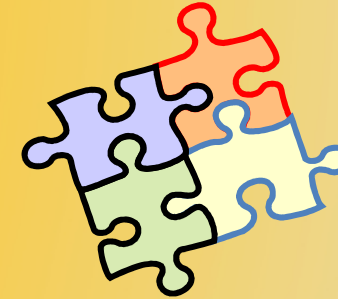




Sicuramente Formati

ISTITUTO "A.MONTI", P.za Cagni 2, 14100 ASTI

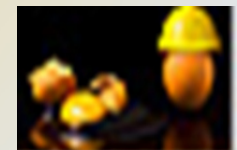
I.I.S. "R.VAGLIO" - Biella



# SICURAMENTE...FORMATI

Presentazione del Corso,  
elementi innovativi, sintesi normativa.  
Comunicare la sicurezza a Scuola.

Formazione e-learning





**Corso di formazione  
regionale per il  
Piemonte**

**Piano di formazione del personale docente  
volto ad acquisire competenze per  
l'attuazione di interventi di miglioramento e  
adeguamento alle nuove esigenze dell'offerta  
formativa**

***SICUREZZA E TUTELA DELLA SALUTE  
NEI LUOGHI DI LAVORO***

**La valutazione dei rischi**

**Gestione dello stress lavoro correlato  
e benessere organizzativo**



# L'attenzione al cambiamento

L'oggetto di questa giornata: **Gestione dello stress lavoro correlato e benessere organizzativo;**

LA SALUTE

ORGANIZZATIVA

Snodi tematici:

Lo stress lavoro correlato  
*...definizioni...normative...  
rilevanza...*

Stress  
*...distress...omeostasi...rischi  
psicosociali...conseguenze...*

Fattori di rischio correlati  
allo stress

Salute organizzativa e le  
risorse

Qualche dato dalle  
esperienze

La valutazione dei fattori di rischio  
correlati allo stress

Contrastare lo stress lavoro correlato & promuovere la  
salute

## **“salute organizzativa”:**

la capacità di un'organizzazione di essere *non solo* efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi promuovendo un adeguato standard di benessere fisico e psicologico, alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi vi lavora.

***la qualità delle prestazioni erogate è direttamente collegata alla qualità della vita lavorativa degli erogatori.***

**O.M.S:** salute come stato di completo benessere fisico, psichico e sociale e non semplice assenza di malattia.

## ***Alcuni riferimenti legislativi***

**Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica** sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle Pubbliche Amministrazioni 24/03/2004

**L'Accordo Europeo sullo stress al lavoro** del 8/10/2004, recepito in Italia il 9.06.08

**Testo Unico sulla Sicurezza (D.Lgs 81/08):** richiede la realizzazione di interventi per la prevenzione di “rischi particolari, tra cui anche quelli collegabili allo stress lavoro-correlato...”.

## Le definizioni più accreditate di stress lavoro correlato:

**1 - “Reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifestano quando le richieste lavorative non sono commisurate alle capacità, alle risorse o alle esigenze dei lavoratori”**

**(National Institute for Occupational Safety and Health, NIOSH, 1999)**

**2 - “Lo stress si manifesta quando le persone percepiscono uno squilibrio tra le richieste avanzate nei loro confronti e le risorse a loro disposizione per far fronte a tali richieste”**

**(European Agency for Safety and Health at Work, 2000)**

**3 - “... 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.**

**Lo stress lavoro correlato può essere causato da fattori diversi come il contenuto del lavoro, l’eventuale inadeguatezza nella gestione dell’organizzazione del lavoro e dell’ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione, ecc.”**

**(Accordo Quadro Europeo, 2008, art. 3)**

## La rilevanza del problema...i dati di origine:

I numeri dell'Ispesl parlano chiaro: 10 milioni di lavoratori percepiscono il proprio lavoro come un fattore di rischio per la salute; tra questi, 8 milioni e 706mila rilevano fattori di rischio per la salute fisica, mentre 4 milioni e 58mila vedono anche il proprio equilibrio psichico messo a rischio dall'attività lavorativa. Oltre 2 milioni e 797 mila, inoltre, individuano nel lavoro le cause dei propri problemi di salute.





