

STRESS LAVORO CORRELATO

Camera del Lavoro

Milano 2 Luglio 2010

a cura di T.Vai e E.Gullone

Ciao, come stai?

**Bene, ma mi sento
un po' stressato.**

Parleremo di stress

**...di quello
correlato al lavoro**

Parleremo di STRESS lavoro correlato

perché

**Art. 28 comma 1 bis DLgs 81/2008 riporta
la data del 1 Agosto 2010**

perché

Tema importante dal punto di vista dei “numeri”.

Occasione di ripresa della partecipazione e del punto di vista dei lavoratori e degli RLS, RLST, RLSS.

Importanza della specificità della analisi della organizzazione del lavoro che è trasversale a tutti i fattori di rischio ma in questo caso è in primo piano.

Importanza del contributo di tutte le figure del sistema di prevenzione.

Importanza delle conclusioni operative e delle scelte di miglioramento e non solamente dell'analisi.

perché

**Essendo anche noi lavoratori possiamo
quindi studiare e proporre anche
miglioramenti nella nostra organizzazione e
nel nostro ambiente di lavoro, ovvero
partecipare, studiare, essere propositivi.**

Il mondo produttivo già da anni ha avuto vari cambiamenti:

**Spostamento occupazione dai
settori primario e secondario
verso il terziario**

**Nuove tecnologie che hanno
ridotto i rischi delle attività
industriali e posto nuove
tipologie di rischio psico-sociale**

**Modifica delle forme e della
durata del lavoro**

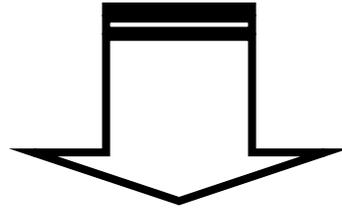
**Invecchiamento della
popolazione: in Italia gli over 55
occupati sono tra i più bassi
d'Europa**

**La crescente immigrazione che
viene in Italia per lavorare**

**Modifica delle aspettative e dei
bisogni dei giovani sempre più
istruiti e formati**

**Orari di lavoro che si estendono
sempre più:
lavoro a turni, lavoro nel week-
end, lavoro su chiamata, il
telelavoro ...**

Il mondo produttivo già da anni ha avuto vari cambiamenti.



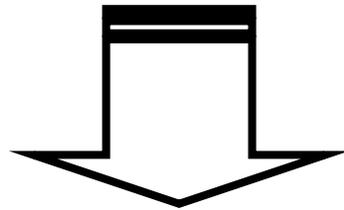
Nuovi rischi di natura psico-sociale derivanti da:

- I carichi e i ritmi di lavoro**
- Grado di responsabilità e gravità**
- Orari di lavoro**
- Livello di partecipazione**
- Possibilità di sviluppo di carriera**
- Mobilità interna e esterna**
- Ambiguità e conflitti di ruolo**
- Relazioni interpersonali**
- Livello di adeguatezza**
- Stile di gestione del personale**

**Nuovi rischi di natura
psico-sociale**

+

**disagi personali
(carichi familiari, pendolarismo,
servizi sociali carenti...)**



M A L E S S E R E

M A L E S S E R E

ovvero

STRESS LAVORO CORRELATO

due ordini di fattori all'origine :

- **da una parte ci sono i fattori personali: lo stile con cui una persona affronta il lavoro e i problemi esistenziali, il modo in cui spende le sue energie, definisce i suoi obiettivi, organizza il suo tempo, il modo in cui giudica successi e insuccessi, le emozioni che prova di fronte ai casi della vita**

- **dall'altra parte ci sono i fatti e le situazioni che generano stress, e tra queste il lavoro occupa un ruolo preminente**

Da una indagine in 15 Stati membri dell'Unione Europea (con 147 milioni di lavoratori) emerge che il 30% dei lavoratori soffre di rachialgia, il 28% di stress, il 20% di affaticamento cronico, il 17% di dolori muscolari e il 13% di cefalea.

I costi stimati si aggirerebbero su 20 miliardi di Euro all'anno, comprendendo quelli lavorativi, personali e sociali da "Stress Impact", 2005.

In Danimarca dallo studio di Olsen e Kristensen, 1991 emerge che il 20% delle patologie cardiovascolari è attribuibile allo stress.

In Svizzera da uno studio di Romacciotti e Periard, 2000 emerge che i costi annuali conseguenti a spese mediche, assenze e perdita di produzione, dovuti allo stress si aggirerebbero a 4,2 miliardi di franchi (1,2 % del PIL).

