

PROVINCIA
MONZA
BRIANZA



PIANO MIRATO STRESS LAVORO CORRELATO NEGLI ENTI LOCALI INCONTRO PUBBLICO CON GLI ENTI LOCALI

SEMINARIO PROMOSSO DA:

Comitato di Coordinamento ATS della Brianza ex art.7 del D.Lgs. n.81/08
Consiglio di Rappresentanza dei Sindaci ATS della Brianza (area di Monza)
ATS della Brianza

IN COLLABORAZIONE CON:

Provincia di Monza e della Brianza
ANCI Lombardia

GIOVEDÌ 30 MARZO ORE 09.30

SALA BLU – PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA – VIA GRIGNA 13 MONZA

ANALISI DEL FENOMENO STRESS LAVORO CORRELATO NEGLI ENTI LOCALI DEL TERRITORIO

Raffaele Latocca

UO Medicina del Lavoro ASST-Monza – Ospedale S. Gerardo di Monza

COS'E' LO STRESS
LAVORO-CORRELATO ?

Una buona definizione di
STRESS LAVORATIVO

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

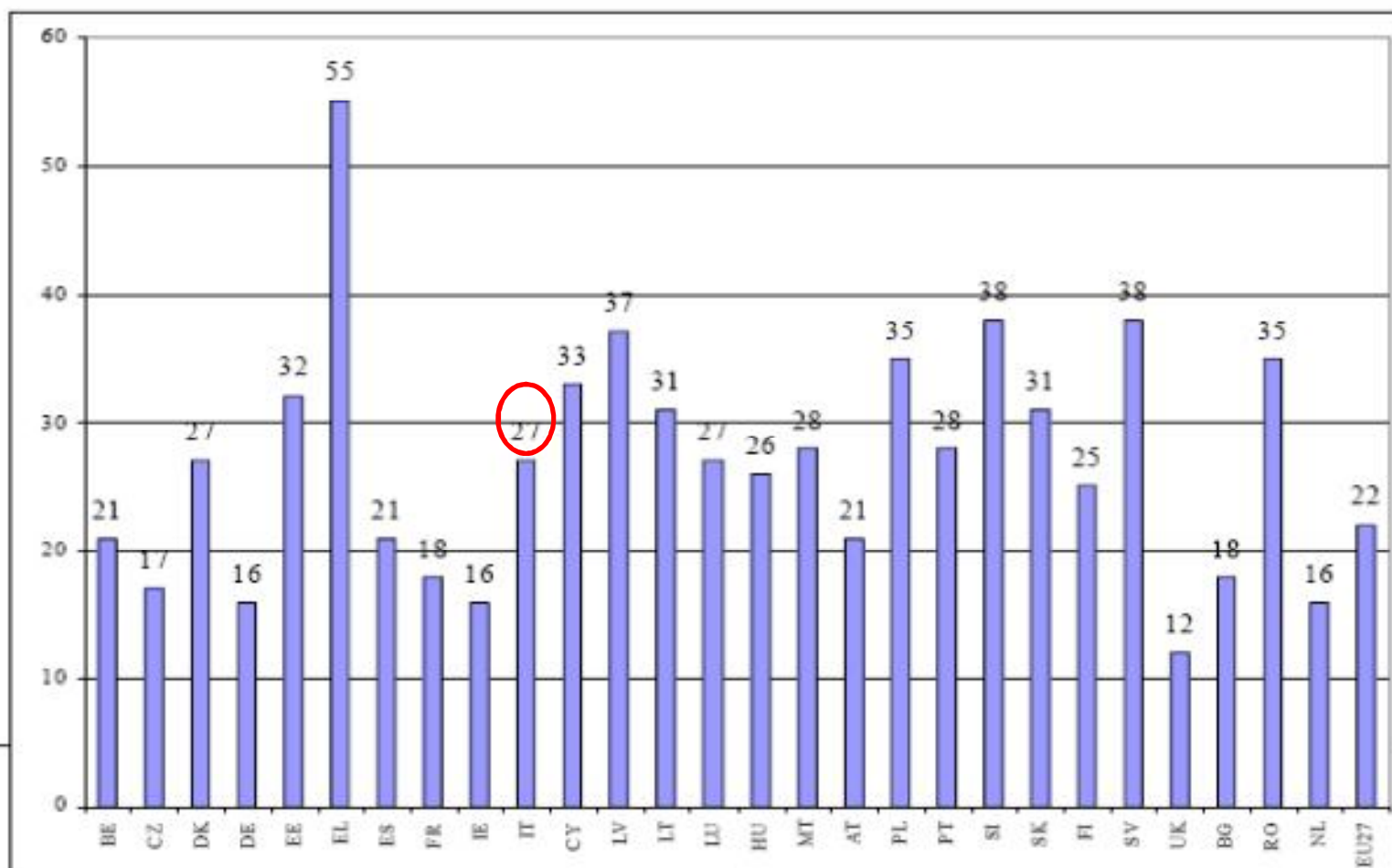
NIOSH 1999

EPIDEMIOLOGIA E COSTI DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO

STRESS LAVORATIVO: UN DATO EPIDEMIOLOGICO

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Fourth European Working Conditions Survey, 2005.

- ✓ L'Unione Europea ha rilevato che **tale fenomeno riguarda circa il 22% dei lavoratori dei 27 Stati dell'UE (2005)**, in ITALIA riguarda il 27% dei lavoratori



DISAGIO PSICHICO IN AMBITO LAVORATIVO

BOHRE

**Workplace interventions for people
with common mental health problems:**

Evidence review and recommendations

September 2005

British Occupational Health Research Foundation

Mixed anxiety and depression disorder was the most frequent problem in both men and women at work and was more prevalent in women than men across all Standard Occupational Classifications (SOC). (Stansfield et al 2003)

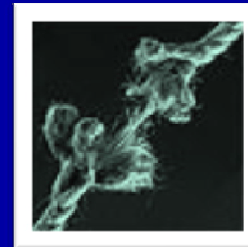
The Department of Health (1996) and the Confederation of British Industry (1999) using different definitions estimate that between 15 and 20% of employees will experience some form of mental health difficulty during their working lives, with depression representing the largest percentage of this problem. So in a company of 1,000 employees, between 200 to 300 people may suffer from depression and anxiety over the course of a thirty-year working life and one suicide may occur per decade. (DoH 1996)

By contrast psychosis was found in only 0.2% of the workforce. Even a cumulative estimate including other diagnoses such as phobias and obsessive-compulsive disorders resulted in an incidence of these more severe conditions in only about 2% of the workforce. In other words around 30% of employees will have *any* mental health problem as defined by GHQ, while more serious mental ill health may be present in only 1-3% of employees.

I COSTI DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO



STRESS



<http://osha.europa.eu/it/topics/stress>

Lo stress legato all'attività lavorativa rappresenta una delle sfide principali con cui l'Europa deve confrontarsi nel campo della salute e della sicurezza. **Questa condizione interessa quasi un lavoratore su quattro** e dagli studi condotti emerge che **una percentuale compresa tra il 50% e il 60% di tutte le giornate lavorative perse è dovuta allo stress**. Ciò comporta costi enormi in termini di disagio umano e pregiudizio del risultato economico.

