



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Parma

# COMITATO UNICO DI GARANZIA: nuove sfide e prospettive future

## Lo stress lavoro-correlato

9 ottobre 2015

Paola Bertoli

Responsabile Servizio Prevenzione Protezione Azienda USL di Parma

..... AZIENDA USL: QUANTI SIAMO .....

(dati al 30.09.2015)

QUALIFICA	MASCHI	FEMMINE
Inf. Prof.	164	766
O.T.A./OSS	45	176
Medici - Psicologi - Veterinari	236	219
Impiegati	107	287
Educatore/Ass. Sociale	15	72
Operatore Tecnico	54	54
Ostetrica/Massof./Fisiot.	17	123
Dirigente non Medico	39	63
Logopedista/ortottista	0	29
Tecnico della Prevenzione	43	35
Altro	37	72
TOTALE (.....)	757	1896

## Lavoratori Azienda USL - Classi d'età

Classi età	Maschi	Femmine	Totale
23 - 32	80	148	228
33 - 42	165	365	530
43 - 52	200	731	931
53 - 64	312	652	964
TOT	757	1896	2653

## Classi d'età suddivise per sesso

INFORTUNI			
Classi età	Maschi	Femmine	Totale
23 - 32	6	4	10
33 - 42	7	16	23
43 - 52	11	31	42
53 - 62	13	33	46
TOT	37	84	121

## Anno 1942 Codice Civile - art. 2087

### Tutela delle condizioni di lavoro

- L'imprenditore ( cioè il datore di lavoro ) 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 d'opera.

# Anno 1948

## Costituzione della Repubblica Italiana

- **Art. 32:** La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo
- **Art. 41:** L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con la utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana
- **La salute** dell'individuo assume valore etico-sociale.

.... altri riferimenti legislativi ...

Politiche Sanitarie Nazionali: valorizzazione della sicurezza del lavoratore.

La Legge 1 Marzo 2002, n. 39 " Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alla Comunità Europea – Legge Comunitaria 2001" introduce l'obbligo di valutare TUTTI i rischi per la sicurezza e la salute sul lavoro

(...prima il DLvo 626/94...)

## Ora il D.Lgs. 81/08 ci ricorda che.....

- il diritto alla salute è inteso non solo come assenza di malattia, ma anche come assenza di disagio
- ... in adesione alla definizione di stato di salute proposto dall'OMS:..... stato di completo benessere, fisico, psichico e sociale e non semplice assenza di malattia o di infermità
- ... è necessario sottolineare l'importanza del passaggio dall'idea di tutela della integrità fisica del lavoratore all'idea di tutela della sua integrità psico-fisica ( un diritto del lavoratore.... )

## .... altri riferimenti legislativi ...

Il Datore di Lavoro, in sede di valutazione dei rischi, ha dunque l'obbligo di **rilevare " tutti "** gli aspetti presenti nell'ambiente di lavoro suscettibili, in forma diretta e indiretta, di natura tecnica o organizzativa, **di costituire fonte di rischio per i lavoratori.**

Ciò comporta l'onere per il Datore di Lavoro di includere nel " classico " Documento di valutazione dei rischi, anche la valutazione dei rischi definiti come

**" I rischi di natura psico-sociale" .**

## QUINDI ....

- La Prevenzione primaria è intesa come l'obiettivo principale della nostra attività e rientra fra le Parole d'ordine da inserire nel nostro agire quotidiano.
- Una Cultura diversa del lavoro con un "diverso" approccio :

Mettere al centro del lavoro le persone  
Migliorare l'ergonomia del posto di lavoro

- Questo approccio prevede il coinvolgimento di tutte le figure presenti in Azienda.

Alla luce delle premesse fatte, l'intera Organizzazione Aziendale ed i Lavoratori devono " fare emergere una cultura diversa del lavoro mettendo al centro " dell'agire quotidiano la persona, cioè

## I LAVORATORI ....

Introducendo ANCHE il concetto di  
**Benessere organizzativo**  
all'interno dei luoghi di lavoro.

