



44°
CONGRESSO
NAZIONALE S.I.T.I.

3-6 Ottobre 2010

Diritto alla salute: **Palazzo del Cinema - VENEZIA**
il nuovo *Milione*
della sanità
pubblica

The banner features a large graphic on the left with a circular inset showing the dome of St. Mark's Basilica. The background on the right is a photograph of a Venetian canal with buildings and boats.

**Il Metodo B.BS, analisi di stress lavoro correlato, benessere e comunicazione sul lavoro.
Criteri di valutazione, metodi di intervento**

Messineo A, Di Geronimo M, Panunzi M, Dimitri L

Dipartimento di Prevenzione ASL Roma H



L'Unione Europea



- lo stress è forse la principale causa di malattie e assenza negli uffici
- ne soffre il 28% degli impiegati: 40 milioni di persone.
- costi sociali di 20 miliardi di euro/anno (causa di disagio mentale e di disturbi psicofisici colpendo soprattutto le donne)

Il quadro normativo di riferimento



- La direttiva del Dipartimento Funzione Pubblica del 24.3.2004 (*benessere organizzativo nella PA*)
- La conferenza Stato-Regioni del gennaio 2006 (*formazione RSPP con “elementi di comprensione e differenziazione fra stress, mobbing e burnout, conseguenze lavorative dei rischi ,sulla efficienza organizzativa...”*).
- L 123/2007 ,il D.Lgs n. 81/2008 ed il Dlgs 106/2009 *rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali ...soluzioni organizzative o procedurali finalizzate alla salute .. attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro,*

La valutazione dello stress

È stata proposta nel tempo con diversi metodi allo scopo di volta in volta di valutare indicatori di effetto (eventi sentinella) , i contenuti del lavoro (ambiente, carichi, orari, ritmi) , i fattori di contesto (cultura, autonomia decisionale, ruolo) , i fattori soggettivi e gli indicatori di effetto

