Antonio Paoletti

Titolo: **STRESS LAVORO CORRELATO**

- **AGENTI STRESSANTI (FATTORI DI RISCHIO)**
- **EFFETTI CORRELATI**
- **STRATEGIE DI COPING**
- **BENESSERE ORGANIZZATIVO**

Presentazione

1. **Stress come possibile causa di Patologia lavoro correlata** (da valutare nel più ampio contesto dei **Rischi psicosociali**, con focus sulle **Molestie**). **Statistiche INAIL**.
2. **Fattori di rischio**
3. **Possibili effetti**
4. **Strategie adattative (coping)**
5. **Benessere organizzativo**

[1]

INTRO SU STRESS & AGENTI STRESSOGENI QUALI POSSIBILI CAUSE DI PATOLOGIE LAVORO CORRELATE

Esempi di patologie professionali /1

	AGENTE EZIOLOGICO
- ANCHILOSTOMIASI *(mp ormai storica)*	*ANCHILOSTOMA DUODENALE*
- SATURNISMO	*PIOMBO INORGANICO*
- IPOACUSIA DA TRAUMA CRONICO	*RUMORE*
- MESOTELIOMA MALIGNO	*ASBESTO*
- ASMA BRONCHIALE	*FARINE, ISOCIANATI, ANIMALI, etc.*
- SILICOSI POLMONARE	*SILICE CRISTALLINA RESPIRABILE*

Esempi di patologie professionali /2

- DISTURBI MS (RACHIDE, ARTI) DA AGENTI CHE DETERMINANO SOVRACCARICO BIOMECCANICO

- ✓ **FORZA**
- ✓ **RIPETITIVITÀ** (estremizzata fino alla **STEREOTIPIA**)
- ✓ **POSTURE ARTICOLARI**
- ✓ **TEMPI DI APPLICAZIONE PROLUNGATI & PAUSE INADEGUATE**
- \+ ***AMBIENTE FREDDO***

  VIBRAZIONI MECCANICHE (HAV, WBV)

  IMPUGNATURE ERRATE, USO IMPROPRIO DEGLI ARTI

  TIPI DI PAVIMENTO, PEDANE, LAVORARE SU SCALE o DISTESI A TERRA…

Esempi di patologie professionali /3

- CONSEGUENZE DELLO STRESS L.C. ***(specie i danni biologici)*** **→**

→ EFFETTI PSICO-NEURO-VEGETATIVI, D.A., D.P.T.S., BURNOUT → DISTURBI CARDIOVASCOLARI e METABOLICI → QUALITÀ VITA IMPOVERITA … DA:

1. **CARICO AMBIENTALE** ***(DEMANDS)***
2. **CONTROLLO E POTERE DECISIONALE** ***(CONTROL)***
3. **SUPPORTO DA PARTE DEL MANAGEMENT** ***(SUPPORT-I)***

3-*bis* **SUPPORTO DA PARTE DEI COLLEGHI** ***(SUPPORT-II)***

4. **ASPETTI RELAZIONALI E POSSIBILI CONFLITTI** ***(RELATIONSHIPS)***
5. **RUOLO E CONFLITTI DI RUOLO** ***(ROLE)***
6. **CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI** ***(CHANGE)***

Le ***6 dimensioni standard*** *secondo* ***HSE Management Indicator****: How to tackle work-related stress. A guide for employers on making the Management Standards work (2009 e seg.)*

Quali valutazioni esistono nel campo dello *'stress'* e quali sono *'obbligatorie'* in azienda?

1. **RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO**

   D Lgs n.81/2008 *(TU)*, Art. 28

2. **RISCHIO MOLESTIE - VIOLENZE**

   Legge 4/2021 *(Ratifica della convenzione ILO n.190/19)*

   Legge 114/2020 *(Disposizioni in materia di sicurezza per gli esercenti le **professioni sanitarie e socio-sanitarie** nello esercizio delle loro funzioni)*

3. **RISCHI PSICO-SOCIALI *(nel senso più esteso)***

   Art. 2087 cc *(Tutela delle condizioni di lavoro in senso lato = norma di chiusura)*

Rischi psicosociali sul lavoro

Il riconoscimento, la valutazione e la gestione dei ***rischi psicosociali sul lavoro*** si collegano idealmente sia alla ***Direttiva quadro n.89/391/CEE*** *(«tutti i rischi lavorativi»)*, sia all'***Articolo 2087 del cc italiano*** *(«tutela delle condizioni di lavoro»)* trovando sostegno in ***due accordi quadro intersindacali europei***

