

# RISCHI PSICOLOGICI



*Federation of Industrial  
Workers' Unions*



Cofinanziato dall'Unione Europea

# RISCHI PSICOLOGICI-RISCHI EMERGENTI (1)

In base a tutte le ricerche svolte i rischi psicologici sono riferiti come rischi emergenti per la salute e la sicurezza sul lavoro

## RISCHI PSICOLOGICI-RISCHI EMERGENTI (2)

- Stress lavorativo
- Stanchezza
- Intimidazione
- Molestia

# STRESS LAVORATIVO

Lo stress lavorativo è la reazione di molte persone quando subiscono pressioni sul lavoro per un determinato periodo di tempo.

*Definizione basata su quella del I-WHO*

# STANCHEZZA

È uno stato di stanchezza acuto o cronico, che influisce sulla prestazione, la salute e la sicurezza dei lavoratori. In particolare essa può influire sulla capacità fisica e mentale e aumentare il rischio di infortuni sul lavoro. Può anche contribuire all'aumento dei conflitti sul lavoro e delle assenze dei lavoratori. Attraverso l'accumulo di mancanza di sonno la stanchezza può portare a valutazioni sbagliate che a loro volta possono causare un infortunio oppure la morte, influenzando di conseguenza non soltanto sul lavoratore ma anche sulla sicurezza e la salute di tutti i lavoratori.

*Definizione basata su quella del Reparto Ispezione del Lavoro di Cipro*

# INTIMIDAZIONE

Intimidazione sul lavoro è un comportamento ingiustificato ripetitivo nei confronti di un lavoratore oppure un gruppo di lavoratori che mette la salute e la sicurezza di questi ultimi a rischio e potrebbe vittimizzarli, umiliarli, pregiudicarli oppure minacciarli. L'intimidazione viene di solito da qualcuno sul lavoro e può verificarsi tra impiegati, tra il datore di lavoro e un lavoratore o un gruppo di lavoratori, tra un gruppo di lavoratori e una persona o un gruppo di persone, oppure tra clienti o visitatori e lavoratori.

*Definizione basata su quella del Reparto Ispezione del Lavoro di Cipro*

# MOLESTIE

Le azioni sistematiche o/e continue indesiderate e disturbanti di un individuo oppure un gruppo ivi incluse minacce e pretese. Le molestie possono avere diversi obiettivi ivi inclusi pregiudizi razziali, cattiveria personale, lo sforzo di costringere qualcuno ad abbandonare il proprio posto di lavoro oppure offrire favori sessuali, esercitazione di pressione illegale per ottenere l'estinzione di un debito, oppure semplicemente il piacere sadico derivato dalla provocazione di intimidazione o stress.

*Definizione basata su quella di Gerald e Kathleen Hill*

# SINTOMI DI STRESS

- Disturbi di circolazione e gastrointestinali
- Altri disturbi fisici
- Problemi psicosomatici e psicosociali
- Bassa produttività



# IMPATTO SULL'INDIVIDUO

- Irritazione
- Bassa concentrazione
- Memoria insufficiente
- Difficoltà a prendere decisioni
- Stanchezza
- Insonnia

# IMPATTO SUL LAVORO

- Numero maggiore di assenze dal servizio
- Minore impegno al lavoro
- Aumento del cambio/della sostituzione del personale
- Bassa performance e produttività
- Elevata frequenza di infortuni
- Aumento di prodotti difettosi
- Aumento delle lamentele da parte dei clienti
- Aumento delle rivendicazioni giudiziali

# CAUSE DELLO STRESS (1)

- Contenuto del lavoro
- Carico di lavoro
- Luogo di lavoro
- Ore di lavoro
- Partecipazione e controllo

## CAUSE DELLO STRESS (2)

- Evoluzione lavorativa (promozioni), stato, remunerazione
- Ruolo nell'impresa/ente
- Relazioni interpersonali
- Clima organizzativo
- Relazione lavoro-vita privata