**Valutazioni
oggettive:
Analisi su base
osservazionale o
documentale o
epidemiologica**

**Valutazioni
soggettive con
Interviste
verifiche di
percezione
questionari
focus group**

livelli di intervento

Livello organizzativo

Job design
Organizzazione del lavoro
Ambiente di lavoro
formazione

Interfaccia individuo/organizzazione

Carico di lavoro
Livello di partecipazione
Relazioni interpersonali

Livello individuale

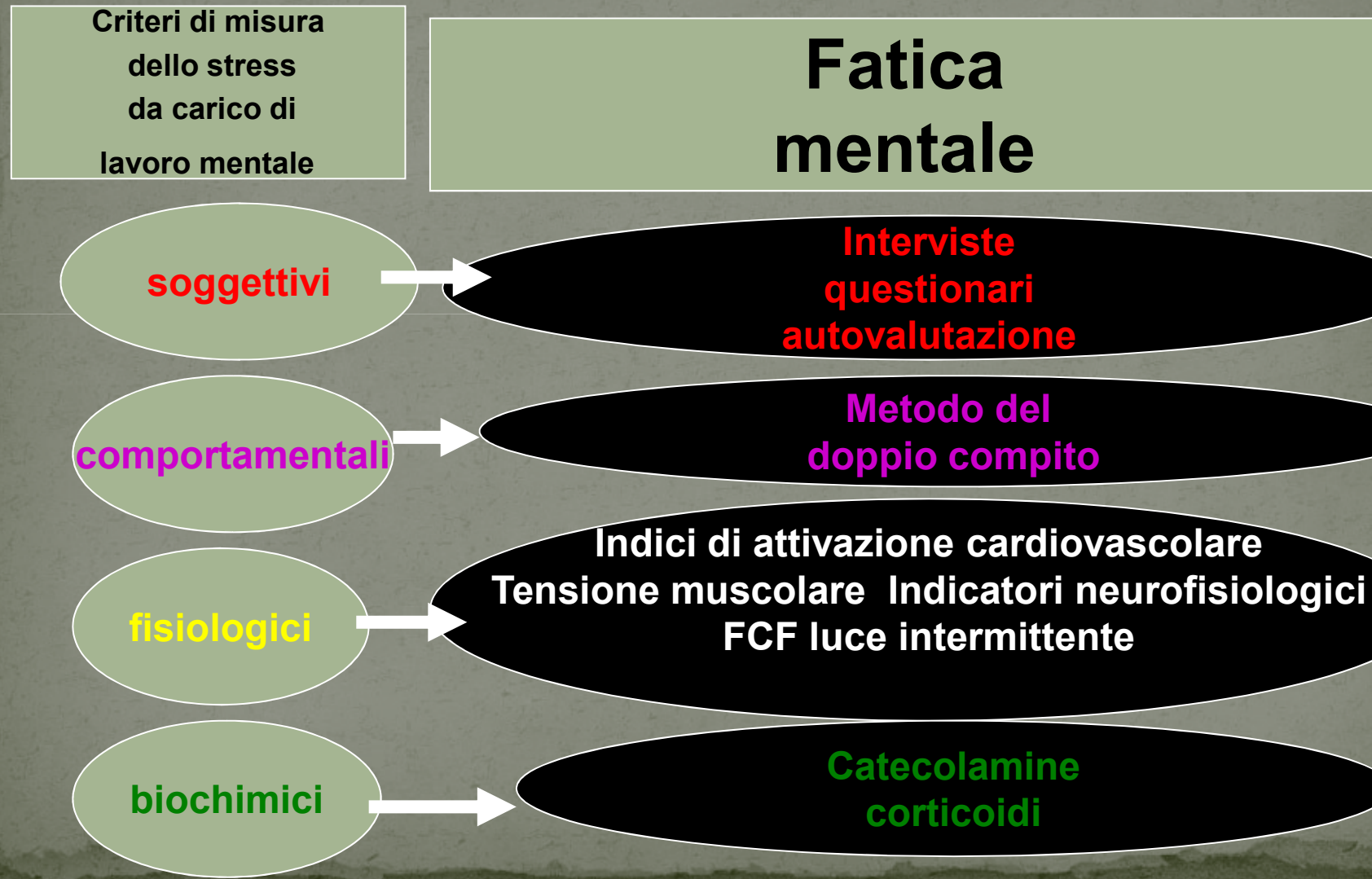
Terapia cognitiva
Counseling

Strategie
preventive



Cura
Protezione
riparazione

Criteria, methods and instruments of evaluation of mental workload



ELIMINAZIONE O RIDUZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO

**SORVEGLIANZA
SANITARIA**

**GESTIONE
SINGOLI CASI**

**MODIFICHE
ORGANIZZ. DEL
LAVORO**

FORMAZIONE

**PREVENZIONE
RISCHI
TRADIZIONALI**

VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO

**CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE
DEI LAVORATORI**



Si è anche giunti alla conclusione che stress lavoro correlato



- non è tanto la quantità / tipologia del lavoro da svolgere quanto **la percezione di non avere le risorse necessarie** (ad esempio, le conoscenze, gli strumenti o il tempo) per poterlo affrontare .



La Behaviour Base Safety o BBS è un sistema di prevenzione applicato da pochi anni in Italia che è basato sulla analisi dei comportamenti .

Costituito un gruppo esperto ed analizzati i fenomeni , si passa alla formazione, alla costituzione di un progetto ,alla diffusione, training, ed osservazione continua, applicazione di tecniche di leadership , alla analisi di risultati, applicazione di schemi di rinforzo per lo sviluppo di comportamenti sicuri

A close-up photograph of a woman's face and neck, tilted back. She has dark hair and is wearing a black top adorned with several large, vibrant orange and red flowers. Her eyes are closed, and her expression is serene. The background is a plain, light color.

Infine la ricerca del Benessere

Definito come condizione in cui la persona svolge il lavoro con serenità e soddisfazione, ricevendo almeno una delle *due forme di gratificazione* possibili

- 1. Il lavoro risponde alle esigenze di espressione delle doti possedute;**
- 2. Il lavoro è insignificante per il soggetto, ma gli consente di ottenere gratificazioni successive**

Lo studio sui fattori di stress nella nostra ASL è iniziato nel 2002 e da allora sono stati sottoposti a controlli oltre 500 dipendenti.

