



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

APPLICAZIONE DELLA VALUTAZIONE STRESS LAVORO CORRELATO: L'ESPERIENZA DELL'ORGANO DI VIGILANZA E GLI OBIETTIVI REGIONALI

17 maggio 2022

Dott.ssa Francesca Zanardi

Unita Operativa di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro
Azienda USL di Ferrara



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

Temi

- La pandemia come causa o come fattore di attivazione
- La valutazione dello SLC come parte integrante dell'organizzazione della sicurezza
- Progetti Piano Regionale di Prevenzione 20-25

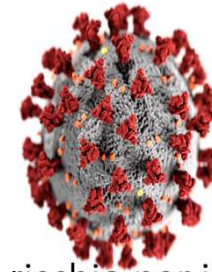
Classificazione degli agenti biologici (art. 268)

Gruppo 1

- un agente che presenta poche probabilità di causare malattie in soggetti umani

Gruppo 2

- un agente che può causare malattie in soggetti umani e costituire un rischio per i lavoratori;
- È poco probabile che si propaga nella comunità;
- sono di norma disponibili efficaci misure profilattiche o terapeutiche



Gruppo 3

un agente che può causare malattie gravi in soggetti umani e costituisce un serio rischio per i lavoratori;

l'agente biologico può propagarsi nella comunità,

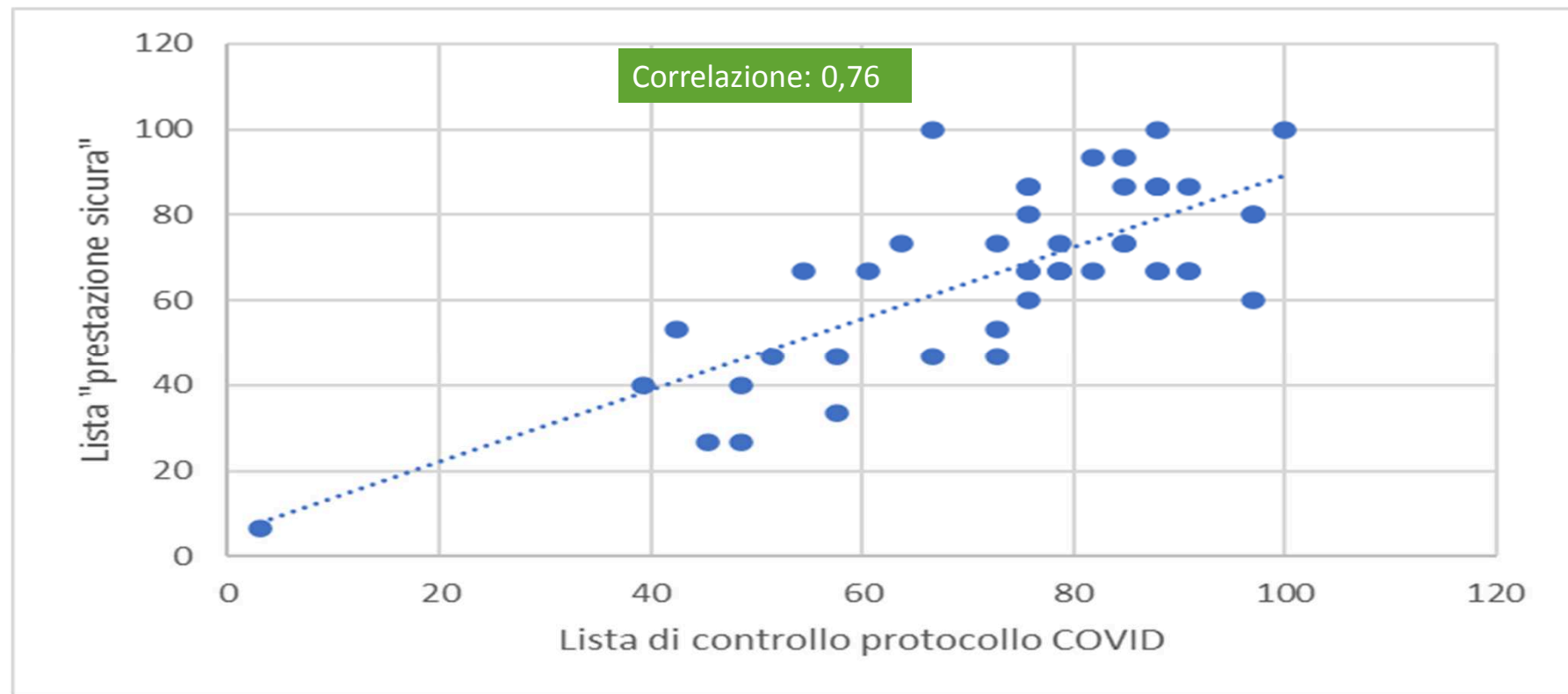
ma di norma sono disponibili efficaci misure profilattiche o terapeutiche

Gruppo 4

un agente biologico che può provocare malattie gravi in soggetti umani e costituisce un serio rischio per i lavoratori e può presentare un elevato rischio di propagazione nella comunità;

- non sono disponibili, di norma, efficaci misure, profilattiche o terapeutiche

Correlazione tra misure adottate e «prestazione sicura»



La pandemia come causa o come fattore di attivazione

Pandemia come causa o come fattore scatenante di ciò che già esiste e che agisce enfatizzando problemi già presenti oppure anche rafforzando le risorse?