## Benessere organizzativo

- **L'OBIETTIVO** è quello di "Realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico dei Lavoratori, attraverso la messa a disposizione di ambienti di lavoro e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni rese, **all'interno dell'Azienda ed anche nei confronti del " cittadino - utente "**.

# Benessere organizzativo

## Il nostro approccio

- Privilegiare un'azione rivolta ad incidere su quelli che si possono definire i **determinanti della salute organizzativa**.
- In sintesi é lo stesso approccio da cui derivano i Piani per la Salute dei cittadini, laddove le energie sono orientate a modificare gli stili di vita affinché le persone non si ammalinno ( cioè non abbiano un danno ).
- E' necessario lavorare sui fattori di rischio, piuttosto che intervenire solo sul " malessere individuale o collettivo " (..... stress??.....)
- **INTEGRARE** sul piano metodologico in un **unico progetto** tutte quelle azioni che si sviluppano sulla base dei molteplici approcci al problema .....

# STRESS LAVORATIVO

## Una definizione di riferimento ...

- Il **NIOSH** (National Institute for Occupational Safety and Health), l'Agenzia Federale Statunitense i cui studi e indicazioni costituiscono un riferimento per la medicina del lavoro a livello mondiale, ha definito lo "stress lavorativo" come l'insieme delle risposte psichiche e fisiche di allarme che occorrono quando le richieste da parte del lavoro non corrispondono alle capacità, alle risorse o alle necessità del lavoratore.

### Variabili psicosociali correlate allo stress

- T. Cox e A. Griffiths (1995) definiscono tali variabili/rischi psicosociali come "quegli aspetti della progettazione del lavoro e della organizzazione e gestione del lavoro e il loro contesto sociale ed ambientale che hanno la potenzialità di causare danno psicologico o fisico."

# L'approccio psicosociale allo studio dello Stress lavoro-correlato

- Dobbiamo partire dal concetto che tutte le forme di reazione allo stress abbiano in comune il fatto di **essere transitorie**.
- **Le reazioni di stress** divengono patologia solo quando vengono meno alcuni sistemi di sostegno sociale e dei mediatori psicologici disponibili alla persona.
- L'accento viene dunque posto **sulle circostanze di vita e sulle risorse che il soggetto possiede per fare fronte alle richieste poste dalla specifica situazione (Zani, 1996)**.

# L'approccio psicosociale allo studio dello Stress lavoro-correlato

- Zani e Palmonari (1996) definiscono più specificatamente il "Rischio psicosociale" come:
  - " Una condizione tra **sfide e risorse**, che accompagna la vita delle persone (=lavoratori), modificandosi nel corso del tempo..."

## Stress ... alcune precisazioni....

- Il termine **STRESS** deriva dall'inglese e significa: **sforzo, tensione, pressione**
- Si parla molto di stress: tutti conoscono, o almeno pensano di conoscerne il significato.
- Nel linguaggio comune assume il senso di tensione, ansia, preoccupazione, senso di malessere diffuso associato a conseguenze negative per l'organismo e per lo stato emotivo e mentale dell'individuo.
- È l'insieme dei problemi, delle preoccupazioni e delle emozioni che quotidianamente dobbiamo affrontare, relativamente al lavoro, alla famiglia, al denaro, ai traumi, alle malattie ...

## Stress ... alcune precisazioni....

- In generale viene utilizzato per indicare una **situazione di disagio tra l'individuo e l'ambiente** -  
" Stress = esaurimento "
- Lo Stress ci fa ammalare: molte patologie possono essere causate o aggravate dallo stress
- Interazione mente /corpo: Legame complesso tra la nostra dimensione biologica e le nostre emozioni.

# Fisiologia dello Stress

- Lo Stress è la risposta biologica adattiva dell'organismo in risposta a stimoli esterni avvertiti come minacciosi.
- È una risposta di adattamento che TUTTI abbiamo e può essere: positiva o negativa...