L'approccio è stato tentato con un apposito progetto e con una equipe interdisciplinare di medici del lavoro, sociologi, biologi nell'ottica di iniziare un percorso



il sistema BBS

È sperimentale, basato sui comportamenti e legato all'esame delle contingenze di lavoro, in base alle quali si possono individuare strategie di cambiamento volte anche alla risoluzione della conflittualità.

Vi è ruolo centrale della leadership ed oltre 80% della variazione dei comportamenti dei lavoratori è associata ai comportamenti dei manager, senior e capituono



I progetti con approccio attraverso un apposito gruppo di lavoro, in aziende, utilizzando osservazioni giornaliere con diversi canali per il feed back e con obiettivi condivisi con la informazione e training sono associati alla maggiore riduzione del tasso di incidenti (Cooper,2009)

Fasi di lavoro per la valutazione

- **fase preliminare** di analisi dei fattori oggettivi di stress per contesto e contenuto lavorativo, (checklist): ad ogni voce corrisponde la documentazione aziendale (frequenza di accadimento dell'evento e/o sul numero dei lavoratori potenzialmente esposti al singolo fattore)

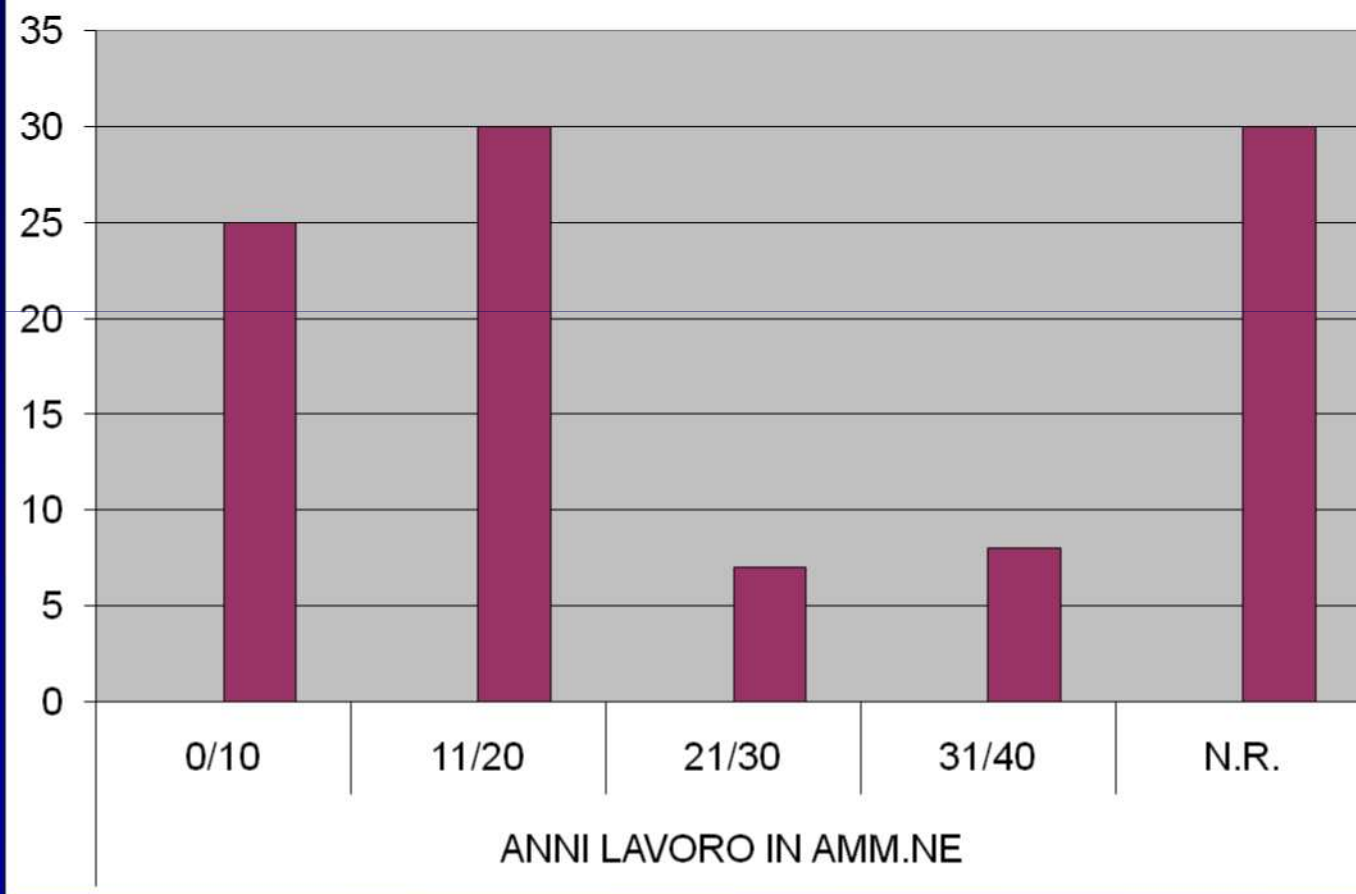
(Attori: RSPP o consulente esterno in collaborazione con l'Ufficio Risorse Umane o Psicologo del Lavoro)

