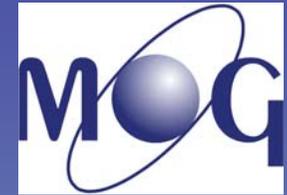


# I RISCHI PSICOSOCIALI

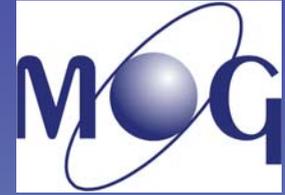
LINEAMENTI E  
PROBLEMATICHE DI  
ESPERIENZE DI VALUTAZIONE

# Struttura intervento



- **Introduzione**, cornice di significati entro cui ci muoviamo
- **Percorso di valutazione e gestione del rischio**, come traduciamo i significati che ci siamo dati in una teoria della prassi
- **Criteri e metodi di valutazione** ossia come la teoria si fa pratica

# La cornice di significati entro cui ci muoviamo



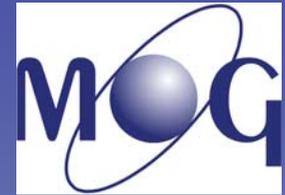
- 1- occuparsi di sicurezza, e farlo in modo serio ed efficace, non può consistere soltanto nell'occuparsi di sicurezza
- 2- sicurezza sul lavoro è: sicurezza oggettiva+ sicurezza soggettiva
- 3- non è possibile andare verso la riduzione in senso pieno degli infortuni e delle malattie professionali ignorando il tema del benessere
- 4- è spesso un vuoto di significato a causare comportamenti a rischio, determinare stress, far mancare benessere

# Una visione allargata di qualità



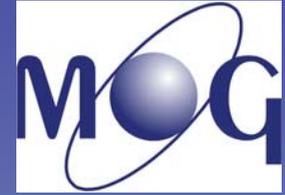
- Salute e sicurezza espliciti indicatori della qualità della vita lavorativa
- Nell'adozione di una visione allargata di qualità, rischi psicosociali considerati alla pari degli altri rischi
- La strategia per la salute e la sicurezza si fonda sulla **prevenzione** e viene progettata a livello di benessere individuale, organizzativo e sociale

# Valutazione e gestione del rischio



- Come traduciamo operativamente quanto detto fino ad ora in una teoria della prassi e in una procedura di intervento?

# Difficoltà

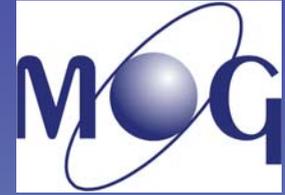


1- La richiesta da parte delle aziende è spesso quella di:

- avere strumenti valutativi semplici, validi, ma soprattutto economici;
- Interventi veloci, poco invasivi, che possibilmente non coinvolgano i lavoratori;

2- Il mondo del lavoro è multilingue e multicultura

# Processo di valutazione e gestione:



- Il consulente è colui che ha la responsabilità di favorire un circolo virtuoso, che il più possibile si avvicini all'ideale di un processo di valutazione e gestione del rischio stress lavoro correlato, costituito dalle seguenti tappe:

azioni comunicative ed informative

analisi documentale

azioni formative

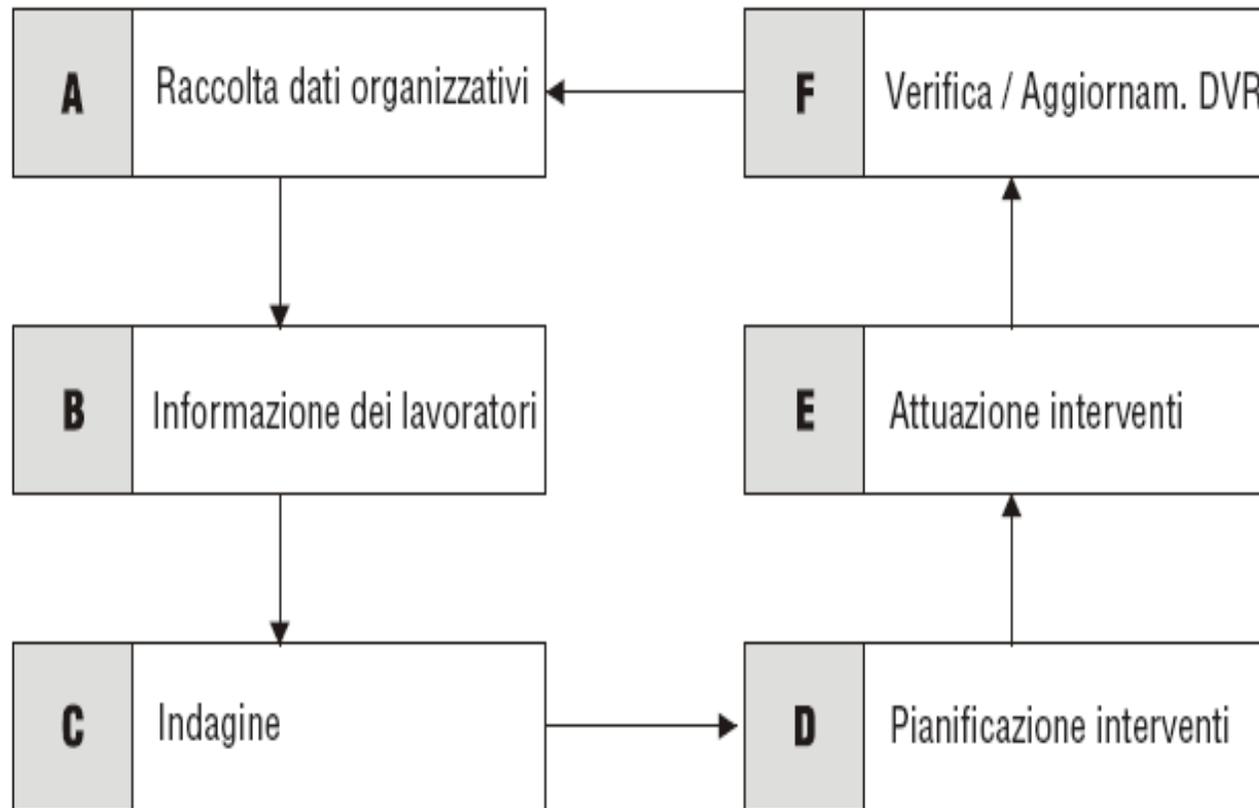
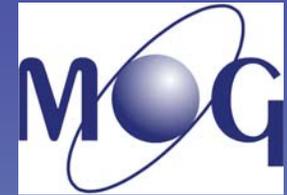
valutazione del rischio

gestione del rischio

**DVR**

Teresa Tona

# Valutazione del rischio: percorso metodologico



# Criteri e metodi di valutazione



rischio psicosociale =

“il potenziale che le caratteristiche della situazione sociale e organizzativa hanno di produrre una diminuzione, o di impedire l’aumento, del benessere, della salute e dell’incolumità delle persone”,



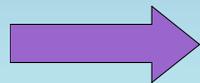
# Livello I

- valutare il rischio psicosociale significa valutare quale sia il rischio che le condizioni organizzative hanno di produrre una diminuzione di salute e benessere per disagi soggettivi quali stress, burnout, mobbing e comportamenti negativi in genere

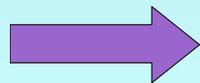


# Fattori di Rischio

- Secondo le indicazioni dell'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute del lavoro, mutate dagli studi di Hacker (1991) e Hacker et al. (1983), i fattori di rischio correlato allo stress si possono suddividere in due grandi categorie:



**CONTESTO DEL LAVORO**



**CONTENUTO DEL LAVORO**

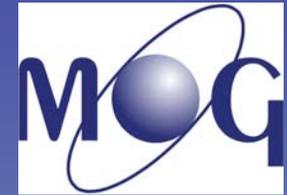
## CONTESTO LAVORATIVO

<b>CATEGORIA</b>	<b>CONDIZIONI DI DEFINIZIONE DEL RISCHIO</b>
<b>Funzione e cultura organizzativa</b>	<b>Scarsa comunicazione, livelli bassi per la risoluzione dei problemi e lo sviluppo personale, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi</b>
<b>Ruolo nell'ambito dell'organizzazione</b>	<b>Ambiguità e conflitto di ruolo</b>
<b>Evoluzione della carriera</b>	<b>Incertezza o fase di stasi per la carriera, promozione insufficiente o eccessiva, retribuzione bassa, insicurezza dell'impiego, scarso valore sociale attribuito al lavoro</b>
<b>Autonomia decisionale/controllo</b>	<b>Partecipazione ridotta al processo decisionale, mancanza di controllo sul lavoro (partecipazione)</b>
<b>Rapporti interpersonali sul Lavoro</b>	<b>Isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitto, mancanza di supporto sociale</b>
<b>Interfaccia casa/lavoro</b>	<b>Richieste contrastanti tra casa e lavoro</b>

## CONTENUTO DEL LAVORO

<b>CATEGORIA</b>	<b>CONDIZIONI DI DEFINIZIONE DEL RISCHIO</b>
<b>Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro</b>	<b>Problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture ed attrezzature di lavoro</b>
<b>Pianificazione dei compiti</b>	<b>Monotonia, cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato o inutile, sottoutilizzo delle capacità, incertezza elevata</b>
<b>Carico di lavoro / ritmo di lavoro</b>	<b>Carico di lavoro eccessivo o ridotto, mancanza di controllo sul ritmo, livelli elevati di pressione in relazione al tempo</b>
<b>Orario di lavoro</b>	<b>Lavoro a turni, orari di lavoro senza flessibilità, orari imprevedibili, orari di lavoro lunghi</b>

# Output risultati



<b>A- INDICATORI AZIENDALI</b>	
Indicatori aziendali	<b>BASSO 0 – 25%</b>

<b>C- CONTENUTO DEL LAVORO</b>	
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	<b>BASSO 0 – 25%</b>
Pianificazione dei compiti	<b>BASSO 0 – 25%</b>
Carico di lavoro – ritmo di lavoro	<b>BASSO 0 – 25%</b>
Orario di lavoro	<b>MEDIO 25-50%</b>