Nel 2002 il costo economico annuale dello stress legato all'attività lavorativa nell'UE a 15 è stato calcolato pari a 20 miliardi di euro.

LE VALUTAZIONI EFFETTUATE SUI COSTI DELLO STRESS PER LE ORGANIZZAZIONI SONO UNO DEI PUNTI CHE HA PORTATO ALLA DEFINIZIONE DELL'ACCORDO EUROPEO 2004

Insieme per la prevenzione e la gestione dello



www.healthy-workplaces.eu

#EUMangeStress

Guida alla campagna

Gestione dello stress e dei rischi psicosociali sul lavoro

Qual è la dimensione del problema?

Le statistiche fanno riflettere.

Gli studi suggeriscono che il 50-60 % di tutte le giornate lavorative perse è dovuto allo stress lavoro-correlato e ai rischi psicosociali (*). Si tratta del problema di salute più frequente legato all'attività lavorativa in Europa dopo i disturbi muscoloscheletrici. Nell'arco di nove anni, quasi il 28 % dei lavoratori europei ha riferito di essere esposto a rischi psicosociali che hanno compromesso il benessere mentale (**).

La ricerca indica che i rischi psicosociali e lo stress lavoro-correlato comportano costi significativi sia per le organizzazioni sia per le economie nazionali. In generale, i lavoratori tendono ad assentarsi a lungo dal lavoro quando soffrono di stress lavoro-correlato e di altri problemi di natura psicologica. Nondimeno, vi sono altri lavoratori che si presentano al lavoro anche quando non sono in grado di svolgere il lavoro in modo efficace (fenomeno noto come «presenzialismo»).

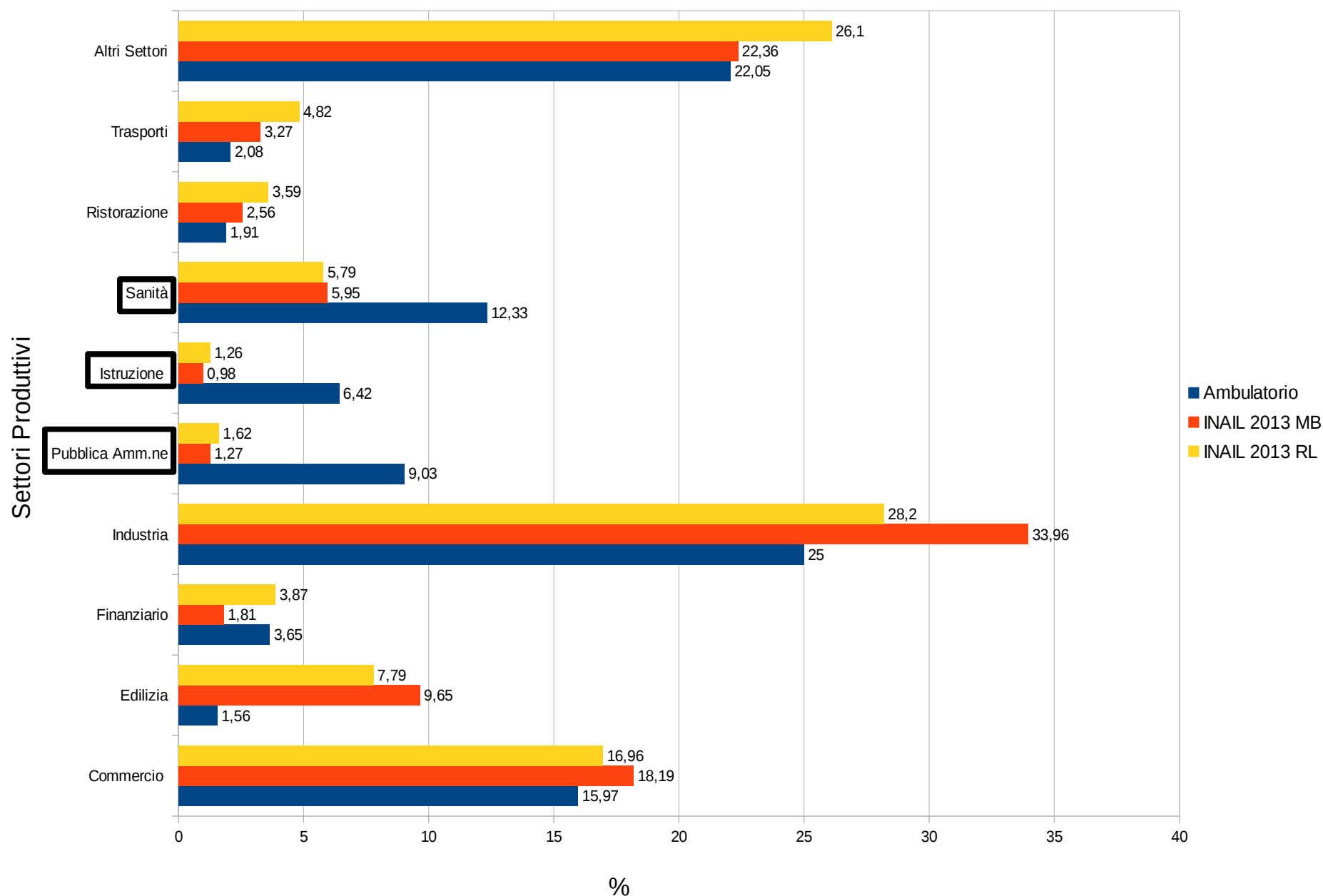
I costi complessivi dovuti ai disturbi relativi alla salute mentale in Europa (legati o meno al lavoro) sono stimati a 240 miliardi di euro all'anno (*). Meno della metà di questa somma deriva dai costi diretti, come le cure mediche, mentre si attesta a 136 miliardi di euro la perdita di produttività, compreso l'assenteismo per malattia.

E NEL NOSTRO
TERRITORIO
PROVINCIALE ?

