



“Il nuovo approccio formativo nella gestione del rischio stress lavoro correlato”

A cura di D.ssa Tiziana Schiavo
e Federica Pozzato





QUADRO NORMATIVO

- **Salute:** *stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia e d'infermità (art.2,c.1,l.o)*
- **Sistema della promozione della salute e sicurezza:** *complesso dei istituzionali che concorrono con la partecipazione delle parti sociali, alla realizzazione dei programmi di intervento finalizzati a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori (art. 2, c.1 , l. p)*

**PREVENZIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO
DIVIENE RESPONSABILITA' SOCIALE**

**STUDIO ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO CONCRETIZZATO CON INTRODUZIONE
ARTICOLO 15**

**ARTICOLO 32: LA FORMAZIONE DELL'RSPP DEVE RIGUARDARE ANCHE I RISCHI DI
NATURA ERGONOMICA E DA SLC**



VALUTAZIONE STRESS LAVORO CORRELATO

- **17 Novembre 2010** la Commissione ha approvato le indicazioni sullo SLC
- Il **D. Lgs 19/2014** ha introdotto titolo X-bis – protezione da ferite da taglio e da punta nel settore ospedaliero e sanitario, prevedendo art 286 quater) di garantire la salute e sicurezza dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi alla loro vita professionale inclusi i fattori psicosociali e di organizzazione del lavoro
- **LINEE GUIDA INALI DEL 2017**

D.ssa Schiavo Tiziana e Pozzato Federica





COSA SI INTENDE PER STRESS LAVORO CORRELATO (SLC)

È una condizione di squilibrio che si verifica quando il lavoratore non si sente in grado di corrispondere alle richieste lavorative, *ossia in altre parole la percezione di squilibrio avvertita dal lavoratore quando le richieste del contenuto, dell'organizzazione e dell'ambiente di lavoro, eccedono le capacità individuali per fronteggiare tali richieste*

Ciò comporta effetti negativi sull'individuo e sull'azienda

D.ssa Schiavo Tiziana e Pozzato Federica



DIFFICOLTA'

- Riconoscere se le manifestazioni di stress che si verificano sul luogo di lavoro possono essere definite 'lavoro-correlate'



POSSIBILI CAUSE

- Lo STRESS LAVORO CORRELATO è **causato** da fattori propri del
 - **Contenuto**
 - **Contesto** del lavoro
- Altro indicatore sono gli **eventi sentinella**

La valutazione dei 3 indicatori è la valutazione preliminare che deve essere fatta in azienda con la partecipazione dei lavoratori e/o loro rappresentante

CONTENUTO DEL LAVORO

- Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro
- Pianificazione dei compiti
- Carico di lavoro/ritmo di lavoro
- Orario di lavoro



CONTESTO DEL LAVORO

- Funzione e cultura organizzativa;
- Ruolo nell'ambito dell'organizzazione;
- Evoluzione della carriera;
- Autonomia decisionale/controllo del lavoro
- Rapporti interpersonali sul lavoro;
- Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro.



POSSIBILI FATTORI TRASVERSALI

Derivano dai complessi rapporti che si instaurano tra:

- i vari lavoratori;
- tra il lavoratore e il suo specifico compito;
- tra il lavoratore e l'ambiente in cui è costretto a lavorare.

Tutte queste interazioni sono possibili cause di stress, affaticamento e scarso rendimento del lavoratore, che spesso, a lungo andare, possono portarlo a una condizione di **DISATTENZIONE** con conseguenze anche gravi a carico della sicurezza e della salute.



EFFETTI

Lo SLC produce:

- Effetti negativi sull'azienda in termini, tra gli altri, di impegno del lavoratore, prestazione e produttività del personale
- Incidenti causati da errore umano
- Tassi di assenza per malattia
- Turnover del personale e/o abbandono precoce



COSTI PER L'AZIENDA



STEP VALUTAZIONE RISCHIO SLC

- FASE PROPEDEUTICA
- VALUTAZIONE PRELIMINARE
- VALUTAZIONE APPROFONDATA (necessaria nel caso in cui la fase precedente rilevi l'inefficacia delle misure correttive adottate relativamente ai gruppi omogenei di lavoratori)
- PIANIFICAZIONE DEGLI INTERVENTI



EFFETTI DELLO STRESS DA LAVORO CORRELATO SULLA PERSONA

- Il lavoratore distressato assume un atteggiamento di fuga dal lavoro, di difficoltà nelle relazioni interpersonali e di decremento della performance. Forme di disagio psicologico legate allo stress da lavoro, se protratte nel tempo, diventano delle vere e proprie sindromi.