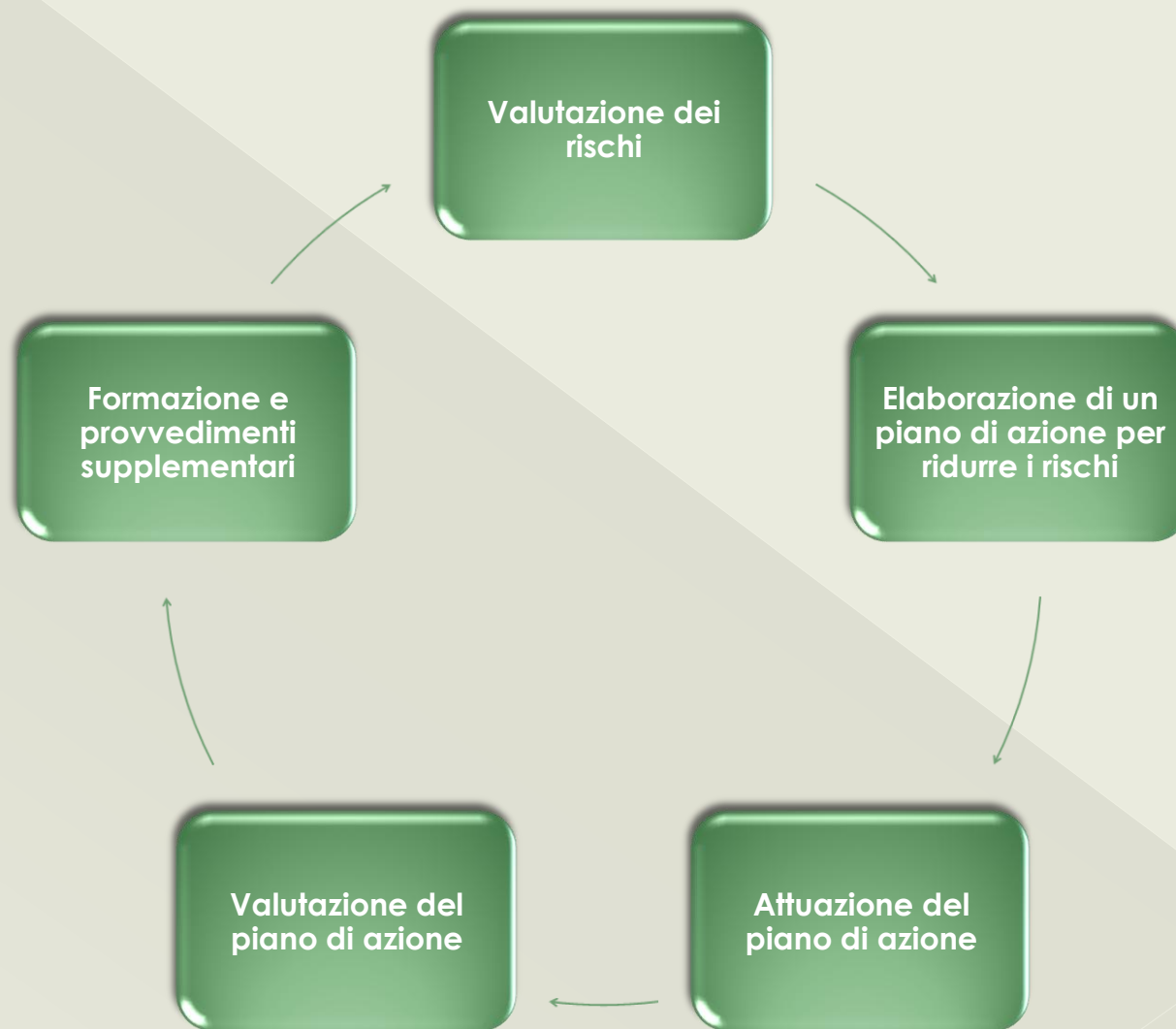
# VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI STRESS

- Vi è un problema di stress?
- Può influire sulla salute dei lavoratori?
- Quali soluzioni si possono trovare?
- Come si può monitorare la situazione?

# VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI STRESS/METODI

- Interviste
- Gli aspetti migliori/peggiori del lavoro
- Assenze per malattia
- Cambio del personale
- Livelli di performance dei lavoratori
- Infortuni
- Errori

# GESTIONE DEL RISCHIO DI STRESS



# PREVENZIONE DELLO STRESS LAVORATIVO

- Risoluzione di problemi legati alla produzione di stress
- Cure per persone che soffrono di un problema di stress
- Cultura organizzativa
- Formazione



# PREVENZIONE DELLO STRESS LAVORATIVO

- Comunicazione della strategia per garantire condizioni di lavoro decorose
- Procedure per l'eliminazione delle discriminazioni
- Incoraggiamento di una comunicazione informale tra lavoratori ed amministrazione
- Tutela dei dati personali
- Risoluzione immediata di problemi sul luogo di lavoro