I due Accordi quadro europei

1) *Anno 2004:* ***ACCORDO SULLO STRESS LAVORO CORRELATO*** **recepito in Italia nel *2008* e ben noto ai più in quanto esplicitamente citato nell'art. 28 del Dlgs n.81/08**

2) *Anno 2007:* ***ACCORDO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO*****, recepito in Italia nel *2016* da Confindustria e Sindacati maggiori con una semplice dichiarazione di intenti, meno noto e poco cogente, almeno fino ad oggi**

Ratifica della Convenzione ILO n. 190/19 recepita in Italia con Legge 4/2021

Con l'entrata in vigore della LEGGE N.4/2021 **che ratifica la** ***Convenzione ILO n.190/19 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro*** ***(in vigore dall'ottobre 2022)*****, i Datori di Lavoro debbono analizzare e contrastare** ***ex lege*** **non solo lo** ***stress lavoro correlato*** **ma anche gli** ***aspetti psico-sociali connessi al rischio di discriminazioni, violenza, molestie di genere, mancata inclusione*****. Ai sensi dell'art. 9 della Convenzione ILO 190: «*** ***l'adozione e l'attuazione, di una specifica politica in materia di violenza e di molestie a livello aziendale è essenziale e deve essere integrata con la classica VdR Stress lavoro correlato*****».**

Secondo tale nuova prospettiva il quadro aziendale si va a completare con

a) L'inserimento della VIOLENZA e delle MOLESTIE, come pure dei RISCHI PSICOSOCIALI CORRELATI, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro;

b) L'identificazione dei PERICOLI E LA VALUTAZIONE DEI RISCHI RELATIVI ALLA VIOLENZA E ALLE MOLESTIE, con la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori e dei rispettivi rappresentanti, e l'adozione di MISURE PER PREVENIRLI E TENERLI SOTTO CONTROLLO;

c) L'erogazione di INFORMAZIONI e FORMAZIONE alle lavoratrici, ai lavoratori e ad altri soggetti interessati, in modalità accessibili a seconda dei casi, in merito ai pericoli e ai rischi identificati di violenza e di molestie e alle relative misure di prevenzione e di protezione, ivi compresi i DIRITTI e le RESPONSABILITÀ DEI LAVORATORI.

Richiamo all'art. 17 del TU

- ✓ L'***art. 17 del DLgs. n. 81/08***, del resto, prevede che il Datore di lavoro debba valutare «*tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa*».
- ✓ Rientrano in tale definizione **non soltanto i rischi connessi con la *safety***, bensì anche le minacce connesse alla ***security***, se comportano ricadute dirette sulla ***salute*** e sulla ***sicurezza degli ambienti di lavoro***.
- ✓ In questo contesto rientrano pienamente le ***minacce di tipo trasversale*** (quindi non strettamente legate all'attività lavorativa, ma al contesto organizzativo nel suo complesso) connesse con le forme di ***violenza e molestia*** (di natura sessuale e non, 'mobbing' incluso).

Agenti stressanti *ex lege*

- ✓ Nelle **TABELLE delle MP indennizzabili** nell'Industria o Agricoltura *(Ottobre 2023)* l'agente «stress» non figura
- ✓ Nella **RACCOMANDAZIONE (UE) 2022/2337** della Commissione *(Novembre 2022)* sull'*Elenco europeo delle MP* l'agente «stress» non figura
- ✓ Nelle **LISTE DELLE MP con obbligo di denuncia** *(Novembre 2023)* lo 'stress' compare in *LISTA II (limitata probabilità)* nel gruppo 7 → Malattie psichiche e psicosomatiche da disfunzioni dell'organizzazione del lavoro

Disfunzioni dell'organizzazione del lavoro
Gruppo 7 Lista II (MP di limitata probabilità)

1. MARGINALIZZAZIONE DALL'ATTIVITÀ LAVORATIVA
2. SVUOTAMENTO DELLE MANSIONI
3. MANCATA ASSEGNAZIONE DEI COMPITI LAVORATIVI, CON INATTIVITÀ FORZATA
4. PROLUNGATA ATTRIBUZIONE DI COMPITI DEQUALIFICANTI O CON ECCESSIVA FRAMMENTAZIONE ESECUTIVA, RISPETTO AL PROFILO PROFESSIONALE POSSEDUTO
5. PROLUNGATA ATTRIBUZIONE DI COMPITI ESORBITANTI O ECCESSIVI, ANCHE IN RELAZIONE AD EVENTUALI CONDIZIONI DI HANDICAP PSICO-FISICI
6. IMPEDIMENTO SISTEMATICO E STRUTTURALE ALL'ACCESSO A NOTIZIE
7. INADEGUATEZZA STRUTTURALE E SISTEMATICA DELLE INFORMAZIONI INERENTI L'ORDINARIA ATTIVITÀ DI LAVORO
8. ESCLUSIONE REITERATA DEL LAVORATORE RISPETTO AD INIZIATIVE FORMATIVE, DI RIQUALIFICAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE ESERCIZIO
9. ESASPERATO ED ECCESSIVO DI FORME DI CONTROLLO
10. ALTRE ASSIMILABILI

