



LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO



RELATORE:

DOTT.ING. MASSIMILIANO BARONE

SALA CONVEGNI INGV (2016)

D.Lgs. 81/2008

ATTUAZIONE DELL'ART.1 DELLA L.123/2007,
IN MATERIA DI **TUTELA DELLA**

salute e sicurezza

NEI LUOGHI DI LAVORO



M. BARONE

Campagna Nazionale I.N.G.V.

Prevenzione, Sicurezza e Salute nei luoghi di lavoro della Ricerca

Realizzazione a cura del CNRP INGV.
(Dist. Ing. Maurizio Barone, P.le. Ital. Orazio Campiti, Arch. Stefano Vercellì)

INGV
ISTITUTO NAZIONALE
di GEOFISICA E VULCANOLOGIA
terremoti
vulcani
ambiente

INSIEME PER COSTRUIRE UNA CULTURA DI PREVENZIONE PER LA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LAVORO

GIORNATA MONDIALE PER LA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LAVORO
28 APRILE 2015
www.ingv.it

L'INGV, attraverso il Centro Servizi di Prevenzione e Protezione, in collaborazione con il Comitato Nazionale per la Sicurezza e la Salute nei luoghi di lavoro della Ricerca, promuove la formazione e la professionalità di tutti i soggetti della prevenzione, con particolare riferimento ai temi della Ricerca e dell'Università italiana.

- Partecipazione al Servizio di Prevenzione e Protezione, in collaborazione con il Medico Competente ed ai Rappresentanti dei Lavoratori di ricerca, fra gli altri, di promuovere, sviluppare e attuare le attività della prevenzione che favoriscano la sicurezza negli ambienti di lavoro e di vita, migliorando i livelli di Prevenzione degli infermi e della salute professionale.
- Valutare la prevenzione ed integrarla in varie iniziative quali:
 - Analisi degli Indicatori di Qualità per la Sicurezza;
 - Attività di studio e valutazioni di quesiti;
 - Formulazione di pareri e soluzioni a quesiti in materia di Sicurezza;
 - Safety Tour periodici e report sulle sedi di pertinenza INGV;
 - Progettazione ed attività di Prevenzione (interni);
 - Progetti Farmacodi e docenze per INGV;
 - Corsi di Formazione in materia di Sicurezza per il personale INGV;
 - Realizzazione di procedure a priori di lavoro;
 - Interventi, ed appositi interventi;
 - Implementazione di un Sistema di Gestione della Formazione;
 - Integrazione e realizzazione di un sistema informativo per la rilevazione Salute Pratica Lavoro;
 - Seminari, conferenze ed Enti ed Istituti Pubblici;
 - e altre attività.

Il Servizio di Prevenzione e Protezione riveste un ruolo importante nell'ambito della Formazione, quale efficace e prioritario strumento di Prevenzione e promozione della Salute e Sicurezza, che permette la crescita culturale di tutte le figure professionali operanti nel settore della Ricerca.

INSIEME PER LA PREVENZIONE E LA GESTIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO 2014-2015
Un FORZA LAVORO SALVA un AZIENDA DI SUCCESSO

VALUTAZIONE DEI RISCHI PSICOSOCIALI

SOLUZIONI PER PREVENIRE LO STRESS

BENEFICI

Giornata Mondiale della Sicurezza
28 Aprile 2015

LINEE GUIDA PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

(EX D.LGS.626/94)



(I.S.P.E.S.L.)

ISTITUTO SUPERIORE PER LA PREVENZIONE E LA
SICUREZZA SUL LAVORO

Applicazione agli Uffici Amministrativi ed ai Laboratori Scientifici di strutture pubbliche e private:

- **Istituti di Ricerca**,
- Istituti di Ricerca e Didattica,
- Istituti di Istruzione Tecnica e Professionale,
- Organismi di Ricerca e Controllo,
- Laboratori di Controllo e Sperimentazione.

