirigenti** (contenuti minimi: come riconoscere e gestire i casi complessi)

INTERVENTI ISTITUZIONALI

Nel caso di **burnout**

Creazione di **strutture psicologiche di ascolto**, informazione, condivisione e counselling, con l'obiettivo di evitare all'insegnante in difficoltà quei sentimenti di vergogna e di isolamento, tipici dell'individuo che si trova ad attraversare questa fase transitoria.

INTERVENTI ISTITUZIONALI

Nel caso di **patologia franca**

Individuare, intercettare e curare, con l'obiettivo della guarigione **per il reinserimento lavorativo e sociale**

**IL BENESSERE ORGANIZZATIVO
E RISCHI DA STRESS LAVORO-CORRELATO**

IL BENESSERE ORGANIZZATIVO



il Benessere Organizzativo è...

La capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori

Un costrutto multidimensionale, determinato e influenzato da diversi fattori, sia a livello individuale e di gruppo, sia organizzativo

IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

i fattori dell'organizzazione*



* Secondo il questionario "CantieriPA" del Ministero della Funzione Pubblica, 2002

Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle P.A.



Le amministrazioni sono invitate a valutare e migliorare il benessere all'interno della propria organizzazione per [...] prevenire i rischi psico-sociali di cui al D.Lgs 626/94

L'amministrazione tiene sotto controllo i livelli percepiti di fatica fisica e mentale, nonché di stress.

Disturbi psichici da costrittività organizzativa sul lavoro. Rischio tutelato e diagnosi di malattia professionale.

I disturbi psichici possono essere considerati di origine professionale solo se sono causati, o concausati in modo prevalente, da specifiche e particolari condizioni dell'attività e della organizzazione del lavoro.

Tali condizioni ricorrono esclusivamente in presenza di situazioni di incongruenza delle scelte in ambito organizzativo, situazioni definibili con l'espressione "**costrittività organizzativa**".

COSTRITTIVITÀ ORGANIZZATIVA

- 1 Marginalizzazione dalla attività lavorativa
- 2 Svuotamento delle mansioni
- 3 Mancata assegnazione dei compiti lavorativi,
con inattività forzata
- 4 Mancata assegnazione degli strumenti di lavoro
- 4 Ripetuti trasferimenti ingiustificati
- 5 Prolungata attribuzione di compiti dequalificanti
rispetto al profilo professionale
- 6 Prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi anche
in relazione a eventuali condizioni di handicap psico-fisici
- 7 Impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie
- 7 Inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni
inerenti l'ordinaria attività di lavoro
- 8 Esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative
formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale
- 9 Esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo

10

11

RISCHI DA STRESS LAVORO-CORRELATO

VALUTAZIONE

Decreto Legislativo n. 81/08

Art. 28 (Comma 1)

La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare **tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato**, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004, [...]



RISCHI DA STRESS LAVORO-CORRELATO

AGGIORNAMENTO VALUTAZIONE

Decreto Legislativo n. 81/08

Art. 29 (Comma 3)

La valutazione e il documento di cui al comma 1 debbono essere rielaborati, nel rispetto delle modalità di cui ai commi 1 e 2:

in occasione di modifiche del processo produttivo o **dell'organizzazione del lavoro**, significative ai fini della salute e della sicurezza dei lavoratori, in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione e della protezione o a seguito di infortuni significativi quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione debbono essere aggiornate.



RISCHI DA STRESS LAVORO-CORRELATO

OGGETTO DELLA VALUTAZIONE

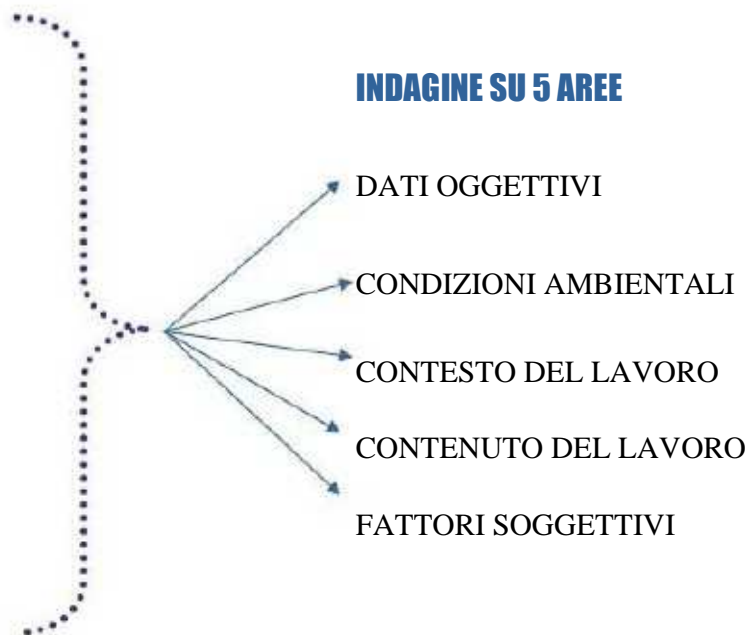
Un alto assenteismo
o un'elevata rotazione
del personale

Conflitti interpersonali

Lamentele frequenti
da parte dei lavoratori

Problemi disciplinari

Violenze sul luogo
di lavoro



RISCHI DA STRESS LAVORO-CORRELATO

PREVENZIONE

“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”

[Accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato]



RISCHI DA STRESS LAVORO-CORRELATO

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

(Accordo Europeo 08/10/04)

MISURE DI GESTIONE E COMUNICAZIONE

chiarire gli obiettivi aziendali e il ruolo di ciascun lavoratore,
assicurare un sostegno adeguato da parte della direzione ai
singoli individui e ai team di lavoro,
portare a coerenza responsabilità e controllo sul lavoro,
migliorare l'organizzazione, i processi, le condizioni e
l'ambiente di lavoro

FORMAZIONE DEI DIRIGENTI E DEI LAVORATORI

INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI



Un contesto lavorativo caratterizzato da un'organizzazione carente o addirittura inadeguata, incapace di **tutelare e di valorizzare il capitale umano a disposizione**, non può favorire la crescita dell'istituzione scolastica in termini di:

- qualità dell'offerta formativa
- coerenza dei messaggi educativi
- sviluppo e ricerca didattica
- iniziative ed attività di ampliamento dell'offerta formativa
- iniziative di apertura al territorio e alle scuole viciniore



RISCHI DA STRESS LAVORO-CORRELATO NELLA SCUOLA

VALUTAZIONE-GESTIONE

ANALISI INDICATORI OGGETTIVI