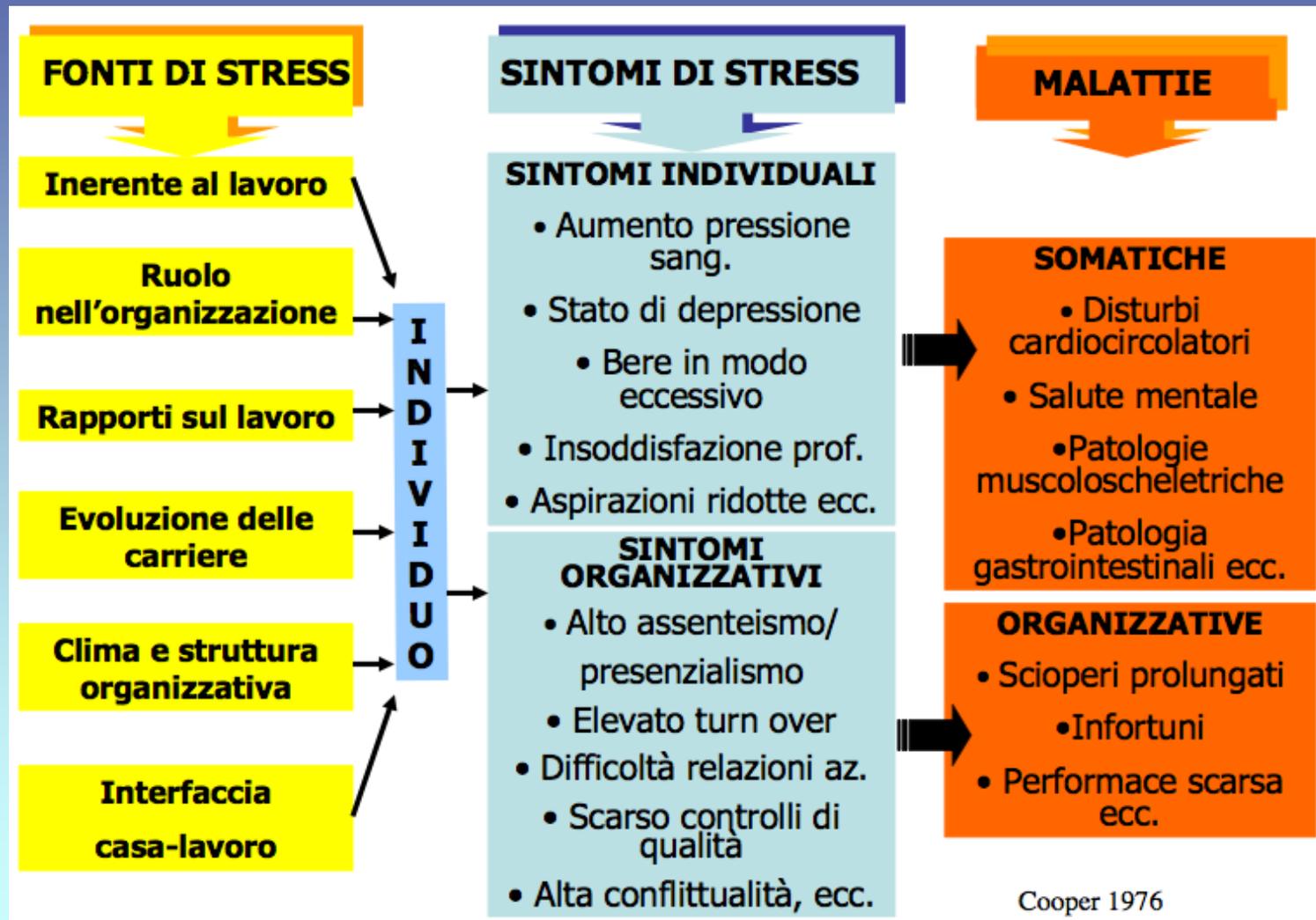
<b>B- CONTESTO DEL LAVORO</b>	
Funzione e cultura organizzativa	<b>BASSO 0 – 25%</b>
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	<b>BASSO 0 – 25%</b>
Evoluzione della carriera	<b>BASSO 0 – 25%</b>
Autonomia decisionale – controllo del lavoro	<b>BASSO 0 – 25%</b>
Rapporti interpersonali sul lavoro	<b>BASSO 0 – 25%</b>
Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro	<b>BASSO 0 – 25%</b>