Chi è il lavoratore oggi? Non può che essere considerato nella sua dimensione organizzativa.

Organizzazione/azienda come organismo vivente. Cura dell'organismo come insieme di persone che riflette ciò che accade nel mondo.

La pandemia come causa o come fattore di attivazione

I lavoratori sono persone che portano in sé rischi e risorse. Il lavoratore è colui che porta nel lavoro la sua storia, la sua si intreccia con la dimensione macro - sociale/aziendale, del gruppo e della cultura organizzativa in cui lavora.

Cosa accade oggi? Occorre trovare la sostenibilità dentro le condizioni sociali presenti/realità organizzative.

Non sempre il welfare è sinonimo di beneficio. Le azioni devono essere condivise, chiare e partecipate anche negli obiettivi.

Siamo immersi nella comunicazione/informazione anche distorta.

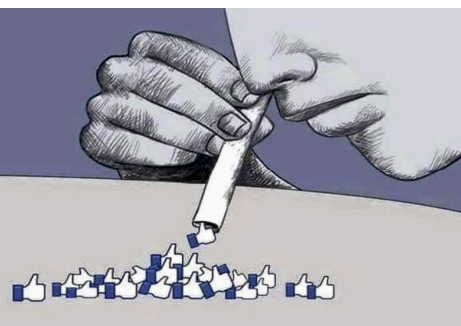
La pandemia come causa o come fattore di attivazione

“Abbiamo creato un sistema che predilige le notizie false perché portano più soldi alle aziende (di comunicazione) rispetto alle notizie vere. Al punto che non sappiamo più cosa è vero e cosa è falso”

La nostra società fatta da esseri umani “tecnodigitalici” isolati e dipendenti dalla continua ricerca di informazioni per non rimanere “indietro” ... esiste se è in rete

“Il mutamento nel mondo del lavoro è significativo: in passato luoghi di solidarietà e sostegno reciproci, oggi gli ambienti lavorativi diventano teatro di sospetto e competizione, dove precarietà, vulnerabilità e miseria finiscono per dividere, non unire”

Viviamo il mito dei superuomini/superdonne “resilienti” ... la resilienza andrebbe spostata dalla dimensione individualistica e considerata come una caratteristica organizzativa.



La verità (post-truth)

Internet domina anche il campo dell'informazione.

La possibilità offerta a tutti di diffondere notizie crea l'immagine di una rete in cui è la **sincerità** ad avere la meglio sulle presunte **intenzioni manipolatorie** dei professionisti dell'informazione.

Vere o false che siano le notizie, la loro selezione avviene sulla base degli interessi e delle scelte ideologiche degli utenti, sempre più portati ad ascoltare le voci che confermano le proprie opinioni piuttosto che aprirsi al dialogo con chi la pensa diversamente.