# LO STRESS LAVORO-CORRELATO

INAIL

## PROBLEMI DI SALUTE CORRELATI AL LAVORO

(\*)



Lo **stress** interessa il **22%** dei lavoratori nell'Unione europea (al secondo posto, dopo i disturbi muscolo-scheletrici)

## STIMA DEI DANNI

(\*\*)

Le assenze dal lavoro conseguenti sono il

60%

50%

delle **giornate lavorative perse**

Il costo economico annuo:

20 miliardi di euro

## COSÌ IN ITALIA

(\*, 2005)



Circa **1** lavoratore **su 4** dichiara di soffrire di stress da lavoro



## LE AZIENDE DI FRONTE AL PROBLEMA

(\*\*\*)

Il **40%** delle imprese italiane **mostra interesse**



### I principali ostacoli nell'affrontarlo:

- delicatezza della questione (58%)
- mancanza di consapevolezza (46%)



Il **20%** dichiara di **affrontare** il problema



offerta di formazione (45%)  
diversa organizzazione del lavoro (28%)

\*Eurofound - European Foundation for the Improvement of Living & Working Conditions, 2007

\*\*EU OSHA - European Agency for Safety and Health At Work, 2002 - \*\*\*ESENER - European Agency for Safety and Health At Work, 2010



Anche agli aspetti ovvi e banali, quali:  
***il favorire le condizioni migliori per lavorare:***



- Contrasta lo stress lavoro-correlato,
- Riduce l'assenteismo, le manifestazioni di burn-out,
- Aumenta la produttività,
- Incrementa la collaborazione con aumento della qualità delle relazioni interne, dell'efficienza, delle prestazioni erogate,...
- Migliora le relazioni con gli utenti esterni e la soddisfazione con diminuzione dei reclami e degli errori





# L'attenzione al cambiamento



***Abbiamo accennato molte volte al concetto di STRESS***



# STRESS

Lo stress non è una malattia, ma una modalità fisiologica di adattamento. Selye lo definì come la “**sindrome generale di adattamento alle richieste (stressor) dell’ambiente**”.

*Ciascuno di noi, in maniera del tutto soggettiva, filtra le diverse richieste compensando individualmente lo stimolo stressogeno.*

*Gli stili di **coping** (strategie di “fronteggiamento”) dipendono dalle caratteristiche ed esperienze personali*