Nei Paesi Bassi dal 1981 al 1994 è stato registrato un incremento dal 21% al 30% della percentuale di lavoratori che hanno ricevuto una pensione di invalidità a causa dei disturbi correlati allo stress.

In Svezia da National Social Insurance Board, 1999 il 14% delle assenze prolungate al lavoro siano dovute a patologie stress correlate.

Nel Regno Unito da CBI, 1999 si stima che le giornate perse in un anno per stress siano 40 milioni (Kearns, 1986; Health & Safety Executive, 1990; Jones e al., 1998).

In base ai calcoli dell'Health & Safety Executive britannico, almeno metà di tutte le giornate lavorative perse sono connesse allo stress sul lavoro e secondo il 71% di un campione di dirigenti britannici, i problemi di natura psicologica sono da collegare allo stress sul lavoro (Cooper & Davidson 1982).

L'indagine della Fondazione Europea per il Miglioramento delle Condizioni di Vita e di Lavoro di Dublino (2000 e 2005) rivela che lo stress lavorativo è la condizione maggiormente associata al deterioramento della salute dal 30% dei 21500 lavoratori intervistati.

La letteratura documenta di quanto lo stress sia implicato , mediante diversi meccanismi fisiopatologici e psico-relazionali, nella patogenesi di numerosissime disfunzioni e patologie, acute e croniche, a carico dei vari sistemi e apparati, quali cardiovascolare, gastrointestinale, neuro-psichico, cutaneo, endocrino, metabolico e immunologico, nonché di degenerazione neoplastica, oltre che di conseguenze negative sulle relazioni familiari e sociali.

G.Costa, 2009

... ma ci sono delle norme?

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

D.Lgs. 81/2008

Art. 15. Misure generali di tutela

1. Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono: (...)

b) la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

D.Lgs. 81/2008

Art. 15. Misure generali di tutela

1. Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono: (...)

d) il rispetto dei principi ergonomici nella organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

D.Lgs. 81/2008

Art. 15. Misure generali di tutela

1. Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono: (...)

t) la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

D.Lgs. 81/2008

Art. 18. Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

Comma 1

c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, devono tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

D.Lgs. 81/2008

Art. 18. Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

Comma 1

z) devono aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

D.Lgs. 81/2008

Art. 18. Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

Comma 2

Il datore di lavoro fornisce al SePP ed al medico competente informazioni in merito a:

- b) l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;**

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

D.Lgs. 81/2008

Art. 25 . Obblighi del medico competente

Comma 1

Il medico competente:

- a) collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori(...);**

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

D.Lgs. 81/2008

Art. 25 . Obblighi del medico competente

Comma 1

Il medico competente:

- i) comunica per iscritto, in occasione delle riunioni di cui all'articolo 35, (...) i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori (...);**

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

D.Lgs. 81/2008

Art. 28 . Oggetto della valutazione dei rischi

- 1. La valutazione (...) 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, (...) quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso la quale viene resa la prestazione di lavoro.**

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

D.Lgs. 81/2008

Art. 6. Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro

**Comma 8. La Commissione consultiva
permanente per la salute e sicurezza sul
lavoro ha il compito di:**

**m-quater) elaborare le indicazioni necessarie
alla valutazione del rischio da stress lavoro-
correlato.**

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

D.Lgs. 81/2008

Art. 28 . Oggetto della valutazione dei rischi

1-bis. La valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al comma 1 è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all'articolo 6, comma 8, lettera m-quater, e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a far data dal 1° agosto 2010

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

D.P.R. 459/1996

ALL. 1 punto 1 Requisiti essenziali di sicurezza e di salute

d) Nelle condizioni d'uso previste devono essere ridotti al minimo possibile il disagio, la fatica e le tensioni psichiche (stress) dell'operatore, tenuto conto dei principi dell'ergonomia.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

ACCORDO INTERCONFEDERALE SULLO

STRESS LAVORO CORRELATO

Art. 1 – Introduzione

“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.”