MP denunciate all'Inail (2018-2022)

DISTURBI PSICHICI E COMPORTAMENTALI

Anno	N°	%MP
2018	507	0,85%
2019	506	0,83%
2020	354	0,79%
2021	407	0,74%
2022	378	0,62%

[2]

STRESS L.C. FATTORI DI RISCHIO

Analisi fattori di rischio *(tratta dal questionario Inail per la valutazione approfondita)*

1. CARICO AMBIENTALE *(DEMANDS)*

a) LE RICHIESTE DI LAVORO PROVENIENTI DA PIÙ FONTI SONO DIFFICILI DA COMBINARE

b) LE SCADENZE LAVORATIVE SONO IRRAGGIUNGIBILI

c) DEVI LAVORARE MOLTO INTENSAMENTE

d) DEVI TRASCURARE ALCUNI COMPITI PERCHÉ HAI TROPPO DA FARE

e) HAI LA POSSIBILITÀ DI PRENDERTI SUFFICIENTI PAUSE

f) RICEVI PRESSIONI PER LAVORARE OLTRE L'ORARIO STABILITO

g) DEVI SVOLGERE IL TUO LAVORO MOLTO VELOCEMENTE

h) HAI SCADENZE TEMPORALI IMPOSSIBILI DA RISPETTARE

Analisi fattori di rischio *(dal questionario Inail per la valutazione approfondita)*

2. CONTROLLO E POTERE DECISIONALE *(CONTROL)*

a) PUOI DECIDERE QUANDO FARE UNA PAUSA

b) HAI VOCE IN CAPITOLO NEL DECIDERE LA VELOCITÀ CON CUI SVOLGERE IL TUO LAVORO

c) HAI LIBERTÀ DI SCELTA NEL DECIDERE COME SVOLGERE IL LAVORO

d) HAI LIBERTÀ DI SCELTA NEL DECIDERE COSA FARE AL LAVORO

e) HAI VOCE IN CAPITOLO SU COME SVOLGERE IL TUO LAVORO

f) IL TUO ORARIO DI LAVORO PUÒ ESSERE FLESSIBILE

Analisi fattori di rischio *(dal questionario Inail per la valutazione approfondita)*

3. SUPPORTO DA PARTE DEL MANAGEMENT *(SUPPORT)*

a) SAI COME SVOLGERE IL TUO LAVORO

b) RICEVI INFORMAZIONI DI SUPPORTO CHE TI AIUTANO NEL LAVORO CHE SVOLGI

c) PUOI FARE AFFIDAMENTO SUL TUO CAPO IN CASO DI PROBLEMI

d) SE QUALCOSA TI HA DISTURBATO O INFASTIDITO PUOI PARLARNE COL TUO CAPO

e) IL TUO CAPO DI INCORAGGIA SUL LAVORO

Analisi fattori di rischio *(dal questionario Inail per la valutazione approfondita)*

3-bis. SUPPORTO DA PARTE DEI COLLEGHI

(SUPPORT)

a) SE IL LAVORO DIVENTA DIFFICILE PUOI CONTARE SULL'AIUTO DEI COLLEGHI

b) I COLLEGHI DANNO AIUTO E SUPPORTO QUANDO HAI BISOGNO

c) AL LAVORO I COLLEGHI TI DIMOSTRANO IL RISPETTO CHE MERITI

d) I COLLEGHI SONO DISPONIBILI AD ASCOLTARE I TUOI PROBLEMI DI LAVORO

Analisi fattori di rischio *(dal questionario Inail per la valutazione approfondita)*

4. ASPETTI RELAZIONALI E POSSIBILI CONFLITTI *(RELATIONSHIPS)*

a) SEI SOGGETTO/A A MOLESTIE PERSONALI SOTTO FORMA DI PAROLE O COMPORTAMENTI SCORTESI

b) CI SONO ATTRITI O CONFLITTI FRA I COLLEGHI DI LAVORO

c) AL LAVORO SEI SOGGETTO/A A PREPOTENZE O VESSAZIONI

d) LE RELAZIONI SUL LUOGO DI LAVORO SONO TESE

Analisi fattori di rischio *(dal questionario Inail per la valutazione approfondita)*

