

LA SOGGETTIVITA' DEI LAVORATORI NELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI



paologentile@rs-ergonomia.com

18 Maggio 2017

- 1. Quali sono secondo Lei i principali fattori di stress presenti nel suo lavoro?**
 - 2. Cosa ritiene si dovrebbe fare per ridurre lo stress presente nel suo lavoro?**
 - 3. Ritiene di avere disturbi derivanti dalle situazione di stress che subisce?**
 - 4. Secondo Lei, a chi ci si deve rivolgere se si ritiene di avere disturbi dovuti a stress da lavoro?**
-

La normativa vigente

- **Art. 41 della Costituzione Italiana** (approvata 22 dicembre 1947- in vigore dal 1° gennaio 1948)
 - L'iniziativa economica privata è libera.
 - Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana.
 - (omissis)
- **Art. 2087 del Codice Civile** (GU n° 79 del 4-4-1942)
 - Tutela delle condizioni di lavoro - L'imprenditore 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 di lavoro


il D.Lgs. 81/08 cos'è


è una evoluzione del

Decreto Legislativo n° 626

**del 19 settembre 1994 che recepiva 15
Direttive Europee in materia di sicurezza
ed igiene del lavoro**

Approccio ergonomico








 Art.15 Misure generali di tutela c.1 lett.d “il rispetto dei principi ergonomici nell’organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo”

 Partecipazione dei destinatari: l’ergonomia raccomanda il coinvolgimento dei lavoratori e pone molta enfasi sulla comunicazione; la valutazione deve imperniarsi sulla partecipazione effettiva dei lavoratori attraverso un processo di coinvolgimento dei lavoratori e dei RLS.

L’aspetto della partecipazione dei lavoratori, nel caso dei rischi organizzativi, appare più decisivo rispetto agli altri rischi lavorativi, dove pure è importante l’ascolto dei lavoratori.

Misure generali di tutela

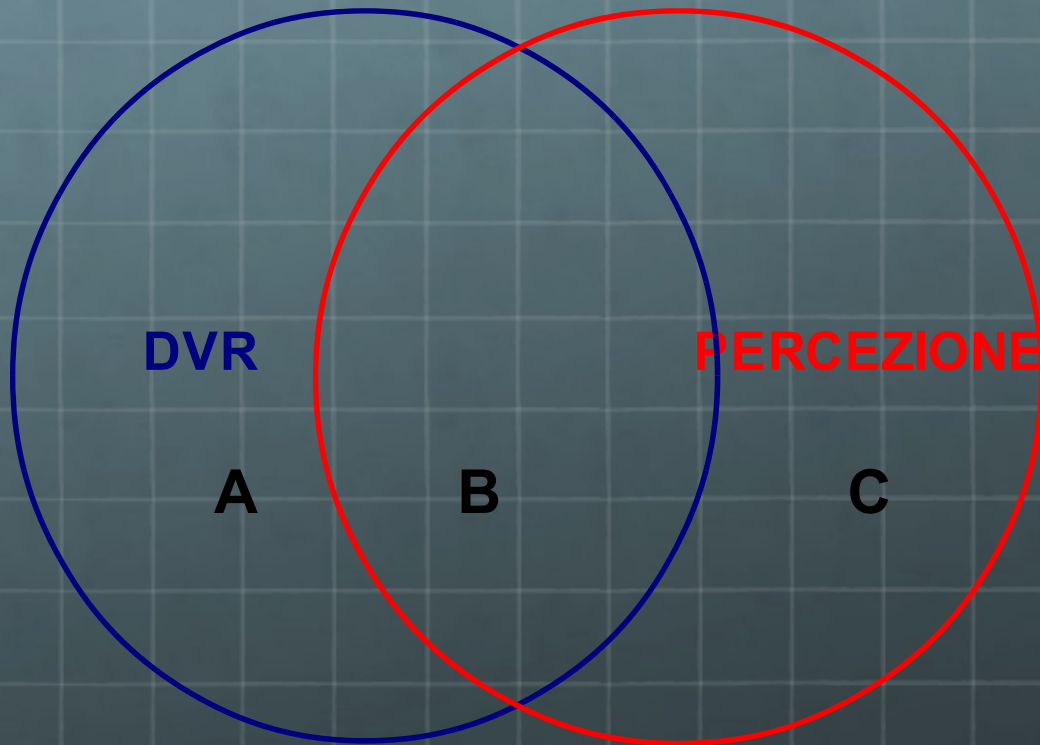
Art. 15 D.Lgs.81/08

-  la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza
-  l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo
-  la limitazione al minimo del numero dei lavoratori esposti e del tempo di esposizione
-  priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale
-  sorveglianza sanitaria
-  informazione e formazione
-  consultazione e partecipazione dei lavoratori e dei RLS

Art. 29 D.Lgs.81/08

-  Il DVR è realizzato previa consultazione del RLS

La partecipazione come buona pratica



I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.