Pertanto l’Accordo attribuisce allo stress lavoro-correlato le caratteristiche di un rischio potenzialmente ubiquitario. Anche se dalla bibliografia scientifica risultano settori e mansioni a più alto rischio, non è corretto definire aprioristicamente quali luoghi di lavoro siano a rischio in base alla tipologia produttiva, escludendone altri dal processo di valutazione/gestione del rischio stress lavoro-

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

ACCORDO INTERCONFEDERALE SULLO

STRESS LAVORO CORRELATO

Art. 2 – Finalità

“La finalità del presente accordo è quella di accrescere la consapevolezza e la comprensione dello stress lavoro-correlato da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti, e attirare la loro attenzione sui segnali che potrebbero denotare problemi di stress lavoro-correlato.”

Pertanto è auspicabile che il processo di valutazione/gestione del rischio sia preceduto da una diffusa opera di sensibilizzazione ed informazione sul fenomeno stress lavorativo con destinatari privilegiati i soggetti chiave del sistema d'impresa, come condizione importante per ogni corretto processo di valutazione/gestione del rischio stress lavoro-correlato.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

ACCORDO INTERCONFEDERALE SULLO

STRESS LAVORO CORRELATO

“L’obiettivo del presente accordo è offrire ai datori di lavoro ed ai lavoratori un quadro di riferimento per individuare e prevenire o gestire problemi di stress lavoro-correlato.”

Alla luce dell’Accordo si evince pertanto come l’intervento non può limitarsi ad un primo passaggio identificabile solo con la descrizione/valutazione generale del rischio ma dovrebbe prevedere un percorso di gestione orientata alla prevenzione o comunque alla riduzione del rischio specifico.

VdR stress lavoro correlato criteri

- essere promosso e gestito direttamente dal datore del lavoro e dal top management
- essere accompagnato da adeguate azioni informative e formative
- essere orientato alle soluzioni *soprattutto soluzioni di tipo collettivo, a forte valenza preventiva*
- imperniarsi sulla partecipazione effettiva dei lavoratori
- garantire sempre e comunque la centralità degli attori interni della prevenzione (RSPP, Medico competente, RLS)
- integrarsi armonicamente (e non per mera sommazione) nel processo complessivo di valutazione dei rischi e nel relativo documento
- basarsi su un metodo che si ispiri ai criteri qui elencati e che sia costituito da un mix “obbligato” di strumenti *sia di tipo oggettivo che soggettivo.*
- essere accompagnato da azioni di contesto (es. *codici di condotta, procedure,*).

VdR stress lavoro correlato metodi

- **AZIONI COMUNICATIVE ED INFORMATIVE** (su volontà aziendali, su caratteristiche del percorso, ecc.)
- **ANALISI DOCUMENTALE** (gestione salute e sicurezza, organizzazione del lavoro, indicatori indiretti stress lavoro-correlati)
- **AZIONI FORMATIVE** (piano formativo aziendale)
- **OSSERVAZIONE DIRETTA** (indagine oggettiva dell'organizzazione del lavoro)
- **ANALISI DELLE SOGGETTIVITA'** (percezione soggettiva dello stress lavoro-correlato)
- **SOLUZIONI DI PREVENZIONE COLLETTIVA** (individuazione ed implementazione partecipata delle soluzioni)
- **SOLUZIONI DI PREVENZIONE INDIVIDUALE** (approfondimento e soluzione di casi specifici)
- **SORVEGLIANZA SANITARIA** (sui gruppi individuati a rischio per la salute)
- **PIANI DI MONITORAGGIO** nel tempo (partecipati)