5. RUOLO E CONFLITTI DI RUOLO *(ROLE)*

a) HAI CHIARO COSA CI SI ASPETTA DA TE AL LAVORO

b) HAI CHIARI I TUOI COMPITI E LE TUE RESPONSABILITÀ

c) TI SONO CHIARI OBIETTIVI E TRAGUARDI DEL TUTO REPARTO/UFFICIO

d) CAPISCI IN CHE MODO IL TUO LAVORO SI INSERISCE NEGLI OBIETTIVI GENERALI DELL'ORGANIZZAZIONE

e) SEI SUPPORTATO NEI LAVORI EMOTIVAMENTE IMPEGNATIVI

Analisi fattori di rischio *(dal questionario Inail per la valutazione approfondita)*

6. CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI *(CHANGE)*

a) HAI SUFFICIENTI OPPORTUNITÀ DI CHIEDERE SPIEGAZIONI AI DIRIGENTI (O CAPI) SUI CAMBIAMENTI RELATIVI AL LAVORO

b) IL PERSONALE VIENE SEMPRE CONSULTATO IN MERITO AI CAMBIAMENTI DEL LAVORO

c) QUANDO CI SONO CAMBIAMENTI AL LAVORO, TI È CHIARO CHE EFFETTO AVRANNO NELLA PRATICA

Fattori di rischio nella Lista di controllo *(valutazione oggettiva obbligatoria)*

- **1. AREA DEL CONTENUTO DEL LAVORO**
  - ✓ AMBIENTE E ATTREZZATURE DI LAVORO
  - ✓ PIANIFICAZIONE DEI COMPITI
  - ✓ CARICO DI LAVORO/RITMO DI LAVORO
  - ✓ ORARIO DI LAVORO
- **2. AREA DEL CONTESTO DEL LAVORO**
  - ✓ FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA
  - ✓ RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE
  - ✓ EVOLUZIONE DELLA CARRIERA
  - ✓ AUTONOMIA DECISIONALE/CONTROLLO DEL LAVORO
  - ✓ RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO
  - ✓ INTERFACCIA CASA-LAVORO/CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

[3]

STRESS L.C. POSSIBILI EFFETTI

Eventuali effetti dello stress nella Lista di controllo *(valutazione oggettiva obbligatoria)*

AREA DEGLI EVENTI SENTINELLA

- ✓ ANDAMENTO INFORTUNI
- ✓ ANDAMENTO ASSENZE PER MALATTIA
- ✓ ANDAMENTO ASSENZE (GLOBALI) SUL LAVORO
- ✓ FERIE NON GODUTE
- ✓ ROTAZIONE/AVVICENDAMENTO DEL PERSONALE *(TURNOVER)*
- ✓ PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI
- ✓ RICHIESTE DI VISITE MEDICHE STRAORDINARIUE
- ✓ SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DI LAMENTELE PER STRESS
- ✓ ISTANZE GIUDIZIARIE PER DEMANSIONAMENTO, MOLESTIE, ETC.

Patologie psichiche citate nella Lista II

Malattie la cui origine lavorativa è di limitata probabilità

(D. Min. Lavoro 15/11/2023 in GU SG n.10 13/01/2024)

- **DISTURBO DELL'ADATTAMENTO CRONICO**

  [con ansia, depressione, reazione mista, alterazione della condotta e/o dell'emotività, disturbi somatoformi]

  Codice identificativo: **II.7.01. / F43.2**

- **DISTURBO POST-TRAUMATICO CRONICO DA STRESS**

  Codice identificativo: **II.7.01. / F43.1**

La sindrome da stress comprende
(cfr sito Fondazione Maugeri-PV, 2024)

- ✓ **MANIFESTAZIONI EMOZIONALI: ansia, depressione, irritabilità, attacchi di panico**
- ✓ **MANIFESTAZIONI COMPORTAMENTALI: comportamenti d'evitamento, disturbi alimentari, sessuali, del sonno, abuso di sostanze, abulia, incapacità di reagire, difficoltà interpersonali, aggressività**
- ✓ **MANIFESTAZIONI PSICOSOMATICHE: malessere generale, cefalea, manifestazioni digestive, manifestazioni cardiovascolari, immunodepressione, variamente associate tra loro**

Burnout lavorativo

Il **BURNOUT LAVORATIVO** è una sindrome causata da una prolungata esposizione a stress elevato nel contesto lavorativo che genera uno squilibrio percettivo tra le richieste del lavoro e le risorse individuali, fisiche e mentali, che una persona ha a disposizione per rispondere a tali richieste. Quando lo stress diventa eccessivo o costante, può portare a un rischio serio per la salute, riducendo la capacità complessiva di un individuo di funzionare efficacemente nel contesto lavorativo.