Da ciò consegue la **soggettività** nella risposta allo stress



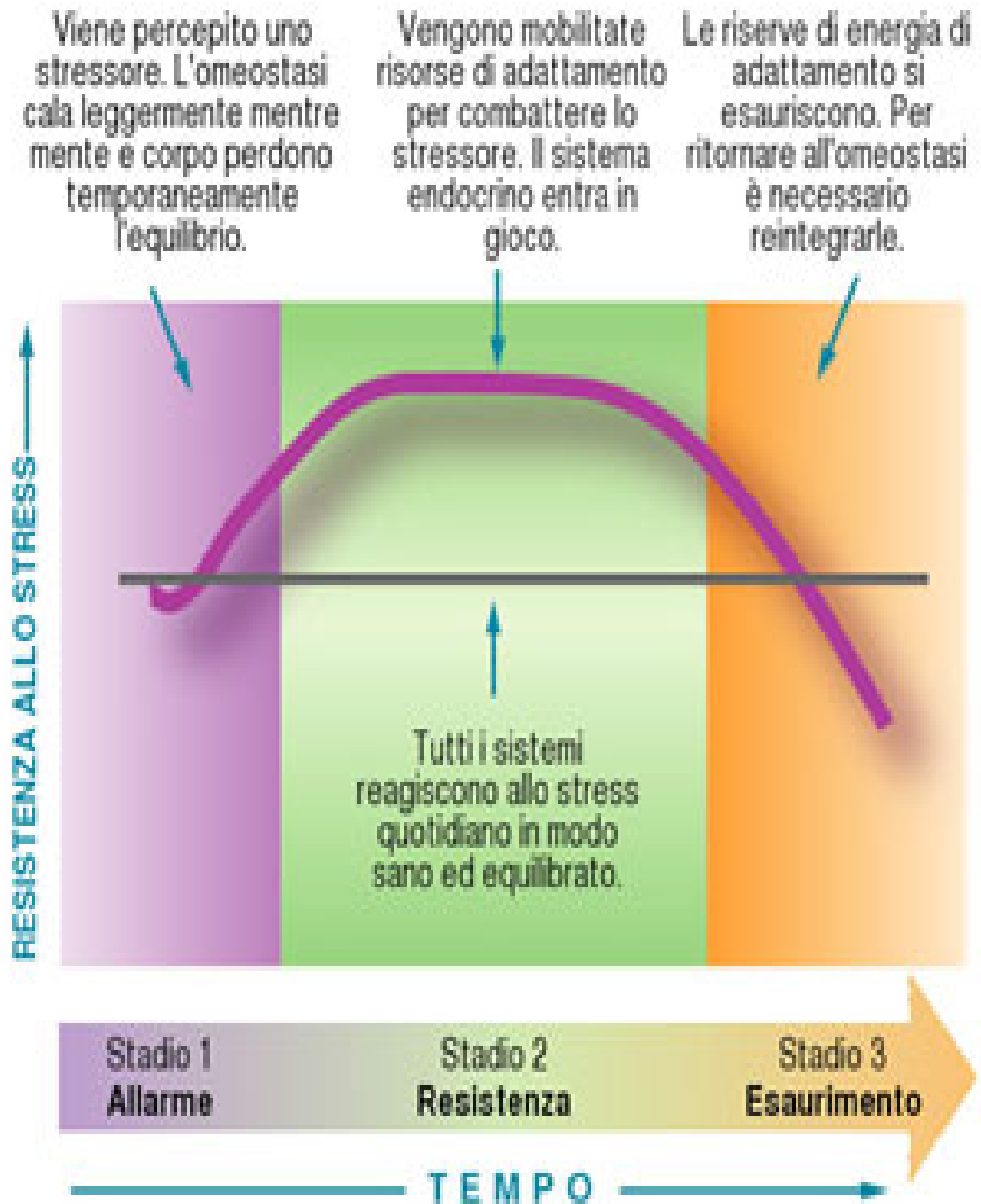
# DISTRESS

In condizioni particolari la risposta di adattamento può divenire **disfunzionale**, ossia non è più in grado di soddisfare l'obiettivo.

*Questo può verificarsi perché le **richieste** sono **eccessive**, superando le possibilità di **compensazione** del soggetto.*



# omeostasi e stress...



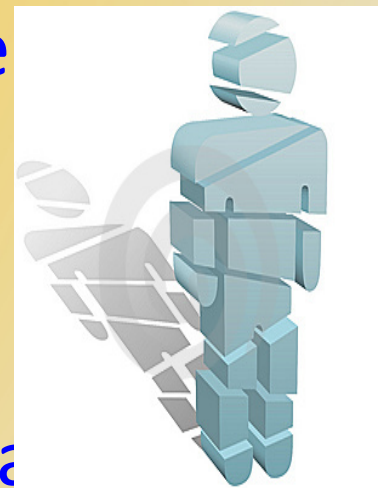
# i rischi psicosociali

...le richieste dell'ambiente di lavoro in grado di modificare le risposte fisiologiche di stress...

quegli aspetti di progettazione del lavoro e di organizzazione e gestione del lavoro,

nonché i rispettivi contesti ambientali e sociali,

che potenzialmente possono arrecare danni fisiologici e psicologici”