CLASSIFICAZIONE E DEFINIZIONE DEI RISCHI

- A. RISCHI PER LA **SICUREZZA**
- B. RISCHI PER LA **SALUTE**
- C. RISCHI **TRASVERSALI O ORGANIZZATIVI**

Analisi delle fasi operative per rilevamento di fattori di Rischio.

RISCHI PER LA SICUREZZA

- Strutture
- Macchine
- Uso di energia elettrica
- Impiego di sostanze pericolose
- Incendio - Esplosione

RISCHI PER LA SALUTE

- Ag. Chimici
- Ag. Fisici
- Ag. Biologici

RISCHI TRASVERSALI O ORGANIZZATIVI

- Organizzazione del lavoro
- Fattori psicologici
- Fattori ergonomici
- Condizioni di lavoro difficili

... CHE TIPO DI RISCHIO E'...??





"Questa è l'ultimissima innovazione per la sicurezza in ufficio. Quando il tuo computer va in crash, un air bag viene attivato così non puoi romperti la testa per la frustrazione"

... CHE TIPO DI SOLUZIONE E' ...??

DEFINIZIONE



Lo stress si manifesta quando le persone percepiscono uno squilibrio tra le richieste avanzate nei loro confronti e le risorse a loro disposizione per far fronte a tali richieste.



Sebbene la percezione dello stress sia psicologica, lo stress può influire anche sulla salute fisica delle persone

GENERALITÀ

- Lo stress è il 2° problema di salute legato all'attività lavorativa riferito più frequentemente;
- **Lo stress interessa quasi un lavoratore europeo su quattro;**
- Dagli studi condotti emerge che una percentuale compresa tra il 50% e il 60% di tutte le giornate lavorative perse è dovuta allo stress;
- **Nel 2002 il costo economico dello stress legato all'attività lavorativa nell'UE a 15 stati era di circa 20.000 Milioni EUR;**



(Fonte: <http://osha.europa.eu/topics/stress>)

**19 PAESI DELL'U.E. HANNO LEGGI ED ACCORDI
NORMATIVI VINCOLANTI CHE AFFRONTANO LO
stress o altri rischi psicosociali
NEI LUOGHI DI LAVORO**

(COMMISSIONE EUROPEA, 2011)



SLC:RISCHIO EMERGENTE

È molto probabile che il rischio aumenti in futuro per i forti cambiamenti in corso nel mondo economico



- **Carenza di lavoro** (poco ed incerto)
- **Aumento del precariato** (contratti diversi)
- **Prolungamento della permanenza al lavoro**
(minore flessibilità e adattabilità)
- **Alti carichi di lavoro** (pressioni del management)
- **Elevata tensione emotiva** (molestie e violenze)
- **Conflitto casa-lavoro** (differenze di genere)



STRESS LAVORO-CORRELATO - **PANORAMA LEGISLATIVO**

“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**”

(art. 2087 c.c. - Tutela delle condizioni di lavoro).



Art. 2109 C.C. recita: “Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione (omissis) ...”

- **L. n. 30 del 1 marzo 2002** modificava l'art.4 del Dlgs 626/94
- **Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica della PCM:** “ Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni” del 24 Marzo 2004 (motivazioni e misure per accrescere il **benessere organizzativo**)
- **Accordo Europeo sullo stress lavoro-correlato dell' 8 ottobre 2004**
- **Dlgs 81/2008 art.28** (la valutazione deve riguardare tutti i rischi tra cui quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo)
- **Accordo Interconfederale del 09.06.2008** (recepimento nazionale dell'Accordo Europeo)
- **D. L. del 30.12.2008** (convertito in L. il 27.02.2009) proroga la valutazione al 16.05.2009
- **D. 106/2009 art.28, comma 1-bis** (nel rispetto delle indicazioni elaborate dalla Commissione Consultiva Permanente...il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque ..a far data dal 1 agosto 2010)
- **Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali** del 18.11.10