Ambulatorio 2010-16 vs INAIL 2013

Distribuzione per settori produttivi

P < 0.001



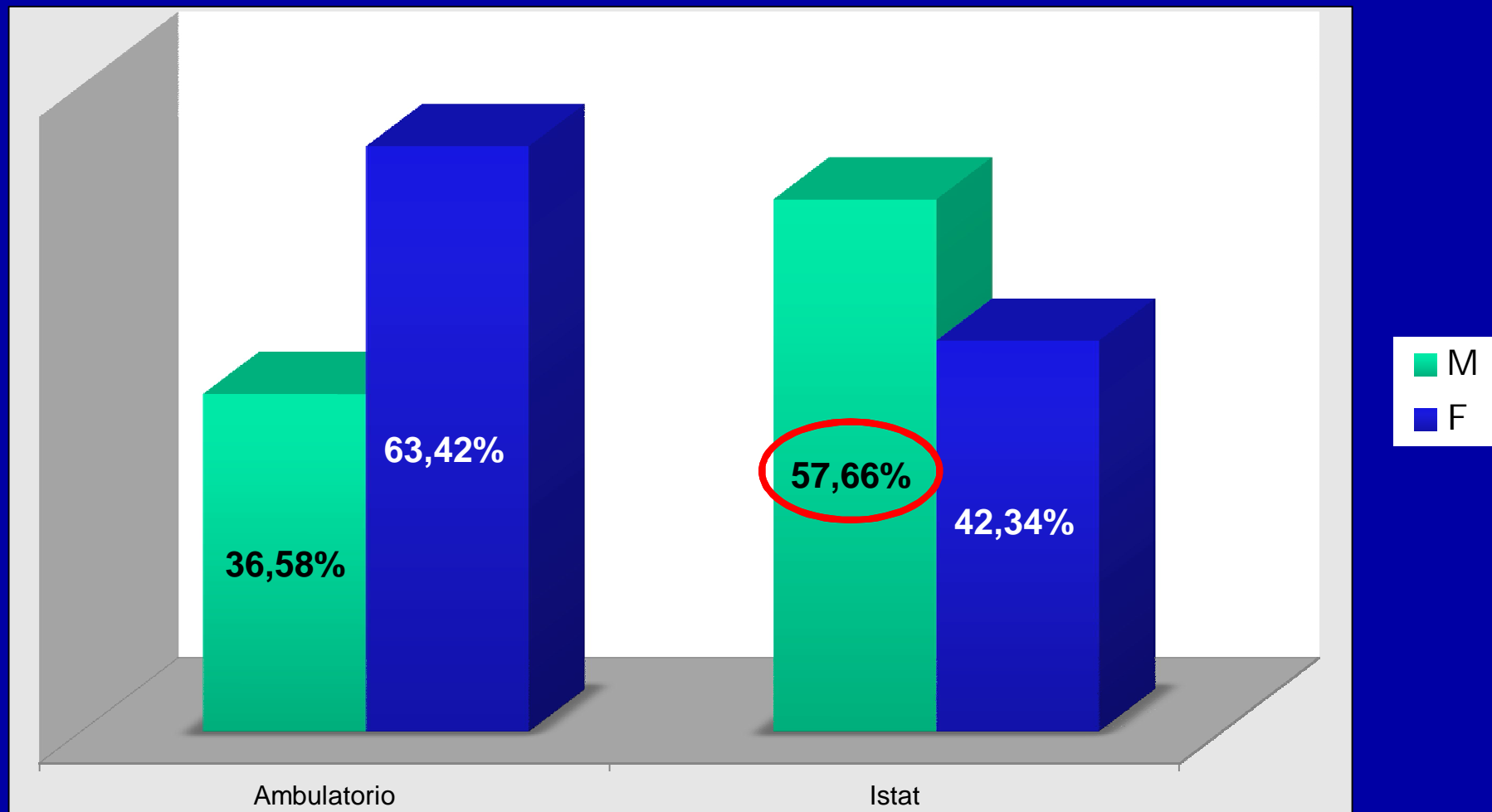
SETTORI PIU' A RISCHIO DI ACCESSO NELLE STRUTTURE
OSPEDALIERE PER QUADRI DI STRESS LAVORO-CORRELATO

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
(comuni, provincia)
5,6 volte