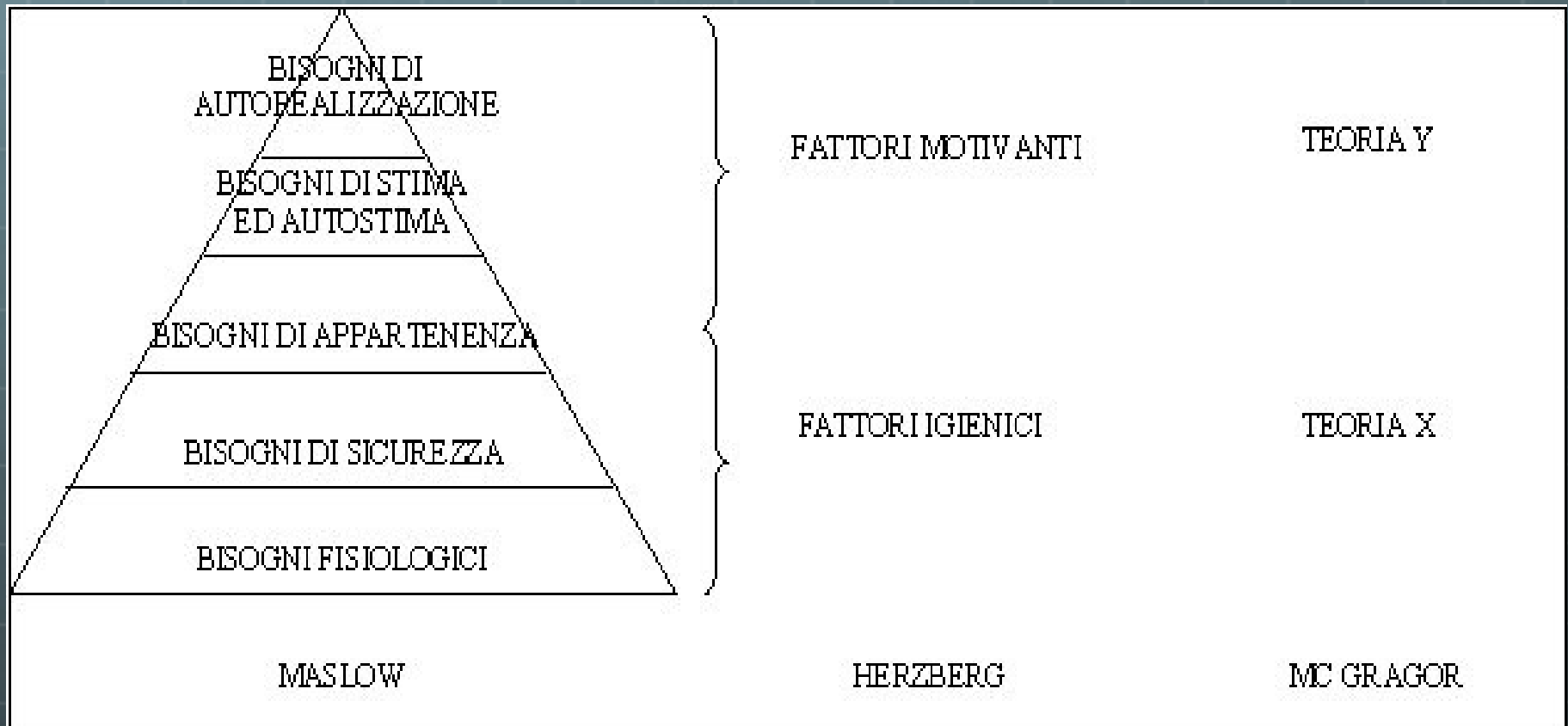
LA PARTECIPAZIONE



La partecipazione dei lavoratori al governo delle aziende e della società, è stata un'aspirazione delle classi lavoratrici del novecento per conquistare la propria emancipazione.