STRESS LAVORO-CORRELATO: PANORAMA LEGISLATIVO

NORMA ITALIANA	Principi ergonomici relativi al carico di lavoro mentale Parte 3: Principi e requisiti riguardanti i metodi per la misurazione e la valutazione del carico di lavoro mentale	UNI EN ISO 10075-3
		FEBBRAIO 2005
	Ergonomic principles related to mental workload Part 3: Principles and requirements concerning methods for measuring and assessing mental workload	Versione bilingue dell'ottobre 2006
	La norma stabilisce principi e requisiti per misurare e valutare il carico di lavoro mentale e specifica i requisiti per gli strumenti di misura. Essa fornisce informazioni per scegliere metodi appropriati e per definire aspetti di valutazione e misura del carico di lavoro mentale, al fine di migliorare la comunicazione tra le parti interessate.	

NORMA ITALIANA	Principi ergonomici relativi al carico di lavoro mentale Parte 3: Principi e requisiti riguardanti i metodi per la misurazione e la valutazione del carico di lavoro mentale	UNI EN ISO 10075-3
		FEBBRAIO 2005

TESTO INGLESE E ITALIANO

La presente norma è la versione ufficiale in lingua inglese e italiana della norma europea EN ISO 10075-3 (edizione agosto 2004).

ICS 13.180

UNI
Ente Nazionale Italiano di Unificazione
Via Sannio, 2
20137 Milano, Italia

© UNI
Riproduzione vietata. Tutti i diritti sono riservati. Nessuna parte del presente documento può essere riprodotta o diffusa con un mezzo qualsiasi, fotocopie, microfilm o altro, senza il consenso scritto dell'UNI.

www.uni.com



Pagina 1



UNI EN ISO 10075-3:2005

M. BARONE

Evoluzione della normativa

Tra le novità introdotte dal D.Lgs. 81/08, di certo un ruolo di primo piano assume la definizione, mutuata dall'**Organizzazione Mondiale della Sanità**, del concetto di "**salute**" intesa quale "**stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità**" (art. 2, c.1, lett. o)), premessa per la garanzia di una tutela dei lavoratori anche nei confronti dei **rischi psicosociali**.



Contestualmente, con la definizione anche del concetto di "**sistema di promozione della salute e sicurezza**" come "complesso dei soggetti istituzionali che concorrono, con la partecipazione delle parti sociali, alla realizzazione dei programmi di intervento finalizzati a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori" (art. 2, comma 1, lett. p),



prevenzione della salute e sicurezza sul lavoro



i principi della "**Responsabilità Sociale**" definita (art. 2, c. 1, lett. ff) come "integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle aziende ed organizzazioni nelle loro attività commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate".

Valutazione e gestione del rischio da SLC

Quadro normativo di contesto

L'attuale quadro normativo di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, costituito dal **Decreto Legislativo 81/2008** e s. m. i., ha specificamente individuato lo "**stress lavoro-correlato**" come uno dei rischi oggetto,

- sia di **valutazione**, secondo i contenuti dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004,
- sia di una conseguente adeguata **gestione** dello stesso.

Inoltre, il DLgs.81/08 ha demandato alla **Commissione Consultiva permanente per la salute e la sicurezza del lavoro** il compito di "elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato", successivamente emanate il 17/11/2010 sotto forma di un "*percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo*"

(Comunicato del Ministero del Lavoro in G.U. n.304 del 30/12/2010).