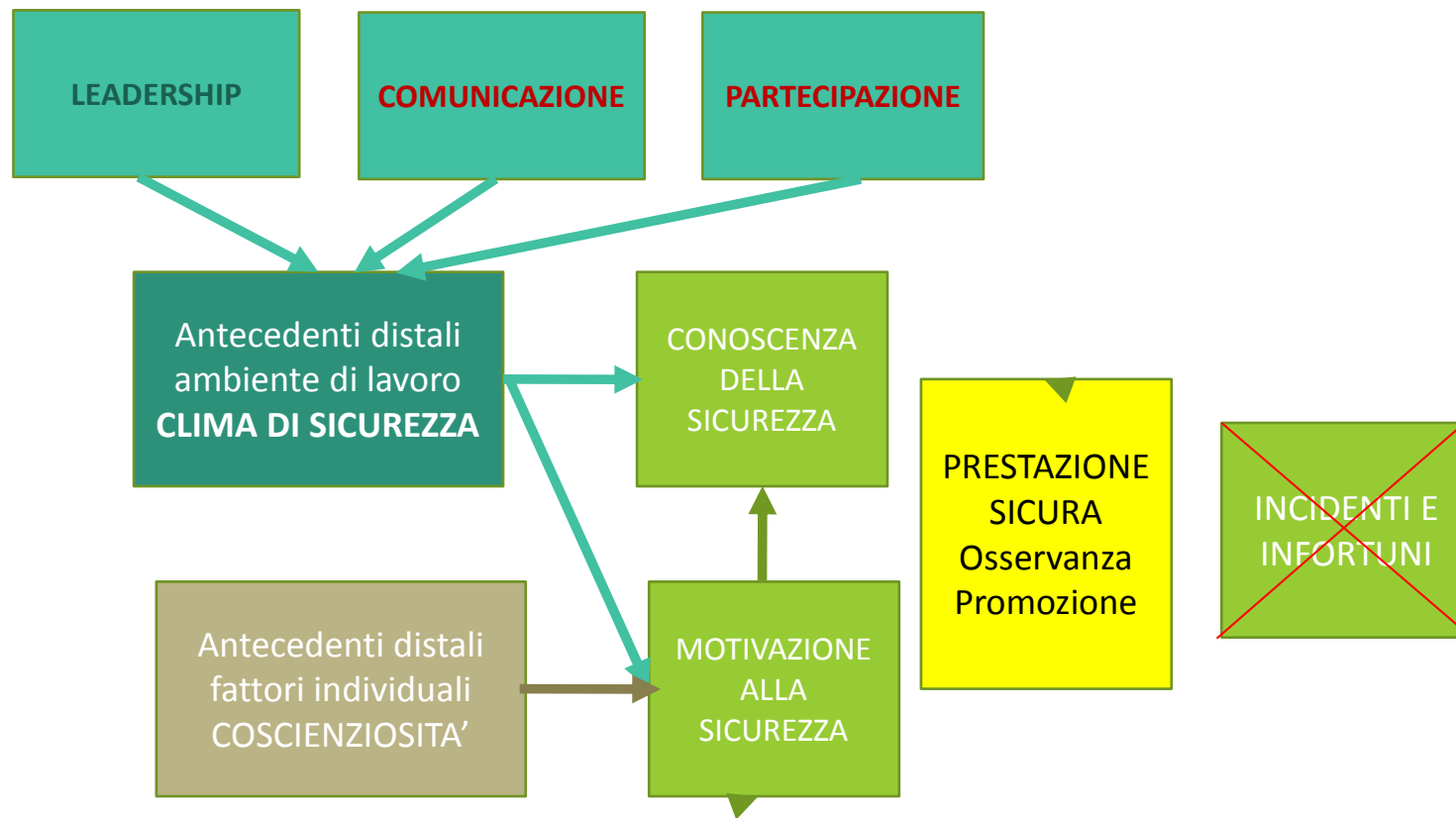
Tab. 93 – Mezzi d'informazione utilizzati negli ultimi 7 giorni, per età (val. %)

	Totale popolazione	Età			
		14-29 anni	30-44 anni	45-64 anni	65-80 anni
Telegiornali	60,6	53,9	47,6	65,0	75,8
Facebook	35,0	48,8	45,4	33,7	10,0
Giornali radio	22,4	10,4	24,1	25,1	27,3
Motori di ricerca su internet	21,8	25,7	29,8	21,3	8,4
Tv all news	20,2	11,7	21,0	26,3	16,9
Quotidiani cartacei	14,2	5,6	11,0	14,5	26,3
YouTube	12,6	20,7	15,0	11,8	3,1
Televideo/Mediavideo	11,0	5,8	11,9	12,4	12,6
Siti web di informazione	10,3	11,2	15,4	9,7	4,0
Quotidiani online	10,0	10,3	10,6	11,3	6,7
Settimanali/Mensili	9,6	5,8	7,4	9,4	16,5
App su smartphone	8,6	11,7	11,6	8,3	2,3
Free press	5,0	4,3	3,1	6,5	5,5
Twitter	4,8	10,6	4,0	3,8	2,0
Blog/Forum online	4,1	4,6	6,6	3,0	2,2
Servizio sms tramite telefono cellulare	3,7	3,2	3,9	4,9	2,0

Fonte: indagine Censis, 2017.

3 domande per iniziare

1. Cos'è rimasto più impresso nella memoria dei mesi della pandemia?
2. Nell'organizzazione in cui lavori, cosa è stato di maggior aiuto?
3. Nell'organizzazione in cui lavori, qual è stato il maggior ostacolo?



Toderi S., Sarchielli G., Gaggia A., Mainetti S. (2014).

Report di ricerca "Formazione e cantiere: individuazione di procedure preventive innovative nel settore delle costruzioni".
Dipartimento di Psicologia, Alma Mater Studiorum - Università di Bologna. (In pubblicazione)

Il percorso metodologico SLC

«diffuso» «efficace»

