

FORMAZIONE SPECIFICA PER I LAVORATORI

I rischi psicosociali



RISCHI PSICOSOCIALI

“QUEGLI ASPETTI DI PROGETTAZIONE DEL LAVORO E DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL LAVORO, NONCHÉ I RISPETTIVI CONTESTI AMBIENTALI E SOCIALI, CHE POTENZIALMENTE POSSONO ARRECARRE DANNI FISICI O PSICOLOGICI” (COX & GRIFFITHS, 1995)

GLI EFFETTI:

STRESS:

**“REAZIONE ADATTIVA
GENERALE DI UN ORGANISMO,
ATTIVATO DA STIMOLI ESTERNI
DI SVARIATA NATURA”**

BURN-OUT:

**“ESAURIMENTO EMOTIVO,
DEPERSONALIZZAZIONE, RIDOTTA
REALIZZAZIONE PERSONALE”**

MOBBING:

**“COMPORTAMENTO
CRIMINALE MIRANTI ALLA
VIOLAZIONE DELLA DIGNITÀ
DI UN SOGGETTO VITTIMA”**

LO STRESS

+ POSITIVO: L'INDIVIDUO REAGISCE ALLE PRESSIONI A CUI È SOTTOPOSTO NEL BREVE TERMINE, UTILIZZA LE SUE STRATEGIE E RISORSE PERMETTENDO LO SVILUPPO DI SE STESSO

- NEGATIVO: LE CONDIZIONI SUPERANO LE PROPRIE CAPACITÀ E RISORSE O SI PROLUNGANO TROPPO NEL TEMPO (INCAPACITÀ DI REAGIRE, RISPOSTE POCO ADATTIVE)

LE 4 FASI DELLO STRESS

FASE DI ALLARME:
**REAZIONE RAPIDA,
MOBILITAZIONE DI
ENERGIE DIFENSIVE
(FREQUENZA CARDIACA E
TENSIONE MUSCOLARE SU,
SECREZIONE SALIVARE GIÙ
ECC)**

FASE DI RESISTENZA:
**SI ATTIVA SE STIMOLI STRESSANTI
(STRESSORI) SONO INTENSI E
PROLUNGATI; MASSIMO ADATTAMENTO
(IPERTENSIONE ARTERIOSA,
INIBIZIONE REAZIONI INFIAMMATORIE,
AUMENTO ACIDITÀ GASTRICA,
POSSIBILE DIMINUZIONE DIFESE
IMMUNITARIE ECC.)**

LE 4 FASI DELLO STRESS

FASE DI ESAURIMENTO:

SE LA SECONDA FASE SI PROLUNGA
E/O L'ORGANISMO NON RISPONDE
IN MODO ADEGUATO (SQUILIBRI DI
TIPO FUNZIONALE, PATOLOGIE
D'ORGANO. POSSIBILI DANNI
IRREVERSIBILI INCLUSA LA
MORTE)

BURN-OUT:

ESAURIMENTO
EMOTIVO (LOGORAMENTO),
DEPERSONALIZZAZIONE
(DISTACCO, FREDDEZZA,
CINISMO), RIDOTTA
REALIZZAZIONE PERSONALE
(PERDITA AUTOSTIMA)

NEL SETTORE SANITARIO

- 1/4 È INTENZIONATO AD ABBANDONARE PREMATURAMENTE LA PROPRIA PROFESSIONE
- L'INSODDISFAZIONE NON È CONNESSA ALLA PROFESSIONE MA ALLE CARATTERISTICHE DEL LUOGO DI LAVORO
- ALTI LIVELLI DI MOTIVAZIONE E COINVOLGIMENTO AUMENTANO COOPERAZIONE E SUPPORTO TRA COLLEGHI

AL FINE DI GARANTIRE PRESTAZIONI E ASSISTENZA DI QUALITÀ, È ESSENZIALE TUTELARE ED ASSICURARE IL BENESSERE PSICOFISICO DEL PERSONALE SANITARIO

STRESS LAVORO CORRELATO

**LA VALUTAZIONE NEL DVR È
OBBLIGATORIA DAL 2010. L'INAIL HA
PUBBLICATO ALCUNE LINEE GUIDA.
L'ULTIMO AGGIORNAMENTO È DEL 2022
DOVE VIENE AGGIORNATA LA
METODOLOGIA INCLUDENDO VOCI
SPECIFICHE PER IL SETTORE SANITARIO**