Il percorso valutativo è da ritenersi in progress

2010 - Accordo interconfederale 9 giugno 2008

2014 - utilizzando strumenti di indagine relativamente semplici

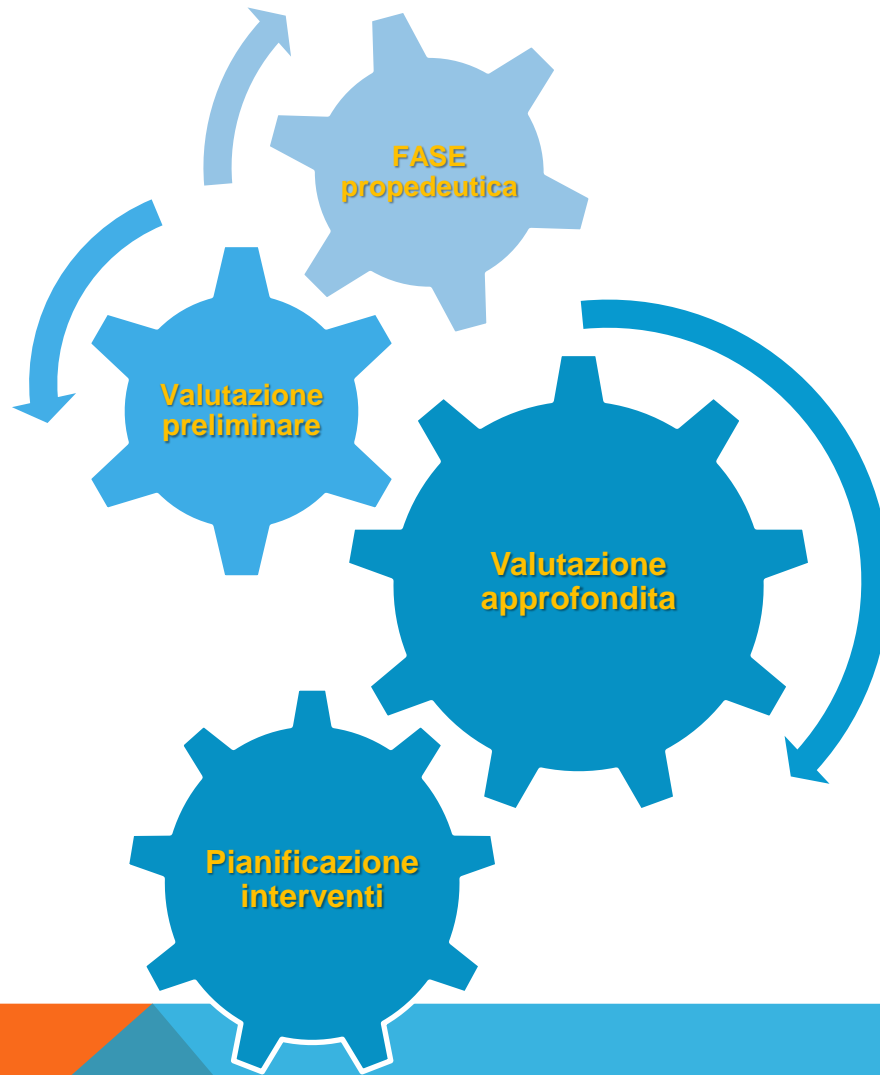
Analisi preliminare (Check-list ISPESL/INAIL_Stress lavoro correlato)

Art. 28 del D.Lgs. n.81/2008 Valutazione del rischio Stress lavoro – correlato

2015 – indagine approfondita

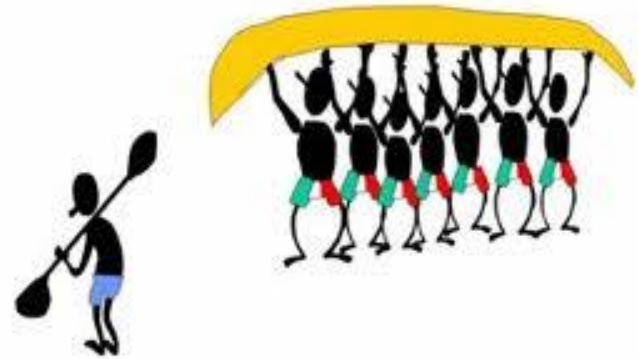


- 1) La valutazione dello stress lavoro-correlato, proposta metodologica. ISPESL - Network Nazionale per la Prevenzione Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro, Marzo 2010.
- 2) Check-list ISPESL_Stress lavoro correlato formato Excel.
- 3) Autorizzazione (dic. 2010) per utilizzo nella fase di valutazione oggettiva dello stress lavoro-correlato, del metodo elaborato partendo dalla “Proposta metodologica ISPESL–Network Nazionale per la Prevenzione di Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro”.
- 4) Documento della Commissione Consultiva Permanente per la Salute e Sicurezza sul Lavoro contenente le Indicazioni per la valutazione dello stress lavoro-correlato, 18 Novembre 2010.