SCUOLA: 5,1 volte

SANITA': 2,5 volte

PIU' A RISCHIO IL GENERE FEMMINILE

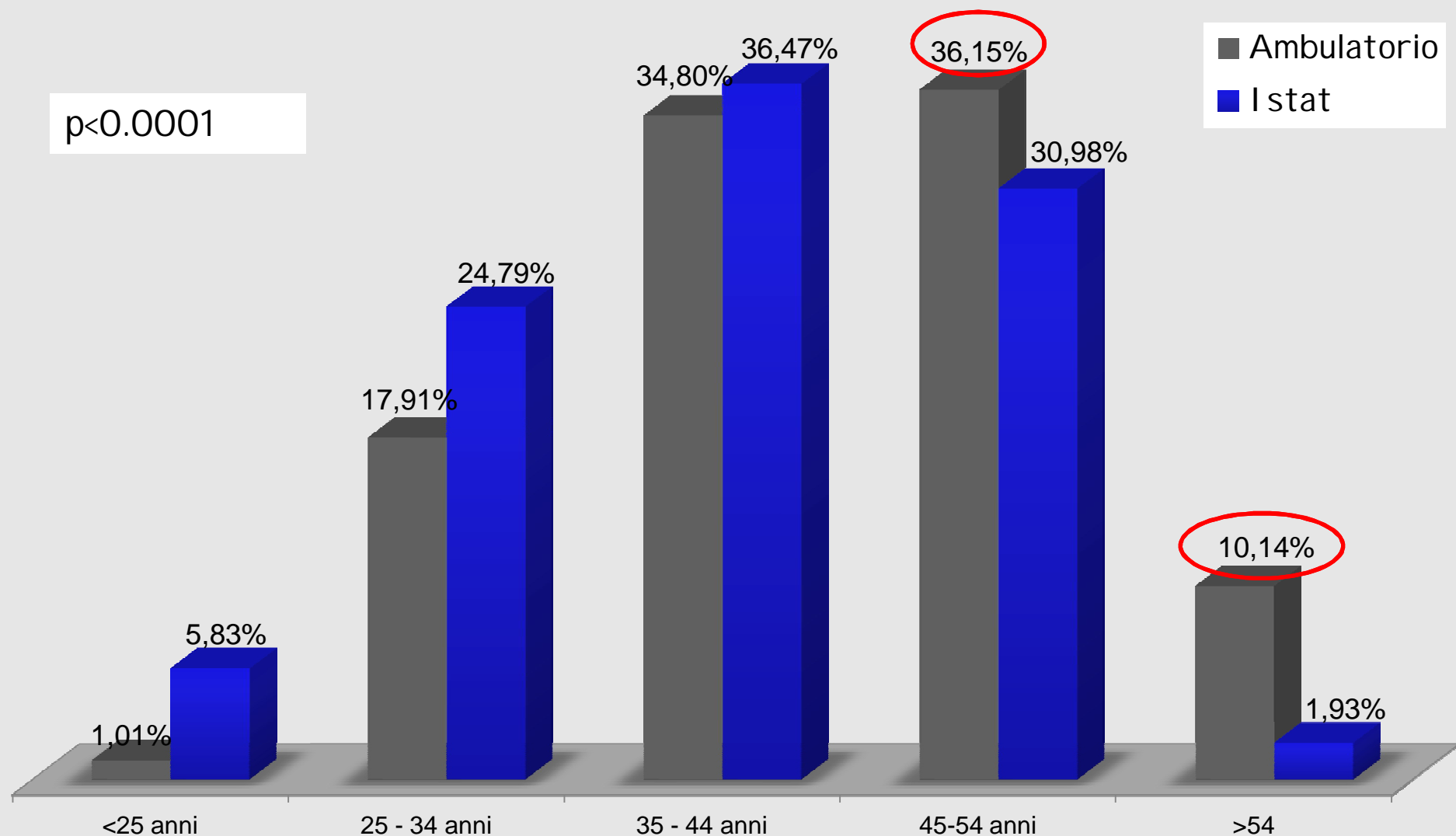


$p < 0.0001$

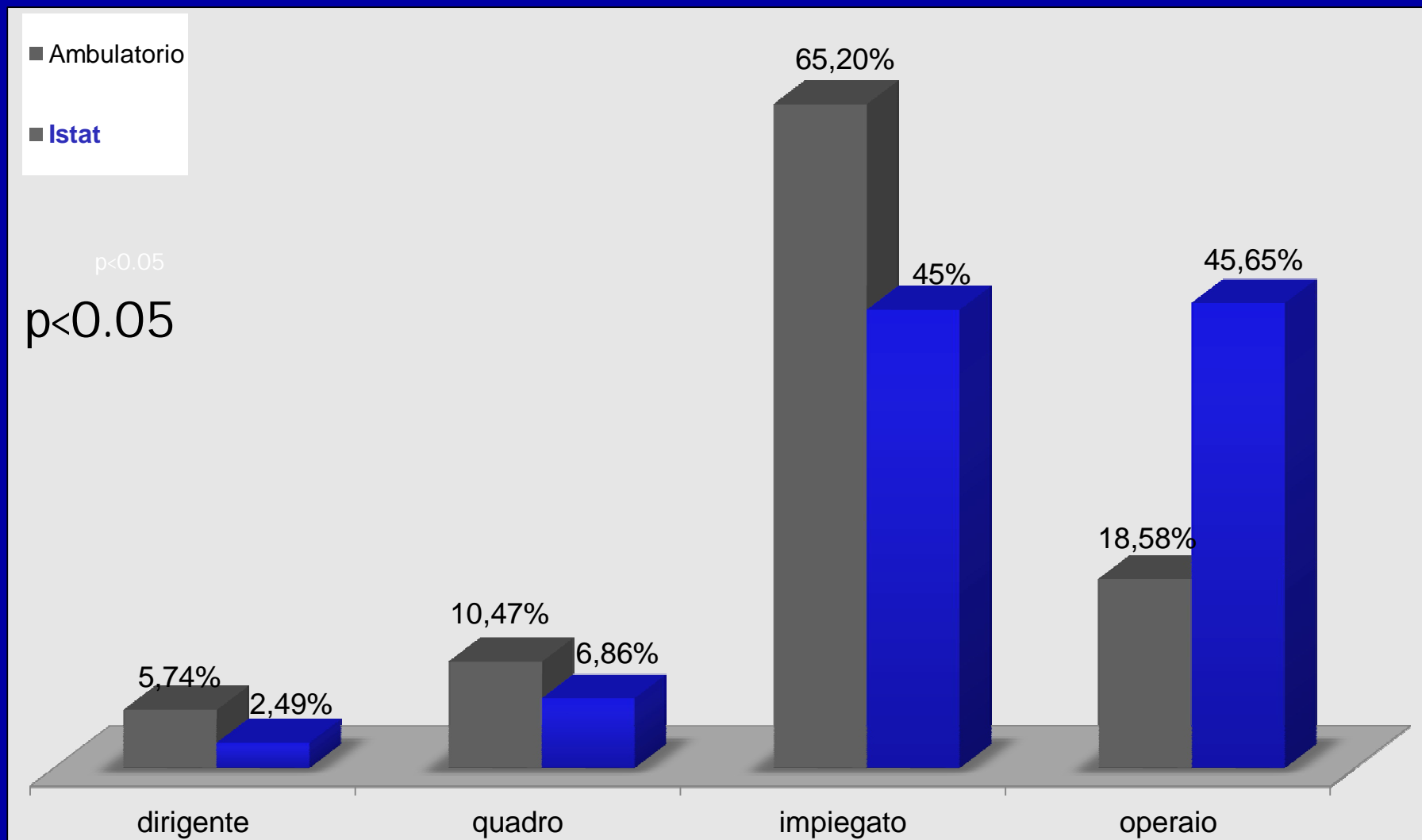
PIU' A RISCHIO I LAVORATORI > 54aa di 5,2 volte, ma anche quelli fra i 45-54aa del 17% in più