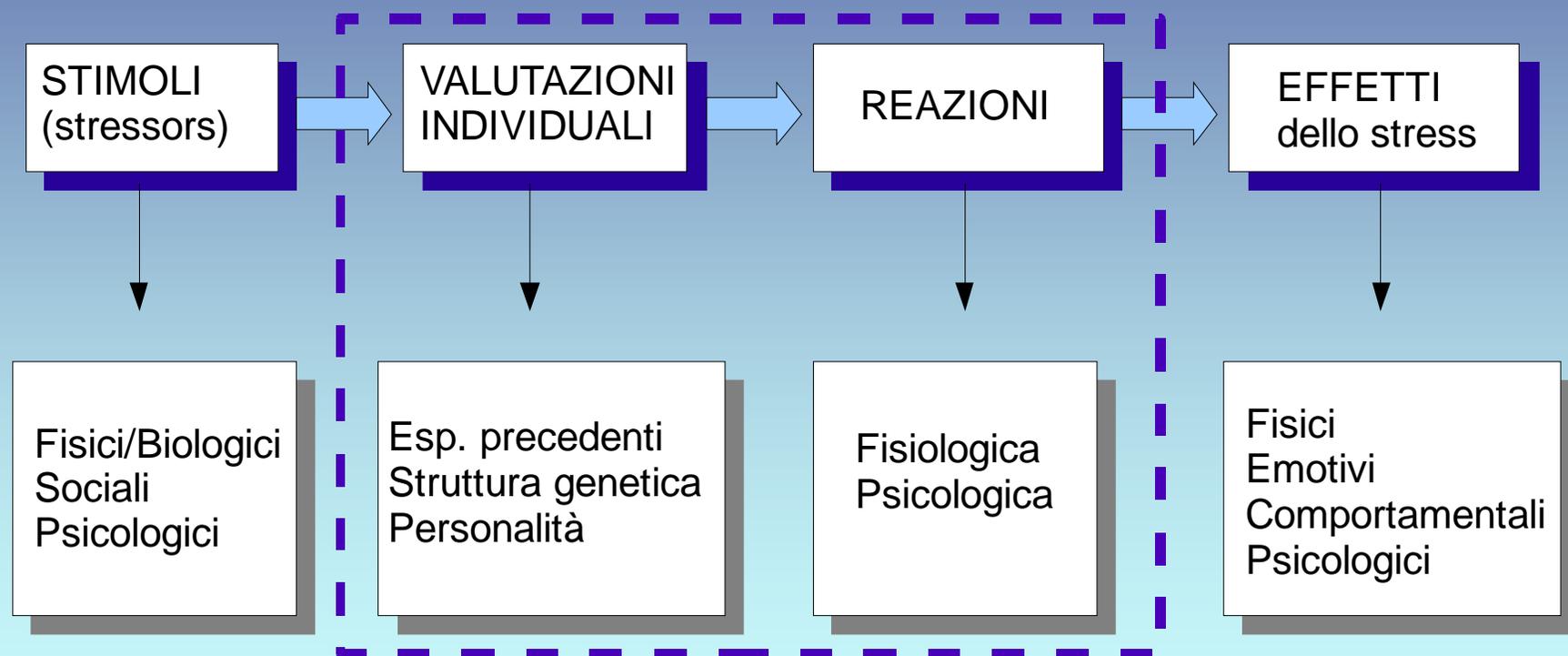
## Livello II

- fare una valutazione di rischio psicosociale significa risalire agli antecedenti che risiedono nella situazione sociale e che aumentano il rischio di danno - o di mancato beneficio - nell'organizzazione. Occorre per esempio, spingersi a considerare le dinamiche di gruppo che influiscono sulla sicurezza.

# Modello teorico di riferimento



# L'individuo



# EFFETTI DELLO STRESS



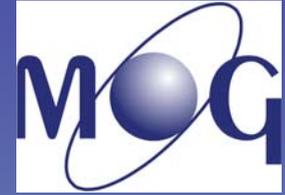
- Soddifazione per la carriera
- Soddifazione per il lavoro stesso
- Soddifazione per l'impostazione e la struttura organizzativa
- Soddifazione per i processi organizzativi
- Soddifazione per le relazioni interpersonali
- Disagio Fisico
- Disagio Psicico



# Caratteristiche dell'individuo

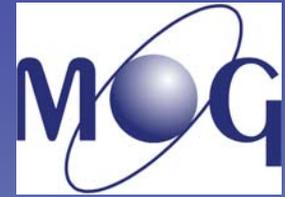
- Atteggiamento verso la vita
- Stile di Comportamento
- Ambizione
- Forze Organizzative
- Processi di Gestione
- Influenze Individuali