D.ssa Schiavo Tiziana e Pozzato Federica



SITUAZIONI COMPORTAMENTALI

- **Sindrome Corridoio:** caratterizzata dalla mancanza di gestire le competenze lavorative e quelle private
- **Burn-out** :sindrome di esaurimento emotivo, di depersonalizzazione e derealizzazione personale che colpisce soprattutto i lavoratori appartenenti alle professioni “di aiuto”.
- **Mobbing:** fenomeno di emarginazione e di esclusione di un lavoratore da parte di colleghi o superiori, attraverso comportamenti aggressivi e violenti, per un periodo determinato di tempo con l'intenzionalità di estrometterlo dall'ambiente di lavoro

D.ssa Schiavo Tiziana e Pozzato Federica

VALUTAZIONE RISCHIO SLC

- Il documento di valutazione dei rischi (DVR) predisposto dal datore di lavoro (ai sensi dell'art. 17, comma 1) deve riguardare, tra gli altri, anche i rischi collegati allo stress lavoro-correlato, compreso eventuale accordo sullo smart working

(il DVR dovrà altresì contenere: la relazione sui rischi; l'indicazione e la programmazione delle misure di prevenzione; l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure ed a tal fine l'individuazione dei ruoli)

AGGIORNAMENTO VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

- Ogni quanto tempo va fatto?
- Devo provvedere ad aggiornare la relazione in possesso?
- Cosa è cambiato nell'ultimo anno a seguito dell'emergenza COVID?
- In che modo?



SMART WORKING ED IL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

- L'emergenza COVID ha prodotto profondi mutamento nell'organizzazione e gestione di orari e tempi di lavoro. Ciò ha evidentemente comportato ripercussioni anche sul benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori.
- **I cambiamenti generano stress**, ma il modo di affrontarlo dipende dalla soggettività. Occorre riflettere sulle cause di stress legate ai nuovi aspetti organizzativi del lavoro, come lo smart working, e sulle possibili misure di prevenzione del Datore di lavoro a beneficio di miglior rendita e del benessere.

Aspetti da valutare e collegati al cosiddetto lavoro agile o smart working

- Il lavoro a distanza riduce spesso gli scambi tra le persone all'utilizzo di forme social (whatsapp, telegram, ecc.) del tutto inadeguate a mantenere relazioni efficaci, nella misura in cui l'affidarsi a scarse comunicazioni scritte **comporta frequenti fraintendimenti e conflitti.**

SEPARAZIONE RAPPORTO FAMIGLIA LAVORO

- modalità di lavoro che mette a dura prova quell'alternanza famiglia-lavoro alla quale eravamo abituati. È spesso molto difficile all'interno della propria abitazione far comprendere alle altre persone con le quali si convive, specialmente se bambini, che quello è il momento del "lavoro", rispetto al fatto che solitamente la presenza di una persona in casa ha il significato di tempo dedicato alla "famiglia".

VIDEOCONFERENZA

- Si tratta ancora di più rispetto a quanto sopra descritto, di un'intrusione nella vita familiare da parte di altre persone che può determinare momenti di imbarazzo (pensiamo alla presenza di rumori "indiscreti" o di familiari) in tutti coloro che vi partecipano. Se usata bene, però, strumento straordinario per la tenuta e la coesione del gruppo.



Difficoltà

- Occorre, infine, riflettere sul fatto che le modalità del lavoro a distanza rendono particolarmente difficili una delle molle fondamentali della creatività sul lavoro: infatti, è nell'esperienza di tutti che spesso le idee innovative e creative nascono da semplici battute o condivisioni con i colleghi, anche in momenti informali

D.ssa Schiavo Tiziana e Pozzato Federica

COSA FARE ALLORA?

- I piani di intervento possono riguardare, a titolo esemplificativo:
- Iniziative legate alla comunicazione efficace delle informazioni ai dipendenti
- Formazione per l'acquisizione delle competenze tecniche legate allo smart working
- Supporto psicologico
- Interventi formativi e di coaching volti al benessere dei lavoratori.

D.ssa Schiavo Tiziana e Pozzato Federica



Iniziative legale alla comunicazione efficace delle informazioni ai dipendenti

COME COMUNICARE AI DIPENDENTI?

D.ssa Schiavo Tiziana e Pozzato Federica



Formazione per l'acquisizione delle competenze tecniche legate allo smart working

COME ACQUISIRE COMPETENZE TECNICHE ?



Supporto psicologico

- Come gestire lo stress?
- Come supportare il lavoratore?
- Come aiutare il lavoratore nell'approccio di questa nuova forma lavorativa?

D.ssa Schiavo Tiziana e Pozzato Federica

Interventi formativi e di coaching volti al benessere dei lavoratori.

COSA DEVE FARE UN BRAVO FORMATORE?