FASE PROPEDEUTICA

**VALUTAZIONE
PRELIMINARE**

VALUTAZIONE APPROFONDATA

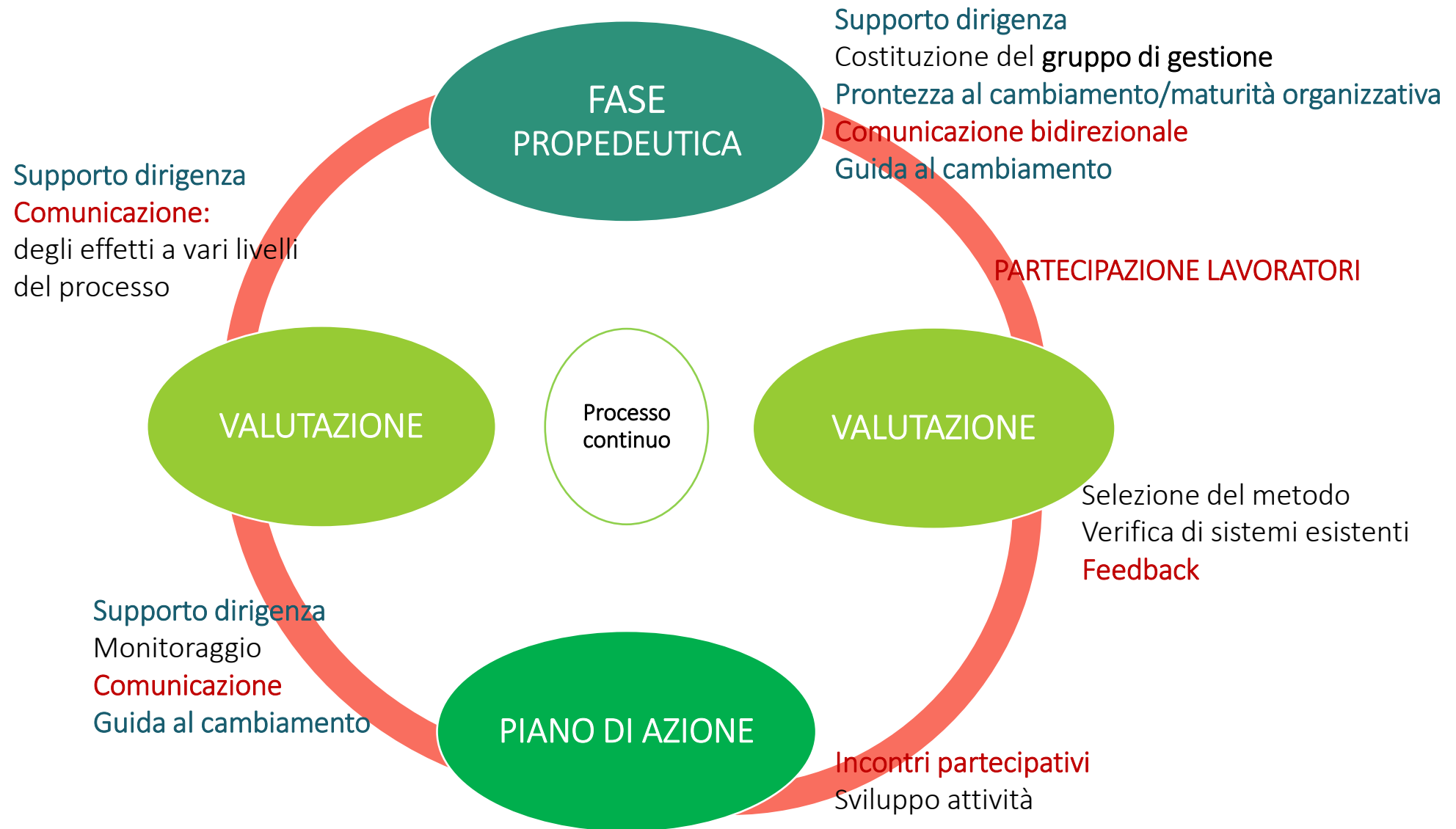
PIANIFICAZIONE INTERVENTI

**FASE
PROPEDEUTICA**

VALUTAZIONE PRELIMINARE

VALUTAZIONE APPROFONDATA

**PIANIFICAZIONE
INTERVENTI**



BENESSERE



SICUREZZA

SALUTE

PRODUTTIVITA'

COSTITUZIONE DI UN GRUPPO DI LAVORO AZIENDALE PER LA GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

Nel gruppo di gestione sono stati coinvolti almeno:

- Datore di Lavoro
- RSPP
- Medico Competente
- RLS

Il gruppo di gestione ha l'obiettivo di pianificare e coordinare l'attività

GRUPPI OMOGENEI

- I gruppi devono essere omogenei rispetto al rischio o al problema da esaminare
- coerente con l'organizzazione, per partizioni organizzative, per mansioni o entrambi

STRATEGIA COMUNICATIVA E COINVOLGIMENTO DEL PERSONALE

Comunicazione ai lavoratori del processo che l'azienda sta mettendo in atto di pianificazione/gestione del rischio stress lavoro-correlato – benessere organizzativo - informazione sugli esiti e sulle azioni di miglioramento

In cosa consistono le azioni di miglioramento

La corretta esecuzione del processo consente di comprendere quali sono le eventuali criticità relative all'azienda e/o ai gruppi omogenei individuati.

Ogni criticità rilevata deve portare ad individuare l'azione di miglioramento da attivare, con tempi e modi definiti – ~~VALUTAZIONE COMPLESSIVA MEDIA~~

RUOLO DEI LAVORATORI/RLS NELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE

Nella fase preliminare della valutazione, i lavoratori o il loro rappresentanti (RLS) devono essere coinvolti in relazione alla valutazione dei fattori di CONTENUTO e CONTESTO del lavoro:

- il loro contributo deve essere chiaramente riportato;
- in caso di disaccordo sulla valutazione di singoli elementi, le conclusioni devono essere adeguatamente motivate, documentate e riportate nelle annotazioni

Diversi punti di vista sono occasioni di miglioramento per la prevenzione



Il campione

Province / Ausl	Strutture indagate
Piacenza	6
Parma	8
Reggio Emilia	10
Modena	12
Bologna	17
Imola	4
Ferrara	5
Romagna	20
Regione	82

Nelle strutture lavorano in media 8 educatori con un minimo di 2 e un massimo di 18 (d.s. 4,32).