- **Fase di approfondimento** di analisi dei sintomi collettivi e individuali, a livello sociale, fisiologico, mentale e comportamentale.
- **Fase di assemblaggio** dei dati per la costruzione della matrice 'Probabilità x Magnitudo' per la quantificazione del rischio : indicizzazione degli elementi rilevati e individuazione delle priorità, con suddivisione in gruppi omogenei di rischio o aree a rischio su cui intervenire prioritariamente

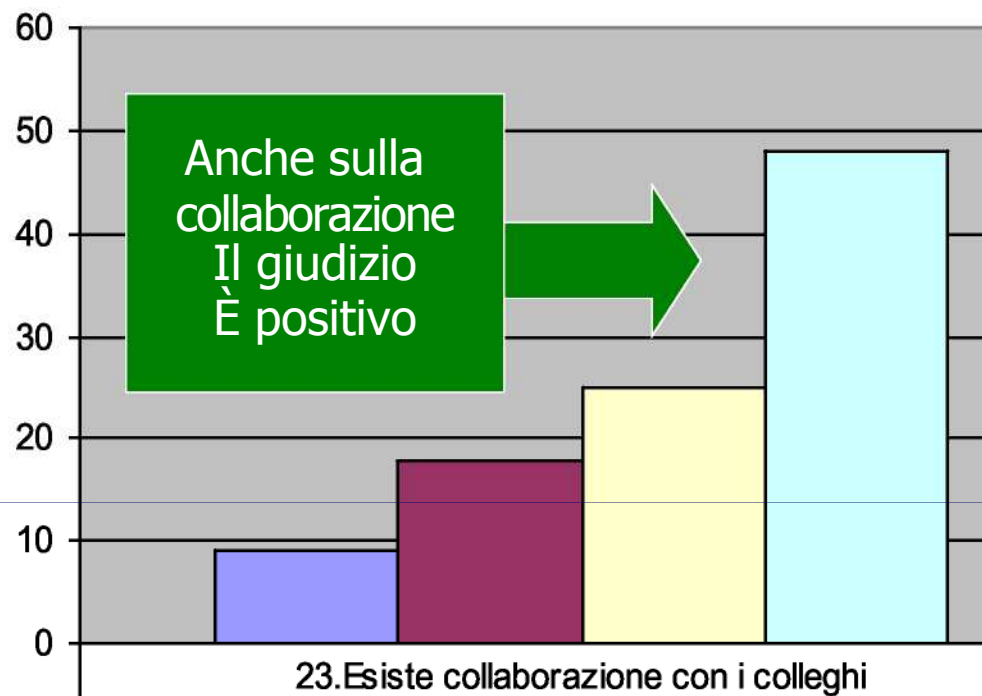
(Attori: tutti i soggetti coinvolti nella gestione della sicurezza sul lavoro: Datore di lavoro, RSPP, RLS, MC, ufficio Risorse Umane).