Oggi è anche un bisogno delle organizzazioni che debbono competere in qualità nel mercato globale.





Le teorie motivazionali



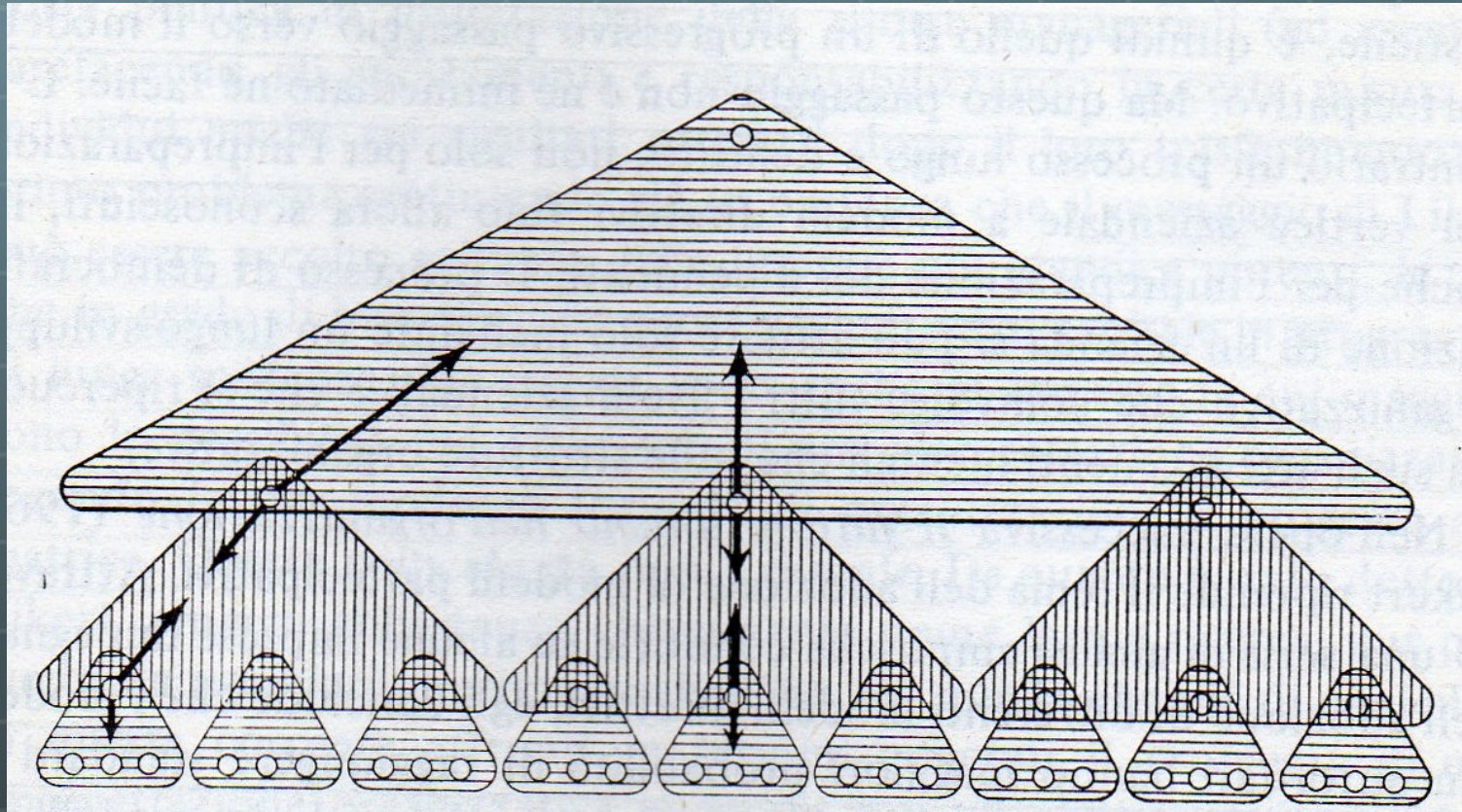
Il management partecipativo

(Rensis Likert)





Il rendimento è tanto maggiore quanto:

-  minore è la pressione esercitata dall'alto per ottenerlo;**
-  il controllo gerarchico è più distaccato;**
-  Le reazioni in caso di errori non sono punitive ma orientate ad una comprensione “amichevole” dei motivi.**
-  L'autonomia dei collaboratori è un elemento fondamentale nel nuovo modello direttivo; ma non deve tradursi in isolamento e mancanza di contatti verticali.**

Likert è fautore dei “gruppi di lavoro”



Modelli generali di management

-  **Autoritario-sfruttatorio**
-  **Autoritario benevolo (o paternalistico)**
-  **Consultivo**
-  **Partecipativo di gruppo**

Passando progressivamente dal modello autoritario-sfruttatorio a quello partecipativo si ha una progressiva democratizzazione, un più vasto coinvolgimento dei dipendenti, una maggiore responsabilizzazione e risultati qualitativamente superiori.