Il 98.7% è di genere femminile, con età media di 40.6 anni (minimo 20, massimo 65, d.s. 10,3).

L'anzianità lavorativa media è di 15 anni (1 - 43, d.s. 9,57), e l'anzianità organizzativa media è di 8,1 anni (1 - 40, d.s. 7,75).

Ruolo	N.lavoratori
Educatore	608
Ausiliaria	174
Coordinatore o resp. struttura	18
Altro	148
Totale	984



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Come i servizi educativi per la prima infanzia stanno operando in termini di prevenzione dello stress lavorativo

- Coinvolgimento dei lavoratori scarso
- Valutazione e prevenzione che si limita al minimo dell'obbligo di legge



Quali risultati si stanno producendo negli operatori in termini di caratteristiche degli ambienti di lavoro, stress/benessere e partecipazione alla prevenzione dello stress

- Situazione generale tendenzialmente buona e non si ravvisano diffuse condizioni negative
- Tuttavia, circa il 18% dei lavoratori ha percezioni più negative e tali percezioni negative prevalgono in alcune strutture
- Limitata partecipazione dei lavoratori alle attività di prevenzione dello stress



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Quali indicazioni possono essere date per il miglioramento della valutazione e prevenzione dello stress lavorativo

I meccanismi chiave che emergono come determinanti degli esiti positivi sono la motivazione del datore (che può essere indicativa del “voler fare”), la disponibilità di competenze interne (indicative del “saper fare”) e il coinvolgimento dei lavoratori (che sono la fonte informativa e i destinatari degli interventi).



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Quali indicazioni possono essere date per il miglioramento della valutazione e prevenzione dello stress lavorativo

Infine, il risultato più forte dell'indagine riguarda l'importanza della *partecipazione dei lavoratori*. Essa risulta correlata con la bontà dell'ambiente di lavoro e col benessere dei lavoratori, sia a livello di dati individuali che di struttura.

Non essendo presenti nella maggior parte dei casi interventi specifici per la riduzione dello stress, questi risultati suggeriscono, che coinvolgere i lavoratori può essere di per sé un intervento che produce esiti positivi.

Partecipazione

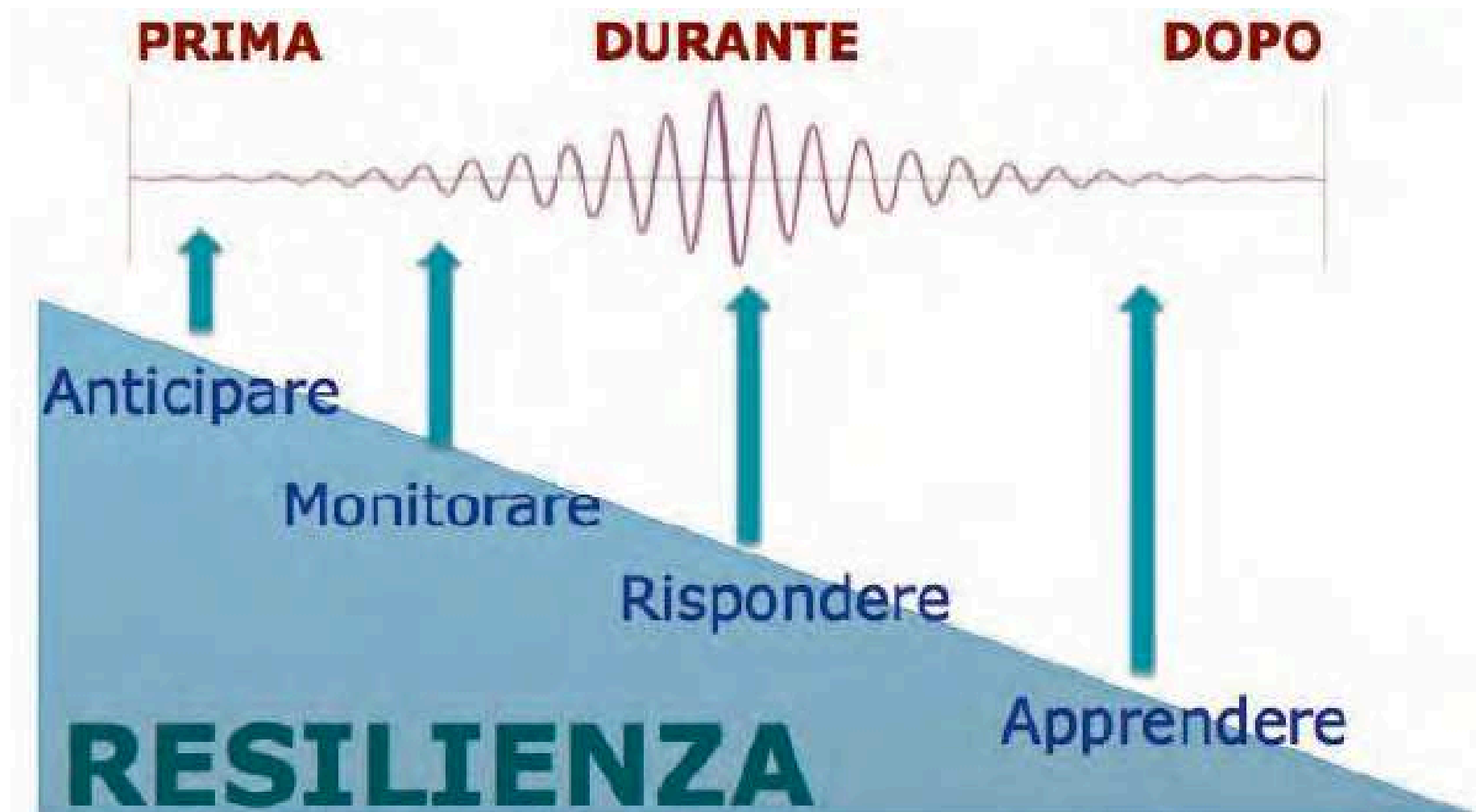
- operatori informati, formati e addestrati a riconoscere e riportare le informazioni
- singoli operatori possono agire su situazioni immediate e più semplici, i gruppi sulla più profonda revisione delle procedure operative, le organizzazioni sui cambiamenti maggiori che richiedono una visione d'insieme sul funzionamento aziendale.