# Percezione delle Fonti di Pressione



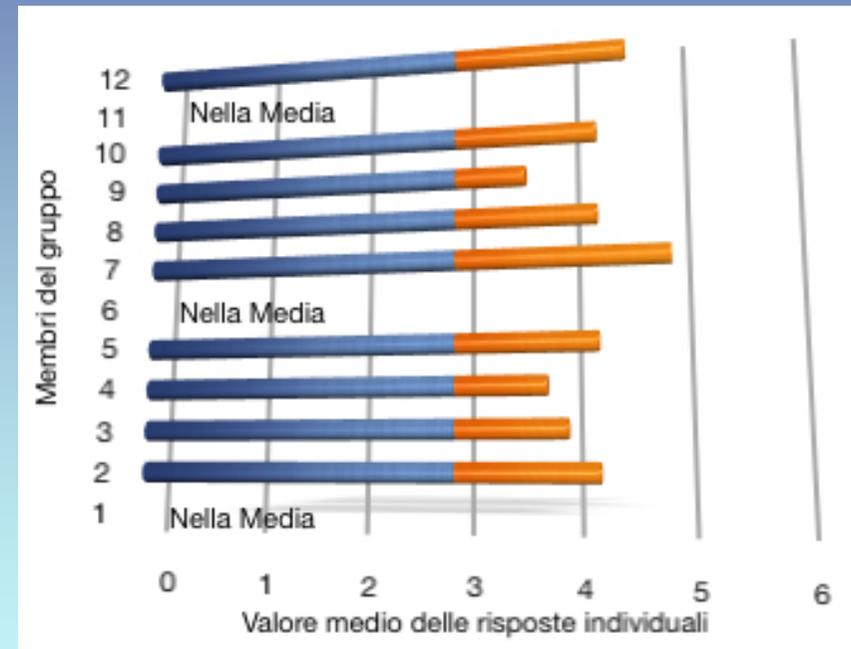
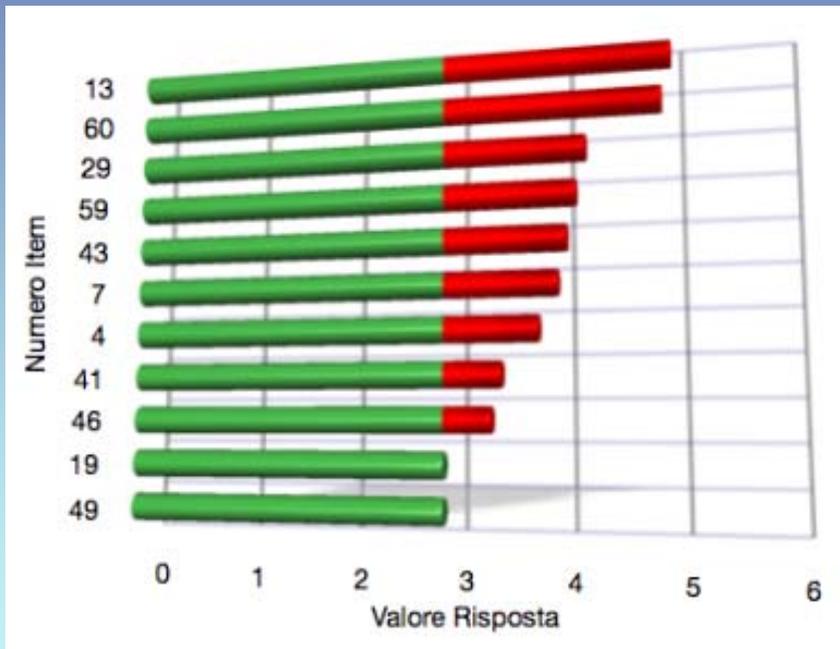
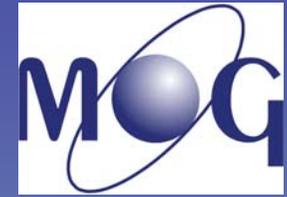
- Fattori intrinseci al lavoro
- Ruolo
- Relazione con gli altri
- Carriera e riuscita
- Clima e struttura organizzativa
- Relazione Casa-Lavoro

# Capacità di utilizzare le Strategie di Coping

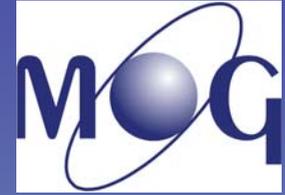


- Supporto sociale
- Orientamento al compito
- Razionalità
- Interessi Extralavorativi
- Gestione del Tempo
- Coinvolgimento

# Output analisi: esempi



# ESITO DELLA VALUTAZIONE



- Valutazioni di dettaglio per gruppi omogenei
- Indicazioni di intervento e pianificazione degli interventi
- Tempi di follow up sulle azioni di miglioramento



- Ma qual è la pietra che sostiene il ponte? – chiede Kublai Kan.
- Il ponte non è sostenuto da questa o quella pietra, – risponde Marco,  
– ma dalla linea dell'arco che esse formano.

Kublai Kan rimane silenzioso, riflettendo.

Poi soggiunge: – Perché mi parli delle pietre? È solo dell'arco che mi importa.

Polo risponde: – Senza pietre non c'è arco.

Italo Calvino



GRAZIE