$p < 0.0001$

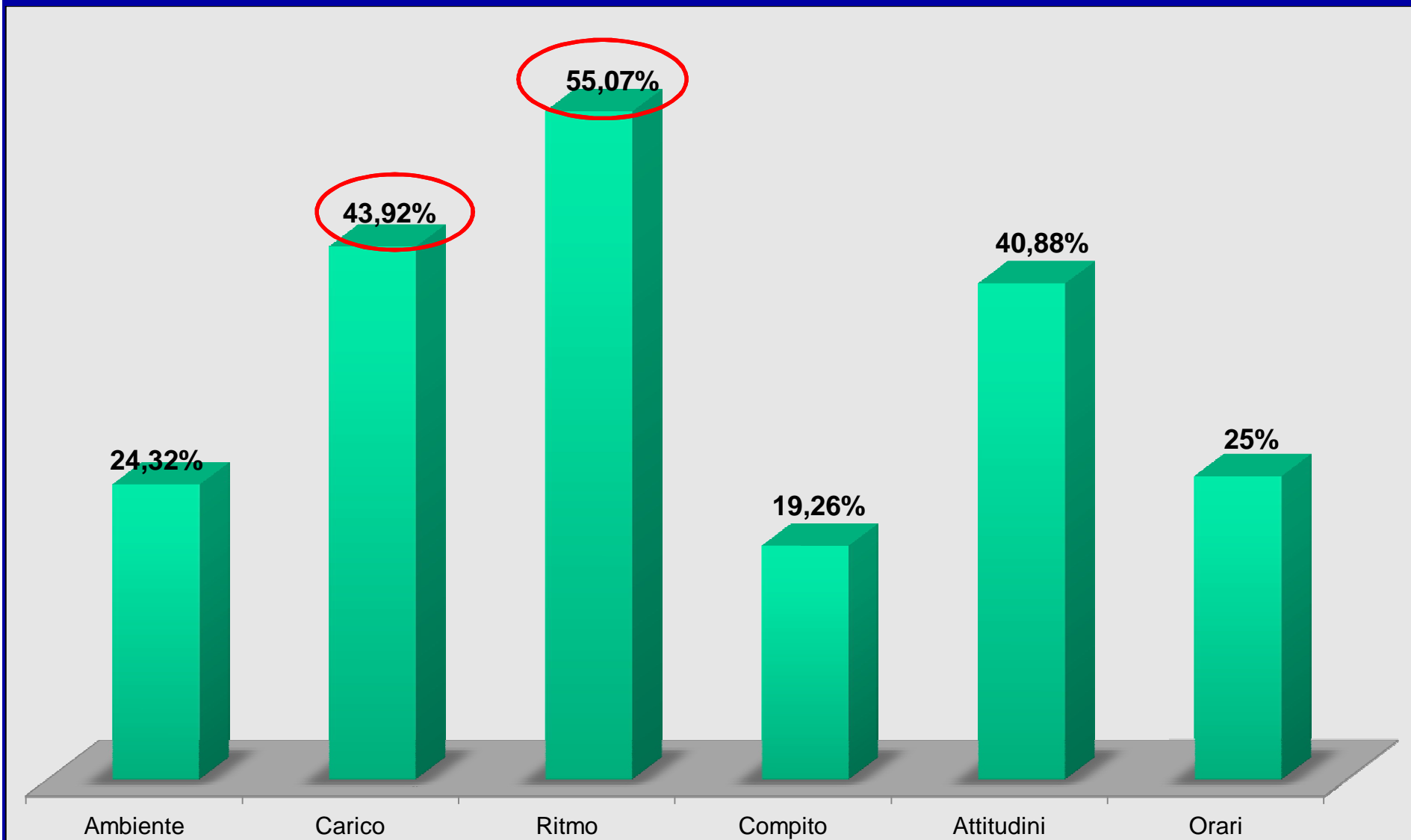
■ Ambulatorio
■ Istat



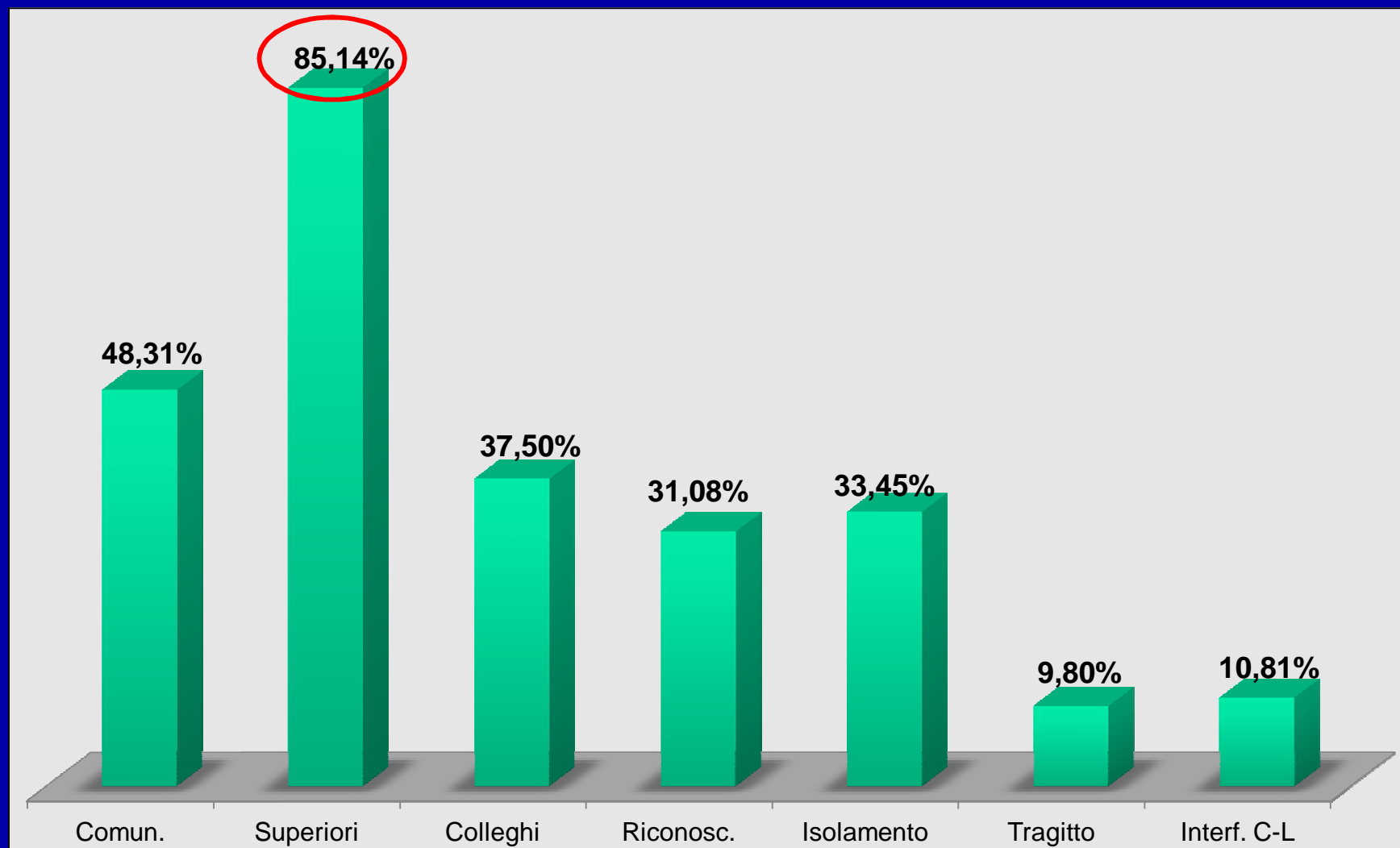
**I PIU' A RISCHIO sono I DIRIGENTI (2,3 volte), i
QUADRI (1,5 volte) e GLI IMPIEGATI (1,4 volte)**



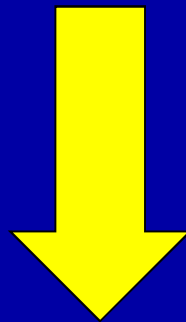
QUALI SONO I FATTORI LEGATI AL CONTENUTO LAVORATIVO PERCEPITI COME PIU' GRAVOSI ?



QUALI SONO I FATTORI LEGATI AL CONTESTO LAVORATIVO PERCEPITI COME PIU' GRAVOSI ?



**AZIONI PREVENTIVE DA ATTIVARE
ALL'INTERNO DEI COMUNI PER
CONTROLLARE LO STRESS-LAVORATIVO**



**EFFETTUARE LA VALUTAZIONE DEL
RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO
(ART.28 DLgs 81/08)**

PUNTI QUALIFICANTI UN PERCORSO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO

SENSIBILIZZAZIONE INIZIALE

- documentazione informativa messa sui siti intranet comunali (anche tramite link specifici)
- documentazione informativa (brochure cartacea)
- incontri informativi

In cosa consiste la fase approfondita di valutazione del rischio ?

La **valutazione approfondita** prevede la **valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori**, attraverso differenti strumenti la cui finalità è quella di garantire la partecipazione ed il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca dei fattori di rischio e delle conseguenti soluzioni, come nella verifica della loro efficacia. Gli **strumenti** a disposizione sono i **focus group**, i **questionari** e le **interviste semi-strutturate**.

Quali sono le principali misure correttive di gestione del rischio stress lavoro-correlato ?

Le **misure correttive** adottabili possono includere interventi di gestione ed organizzazione del lavoro con interventi di tipo **organizzativo, comunicativo, formativo, procedurale e tecnico**.

Fra le azioni correttive si possono prevedere: la **progettazione ergonomica** degli ambienti di lavoro, una migliore **pianificazione** delle attività e delle risorse umane e strumentali per lo svolgimento dei compiti, la definizione di **sistemi di valutazione** per i dirigenti in relazione alla gestione delle risorse umane e l'introduzione di **sistemi premianti** in relazione al raggiungimento di obiettivi.