Il **BURNOUT INDICA UN ESAURIMENTO ESTREMO**: le persone affette hanno spesso sintomi quali sentimenti di apatia, nervosismo, inquietudine e demoralizzazione. **ALLO STESSO TEMPO, POSSONO PRESENTARSI PROBLEMATICHE FISICHE** come CEFALEA, DISTURBI DEL SONNO e problemi GASTROINTESTINALI, IPERTENSIONE ARTERIOSA, DISTURBI METABOLICI.

Il **BURNOUT LAVORATIVO È UN SERIO PROBLEMA DI SALUTE CORRELATO AL LAVORO**, che può portare a un declino delle prestazioni professionali e può avere ripercussioni significative sulla salute generale e sul benessere di un individuo.

Lavoratori più esposti a sindrome di burnout
(vedi anche esaurimento emotivo / crollo psichico)

IN TEORIA, TUTTI I LAVORATORI ESPOSTI A STRESS L.C. POSSONO SPERIMENTARE IL BURNOUT

LE CATEGORIE PROFESSIONALI PIÙ ESPOSTE A RISCHIO SONO:

- ✓ **MEDICI, OPERATORI SANITARI E INFERMIERI**, in quanto sottoposti alla responsabilità di provocare potenziali rischi e danni ad altre persone a causa di propri errori lavorativi;
- ✓ **POLIZIA, POLIZIA PENITENZIARIA, FORZE DELL'ORDINE** che quotidianamente vanno incontro a pericoli per la propria incolumità e possono soffrire a causa della grande responsabilità che ricopre la loro funzione per la società;
- ✓ **INSEGNANTI**, a causa delle difficoltà di interazione con gli studenti e il contesto scolastico;
- ✓ **ASSISTENTI SOCIALI E SERD**, per la loro esposizione a fenomeni di disagio a livello familiare e sociale;
- ✓ **AUTOTRASPORTATORI E ADDETTI A LAVORI PESANTI**, in virtù della difficoltà e del peso delle loro mansioni.

Sindrome del lavoratore a turni
(SWSD = shift work sleep disorder).

- ***L'International Classification of Sleep Disorders*** **(American Academy of Sleep Medicine, 2005 e smi) stima che il *"DISTURBO DA LAVORO A TURNI"* sia vissuto dal 20-30% dei turnisti**
- ***Comparison of Sleep and Attention Metrics Among Nurses Working Shifts on a Forward- vs Backward-Rotating Schedule***
  JAMA Netw Open. 2021;4(10):e2129906.
  doi:10.1001/jamanetworkopen.2021.29906
  M. Di Muzio et Al. *(fra cui **M. Ferrara**, Dept of Biotechnological and Applied Clinical Sciences, University of L'Aquila, Italy)*
- ***LA ROTAZIONE ANTIORARIA (pomeriggio → mattina → notte) È QUELLA CHE PUÒ CREARE MAGGIOR STRESS E QUINDI AMPLIFICAZIONE DEGLI EFFETTI NEGATIVI DEL TURNO***

Night shift *(turni di notte)*

Lavorare di notte può far sì che il turnista spesso dorma poco e male e/o non completi l'ultima fase del sonno. Le interruzioni e le alterazioni del ciclo circadiano potrebbero comportare conseguenze anche nel medio-lungo periodo, come:

- ✓ **INVECCHIAMENTO ACCELERATO**
- ✓ **DISTURBI METABOLICI E AUMENTO DI PESO**
- ✓ **SVILUPPO DI TUMORI *(SPECIE MAMMELLA)***
- ✓ **TIA e/o ICTUS**
- ✓ **DIABETE MELLITO**
- ✓ **DISTURBI MENTALI**
- ✓ **ABUSO DI ALCOLICI E SOSTANZE**

[4]