Azioni e strumenti

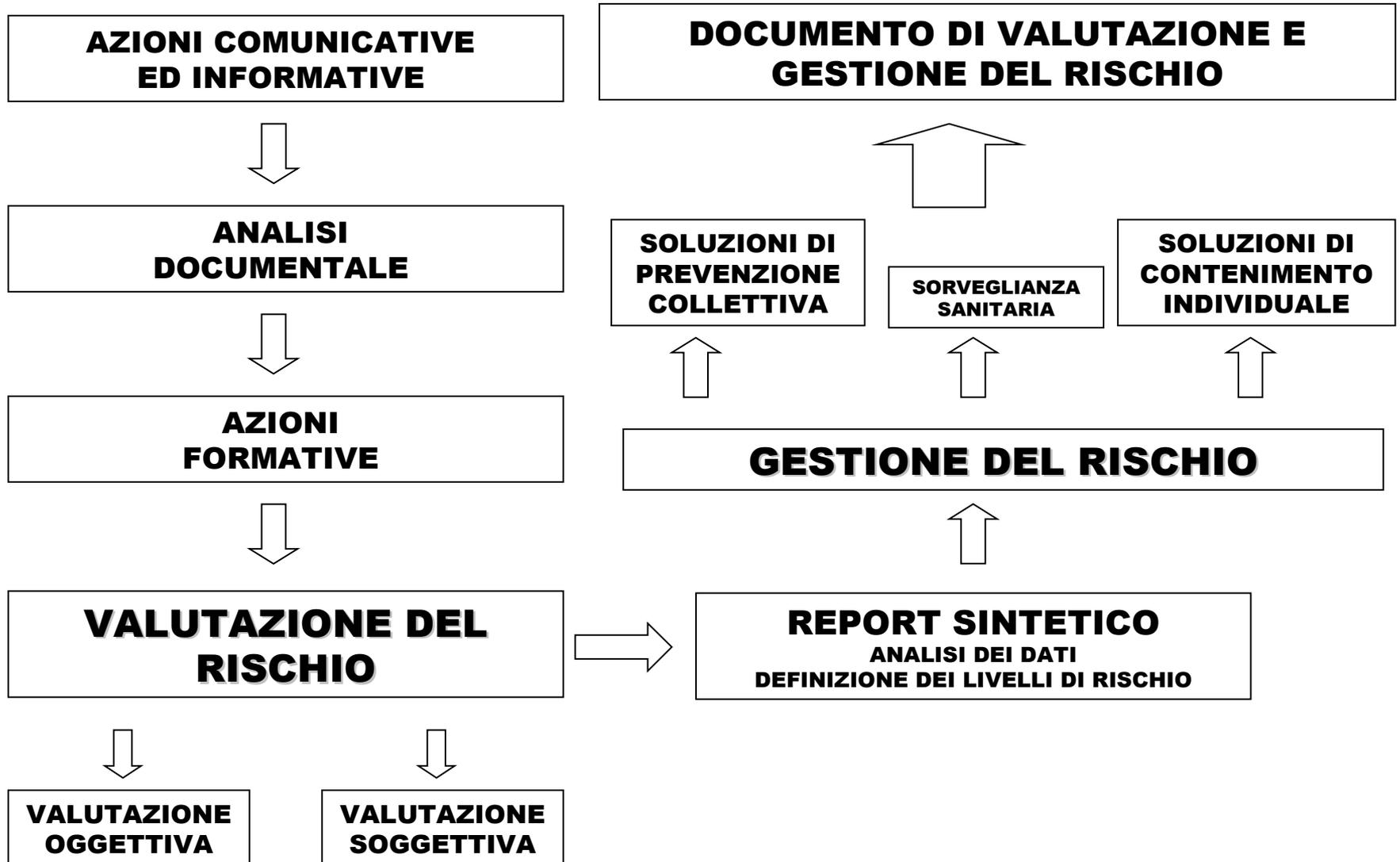
AZIONI	STRUMENTI
AZIONI COMUNICATIVE E INFORMATIVE	STRUMENTI INFORMATIVI AUTONOMI E SPECIFICI (libretti informativi, cartellonistica, ecc.)
	INNESTI COMUNICATIVI SPECIFICI (all'interno di altri percorsi di comunicazione aziendale)
	AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE ED INFORMAZIONE (incontri per i lavoratori ed il management)
ANALISI DOCUMENTALE E DEFINIZIONE DI INDICATORI OGGETTIVI PER GRUPPI OMOGENEI	ESAME DI ATTI E DOCUMENTI CON GRIGLIA DI LETTURA E RICONDOTTA A SINTESI (es. attraverso check-list di lettura)
AZIONI FORMATIVE	PERCORSI DI FORMAZIONE PER IL MANAGEMENT
	PERCORSI DI FORMAZIONE PER RLS E LAVORATORI
	VERIFICA AGGIORNAMENTO RSP/MS
OSSERVAZIONE DIRETTA ATTRAVERSO	OSSERVAZIONE DIRETTA SEMPLICE (che riporti l'organizzazione del lavoro, le criticità)
	ANALISI OGGETTIVA STRUTTURATA (JOB ANALYSIS, CHECK-LIST)
	CONTROLLO CONGRUENZA INTERNA DELLA ANALISI OGGETTIVA (attraverso anche interviste ai lavoratori)
DEFINIZIONE DEI GRUPPI OMOGENEI SULLA BASE DELL'ORGANIZZAZIONE	ANALISI DI GRUPPO (gruppi di attenzione, focus-group)
ANALISI DELLE SOGGETTIVITÀ SUI GRUPPI OMOGENEI	COLLOQUIO/INTERVISTA AI LAVORATORI
	QUESTIONARI SULLA PERCEZIONE DELLO STRESS FOCUS GROUP