L'attivazione di **strumenti di partecipazione dei lavoratori** alle scelte aziendali e gli **interventi di formazione** per la prevenzione del rischio stress lavoro-correlato oltre a prevedere **percorsi di apprendimento specifici**, integrano e rendono efficaci molte delle azioni correttive.

Le **misure correttive** possono comprendere anche **soluzioni a singoli casi**, con ricadute anche sul gruppo di appartenenza. L'introduzione di **misure di gestione del personale** ad esempio può risolvere difficoltà di conciliazione vita-lavoro, contribuendo a ridurre l'assenteismo, il sovraccarico imprevedibile di lavoro, difficoltà relazionali e garantendo la produttività.

DOCUMENTAZIONE REPERIBILE SUL WEB

1. **Accordo Europeo sullo Stress sul lavoro (08/10/04)**

http://www.ca.infn.it/~sicur/Stress/Accordo_EU.pdf

2. **Accordo Interconfederale di recepimento dell'Accordo Europeo (08/06/08)**

<http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/2E3F3293-7AAB-4B2E-B4CEC439D22BBD8E/0/Accordointerconfederalestress9062008.pdf>

3. **Decreto Legislativo 81/08 e succ. modifiche**

<http://www.ego-gw.it/public/about/VIR-0558A-09.pdf>

4. **Indicazioni della Commissione Consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato – Ministero del Lavoro (18/11/10)**

http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/Notizie/20101118_stresslavorocorrelato.htm

5. **Indirizzi generali per la valutazione e gestione del rischio stress lavorativo [DG Regione Lombardia - 10/12/09] [DG Regione Lombardia (15/11/11)]**

http://www.sanita.regione.lombardia.it/cs/Satellite?c=Redazionale&childpagename=DG_Sanita%2FDetail&cid=1213290740219&pagename=DG_SANWrapper

6. **Stress lavoro correlato: indicazioni per la corretta gestione del rischio e per l'attività di vigilanza – Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei luoghi di lavoro (Gennaio 2012)**

<http://www.citp-consulta.it/attachement/documento.pdf>

7. **Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato – ISPESL (Manuale ad uso delle Aziende in attuazione del DLgs 81/08 ed s.m.i. – Edizione 2011)**

<http://www.ispesl.it/focusstresslavorocorrelato/documenti/manuale.pdf>

8. **Agenzia Europea per la salute e sicurezza sul lavoro (OSHA) – Stress e rischi psicosociali**

<http://osha.europa.eu/it/topics/stress>

MATERIALE INFORMATIVO

1. **Stressato? Allora abbiamo qualcosa per lei. SUVAPRO sicurezza sul lavoro [fac-simile libretto informativo – Edizione gennaio 2010]**

<https://www.ep1.suva.ch/webshop/4C/4CA3107332140063E10080000A63035B.pdf>

2. **Stress lavorativo – Conseguenze sulla salute e cura [fac-simile libretto informativo ISMOB]**

<http://www.ismob.it/opuscolo.pdf>



ASL Monza e Brianza



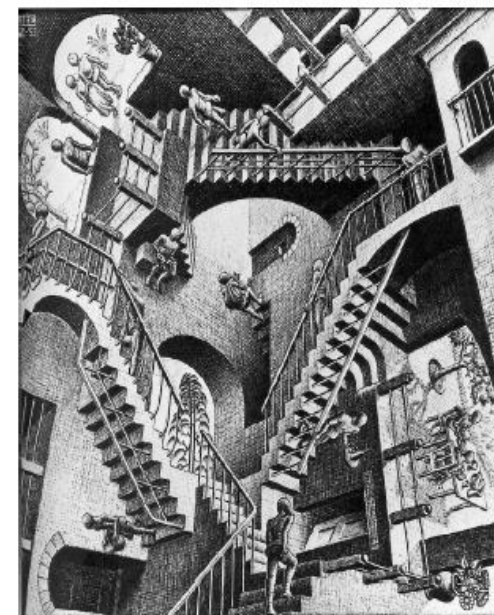
CONFERENZA dei SINDACI



PROVINCIA
MONZA BRIANZA

STRESS LAVORO-CORRELATO: COME PREVENIRLO E GESTIRLO

**GUIDA INFORMATIVA
PER I LAVORATORI DEGLI ENTI LOCALI**



Che cos'è lo stress ?

Secondo la teoria di **Hans Selye**, lo **stress** va inteso come la **risposta fisiologica dell'organismo ad ogni richiesta di modificazione effettuata su di esso**. Tale risposta viene anche definita "**Sindrome generale di adattamento**", ovvero una risposta aspecifica a qualsiasi richiesta (stressor) proveniente dall'ambiente esterno o interno, che vede coinvolti i sistemi biologici dell'organismo (nervoso, endocrino, cardiovascolare, immunitario).

L'individuo può ben adattarsi nell'affrontare un'esposizione a stressor per breve termine, cosa che può anche essere considerata positiva (**eustress**); un'esposizione prolungata e/o intensa a stressor può produrre reazioni di adattamento negative (**distress**).

Lo stress è una malattia ?

Lo stress non è una malattia, ma una **reazione aspecifica di adattamento dell'individuo all'ambiente**. Un'esposizione intensa e prolungata a stressor può in alcuni soggetti causare disturbi di natura sia **psichica** (ansia, depressione, irritabilità, deficit cognitivi, attacchi di panico, ecc.) che **somatica** (mal di testa, insonnia, tachicardia, ipersudorazione, dolori toracici, epigastralgia, coliche addominali, astenia, ecc.). Tali disturbi possono arrivare a configurare in alcuni casi quadri patologici che necessiteranno di trattamenti terapeutici

Cos'è lo stress lavoro-correlato ?

Lo stress lavoro-correlato è una condizione di disagio o sofferenza conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste od alle aspettative riposte in loro in ambito lavorativo ed è causato da **fattori stressanti legati al lavoro** (secondo l'accordo europeo del 2004)

Quali sono i fattori stressanti (**stressors**) legati al lavoro?

I **fattori stressanti – stressors** - capaci di **determinare condizioni di stress** sono i **fattori organizzativi** legati al **contenuto** (ambiente, compiti,

carichi / ritmi di lavoro, ecc.) e al **contesto del lavoro** (cultura organizzativa, ruoli, carriera, autonomia, controllo, comunicazione, relazioni verticali ed orizzontali, ecc.)

Qual è la prima azione preventiva per il controllo dello stress lavoro-correlato?

La prima azione preventiva da attuare è la **valutazione dello stress lavoro-correlato** che peraltro è un **obbligo previsto dalla normativa corrente (ex art.28 comma 1 Dlg 81/08)**

L'oggetto della valutazione dello stress lavoro correlato è l'**organizzazione del lavoro**: gli **elementi** che possono costituire **fattori di stress** e la loro **percezione da parte dei lavoratori**

La **Commissione Consultiva del Ministero della Salute** ha fornito indicazioni in merito al **livello minimo di attuazione dell'obbligo di valutazione dello stress lavoro-correlato**. La valutazione prende in esame **tutti i lavoratori**, compresi dirigenti e preposti, non singolarmente ma per **gruppi omogenei** e si articola in **due fasi**: la **valutazione preliminare** e quella **approfondita**.