STRATEGIE ADATTATIVE *(COPING)*

Pressure & Stress

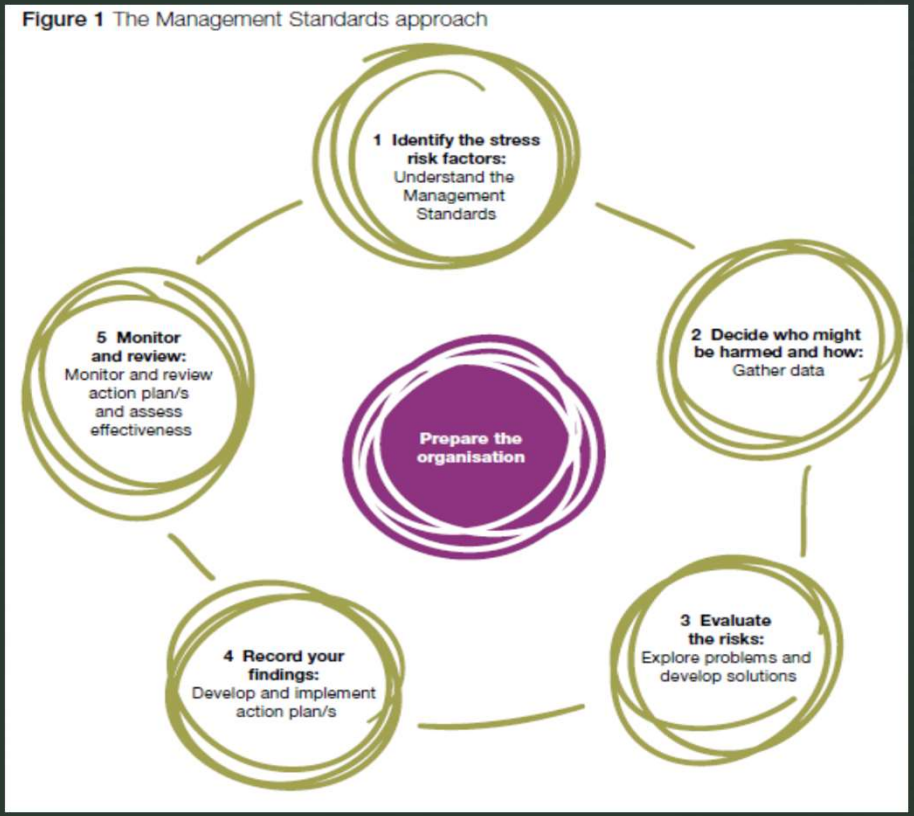
- ✓ Tutti noi sperimentiamo regolarmente la **PRESSIONE**: può motivarci a dare il meglio di noi. Quando proviamo troppa pressione e ci sentiamo incapaci di farcela può subentrare lo **STRESS**.
- ✓ Il Datore di lavoro è tenuto, per legge, a **VALUTARE IL RISCHIO DI MALATTIE LEGATE ALLO STRESS** derivanti dalle attività lavorative e ad agire per **CONTROLLARE TALE RISCHIO**.
- ✓ L'**APPROCCIO "HSE" (STANDARD DI GESTIONE)** si basa sul modello dei «Cinque passaggi base» per la valutazione del rischio → → → → →

Approccio agli Standard di gestione (HSE)

- ✓ L'approccio degli Standard di Gestione richiede che *Manager, Lavoratori* e *loro Rappresentanti* lavorino insieme per migliorare alcune aree di lavoro, descritte negli Standard *(vedi Diapositiva n. 6)*, che avranno un effetto positivo sul benessere dei dipendenti.
- ✓ *Sotto ogni area vi sono gli "stati da raggiungere"* verso i quali le organizzazioni dovrebbero lavorare.
- ✓ *L'approccio è rivolto all'organizzazione* piuttosto che ai singoli individui, in modo che un numero maggiore di dipendenti possa beneficiare di qualsiasi azione intrapresa.

Come affrontare e contenere lo stress lavoro correlato

Figure 1 The Management Standards approach



Richiamo: gli Standard di gestione ‘HSE’

1. **CARICO AMBIENTALE** *(DEMANDS)*
2. **CONTROLLO E POTERE DECISIONALE** *(CONTROL)*
3. **SUPPORTO DA PARTE DEL MANAGEMENT** *(SUPPORT-I)*

3*bis*. **SUPPORTO DA PARTE DEI COLLEGHI** *(SUPPORT-II)*

4. **ASPETTI RELAZIONALI E POSSIBILI CONFLITTI** *(RELATIONSHIPS)*
5. **RUOLO E CONFLITTI DI RUOLO** *(ROLE)*
6. **CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI** *(CHANGE)*

Spiegazione dello schema *«The Management Standards Approach»*

1. **Primo step**: **IDENTIFICARE I RISCHI** → tramite gli STANDARD DI GESTIONE
2. **Secondo step**: **IDENTIFICARE CHI POTREBBE ESSERE DANNEGGIATO E COME**
3. **Terzo step**: **VALUTARE I RISCHI** mediante SONDAGGI, ASSENTEISMO, TURNOVER, INTERVISTE, ANALISI RICORSI DI TIPO MEDICO, INFORMAZIONI PROVENIENTI DA H.R., etc.
4. **Quarto step**: **REGISTRARE I RISULTATI** e attivare un **PIANO DI AZIONE** *(ACTION PLAN)*
5. **Quinto step**: **MONITORARE L'ANDAMENTO DELL'ACTION PLAN** affrontando i problemi in modo ***PRO-ATTIVO*** NON ***REATTIVO*** !!!