Soluzioni

<p>SOLUZIONI DI PREVENZIONE COLLETTIVA <i>(di interfaccia con il gruppo/individui)</i></p>	<p>PERCORSI DI FORMAZIONE POST-VALUTAZIONE PER I LAVORATORI <i>(per la gestione/ prevenzione dello stress)</i></p> <p>PERCORSI DI FORMAZIONE POST-VALUTAZIONE PER IL TOP ED IL MIDDLE MANGEMENT (dirigenti / preposti)</p>
<p>SOLUZIONI DI PREVENZIONE COLLETTIVA <i>(di interfaccia con l'organizzazione)</i></p>	<p>MISURE TECNICHE (potenziamento automatismi tecnologici)</p> <p>MISURE ORGANIZZATIVE RIFERITE ALLA ATTIVITA' LAVORATIVA <i>(orario sostenibile, alternanza di mansioni nei limiti di legge e contratti, riprogrammazione attività)</i></p> <p>MISURE PROCEDURALI <i>(definizione procedure di lavoro)</i></p> <p>MISURE ORGANIZZATIVE ERGONOMICHE (design ergonomico del lavoro, dell'ambiente fisico e dei processi di lavoro)</p> <p>REVISIONE DELLA POLITICA INTERNA IN MATERIA (azioni di miglioramento della comunicazione interna, della gestione, delle relazioni, ecc.)</p>
<p>SOLUZIONI DI CONTENIMENTO INDIVIDUALE DEI CASI INDIVIDUATI NEL GRUPPO</p>	<p>INIZIATIVE ESTERNE DI SUPPORTO E ASSISTENZA AL LAVORATORE <i>(counselling)</i></p> <p>INIZIATIVE INTERNE DI SUPPORTO E ASSISTENZA AL LAVORATORE (costituzione consultorio/sportello specialistico interno)</p>
<p>SORVEGLIANZA SANITARIA DEI GRUPPI A RISCHIO</p>	<p>QUESTIONARI SULLE CONDIZIONI DI SALUTE <i>(psicologiche, psicosomatiche)</i></p> <p>INTERVENTI DI PROMOZIONE DELLA SALUTE RISPETTO AI FATTORI DI RISCHIO PRESENTI IN AZIENDA</p>
<p>INTERVENTI DI MONITORAGGIO NEL TEMPO</p>	<p>MONITORAGGIO INTERNO AL PERCORSO DI VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO</p>

IV° CAPITOLO

IPOSTESI DI UN PERCORSO APPLICATIVO DI VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORATIVO



INTERVENTI A LIVELLO NAZIONALE

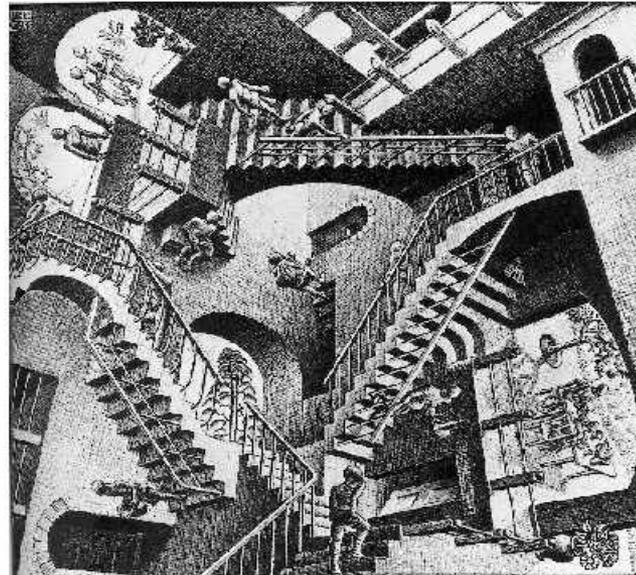


COORDINAMENTO
TECNICO
INTERREGIONALE
DELLA PREVENZIONE
NEL LAVORO

Decreto Legislativo 81/2008 s.m.i.

VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO

GUIDA OPERATIVA



marzo 2010

DOCUMENTI ISTITUZIONALI



ISTITUTO SUPERIORE PER LA PREVENZIONE
E LA SICUREZZA DEL LAVORO

**La valutazione dello stress lavoro
correlato: proposta metodologica**

Bozza 10 dicembre 2009



NETWORK NAZIONALE PER LA PREVENZIONE
DEL DISAGIO PSICOSOCIALE NEI LUOGHI DI LAVORO

DOCUMENTI ISTITUZIONALI



La valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato

Approccio integrato secondo il modello Management Standard HSE contestualizzato alla luce del D.Lgs 81/2008 e s.m.i.



Maggio 2010

... e cosa si può fare?

COSA FARE

Relativamente allo stress si può operare secondo tre tipi di intervento:

- livello primario, riduzione dei fattori che causano stress;**
- livello secondario, gestione dello stress;**
- livello terziario, programmi di assistenza al lavoratore.**

Fino ad oggi sono attuati interventi di secondo e terzo livello modificando stili di vita e di comportamento ritenuti responsabili di eventuali danni alla salute o a insegnando a reagire positivamente ed efficacemente agli stressors.

Il livello primario si fonda invece principalmente sulla prevenzione, cercando di intaccare un potenziale processo di stress prima del suo avvio, giocando d'anticipo e modificando i fattori ritenuti possibili cause di stress anziché agire sulle conseguenze.

(Avallone & Paplomatas, 2005).

COSA FARE

La Regione Lombardia, con il Decreto n. 13559 del 10/12/2009, ritiene innanzitutto importante che lo specifico tema del rischio stress lavoro correlato, (...) diventi un tema ad alta priorità per tutti i Dipartimenti e trovi conseguentemente spazio ed applicazione nella programmazione per l'anno 2010, da realizzarsi a cura delle ASL, con le stesse modalità integrate usate per il 2009.

Deve derivare da tale scelta di priorità un impegno di tutti i Dipartimenti di Prevenzione, SPSAL e UOOML, di fornire un fattivo contributo per il miglioramento della conoscenza e controllo del fenomeno nelle aziende lombarde, nell'ambito di programmi mirati al controllo del disagio psichico, da gestire anche in coordinamento con i Dipartimenti di Salute Mentale.

COSA FA IL Servizio PSAL

**Attività di controllo
del processo di valutazione dei rischi
dei modelli gestionali e del sistema di verifica
dei percorsi di informazione-formazione
delle situazioni più critiche**

**Attività di assistenza - promozione
alle figure aziendali titolari di obblighi (datore di
lavoro, RSPP, Medico competente, RLS
diffusione documenti utili, sito aggiornato
orientamento nella direzione del corretto
adempimento di quanto previsto dalla normativa
specificata
ai casi singoli in collaborazione con medico
competente, UOML, sportelli sindacali (come
sempre fatto)**

COSA FA IL Servizio PSAL

mette a disposizione documentazione (vedi anche cartella condivisa) , incontri, riunioni a livello di UO

partecipa al Laboratorio Regionale in modo attivo

inizia ad occuparsene con spirito non burocratico ma di interesse scientifico e propositivo

fa un programma condiviso di incontri con le figure interessate sia a livello delle UO (prima sperimentazione nel distretto 6) che del servizio (incontro con medici competenti, contatti con sportello sindacale, etc).

Impegno ad agire?!

“Uno dei peccati capitali nell’area della medicina del lavoro è effettuare studi elaborati, che descrivono dettagliatamente e approfonditamente lo stress occupazionale dei lavoratori, le sue cause e le conseguenze – e fermarsi lì. Diagnosticare, ma non trattare e, ancor peggio, non prevenire, quando questo avviene, al danno si aggiunge l’ingiuria (la beffa)”

[European Commission Guidance on Work- related Stress 2000]

... e nell'azienda

Attuare un processo di valutazione del rischio stress lavoro- correlato

Prima di iniziare un processo è bene porsi delle domande:

Chi deve essere coinvolto nella VDR?

Quali ruoli e quali competenze?

Quali dati ognuno del sistema di prevenzione di impresa ha messo a disposizione ?

Attuare un processo di valutazione del rischio stress lavoro- correlato

Non fosse altro per economizzare e rivalutare le competenze all'interno dell'organizzazione.