- **Fase di ulteriore approfondimento** con strumenti di ricerca psicosociale e medica
(Attori: Consulente Psicologo del Lavoro e Medico Competente sui gruppi omogenei di rischio o sui singoli)

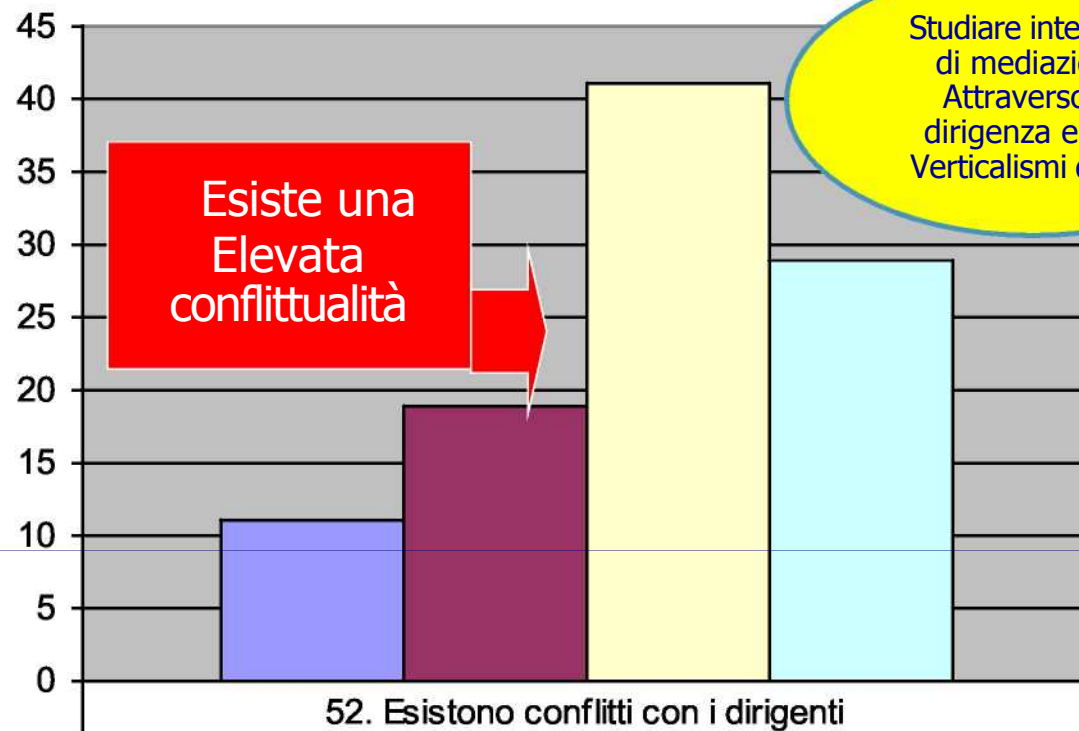
Anzianità lavorativa nella ASL RMH



Variabili critiche dell'organizzazione



