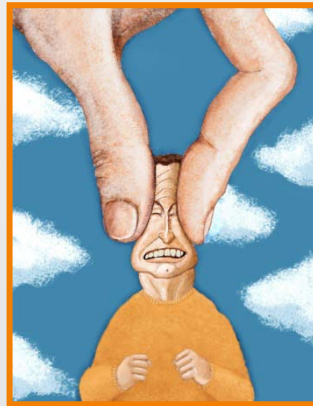


Area business

PROGETTO STRESS LAVORO-CORRELATO



Premessa

E' importante "Allenare" in modo scientifico i manager a migliorarne le performance adattive alle forti sollecitazioni del mercato e ai continui cambiamenti.

Per il lavoratore, considerando il mercato attuale, il rischio di entrare in una spirale di inefficacia professionale è alta. Gestire al meglio le risorse professionali diventa quindi un impegno importante e necessario.

Il Mental Fitness Institute ha creato un nuovo progetto coniugando la parte scientifica alle strategie di potenziamento delle performance in ambito personale e aziendale, anche alla luce di quanto disposto dal decreto legge numero 81 del 7 aprile 2008, recentemente entrato in vigore nel nostro Paese, che sancisce l'obbligo da parte dell'imprenditore di effettuare la valutazione dello stress lavoro- correlato all'interno della propria azienda.

Il lavoro nella società attuale è fondamentale, oltre che per l'aspetto economico, anche per l'affermazione sociale e l'identità personale. Le fonti di stress attualmente più sentite nel mondo aziendale sono determinate dalla caduta del fatturato, dai crack finanziari, dalla perdita del lavoro, dalle acquisizioni e fusioni aziendali, dalla gestione del tempo e degli imprevisti.

Dallo stress alla resilienza: un percorso dove le possibili difficoltà sono il punto di partenza per conoscere le proprie potenzialità, decodificando il cambiamento in termini di opportunità di crescita per migliorare l'attività creativa e incentivare l'auto-realizzazione professionale e personale.

Stress

Lo stress, definibile come l'insieme delle reazioni adattive ad eventi potenzialmente dannosi, a situazioni difficili o a compiti da portare a termine, è suddivisibile in tre fasi, ovvero: l'allarme (tachicardia, tachipnea, iperglicemia, ipersudorazione, midriasi), la resistenza (riparazione dei sintomi di allarme) e l'esaurimento delle riserve di energia. Quest'ultimo stadio può essere considerato patologico ed associato a malattie da stress che includono, disturbi cardiovascolari, gastrointestinali, dermatologici, osteoarticolari, muscolari, neurologici e psichiatrici. Questi ultimi sembrano molto rilevanti in quanto le persone che si trovano a sperimentare gli effetti di un sovraccarico di stress provano sensazioni di inaridimento, di esaurimento emotivo, di depersonalizzazione, di derealizzazione e di disaffezione caratterizzata da una risposta fredda ed impersonale nei confronti degli altri; sensazioni vissute come forti frustrazioni che possono trovare espressione anche con la comparsa di somatizzazioni e con la slatentizzazione di vere e proprie patologie psichiatriche, quali disturbi d'ansia e depressione.

Stress & lavoro

Il lavoro, che nella nostra società è fondamentale oltre che per l'aspetto economico, anche per l'affermazione sociale e l'identità personale, può essere causa di stress patologico. Sembrerebbe che le cause più frequenti dello stress da lavoro siano la mancanza di controllo od un eccesso dello stesso, i carichi eccessivi, la monotonia, la demotivazione, le relazioni sociali difficili ed i rischi da ambiente di lavoro. Un'attività svolta sotto pressione ed in condizioni non ottimali, ha tutt'altro che un effetto stimolante e motivante come si credeva fino a qualche tempo fa al fine di produrre sempre di più, ma, al contrario ha effetti dannosi perché lo stress che ne consegue è insidioso, riduce le performance e può paralizzare un'attività creativa per la massiccia quantità di aggressività che smobilita; alla lunga una situazione lavorativa pesante demotiva, esaspera e suscita difese sterili e ciniche dei lavoratori sia nei confronti della mansione che dei colleghi e degli eventuali utenti.