Considerare i contributi per ruoli e settori specifici (garantire la centralità degli attori interni alla prevenzione) ad esempio

Datore di lavoro; scelta aziendale del vertice di occuparsene, formare, migliorare

Dirigenti: coinvolgimento e richiesta di contributi dai vari settori (struttura, risorse umane, formazione, marketing, etc)

Attuare un processo di valutazione del rischio stress lavoro- correlato

per fornire dati oggettivi e organizzativi; idee per miglioramento ovvero organizzazione del tempo di lavoro; gestione delle risorse umane, della formazione, della organizzazione del lavoro, delle comunicazioni. Dati sul personale come contratti, formazione e addestramento; dati ed elaborazione su infortuni, incidenti, distribuzione e flessibilità oraria, (con dettaglio su turni, richiesta di reperibilità ,ore di straordinario ferie non godute, assenze per malattie, segnalazione di problemi), “clima Aziendale “ sistemi di comunicazione aziendale, procedure condivise

Attuare un processo di valutazione del rischio stress lavoro- correlato

RSPP e addetti al servizio di prevenzione nella grandi aziende : dati oggettivi e organizzativi, elementi di disagio su ambiente ed ergonomia, idee per miglioramento, percezione e conoscenza degli elementi precedenti

RLS (percezione collettiva di disagi organizzativi e ambientali e di ergonomia), esposti, segnalazioni di lavoratori e gruppi di lavoratori, casi difficili noti di sistema, proposte di miglioramento

Attuare un processo di valutazione del rischio stress lavoro- correlato

Medico competente: elementi di disagio percepito, visite straordinarie su richiesta, numero di valutazioni di idoneità al lavoro con limitazione , rimansionamenti, patologie professionali, disturbi stress-correlabili, abuso di farmaci, alcool, cibo, proposte di miglioramento

**Capacità di relazionarsi insieme al datore di lavoro con l'organizzazione della struttura.
Perché il tema dello stress deve essere affrontato in un tavolo di lavoro qualificato con il top manager, così che il medico abbia interlocutori adeguati.**

Attuare un processo di valutazione del rischio stress lavoro- correlato

Lavoratori: fonte attendibile e indispensabile per capire la “vera organizzazione del lavoro “, come raccolta soggettività , osservazioni, partecipazione alla valutazione delle fonti di rischio ma anche alla proposizione di proposte di soluzioni organizzative e ambientali.

La partecipazione non deve essere solo la consultazione (come dice il DLgs 81/2008), ma deve coinvolgere attivamente i lavoratori per mezzo del loro rappresentante, fino a sentirsi parte attiva e importante del processo.

Devono essere appunto LA RISORSA UMANA.

FATTORI CHE FAVORISCONO IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

- **COMFORT DELL'AMBIENTE DI LAVORO**
- **CHIAREZZA DEGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI**
- **VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE**
- **ASCOLTO ATTIVO**
- **DISPONIBILITÀ DELLE INFORMAZIONI**
- **GESTIONE DELLA CONFLITTUALITÀ**
- **SICUREZZA E PREVENZIONE INFORTUNI**
- **RELAZIONI INTERPERSONALI COLLABORATIVE**
- **SCORREVOLEZZA OPERATIVA**
- **LIVELLI TOLLERABILI DI STRESS**
- **EQUITÀ ORGANIZZATIVA**
- **TOLLERABILITÀ DEI COMPITI**
- **SENSO DI UTILITÀ SOCIALE**
- **APERTURA ALL'INNOVAZIONE**

(Avallone & Paplomatas, 2005)

INDICATORI DI BENESSERE ORGANIZZATIVO

- **VOGLIA DI IMPEGNARSI PER L'ORGANIZZAZIONE:** desiderio di lavorare per l'organizzazione anche oltre il tempo richiesto
- **SENSAZIONE DI FAR PARTE DI UN TEAM:** percezione di puntare, uniti, verso un obiettivo, percezione di una coesione emotiva nel gruppo
- **ELEVATO COINVOLGIMENTO:** sensazione che, lavorando per l'organizzazione, siano soddisfatti anche i bisogni personali
- **SPERANZA DI POTER CAMBIARE LE CONDIZIONI NEGATIVE OVE PRESENTI:** fiducia nella possibilità che l'organizzazione abbia la capacità di superare gli aspetti negativi esistenti
- **RELAZIONI INTERPERSONALI:** soddisfazione per le relazioni interpersonali costruite sul posto di lavoro
- **VALORI ORGANIZZATIVI:** condivisione dell'operato e dei valori espressi dall'organizzazione

(Avallone & Paplomatas, 2005)

Grazie
dell'attenzione