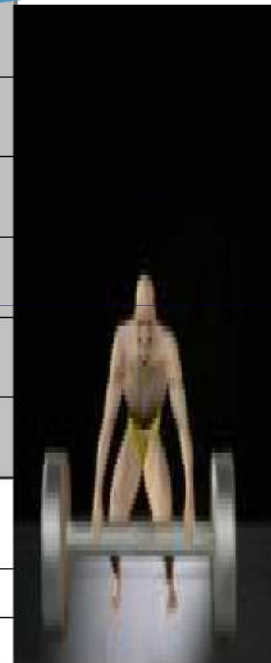
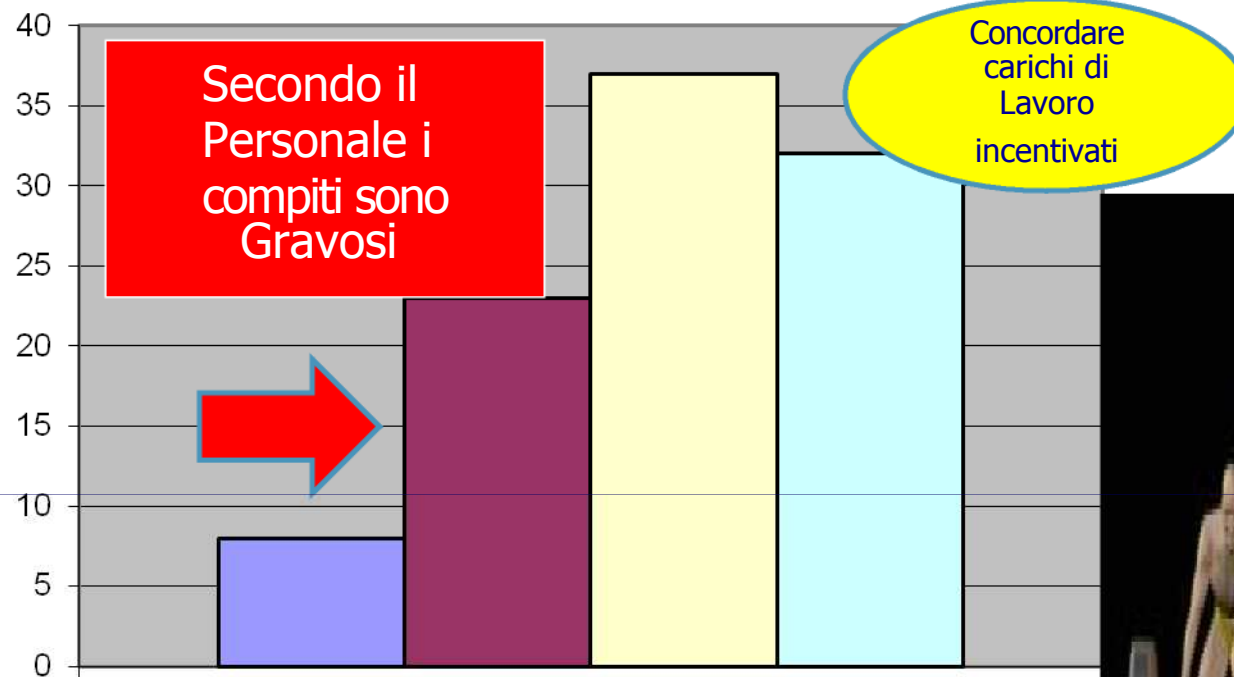
■ Mai	9
■ Raramente	18
■ A volte	25
■ Spesso	48

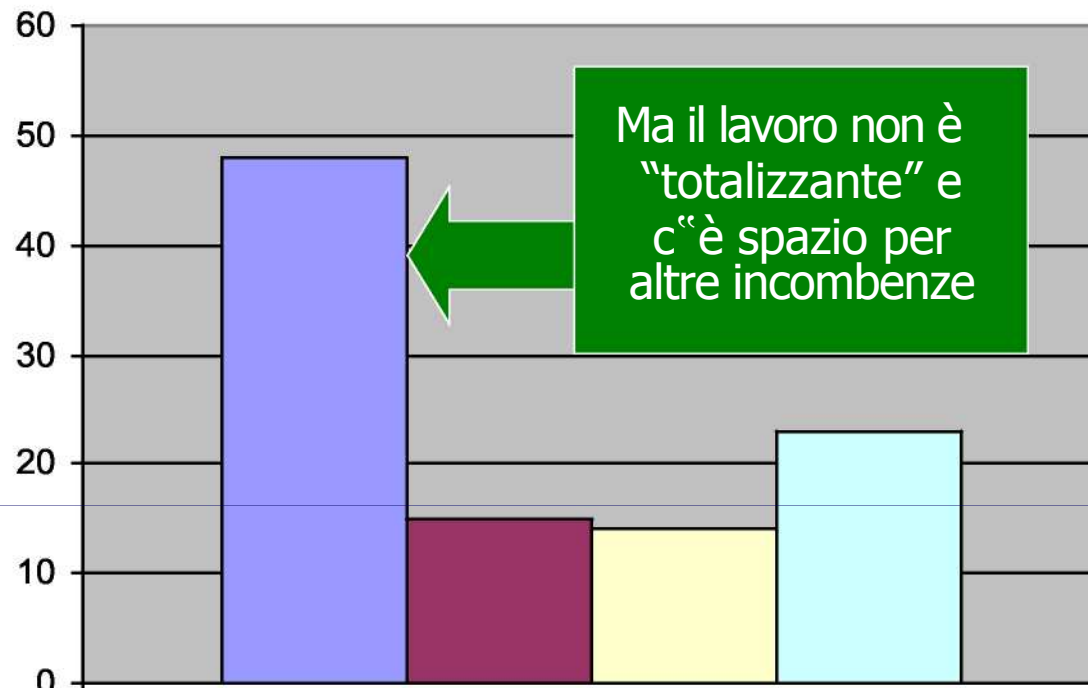


Esiste una Elevata conflittualità

Studiare interventi di mediazione Attraverso la dirigenza e non Verticalismi diretti