Leadership

Cultura patologica	Cultura burocratica	Cultura proattiva
Non si vuol sapere	Si può non venire a sapere	Si cerca attivamente l'informazione
Chi riferisce è sotto tiro	Si ascolta se non si può evitare	Si educa a riferire
La responsabilità è elusa	Responsabilità a compartimenti stagni	La responsabilità è condivisa
Chi sbaglia viene ignorato o punito	Gli sbagli portano a rimedi provvisori	Gli sbagli provocano riforme attive
Le nuove idee vengono attivamente repressse	Le nuove idee rappresentano un problema	Le nuove idee sono benvenute

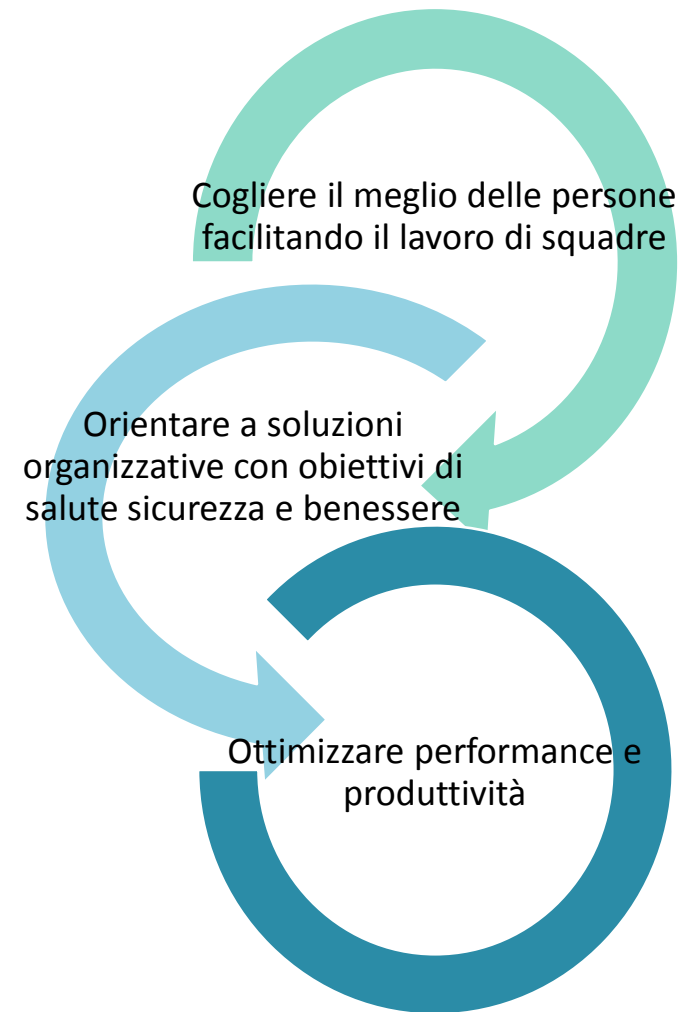
Resilienza

La resilienza è, secondo questo modello, una proprietà emergente del sistema, dove tutti gli attori sono coinvolti al fine di identificare e gestire i segnali deboli, fornendo **risposte forti a segnali deboli**.




La prestazione organizzativa

Processo che richiede un **approccio sistemico** che consente alle organizzazioni di poter influenzare in positivo il pensiero sociale ed organizzativo – attuare un condizionamento al benessere organizzativo.