Quali sono i principi ed i criteri a cui attenersi nella valutazione del rischio ?

La valutazione **va gestita dal datore di lavoro** in collaborazione con il **top management** (dirigenti, capi-dipartimento, capi-area). E' un processo **orientato alle soluzioni** soprattutto collettive ed a valenza preventiva. La valutazione deve essere **imperniata sulla partecipazione effettiva dei lavoratori** attraverso il loro coinvolgimento e deve **integrarsi nel processo complessivo di valutazione di rischi**.

Qual'è il percorso della valutazione del rischio?

Il **percorso da seguire** secondo le indicazioni metodologiche della **Commissione Consultiva** prevede:

- **Azioni propedeutiche**: informazione, formazione e creazione gruppo di lavoro
- **Valutazione preliminare**

- **Individuazione ed attuazione degli interventi correttivi** in base ai risultati della valutazione preliminare

- **Verifica dell'efficacia degli interventi attuati**

- **Valutazione approfondita**, ove gli interventi correttivi siano risultati inefficaci

- **Individuazione ed attuazione di ulteriori interventi correttivi** se necessari in base ai risultati della valutazione approfondita

- **Monitoraggio** e aggiornamento della **valutazione**

Perché è importante la partecipazione dei lavoratori nel percorso di valutazione del rischio?

La partecipazione dei lavoratori è importante perché i **lavoratori sono "osservatori privilegiati"** dell'organizzazione del lavoro: la vivono direttamente.

In cosa consiste la fase preliminare di valutazione del rischio ?

La **valutazione preliminare** analizza le **condizioni oggettive** dell'organizzazione del lavoro / del suo contesto ed alcuni indicatori di effetto (**eventi sentinella > assenze per malattia, infortuni, turn-over, contenziosi, ecc.**) per capire se emergono **elementi che possono determinare condizioni di stress lavoro-correlato** e fornire indicazioni sulle misure di prevenzione necessarie, verificando se quelle in essere sono adeguate o se ne devono essere adottate altre.

Le **check-list** (liste di controllo) sono **strumenti osservazionali** che prendono in considerazione **gruppi di lavoratori** e che possono essere utilizzati per **raccogliere elementi oggettivi** indicatori di possibile stress lavoro-correlato..

La **corretta** esecuzione della **valutazione preliminare** individua le **criticità** e le **azioni correttive** da attuare. Qualora le **misure correttive applicate** risultino **insufficienti**, è necessario procedere ad una **analisi più approfondita** sui gruppi omogenei interessati tenendo conto della percezione soggettiva dei lavoratori.

STRESS LAVORO-CORRELATO E RISCHI PSICOSOCIALI POLIZIA MUNICIPALE e VIGILANZA PRIVATA



Gli operatori impiegati nel settore **polizia municipale e vigilanza privata** rappresentano una popolazione lavorativa particolarmente esposta a situazioni sollecitanti da un punto di vista sia prettamente fisico che psicologico. Le suddette attività sono, infatti, caratterizzate, oltre che dalla frequente relazione interpersonale con cittadini/utenti, anche dalla presenza di pericoli per l'incolumità (per danni a persone, cose e/o ambiente), dal contatto con situazioni particolarmente critiche sia sotto il profilo materiale che morale, con persone violente e/o con le vittime di violenza prodotta dall'uomo o da cause naturali. Gli operatori di tale settore intervengono, inoltre, in casi di estrema emergenza/gravità, quali incidenti stradali, incendi o disastri, trattamenti sanitari obbligatori e/o in caso di morte o ferimento di colleghi.

Si riporta di seguito una serie di fattori di rischio organizzativo potenzialmente presenti in questo settore indicando, per ognuno di essi, alcune misure correttive di carattere generale utili alla prevenzione e/o riduzione del rischio da stress lavoro-correlato.

Manca di criteri per l'avanzamento di carriera	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Valorizzare l'esperienza dei lavoratori accrescendo, laddove possibile, il senso di autonomia professionale ➤ Introdurre possibilità di crescita professionale e riconoscimento della qualità del lavoro svolto
Ambiguità di ruolo (confusione circa le aspettative, i compiti e i privilegi)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Programmare momenti di coordinamento/equipe al fine di chiarire ruoli e responsabilità e di evitare indicazioni/richieste contrastanti ➤ Favorire la diffusione e la conoscenza dell'organigramma aziendale

STRUMENTI

Strumenti utili per l'effettuazione della valutazione del rischio stress lavoro-correlato sono disponibili alla pagina:

<http://centrostresslavoro-lezio.it/lo-stress-lavoro-correlato/documentazione/>

PIATTAFORMA INAIL PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO

<https://appinail.inail.it/focusstresslavorocorrelato/index.asp>

FONTI BIBLIOGRAFICHE

EU-OSHA - Guida per la Gestione dei Rischi Psicosociali <http://guides.osha.europa.eu/stress/IE-EN/>

Magelli L., Cocchi B. Organizzare prevenzione e sicurezza del lavoro nelle polizie locali. Maggioli Editore 2012.

Pietrantonio L., Prati G., Morelli A. Stress e salute nelle Forze dell'Ordine. Nuove tendenze della psicologia, 2003; 3; 20

41. http://www.laboratoripoliziademocratica.org/SALUTE/STRESS_E_SALUTE_IN_POLIZIA.pdf

Società Italiana di Medicina del Lavoro e Igiene Industriale. Valutazione, prevenzione e correzione degli effetti nocivi dello stress da lavoro. Documento di consenso. Tipografia PI-ME Editrice. 2007

Regione Piemonte - Assessorato alla Polizia Locale. La Polizia Locale piemontese: indagine sul clima operativo ed organizzativo nei Corpi di Polizia Locale. Follow-up 1999-2014, 2015.

LINK UTILI

PAGINA DEDICATA AL PROGETTO CCM

<http://centrostresslavoro-lezio.it/it-progetto-ccm-stress-lavoro-correlato/>

I FILM DI NAPO

<http://www.napofilm.net/it/napos-films/multimedia-film-episodes-listing-view?filmid=napo-019-when-stress-strikes>

LA POLIZIA LOCALE IN SICUREZZA

http://www.uitpl.net/images/Raccolta_POLIZIA_LOCALE_08_09_13.pdf

Il presente prodotto editoriale è stato realizzato nell'ambito del progetto CCM 2013 del Ministero della Salute "Piano di monitoraggio e d'intervento per l'ottimizzazione della valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato", finanziato dal Ministero della Salute. Prodotto realizzato in collaborazione con INAIL, Dipartimento di Medicina, Epidemiologia, Igiene del Lavoro e Ambientale (DIMEILA).