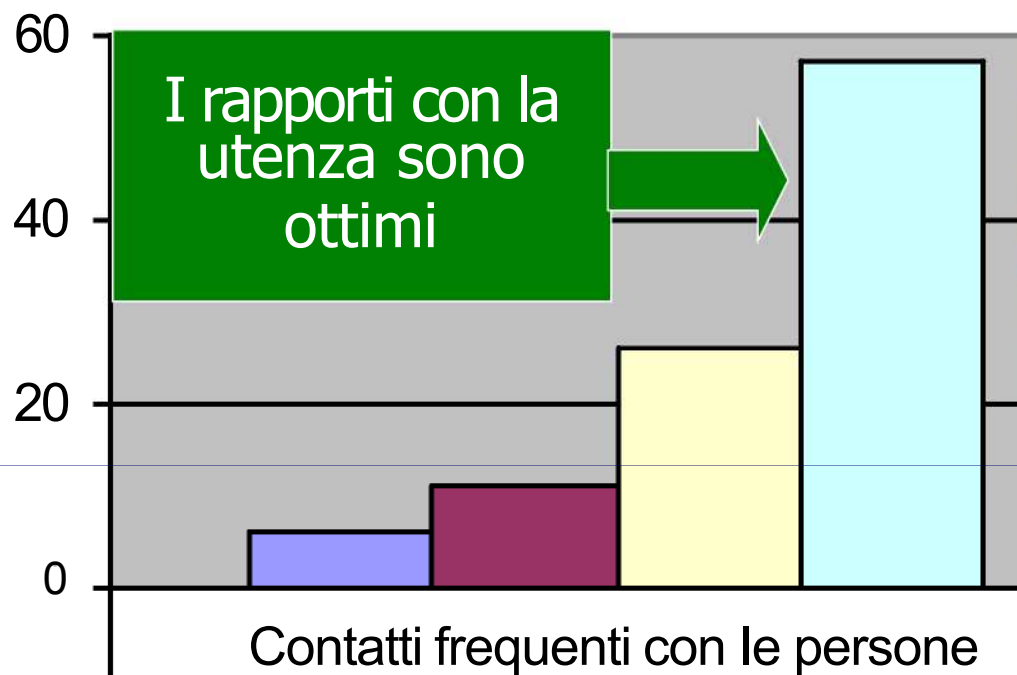




56. Il lavoro assorbe totalmente

■ Mai	48
■ Raramente	15
■ A volte	14
■ Spesso	23

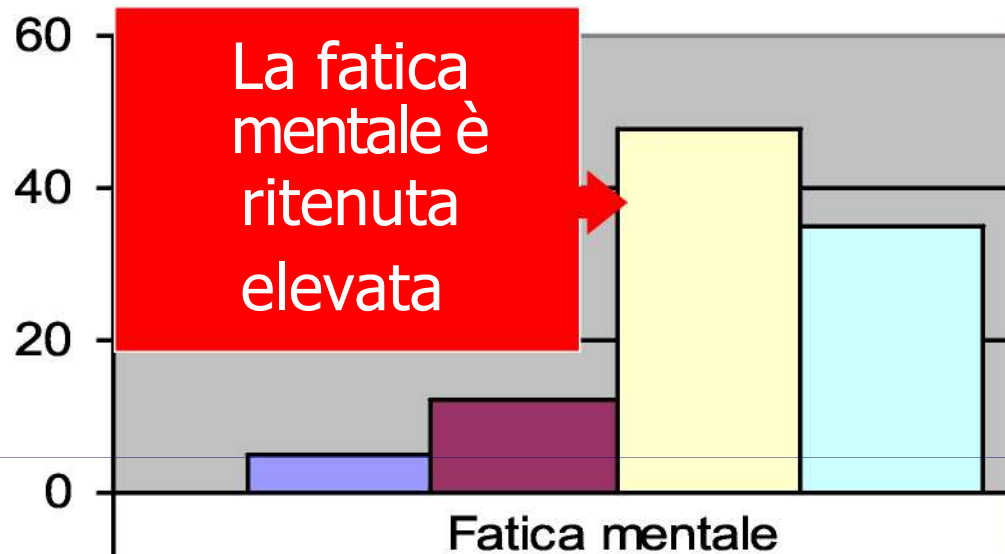
Caratteristiche del proprio lavoro



■ Per Nulla	6
■ Poco	11
■ Abbastanza	26
■ Molto	57



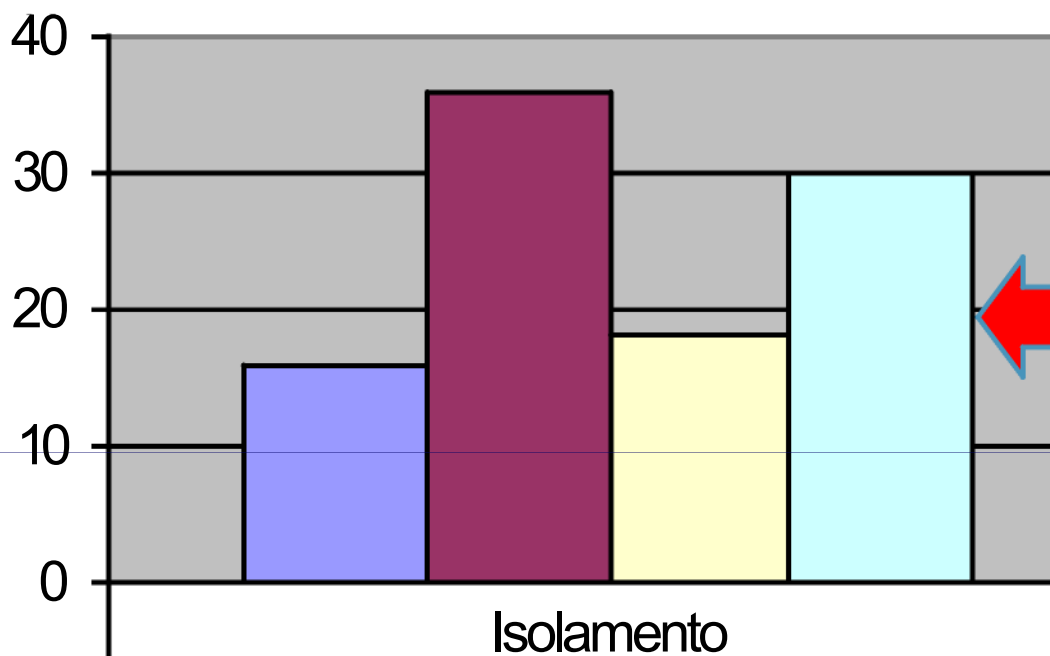
Fattori di benessere o malessere



■ Per Nulla	5
■ Poco	12
■ Abbastanza	48
■ Molto	35



La comunicazione



■ Per Nulla	16
■ Poco	36
■ Abbastanza	18
■ Molto	30

Il personale
si sente
ISOLATO o
difetta la
comunicazio
ne nel 50%
dei casi





è molto importante la “possibilità da parte dei lavoratori di contribuire a rilevare e a gestire meglio le criticità dei processi produttivi

con un incremento di competenza, senso di sicurezza e soddisfazione, che consente di superare gli aspetti negativi del lavoro potenzialmente stressogeni”.

Una cattiva comunicazione tra operatori può essere causa di errori con conseguenze importanti per gli utenti



- Numerosi studi sottolineano l'importanza di garantire un ambiente lavorativo che renda più facile una buona comunicazione e clima di lavoro: raggiungere questi obiettivi è possibile in presenza di una buona organizzazione e di personale numericamente sufficiente e preparato.
- Imparare ad analizzare la comunicazione all'interno di un team-work o di un'organizzazione, rappresenta sicuramente un valore aggiunto alle professionalità, permette il miglioramento del lavoro di equipe e facilita il raggiungimento degli obiettivi