Prima di attivare il «coping di gruppo» apprestare un'organizzazione

Innanzi tutto vi deve essere una **POLICY AZIENDALE** che riconosce come valido ed utile il riconoscimento dello STRESS AZIENDALE e, di conseguenza, il suo «**COPING**»

Pertanto deve essere garantito l'impegno dei (TOP/SENIOR) MANAGER, dei MANAGER DI LINEA (INTERMEDI) e dei LAVORATORI.

È anche una buona pratica istituire un PROGETTO e/o un GRUPPO DIRETTIVO per supervisionare il lavoro.

Questo **GRUPPO DIRETTIVO** includerà tipicamente:

- ✓ DIRIGENTI SENIOR E DI LINEA;
- ✓ RESPONSABILI DELLA SALUTE E SICUREZZA;
- ✓ RAPPRESENTANTI SINDACALI PER LA SALUTE E LA SICUREZZA E/O RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI;
- ✓ RAPPRESENTANTI DELLE RISORSE UMANE.

Ho parlato del *coping aziendale* (= misure preventive/correttive) ma esistono misure di coping individuali **non di mia competenza**

AD ESEMPIO, PROVA QUESTI CINQUE SUGGERIMENTI PER GESTIRE E RIDURRE LO STRESS

1. **Usa la meditazione guidata**
2. **Pratica una respirazione profonda**
3. **Mantieni esercizio fisico e buona alimentazione**
4. **Gestisci il tempo sui social media (riduci !!!)**
5. **Connettiti con gli altri**

Dott. Brian Hesler, è uno psichiatra in Psichiatria e Psicologia ad Albert Lea, Minnesota.

[5]

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Benessere organizzativo

(cfr anche C. Zamponi: L'ergonomia e il benessere organizzativo, 78-Edizioni, 2022)

Per *BENESSERE ORGANIZZATIVO* si intende la capacità di un'orga-nizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutte le *lavoratrici* e di tutti i *lavoratori* che operano al suo interno.

Il modo più efficace per introdurre il *'benessere organizzativo'* in azienda è quello di inserirlo ufficialmente nella *POLICY AZIENDALE*, confidando che, col rafforzamento e il miglio-ramento dei rapporti tra Azienda e Risorse umane, verranno migliorati anche il *clima aziendale* e la *produttività*.

Come specificato anni fa da G.E. Mayo le Risorse umane così valorizzate avranno non solo una *VALENZA ECONOMICA* ma anche *SOCIALE*

Le seguenti DEFINIZIONI sono ricavate dalla *UNI ISO 45003:2021* *(Gestione della salute e sicurezza sul lavoro, Salute e sicurezza psicologica sul lavoro, Linee di indirizzo per la gestione dei rischi psicosociali)* e dalla linea guida *UNI/PdR 125:2022*

a) **BENESSERE SUL LAVORO** SODDISFACIMENTO DELLE ESIGENZE E DELLE ASPETTATIVE DI CARATTERE FISICO, MENTALE, SOCIALE E COGNITIVO DI UN LAVORATORE CORRELATE AL SUO LAVORO

b) **RISCHIO PSICOSOCIALE** COMBINAZIONE DELLA PROBABILITÀ CHE SI VERIFICHI L'ESPOSIZIONE A UNO O PIÙ PERICOLI DI NATURA PSICOSOCIALE LEGATI AL LAVORO E DELLA GRAVITÀ DI LESIONI E MALATTIE CHE POSSONO ESSERE CAUSATE DA QUESTI PERICOLI