Salute

Seguici su 

Cerca nel sito



Aree tematiche

Cittadini

Professionisti

Servizio sanitario regionale



Piano regionale della prevenzione

COSTRUIAMO SALUTE

IL PIANO DELLA PREVENZIONE 2021-2025
DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Il piano regionale della prevenzione

Piano mirato di prevenzione

Fase di assistenza:

- progettazione (2022)
- seminario di avvio (2022)
- produzione buone pratiche condivise e scheda autovalutazione (2022)
- informazione/formazione (2023)

Fase di vigilanza

- autovalutazione delle aziende (2023-2024)
- vigilanza da parte delle ASL sulle aziende coinvolte nell'intervento di prevenzione (2024-2025)

Fase di valutazione di efficacia

- raccolta e diffusione di buone pratiche o misure di miglioramento (2025)
- restituzione dei risultati e/o di buone prassi (2025)

PRP 2021-2025 (DGR 2144/2021) – Programma Predefinito 8 (PP8) – Gruppo Regionale Prevenzione del rischio stress lavoro correlato

- Piano mirato di prevenzione: Promozione del benessere organizzativo e prevenzione del rischio psicosociale nelle strutture residenziali di assistenza per anziani anche per contrastare possibili violenze e aggressioni
- Come le aziende organizzano la prevenzione – anche post COVID – AUTOVALUTAZIONE DEL SISTEMA DELLA PREVENZIONE IN AZIENDA
- Servizi educativi per l'infanzia e stress lavoro correlato - sperimentazione lista di controllo

AUTOVALUTAZIONE DEL SISTEMA DELLA PREVENZIONE IN AZIENDA

Come non è possibile creare un'impresa in un giorno, così ci vuole molto tempo per definire un'efficace strategia di prevenzione. Un buon inizio è verificare la situazione della prevenzione in azienda.

Gli eventi di questi mesi, con la necessità di far fronte alla pandemia, hanno messo le organizzazioni della sicurezza in condizione di forte stress. Anche alla luce di questa esperienza l'autovalutazione qui di seguito proposta Le consentirà di raccogliere e informazioni necessarie sulla sicurezza e di calcolare autonomamente il risultato della Sua azienda. È uno strumento che origina della Campagna Europea “*Leadership aziendale e partecipazione dei lavoratori nell'ambito della salute e della sicurezza sul lavoro*”, promossa dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro nel biennio 2012-2013.

AUTOVALUTAZIONE DEL SISTEMA DELLA PREVENZIONE IN AZIENDA

COME FUNZIONA?

L'autovalutazione è composta da quattro schede che permettono di riflettere su alcuni aspetti della salute e sicurezza in azienda:

- sistema di prevenzione;
- leadership;
- strumenti di prevenzione;
- informazione, formazione e consultazione

AUTOVALUTAZIONE DEL SISTEMA DELLA PREVENZIONE IN AZIENDA

ISTRUZIONI: le quattro schede sottostanti sono ognuna suddivisa in tre elementi. Lei può valutare il livello di conseguimento degli obiettivi nella sua azienda a partire dalle quattro descrizioni (A, B, C o D) Per ciascun elemento scelga quale descrizione (A, B, C o D) corrisponde in maniera più adeguata alla situazione della sua azienda.

SCHEDA 1: Sistema di prevenzione

	A	B	C	D							
Obiettivi del sistema di prevenzione	Non sono stabiliti obiettivi in materia di salute e sicurezza.	Sono stabiliti obiettivi generali in materia di salute e sicurezza	Sono stabiliti obiettivi specifici in materia di salute e sicurezza che vengono riesaminati saltuariamente.	Vengono misurati specifici indicatori di salute e sicurezza e la politica viene adeguata di conseguenza per garantire un continuo miglioramento.							
La situazione appena descritta quale influenza ha avuto nell'affrontare l'emergenza COVID-19 ?	molto negativa -5 -4 -3 -2 -1 nessuna 0 +1 +2 +3 +4 molto positiva +5										
Comunicazione strategica	Non esiste una comunicazione aziendale ufficiale sugli obiettivi relativi alla salute e alla sicurezza.	Esiste una comunicazione aziendale ufficiale sugli obiettivi relativa alla salute e alla sicurezza in generale	Esiste una chiara e specifica comunicazione aziendale ufficiale relativa alla salute e alla sicurezza che esprime l'impegno dell'impresa ai lavoratori	Esiste una chiara, specifica e costante comunicazione aziendale ufficiale relativa alla salute e alla sicurezza che esprime l'impegno dell'impresa e che viene comunicata ai lavoratori e ai clienti.							
La situazione appena descritta quale influenza ha avuto nell'affrontare l'emergenza COVID-19 ?	molto negativa -5 -4 -3 -2 -1 nessuna 0 +1 +2 +3 +4 molto positiva +5										
Piani d'azione	Si adottano misure nell'ambito della salute e della sicurezza solo saltuariamente (dopo infortuni, una visita di ispezione e simili)	Si programmano alcune azioni nell'ambito della salute e della sicurezza sulla base di una valutazione complessiva delle attività dell'impresa	Viene definito un piano d'azione per la salute e la sicurezza (che indica tempi, responsabilità e risorse) sulla base di una valutazione dei rischi	Viene definito, regolarmente riesaminato e adattato un piano d'azione per la salute e la sicurezza (che indica tempi, responsabilità e risorse) sulla base di un'approfondita valutazione							
La situazione appena descritta quale influenza ha avuto nell'affrontare l'emergenza COVID-19 ?	molto negativa -5 -4 -3 -2 -1 nessuna 0 +1 +2 +3 +4 molto positiva +5										