Qualunque piano di sviluppo organizzativo che non tenga in conto il **benessere** delle persone sul posto di lavoro è certamente destinato all'insuccesso. L'efficienza, l'efficacia e la produttività di una organizzazione passano attraverso la **promozione di una cultura del benessere** che non sia fondata soltanto sull'assenza di malattia, ma che intervenga anche su altri importanti aspetti della vita lavorativa: motivazione, comunicazione, emozioni e tutti i funzionamenti di fondo dell'individuo

Attività di prevenzione.



C'era una volta una squadra italiana di canoa.

Un ruolo di primo piano è assegnato allo **studio dell'organizzazione del lavoro**, concretizzato nell'inserimento all'**art. 15, c.1, lett. d) D.Lgs 81/08**, del **"rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro"**

Ex art. 3, c.1, lett. f del **D.Lgs 626/94**, del **"rispetto dei principi ergonomici 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"**.



LA GARA DI CANOA

C'era una volta una squadra italiana di canoa.

Una società italiana e una giapponese decisero di sfidarsi annualmente in una gara di canoa, con equipaggio di 8 uomini. Entrambe le squadre si allenarono e quando arrivò il giorno della gara ciascuna squadra era al meglio della forma, ma i giapponesi vinsero con un vantaggio di oltre un chilometro.

Dopo la sconfitta il morale della squadra italiana era a terra. Il Top Management decise che si sarebbe dovuto vincere l'anno successivo e mise in piedi un gruppo di progetto per investigare il problema.

Il gruppo di progetto scoprì dopo molte analisi che i giapponesi avevano sette uomini ai remi e uno che comandava, mentre la squadra italiana aveva un uomo che remava e sette che comandavano.

In questa situazione di crisi il management dette una chiara prova di capacità gestionale: ingaggiò immediatamente una società di consulenza per investigare la struttura della squadra italiana. Dopo molti mesi di duro lavoro, gli esperti giunsero alla conclusione che nella squadra c'erano troppe persone a comandare e troppo poche a remare.

Con il supporto del rapporto degli esperti fu deciso di cambiare immediatamente la struttura della squadra. Ora ci sarebbero stati quattro comandanti, due supervisor, un capo dei supervisor e uno ai remi.

Inoltre si introdusse una serie di punti per motivare il rematore: "Dobbiamo ampliare il suo ambito lavorativo e dargli più responsabilità". L'anno dopo i giapponesi vinsero con un vantaggio di due chilometri.

La società italiana licenziò immediatamente il rematore a causa degli scarsi risultati ottenuti sul lavoro, ma nonostante ciò pagò un bonus al gruppo di comando come ricompensa per il grande impegno che la squadra aveva dimostrato.

La società di consulenza preparò una nuova analisi, dove dimostrò che era stata scelta la giusta tattica, che anche la motivazione era buona, ma che il materiale usato doveva essere migliorato.

Al momento la società italiana è impegnata a progettare una nuova canoa.



Con le integrazioni successivamente apportate al D.Lgs. 81/08 dal D.Lgs. 106/09, la valutazione dello stress lavoro-correlato deve essere effettuata, (art. 28, c.1-bis), ***"nel rispetto delle indicazioni di cui all'art.6, c.8, lett. m-quater, e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a fare data dal 1° agosto 2010"***, termine, quest'ultimo, successivamente [prorogato al 31 dicembre 2010 dalla L.122/10.](#)





Valutazione Rischio Stress Lavoro Correlato

Circolare : Prot. 16/SEGR/002369 del 18/11/2010

“Indicazioni necessarie alla Valutazione
del Rischio Stress Lavoro Correlato”

La Commissione Consultiva Permanente per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro,

(destinataria del compito di elaborare le indicazioni di cui all'art. 6 c. 8 lett. m-quater del D.Lgs. 81/08, al fine di dare piena attuazione allo specifico obbligo valutativo)

in data **17/11/2010**, ha approvato le indicazioni per la

valutazione dello stress lavoro-correlato,

diffuse dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sul proprio sito internet, con Lettera Circolare prot. 15/SEGR/0023692 e successivamente rese note anche con Comunicato ufficiale del Ministero stesso (G.U. 304 del **30/12/2010**).