Gestire al meglio le risorse professionali diventa quindi un impegno importante e necessario, non solo per il benessere del lavoratore, ma anche per l'interesse dell'azienda in termini di miglioramento dell'ambiente e delle condizioni di lavoro, prevenzione degli infortuni, diminuzione dei costi per assenteismo e malattia, rispetto della normativa comunitaria e nazionale, con conseguente abbassamento del rischio di contenzioso giuridico.

Stress & diritto

Il primo e più valido testo normativo riguardante lo stress lavoro-correlato è rappresentato dalla Direttiva n.89/391/CEE del 12/06/89 emanata dal Consiglio della Comunità Europea con “lo scopo di attuare misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro” e “a tal fine, essa comprende principi generali relativi alla prevenzione dei rischi professionali e alla protezione della sicurezza e della salute, all'eliminazione dei fattori di rischio e di incidente, all'informazione, alla consultazione, alla partecipazione equilibrata conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, alla formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti”.

Il Legislatore Italiano, chiamato a recepire la sopracitata direttiva, ha elaborato il proprio testo normativo (D.L. 626/94) inserendo misure rivolte alla “programmazione della prevenzione mirando ad un complesso che integra in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive ed organizzative dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro” e al “rispetto dei principi ergonomici nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, anche per attenuare il lavoro monotono e quello ripetitivo” (Art. 3), nonché all'aggiornamento delle “misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro...” (Art. 4).

Stress & diritto

Questa normativa diventa parte integrante di quanto previsto dall' art. 2087 C.C. (“L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”) e dall' art. 32 della Costituzione Italiana che “tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività”.

L'ultimo importante riferimento normativo è rappresentato dall' entrata in vigore a partire dal maggio 2009 del Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 che sancisce, tra l' altro, l'obbligo dell' Imprenditore alla valutazione dei rischi all'interno della propria azienda, ivi compresi quelli da stress lavoro-correlato.

Esiste infine un'ampia giurisprudenza sul disposto dell' art. 2087 C.C. e particolare importanza rivestono alcune significative sentenze della Corte di Cassazione (sentenza n. 8267/1997, n. 1307/2000, n. 5/2002 n. 19434/2006) che riconoscono il danno da “work related stress” e aprono nuovi scenari interpretativi. Infatti viene sancita la responsabilità dell'imprenditore non solo dal punto di vista del risarcimento, ma anche della prevenzione dell' evento dannoso, ponendo a suo carico l'obbligo di porre in essere azioni mirate alla valutazione del rischio ed alla tutela della sfera fisica e psichica del lavoratore.

Gestire lo Stress

Informazione, formazione e valutazione del rischio appaiono fondamentali per sanare e prevenire lo stress e le sue conseguenze dannose, includendo un'analisi dell'organizzazione del lavoro (ovvero i carichi, i ritmi, la monotonia, la ripetitività), degli aspetti sociali del lavoro (come il lavoro in equipe, la crescita di carriera, la responsabilità) della struttura aziendale (cioè le gerarchie, i ruoli, la possibilità decisionale) e di altri fattori (quali per esempio la mobilità, il salario, gli incentivi e il numero di infortuni). Ma quanto dipende dall'organizzazione e quanto dalla struttura di personalità? A questo proposito emerge una stretta correlazione fra i fattori predisponenti dell'individuo, innati o appresi, che colludono con il sistema fino ad agire come fattori scatenanti.

Da recenti indagini, emerge come, bassa autostima, passività, mancanza di assertività, scarsa identità professionale, perfezionismo, idealismo, valori personali incongrui con la reale situazione di vita, siano punti di vulnerabilità. Dunque, appare evidente come, accanto ad abilità tecniche sempre più specifiche e specialistiche, non possano mancare abilità psicologiche legate alla persona, alle capacità di coping e relazionali. E' anche su questi fattori che bisogna focalizzare l'attenzione per gestire in modo ottimale le risorse umane e professionali in un clima organizzativo disposto a favorire e facilitare un sano ambiente lavorativo.

Copyright 2008-2009 © by

Mental Fitness Institute s.r.l.

Via Speronari, 6
20123 – Milano (MI)
P.I. 06233830964
Web: www.mfimilano.com
M@il: info@mfimilano.com

All rights reserved

Vers. 1.1 del 10 aprile 2009