SCHEDA 2: Leadership

	A	B	C	D							
Leadership	Nessuno dimostra di essere dotato di leadership nella prevenzione in quanto si presume che tutti ne conoscano l'importanza	La leadership nella prevenzione è attribuita alle figure tecniche (RSPP)	Sia le figure tecniche (RSPP) sia la dirigenza dimostrano di essere dotati di leadership nella prevenzione.	La dirigenza e l'RSPP dimostrano di essere dotati di leadership nella prevenzione e ne sono attenti promotori .							
La situazione appena descritta quale influenza ha avuto nell'affrontare l'emergenza COVID-19 ?	molto negativa -5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5 nessuna molto positiva										
Responsabilità	Nessuno in azienda ha esplicite responsabilità in materia di attuazione delle politiche di salute e sicurezza	La responsabilità in materia di attuazione delle politiche di salute e sicurezza viene delegata interamente all'RSPP dell'azienda	L'RSPP dell'impresa insieme ai dirigenti è responsabile della politica in materia di salute e sicurezza.	La direzione aziendale si cura direttamente dell'attuazione della politica in materia di salute e di sicurezza.							
La situazione appena descritta quale influenza ha avuto nell'affrontare l'emergenza COVID-19 ?	molto negativa -5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5 nessuna molto positiva										
Gestione	I temi riguardanti salute e sicurezza vengono discussi solo brevemente durante la riunione periodica annuale sulla sicurezza	I temi riguardanti salute e sicurezza vengono discussi nelle riunioni dei dirigenti soltanto dopo gravi eventi (infortuni, incidenti, ...)	I temi riguardanti salute e sicurezza sono inclusi nell'ordine del giorno delle riunioni della direzione se necessario	I temi riguardanti salute e sicurezza sono tra i punti normalmente inclusi nell'ordine del giorno delle riunioni della direzione e se ne verifica costantemente l'attuazione							
La situazione appena descritta quale influenza ha avuto nell'affrontare l'emergenza COVID-19 ?	molto negativa -5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5 nessuna molto positiva										

SCHEMA 4: Informazioni, formazione e consultazione

	A	B	C	D
Inserimento al lavoro e istruzioni	I nuovi lavoratori (compresi quelli temporanei e gli apprendisti) vengono inseriti al lavoro direttamente o dopo aver ricevuto solo istruzioni scritte	I nuovi lavoratori (compresi quelli temporanei e gli apprendisti) vengono inseriti al lavoro dopo aver ricevuto informazioni, istruzioni e addestramento in base al tempo disponibile.	Prima di essere inseriti, i nuovi lavoratori (compresi quelli temporanei e gli apprendisti) ricevono tutte le informazioni, istruzioni e addestramento necessari.	Prima di essere inseriti i nuovi lavoratori (compresi quelli temporanei e gli apprendisti) ricevono tutte le informazioni, le istruzioni e l'addestramento necessario e si verifica che abbiano compreso.
La situazione appena descritta quale influenza ha avuto nell'affrontare l'emergenza COVID-19 ?	molto negativa -5 -4 -3 -2 -1		nessuna 0 +1 +2 +3	molto positiva +4 +5
Formazione	Il personale e la dirigenza non ricevono alcuna formazione in materia di salute e sicurezza. Imparano dall'esperienza.	I lavoratori ricevono una formazione in materia di salute e sicurezza specifica riguardo al lavoro da svolgere.	Sia i lavoratori, sia la dirigenza ricevono la formazione necessaria in materia di salute e sicurezza specifica riguardo al lavoro da svolgere e sui rischi presenti in azienda.	Ogni persona in azienda , dai dipendenti alla dirigenza, riceve tutta la formazione necessaria in materia di salute e di sicurezza con aggiornamenti regolari.
La situazione appena descritta quale influenza ha avuto nell'affrontare l'emergenza COVID-19 ?	molto negativa -5 -4 -3 -2 -1		nessuna 0 +1 +2 +3	molto positiva +4 +5
Consultazione	L'RSPP aziendale definisce le politiche di prevenzione e le comunica alla dirigenza	La dirigenza definisce le politiche di prevenzione e le comunica ai lavoratori.	La dirigenza definisce le politiche di prevenzione in seguito a consultazione con i RLS	La dirigenza si impegna a intrattenere un dialogo costante con i (rappresentanti dei) lavoratori su tutte le questioni connesse alla SSL.
La situazione appena descritta quale influenza ha avuto nell'affrontare l'emergenza COVID-19 ?	molto negativa -5 -4 -3 -2 -1		nessuna 0 +1 +2 +3	molto positiva +4 +5



Grazie per l'attenzione