Le indicazioni per la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato

Come riportato nella [nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali](#) di accompagnamento alle indicazioni per la valutazione dello stress lavoro-correlato, le **linee di indirizzo** che hanno guidato l'elaborazione delle stesse sono:

- a) "brevità e semplicità";
- b) "individuazione di una metodologia applicabile ad ogni organizzazione di lavoro";
- c) "applicazione di tale metodologia a gruppi di lavoratori esposti in maniera omogenea allo stress lavoro-correlato";
- d) "individuazione di una metodologia di maggiore complessità rispetto alla prima, ma eventuale" da utilizzare nel caso in cui la conseguente azione correttiva non abbia abbattuto il rischio;
- e) "valorizzazione delle prerogative e delle facoltà dei **rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza** e dei **medici competenti**";
- f) "individuazione di un periodo transitorio per quanto di durata limitata per la programmazione e il completamento delle attività da parte dei soggetti obbligati".



Precisazione della Commissione Consultiva:

"il documento indica un percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato per tutti i datori di lavoro",

sottolineando così che l'approccio per fasi alla valutazione (percorso metodologico) viene vincolato a prescrizioni solo minime (livello minimo) non precludendo, quindi, la possibilità di un percorso più articolato e basato sulle specifiche necessità e complessità delle aziende stesse.



Indicazioni elaborate dalla Commissione Consultiva

Si ribadisce che la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è:

- «**parte integrante della valutazione dei rischi**»
- **effettuata dal Datore di Lavoro** (obbligo non delegabile ai sensi dell'art. 17, comma 1, lett. a), in collaborazione con il RSPP ed il MC (art. 29, comma 1), previa consultazione del RLS/RLST (art. 29, comma 2);