LA METODOLOGIA PER LA
VALUTAZIONE E GESTIONE DEL
RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

INAIL

Modulo contestualizzato al settore sanitario

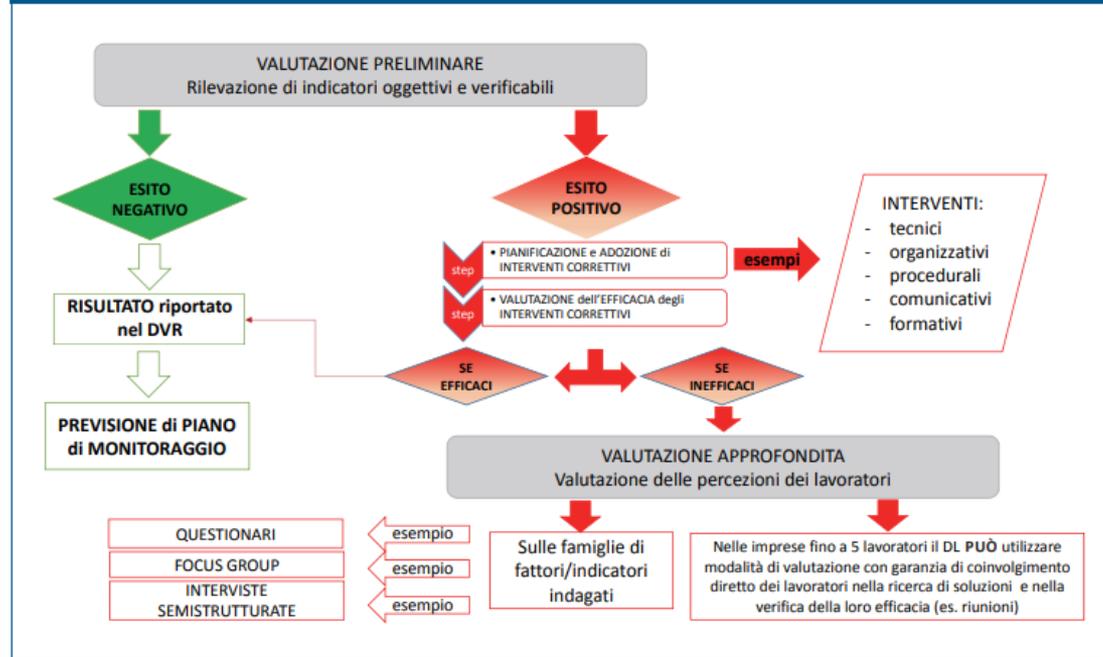
2022



SCHEMA VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO

Figura 1

Percorso metodologico di valutazione del rischio SLC secondo le indicazioni della Commissione



(Inail - Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale, 2011)

VALUTAZIONE PRELIMINARE SLC INAIL SCHEMA

I - Area Eventi sentinella (10 Indicatori aziendali)	II - Area Contenuto del lavoro (4 Dimensioni)	III - Area Contesto del lavoro (6 Dimensioni)
Infortuni	Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro (13 indicatori)	Funzione e cultura organizzativa (11 indicatori)
Assenza per malattia		
Assenze dal lavoro	Pianificazione dei compiti (6 indicatori)	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione (4 indicatori)
Ferie non godute		
Rotazione del personale	Carico di lavoro/ritmo di lavoro (9 indicatori)	Evoluzione della carriera (3 indicatori)
	Turnover	Orario di lavoro (8 indicatori)
Procedimenti/sanzioni disciplinari	Rapporti interpersonali sul lavoro (3 indicatori)	
Richieste visite mediche straordinarie al medico competente	Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro (4 indicatori)	
Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente		
Istanze giudiziarie per licenziamento, demansionamento, molestie morali e/o sessuali		

ALTRI RISCHI

STAFFING: CARENZA DI OPERATORI, AUMENTO DEL TURNOVER E DEI COSTI INDIRETTI ASSOCIATI, INCREMENTO DELL'ETÀ MEDIA

TECNOSTRESS: TERMINE CONIATO DALLO PSICOLOGO AMERICANO CRAIG BROD COME “UNA MODERNA MALATTIA DELL'ADATTAMENTO CAUSATA DALL'INCAPACITÀ DI FAR FRONTE ALLE NUOVE TECNOLOGIE INFORMATICHE IN MODO SANO”

MOBBING: SI INTENDE UN INSIEME DI COMPORTAMENTI AGGRESSIVI E PERSECUTORI POSTI IN ESSERE SUL LUOGO DI LAVORO, AL FINE DI COLPIRE ED EMARGINARE LA PERSONA CHE NE È VITTIMA.

ALTRI RISCHI

MOLESTIE: UNA SERIE DI ATTEGGIAMENTI TENUTI DA UN INDIVIDUO CHE AFFLIGGE UN'ALTRA PERSONA, PERSEQUITANDOLA ED INGENERANDO STATI DI ANSIA E PAURA, CHE POSSONO ARRIVARE A COMPROMETTERNE IL NORMALE SVOLGIMENTO DELLA QUOTIDIANITÀ

MOLESTIE SUL LAVORO: QUEI COMPORTAMENTI INDESIDERATI, POSTI IN ESSERE PER RAGIONI ANCHE CONNESSE AL SESSO E AVENTI LO SCOPO O L'EFFETTO DI VIOLARE LA DIGNITÀ DI UNA LAVORATRICE O DI UN LAVORATORE E DI CREARE UN CLIMA INTIMIDATORIO, OSTILE, DEGRADANTE, UMILIANTE O OFFENSIVO (D.LGS 198/2006, ARTICOLO 26, COMMA 1). COSTITUISCE CIRCOSTANZA AGGRAVANTE IL FATTO CHE LA MOLESTIA SESSUALE SIA ACCOMPAGNATA DA MINACCE IMPLICITE OD ESPLICITE O DA RICATTI DA PARTE DI SUPERIORI GERARCHICI O DI PERSONE CHE POSSANO COMUNQUE INFLUIRE SULLA COSTITUZIONE, LO SVOLGIMENTO E L'ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.