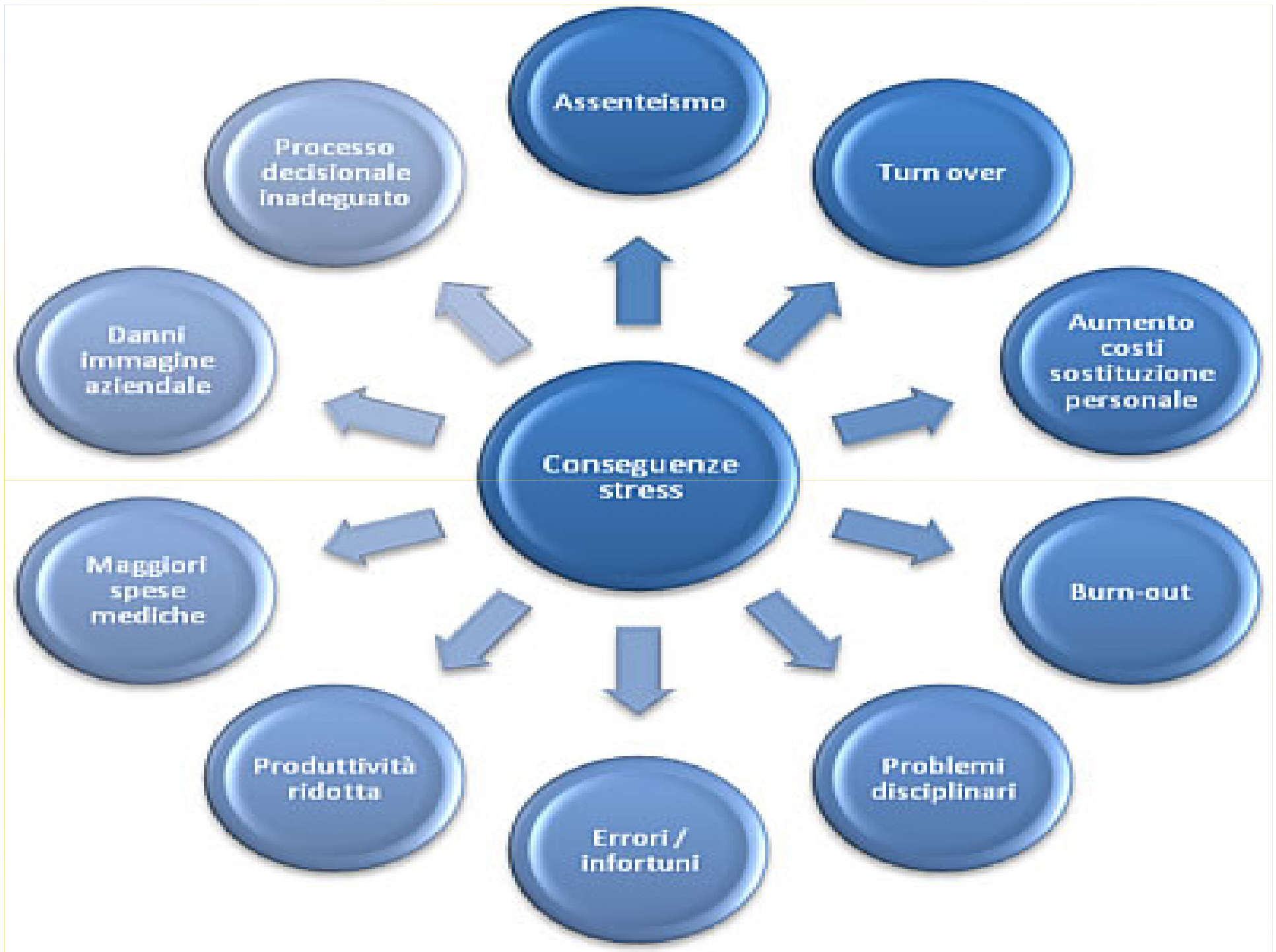


## I fattori di rischio correlati allo stress si possono suddividere in due grandi categorie:

- 1) quelli relativi al contesto di lavoro di natura gestionale (i flussi comunicativi, il ruolo dell'organizzazione, il grado di partecipazione, l'interfaccia casa/lavoro...);
- 2) quelli relativi al contenuto del lavoro di natura organizzativa (le problematiche connesse con l'ambiente di lavoro, quali i rischi tradizionali, i rischi infortunistici, quelli fisici, chimici, ecc. ma anche problematiche legate alla pianificazione dei compiti, ai carichi e ritmi di lavoro, all'orario di lavoro...).







# Dai rischi stress lavoro correlato



demotivazione,

...

...

...

...

...

.



**Contrastare lo stress correlato al lavoro  
&  
promuovere la salute e il benessere  
organizzativo**

# COPING

non solo un costrutto socio-cognitivo



**le risorse**

- *Una gamma di comportamenti funzionali all'adattamento, alla padronanza, alla difesa o alla soluzione realistica di un problema.* (Frydenberg 1997)
- *Un tentativo (insieme di azioni cognitive ed affettive) per ristabilire l'equilibrio, o rimuovere un turbamento (la fonte di stress) e gestire le reazioni emotive allo stress.* (Lazarus 1993, 2000)

# Empowerment

potenziamento

valorizzazione  
del proprio sé

riappropriazione  
soggettiva  
del potere

consapevolezza  
del proprio valore,  
delle proprie  
potenzialità

auto-aiuto

appropriazione  
degli strumenti

aumento di  
possibilità  
di azione

aumento di  
responsabilità  
personale

# Empowerment come:

obiettivo

processo

Pedagogia dell' empowerment:  
Favorire lo sviluppo degli strumenti: di "gestione"  
della relazione

autonomia  
personale

possibilità  
di scelta

possibilità  
di agire

costruire e  
ricostruire la  
propria vita

dare un senso  
al proprio sé,  
alla propria  
esistenza

# le risorse

Occorre creare un modello in grado di prevenire il rischio stress lavoro correlato, *non solo predisponendo un sistema di regole*, ma *promuovendo lo sviluppo* della salute organizzativa, *integrando il sistema normativo con azioni rivolte al miglioramento del benessere organizzativo* e riguardanti:



- ✓ la struttura e i ruoli organizzativi,
- ✓ l'innovazione,
- ✓ i processi e la cultura organizzativa,
- ✓ le politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane,
- ✓ la comunicazione interna ed esterna,
- ✓ la valorizzazione e diffusione di “buone prassi” ....





# I rischi psicosociali e la loro valutazione



# GLI INTERVENTI...

## le tipologie

### Analisi a livello organizzativo



Gli strumenti comprendono:

- a) rilevazioni e analisi di indicatori oggettivi e verificabili
- b) rilevazioni soggettive sulle percezioni dei lavoratori.