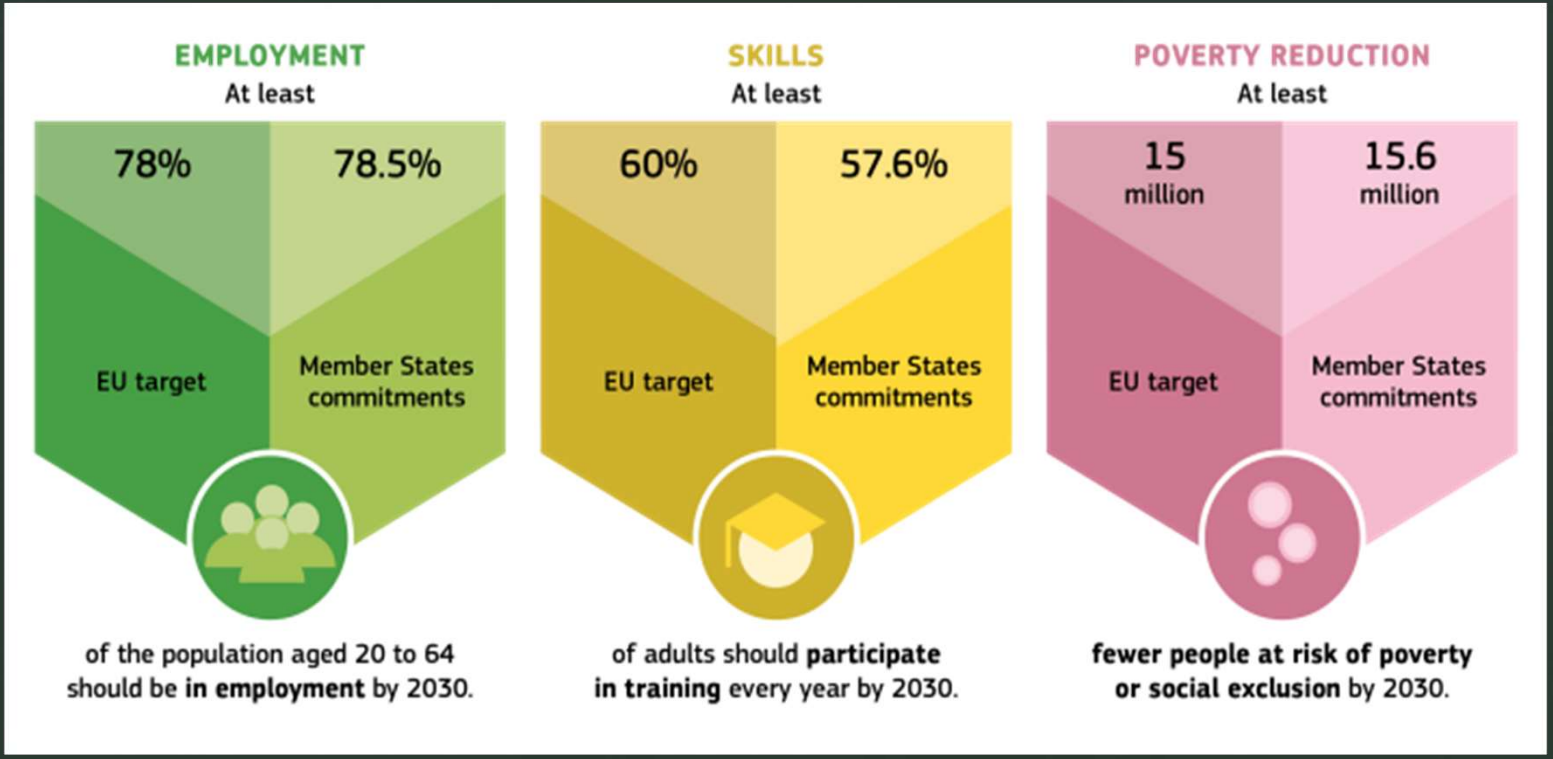
c) **DISCRIMINAZIONE** ASSENZA DI PARI OPPORTUNITÀ E TRATTAMENTO

d) **EMPOWERMENT *(AUTODETERMINAZIONE, ndr)* FEMMINILE** PROCESSO ATTRAVERSO CUI UNA DONNA ACQUISISCE COMPETENZE, AUTONOMIE E POTERE CHE LE PERMETTONO DI COMPIERE SCELTE STRATEGICHE IN AMBITO PERSONALE, SOCIALE, POLITICO ED ECONOMICO E, QUINDI, DI AVERE IL CONTROLLO SULLA PROPRIA VITA

e) **INCLUSIONE** INSERIMENTO STABILE E FUNZIONALE IN UN SISTEMA O GRUPPO PER FAVORIRE PARI OPPORTUNITÀ E NON DISCRIMINAZIONE, CREANDO VALORE PER LE PERSONE, LE ORGANIZZAZIONI ED IL CONTESTO SOCIALE

f) **MOLESTIA *(HARRASSMENT, ndr)*** COMPORTAMENTO INDESIDERATO AVENTE LO SCOPO O L'EFFETTO DI RENDERE UN AMBIENTE DI LAVORO OFFENSIVO, UMILIANTE O DEGRADANTE .....

Il percorso non sarà brevissimo ma, almeno, la UE prevede tappe progressive per **Occupazione** / **Competenze** / **Riduzione della Povertà-Esclusione**



Antonio Paoletti
Lanciano 13/04/2024