Testi a cura di: Simona Boneschi, Veronica Viganò, Raffaele Latocca. U.O. Medicina del Lavoro, AO San Gerardo Monza

PUNTI QUALIFICANTI UN PERCORSO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO

**DEFINIRE IL GRUPPO DI LAVORO o LE
FIGURE DI PREVENZIONE CHE SE NE
PRENDONO CARICO**

(sempre relazionate con il Datore di Lavoro):

- RSPP
- Medico Competente
- RLS
- Responsabile Ufficio Personale o Ufficio
Risorse Umane
- Altre figure interne
- Eventualmente consulenti esterni

PUNTI QUALIFICANTI UN PERCORSO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO

IDENTIFICAZIONE DEI GRUPPI OMOGENEI

(dipende dalla grandezza del Comune e dalla sua articolazione organizzativa)

Esempi di Gruppi Omogenei:

Polizia Locale

Viabilità ed infrastrutture

Manutenzione Edilizia

Servizi Sociali

Educazione

Uffici (attenzione a quelli in front-office che sono i più a rischio stress lavoro-correlato)

PUNTI QUALIFICANTI UN PERCORSO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO

STRUMENTO PER LA VALUTAZIONE PRELIMINARE:

- Modello I NAIL – I SPESL

http://www.inail.it/internet_web/wcm/idc/groups/internet/documents/document/ucm_portstg_093254.pdf

- Link utili (VdR stress lavoro-correlato di alcuni Comuni)

https://www.comune.roma.it/PCR/resources/cms/documents/ricerca_stress_22_3_13.pdf ROMA

<http://www.comune.alessandria.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/7594> ALESSANDRIA

<http://www.comune.castelsangiorgio.sa.it/allegati/23516.pdf> CASTEL SAN GIORGIO

R Latocca et al. (2011). La valutazione dello stress lavoro correlato in un grande Comune della Lombardia. **GIORNALE ITALIANO DI MEDICINA DEL LAVORO ED ERGONOMIA**, 33(s2 n3), 355-356.

<https://boa.unimib.it/handle/10281/26597>

Prevedere comunque:

- la raccolta degli **EVENTI SENTINELLA**
- la valutazione dei **FATTORI DI CONTESTO e CONTENUTO LAVORATIVO** (tramite check-list)

PUNTI QUALIFICANTI UN PERCORSO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Se sulla base della Valutazione Preliminare il rischio è elevato e non è controllabile con interventi di riduzione, controllo e gestione prevedere il passaggio alla VALUTAZIONE APPROFONDATA:

- Questionario HSE (INAIL)

http://www.inail.it/internet_web/wcm/idc/groups/internet/documents/document/ucm_portstg_093254.pdf;

- Altri Questionari sul rischio stress lavoro-correlato percepito

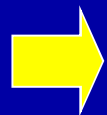
PUNTI QUALIFICANTI UN PERCORSO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Se il livello di rischio è confermato dalla
VALUTAZIONE APPROFONDATA ALTO
sono necessari interventi di
GESTIONE DEL RISCHIO:

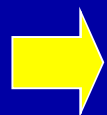
I livelli di intervento e gestione del rischio
stress lavoro-correlati sono diversificati e si
situano su più livelli

SOLUZIONI DI PREVENZIONE COLLETTIVA

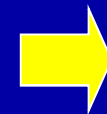
INTERVENTI DI INTERFACCIA CON L'ORGANIZZAZIONE



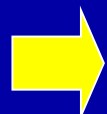
MISURE TECNICHE (potenziamento automatismi tecnologici, interventi tecnici di miglioramento delle condizioni di sicurezza)



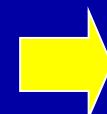
MISURE ORGANIZZATIVE RIFERITE ALL'ATTIVITA' LAVORATIVA (orario sostenibile, alternanza di mansioni nei limiti di legge e contratti)



MISURE PROCEDURALI (definizione di procedure operative, definizione di procedure di emergenza, ecc.)



MISURE ORGANIZZATIVE ERGONOMICHE (design ergonomico del lavoro, dell'ambiente fisico, dei processi di lavoro)



REVISIONE DELLE POLITICHE AZIENDALI (azioni di miglioramento della gestione dei processi lavorativi e della sicurezza, azioni di miglioramento della comunicazione interna, ecc.)

Prevenzione
(approccio tecnico-organizzativo)

SOLUZIONI DI PREVENZIONE COLLETTIVA

INTERVENTI DI INTERFACCIA CON IL GRUPPO / INDIVIDUI

➡ INFORMAZIONE

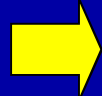
➡ FORMAZIONE

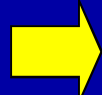
Prevenzione

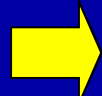


Rafforzamento capacità adattative

INTERVENTI FORMATIVI PER GESTIRE LO STRESS LAVORATIVO NEGLI OPERATORI SANITARI

 **Interventi diretti alla persona** finalizzati a modificare le caratteristiche personali, senza riferimento esplicito al funzionamento sul lavoro (formazione orientata alla gestione dello stress, all'adattamento, training di rilassamento, programmi di promozione della salute ecc.)

 **Interventi diretti ai dirigenti e preposti** (programmi per i dirigenti e preposti orientati al miglioramento della qualità della leadership, orientati a gestire i conflitti e le relazioni, orientati ad aiutare i lavoratori nell'apprendere abilità di problem-solving e nel processo decisionale)

 **Interventi orientati ai cambiamenti organizzativi per migliorare l'efficienza e la qualità dei compiti lavorativi degli operatori** (programmi di formazione per migliorare gli atteggiamenti, le capacità di comunicazione, le conoscenze, le abilità nella formazione, interventi orientati ad aiutare i lavoratori nell'apprendere abilità di problem-solving e nel processo decisionale)

SOLUZIONI DI CONTENIMENTO DEI CASI

 **INIZIATIVE DI SUPPORTO ED ASSISTENZA AL LAVORATORE** (es. counselling)

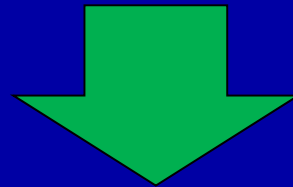
 **INIZIATIVE INTERNE DI SUPPORTO ED ASSISTENZA AI LAVORATORI IN SOFFERENZA** (es. ambulatorio dedicato)

Trattamento dell'outcome ovvero di quadri clinici o preclinici

***APPROCCIO PROTETTIVO
NON PIU' PREVENTIVO***

CONCLUSIONI

**PUR CONSIDERANDO L'ATTUALE CRISI
ECONOMICA ED I TAGLI PROGRESSIVI AGLI
ENTI LOCALI COME L'ELEMENTO DI
MAGGIORE DI SOFFERENZA**



**UN INTERVENTO EFFICACE DI VALUTAZIONE E GESTIONE DEL
RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO PUO' CONTRIBUIRE A
FAVORIRE UN MIGLIORAMENTO DEL BENESSERE
ORGANIZZATIVO E DEL CLIMA INTERNO CON UN
PREVEDIBILE RISPARMIO ECONOMICO A MEDIO-LUNGO
TERMINE CON RIDUZIONE EVENTI SENTINELLA
(giorni di malattia, infortuni, richieste visite da parte dei
lavoratori, contenziosi, errori operativi, ecc.)**