Alcuni focus:

**il clima organizzativo, la valutazione del rischio stress LC, la cultura organizzativa, i processi, le problematiche emergenti, i punti di forza dal punto di vista gestionale e relazionale.**

*...l'analisi è già una prima forma di intervento...*

# GLI INTERVENTI...

## le tipologie

### Gli interventi operativi



Obiettivo:

**la promozione della salute & del benessere organizzativo  
nelle Aziende.**

Categorizzazione:

**basata su destinatari e finalità delle azioni, declinata su  
tre livelli riferiti:**

- **all'organizzazione,**
- **ai gruppi di lavoro,**
- **ai singoli lavoratori.**

# GLI INTERVENTI...

## la valutazione

### La metodologia utilizzata

**VALUTAZIONE QUALITATIVA PARTECIPATA**  
di processo e risultato; pre, in itinere e post  
intervento

Strumenti:

**interviste, focus group, questionari, check list**  
ai gruppi di lavoro e ai destinatari delle azioni

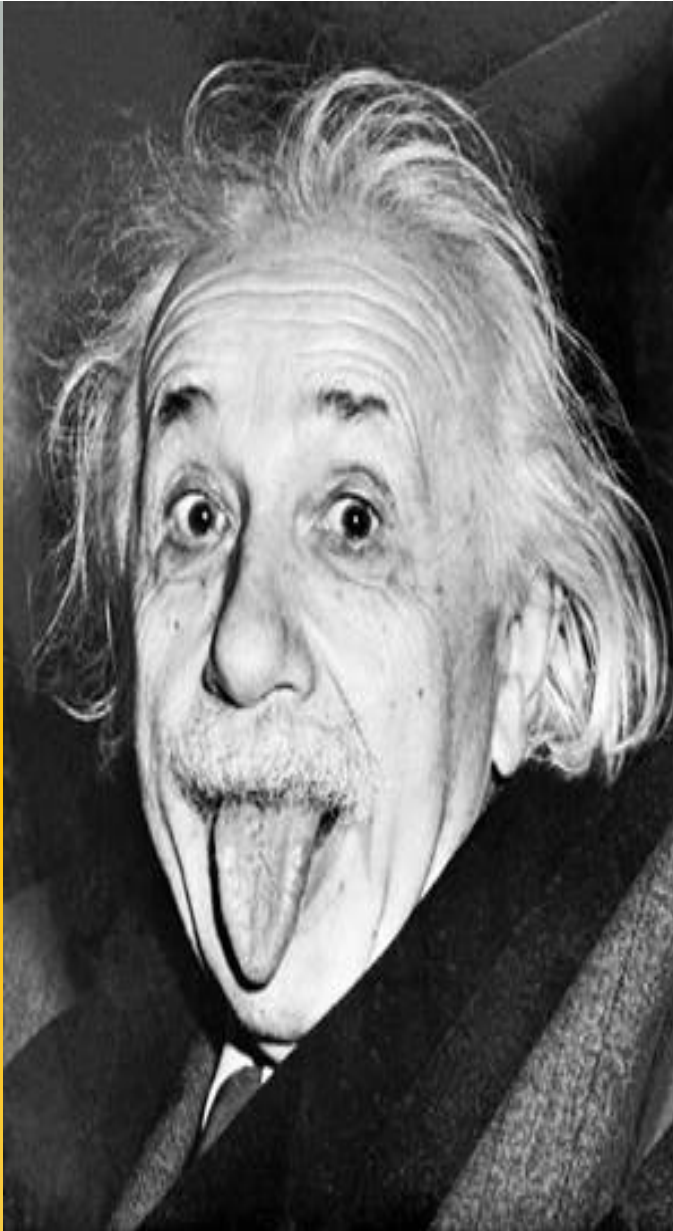


tra teoria & pratica

**valorizzando le buone pratiche e la partecipazione**

gli interventi finalizzati al benessere  
e alla salute

organizzativa favoriscono  
direttamente **sia il miglioramento  
della qualità *dei processi, delle  
attività e delle prestazioni erogate,*  
sia la diminuzione *dei costi indiretti  
derivanti dal disagio lavorativo***



*Albert  
Einstein*

«La teoria è quando si  
sa tutto  
e niente funziona.

La pratica è  
quando tutto funziona  
e nessuno sa il perché.

*Noi abbiamo messo  
insieme la  
teoria e la pratica:  
non c'è niente che  
funzioni...  
e nessuno sa il perché!»*

**...allora possiamo  
essere  
ragionevolmente  
Ottimisti !**