Tu sei pagato per pensare



- 🌐 Quando la quantità non basta più, quando occorre qualità è necessario, un contributo “inventivo” del lavoratore.
- 🌐 Per ottenere il massimo della qualità è necessario poter utilizzare tutta la creatività, l’intelligenza, l’entusiasmo dei lavoratori.
- 🌐 Per questo è fondamentale che nella gestione dello spazio organizzativo il lavoratore avverta: **rispetto, coinvolgimento, responsabilizzazione.**

I bisogni nella società moderna

Bisogni materiali

Bisogni sociali






Bisogni di crescita personale






Il Copenhagen Institute of Future Studies ha riformulato la teoria dei bisogni riducendoli a tre sfere generali (bisogni materiali, sociali e di crescita personale), senza ordine gerarchico, che di fatto convivono nella società contemporanea, si sovrappongono, e la condizione ottimale per l'individuo è di trovarsi al centro della loro intersezione.

Obiettivo della valutazione dello SLC

-  La valutazione non deve prendere in considerazione i singoli lavoratori (non vuole individuare se e chi soffre di stress) ma gruppi omogenei di lavoratori.
-  Scopo della valutazione è indicare la presenza di fattori di rischio, non necessariamente il lavoratore esposto a quei fattori di rischio svilupperà disturbi correlati agli specifici fattori.
-  Compito di chi fa la valutazione dello SLC è di verificare se nella situazione sotto analisi sono presenti, o comunque vengano percepiti, quei fattori che secondo la letteratura scientifica, in parte indicati dalla Commissione consultiva, possono determinare situazioni stressogene (mancanza di benessere psico-fisico e integrità complessiva della persona). Non deve indagare se tra i lavoratori ci sono individui stressati.


COS'E' LO STRESS LAVORO-CORRELATO?

-  REAZIONI FISICHE ED EMOTIVE DANNOSE CHE SI MANIFESTANO QUANDO LE RICHIESTE LAVORATIVE NON SONO COMMISURATE ALLE CAPACITA', RISORSE O ESIGENZE DEL LAVORATORE.
-  Lo stress lavoro - correlato si manifesta quando le persone PERCEPISCONO uno squilibrio tra “le richieste avanzate nei loro confronti e le capacità e le risorse a loro disposizione per far fronte a tali richieste”
-  Lo stress, quando è prolungato nel tempo, diventa un rischio per la salute personale e per la sicurezza propria e degli altri.



La percezione soggettiva nella valutazione dei rischi organizzativi

I segnali soggettivi non sono di per sé ingannatori (Cartesio) **ma realtà fisiologiche autentiche**. La loro autenticità ed inautenticità è legata ai contesti in cui l'lo li colloca e li legge ma di per sé sono portatori di verità esistenziali.

 L'esperienza ci dice che questi **link tra sensazioni soggettive psicofisiche di malessere e sviluppo di patologie** non sono sempre evidenti e ovvie, né per i lavoratori né per gli operatori.

 **La comunicazione del proprio disagio lavorativo** può consentire dei significativi miglioramenti dei processi produttivi dell'organizzazione.

Vezió Ruggieri, Nuovi orientamenti nella descrizione del disagio lavorativo, su Un Treno carico di stress.