## INFATTI

- La risposta dell'organismo in situazioni di stress è perfettamente adeguata a gestire il tipo di emergenza che si presenta: **la cosiddetta capacità di fronteggiamento dei lavoratori rispetto a picchi improvvisi di stress ("coping abilities")**.

# Benessere organizzativo e VDR stress lavoro-correlato

- Cosa abbiamo fatto e ..... COSA FAREMO .....
- Analisi del contesto lavorativo attraverso le ricerche disponibili ... ad esempio: ascolto delle istanze dei lavoratori e dei loro Rappresentanti-RLS, predisposizione di interventi di miglioramento strutturati
- - il CUG (che ha assorbito in parte gli OBT della Commissione Mobbing ed il Comitato Pari Opportunità)
- - il SPPA e la Valutazione del Rischio stress lavoro-correlato ( ultimo aggiornamento anno 2013 ).

# Benessere organizzativo

- Cosa abbiamo fatto e ..... COSA FAREMO .....
- **PRECISAZIONE:** La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato valuta i livelli di stress cui possono essere esposti i lavoratori, non la presenza eventuale di patologie nei singoli lavoratori.
- Individuazione delle aree di intervento, ovviamente in funzione delle nostre possibilità di agire .....
- Gestione integrata delle azioni in un unico progetto.

# Benessere organizzativo e VDR stress lavoro-correlato

Per anni 2015/16 - proposte operative :

- Aggiornamento del Documento di VDR stress-lavoro correlato analizzando i dati relativi all'anno 2014, con riferimento alle partizioni organizzative az.li: distretti – presidio ospedaliero az.le – direzione generale.
- Se i dati a disposizione lo consentiranno, analisi e confronto fra le partizioni aziendali
- Organizzazione di Focus group con Gruppi omogenei di operatori ospedalieri per approfondire le situazioni legate allo stress-lavoro correlato
- Somministrazione di Questionari di approfondimenti specifici per la raccolta delle percezioni dei lavoratori rispetto a stress lavoro-correlato....
- Analisi delle richieste degli operatori .....

# Benessere organizzativo e VDR stress lavoro-correlato

## L' approccio .....

- Privilegiare un'azione rivolta ad incidere su quelli che si possono definire **i determinanti della salute organizzativa**: in sintesi é lo stesso approccio da cui derivano i Piani per la Salute dei cittadini, laddove le energie sono orientate a modificare gli stili di vita affinché le persone non si ammalinno ( cioè non subiscano un danno ).
- **Intervenire sugli eventuali fattori di rischio collettivi, piuttosto che intervenire solo sull'eventuale " malessere / rischio individuale " .**
- **INTEGRARE** sul piano metodologico in un **unico progetto** tutte quelle azioni che si sviluppano sulla base dei molteplici approcci al problema .....

# Benessere organizzativo e VDR stress lavoro-correlato

## Possibili azioni di miglioramento (... per il miglioramento )

- Analisi e Ricerca trasversale a tutte le aree di intervento
- Valorizzazione delle persone
- Miglioramento della Comunicazione interna
- Miglioramento della Qualità della vita lavorativa
- Miglioramento dell'Ambiente di lavoro
- Prevenzione del disagio lavorativo
- Definizione di Codici di Condotta e Codici Etici.....

# Benessere organizzativo e VDR stress lavoro-correlato

Fra le azioni messe in campo dall'Azienda....

- Presenza di ambienti di " lavoro salubri "....
- Nell'ambiente di lavoro sono applicate le Regole di prevenzione per la salute e la sicurezza, ed il governo dei rischi presenti ...
- Luoghi di lavoro confortevoli - accoglienti – funzionali (ed anche gradevoli e curati dal punto di vista estetico)  
che tengano conto
  - delle esigenze organizzative legate all'attività svolta
  - delle esigenze dei lavoratori
  - delle esigenze dei cittadini-utenti ...

Grazie per l'attenzione !!

..... e

Buon Lavoro a TUTTI .....