MAPPE GREZZE

ospedale romano

68%	Sovraccarico di lavoro/Mancanza di personale non ci si può ammalare/assegnazione di compiti diversi contemporaneamente
43%	Rapporti con colleghi e superiori/pressioni dei superiori/ manca il lavoro d'equipe
32%	Timore di perdere il lavoro/stipendio non puntuale
25%	Turni di lavoro/doppi turni
21%	Timore di commettere errori
14%	Contatto con il dolore e la morte/senso di impotenza/i bambini malati
11%	Contatto con l'utenza/Il paziente ha ricevuto informazioni errate od insufficienti
11%	Troppa burocrazia

MAPPE GREZZE

USLL Veneto

Carichi di lavoro	42%
Rapporti interpersonali/mancanza di collaborazione/rispetto/rapporti gerarchici	33%
Disposizioni poco chiare/ mancanza di comunicazione/ ascolto/ qualità dei dirigenti	30%
Ambienti di lavoro (spazi-rumore-finestre)/Risorse strumentali	19%
Rapporti con gli utenti/familiari	16%
Discrezionalità nelle valutazioni del personale/assegnazione dei compiti	14%
Turni/orari di lavoro	14%
OdL/Variabilità/Routine/ Complessità	12%
Mancanza di riconoscimenti economici/tutele	7%

Fattori di stress legati al contesto di lavoro

● Occorre sentire i lavoratori e/o il RLS

🌐 Sistema di comunicazione, momenti di comunicazione con il personale.

🌐 Chiara definizione dei ruoli, sovrapposizioni di funzioni.

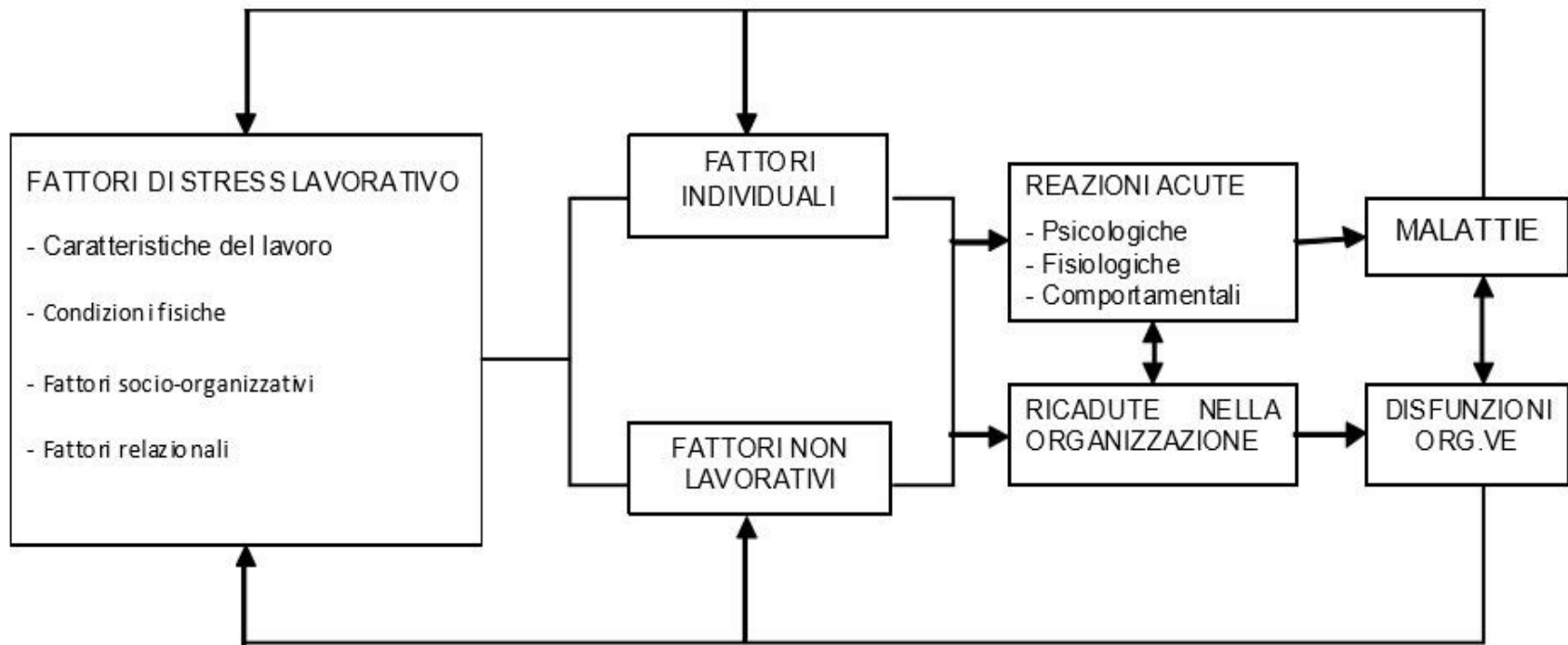
🌐 Autonomia nell'esecuzione dei compiti, protocolli di supervisione del lavoro svolto.

🌐 Interfaccia casa-lavoro.

Fattori di stress legati al contenuto del lavoro

- Occorre sentire i lavoratori e/o il RLS
 - 🌐 Ambiente e attrezzature di lavoro, modalità di utilizzo attrezzature.
 - 🌐 Pianificazione dei compiti, adeguatezza delle risorse umane.
 - 🌐 Carico e ritmo di lavoro, elevata responsabilità verso terzi o impianti.
 - 🌐 Orari di lavoro.

Cause ed effetti dello SLC



EFFETTI SULLA SALUTE E SICUREZZA DELLO STRESS

UN'ESPOSIZIONE PROLUNGATA ALLO STRESS PUÒ RIDURRE L'EFFICIENZA SUL LAVORO E CAUSARE PROBLEMI DI SALUTE



Disturbi digestivi
Disturbi del sonno
Ritmo rallentato
Insicurezza
Irritabilità

Difficoltà a prendere decisioni
Errori frequenti
Preoccupazione
Difficoltà a concentrarsi

Una efficace valutazione dei rischi organizzativi



Come i lavoratori percepiscono l'organizzazione del loro lavoro, proprio questa percezione esercita una notevole influenza sul CLIMA DI LAVORO, sul rendimento e sulla redditività del processo lavorativo. La valutazione dei rischi in generale e dei rischi organizzativi in particolare deve prendere avvio dall'esperienza del GRUPPO OMOGENEO di lavoratori che finalmente non delega, partecipa all'analisi e riprogettazione del proprio lavoro, assumendosi la responsabilità della tutela della propria salute. Questa impostazione metodologica può trasformare il momento valutativo in un efficace sistema di gestione del rischio.



Azioni propedeutiche al processo di valutazione

Iniziative di informazione e sensibilizzazione

Costituzione del team di valutazione

Scelta della metodologia di valutazione

Formazione dei soggetti valutatori

Individuazione dei gruppi omogenei/partizioni organizzative

Definizione delle modalità con cui sentire i RLS e/o i lavoratori



Il processo di valutazione dello SLC

Circolare del Ministero del lavoro (18 novembre 2010)
livello minimo di attuazione dell'obbligo

Valutazione
preliminare

Individuazione e
attuazione degli
interventi correttivi

Verifica
dell'efficacia degli
interventi attuati




Valutazione
approfondita

Individuazione e
attuazione di
ulteriori interventi
correttivi

Monitoraggio e
aggiornamento
della valutazione



Obiettivo della valutazione dello SLC

-  La valutazione non deve prendere in considerazione i singoli lavoratori (non vuole individuare se e chi soffre di stress) ma gruppi omogenei di lavoratori.
-  Scopo della valutazione è indicare la presenza di fattori di rischio, non necessariamente il lavoratore esposto a quei fattori di rischio svilupperà disturbi correlati agli specifici fattori.
-  Compito di chi fa la valutazione dello SLC è di verificare se nella situazione sotto analisi sono presenti, o comunque vengano percepiti, quei fattori che secondo la letteratura scientifica, in parte indicati dalla Commissione consultiva, possono determinare situazioni stressogene (mancanza di benessere psico-fisico e integrità complessiva della persona). Non deve indagare se tra i lavoratori ci sono individui stressati.









La percezione soggettiva nella valutazione dei rischi organizzativi

Una misura per valutare la qualità della valutazione:

- Sono stati consultati i lavoratori?
- Le loro indicazioni sono state ascoltate (trovano riscontro)?
- Hanno partecipato alla scelta e gestione della strategia di miglioramento?



Management standards

-  **DOMANDA** i lavoratori sono in grado di soddisfare le richieste provenienti dal lavoro.
-  **CONTROLLO** i lavoratori hanno potere decisionale sul modo di svolgere il proprio lavoro.
-  **SUPPORTO** i lavoratori hanno informazioni e supporto adeguati da colleghi e superiori.
-  **RELAZIONI** i lavoratori non percepiscono di essere oggetto di comportamenti inaccettabili.
-  **RUOLO** i lavoratori comprendono il loro ruolo e le proprie responsabilità.
-  **CAMBIAMENTO** i lavoratori vengono coinvolti in occasioni di cambiamenti organizzativi.

Grazie per l'attenzione

paologentile@rs-ergonomia.com