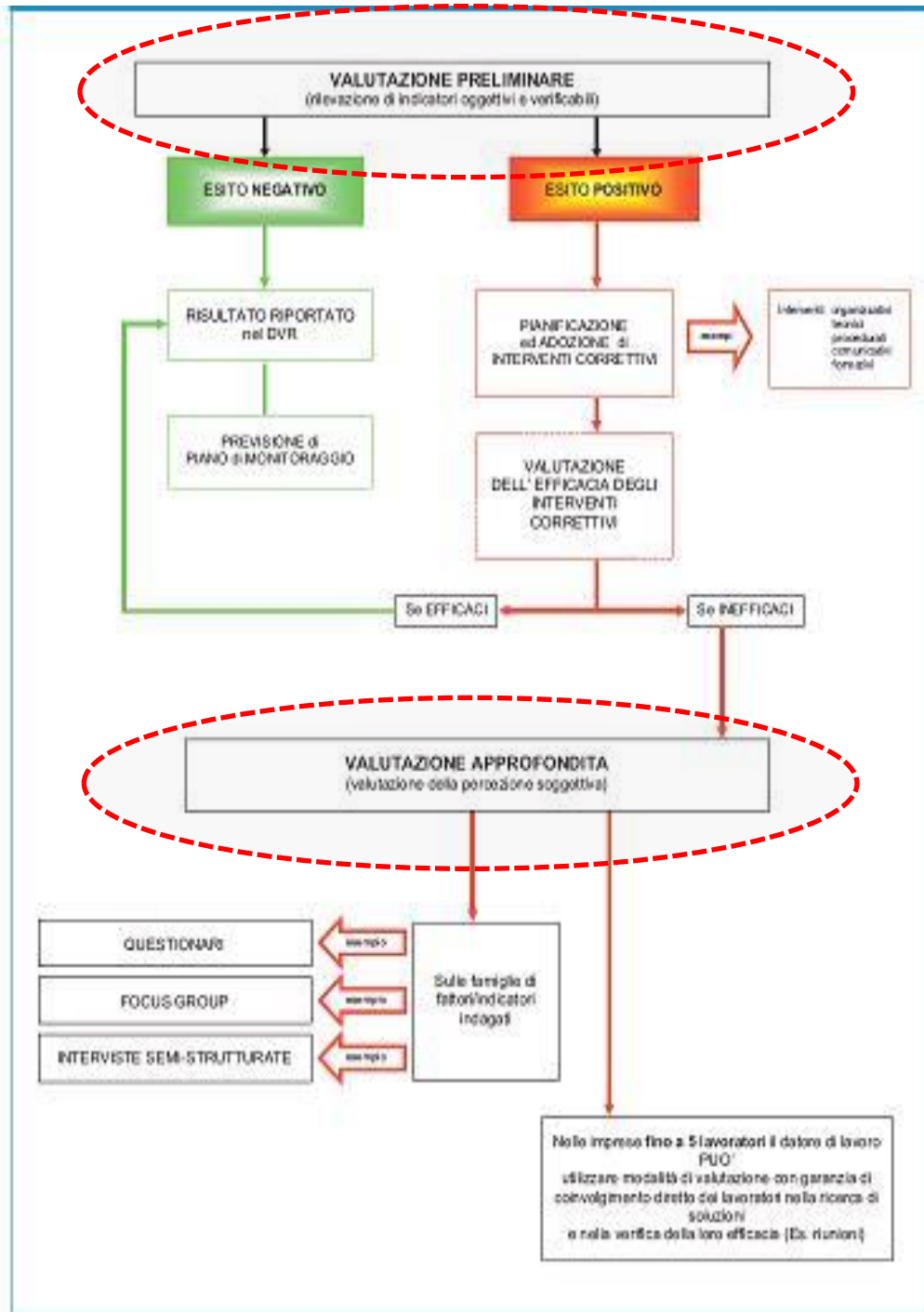
La **data di decorrenza dell'obbligo, il 31 dicembre 2010**, è da intendersi come "data di avvio delle attività di valutazione" la cui programmazione temporale e l'indicazione del termine *"devono essere riportate nel documento di valutazione dei rischi"* (DVR).



La valutazione va fatta prendendo in esame ***"non singoli, ma gruppi omogenei di lavoratori esposti a rischi dello stesso tipo secondo una individuazione che ogni datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale"*** e che *"le necessarie attività devono essere compiute con riferimento a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori, compresi dirigenti e preposti".*



**Percorso metodologico
individuato dalla
Commissione Consultiva**



DECRETO LEGISLATIVO 9 APRILE 2008, N. 81 ARTICOLO 2 -
DEFINIZIONI

o) « **salute** »: **stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità.**



STRESS - PANORAMA LEGISLATIVO



Art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008

OGGETTO DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI

La valutazione dei rischi (...) deve riguardare

tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori,
ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori
esposti a rischi particolari, **tra cui anche quelli**
collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i
contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004
(...)



D. LGS. 9 APRILE 2008, N. 81 ARTICOLO 29 - MODALITÀ DI EFFETTUAZIONE DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI

1) Il **datore di lavoro** effettua la valutazione ed elabora il documento, in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente.



L'art.32, c.2 del D.Lgs 81/08 sottolinea che la formazione del RSPP riguarda anche i rischi *"di natura ergonomica e da stress lavoro-correlato"*.

STRESS - PANORAMA LEGISLATIVO

art. 18, c. 1, lett. z) (Il DdL) aggiorna le misure di prevenzione in relazione

- ai **mutamenti organizzativi**
- e produttivi

che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza
in relazione al grado di evoluzione
della prevenzione e protezione;



STRESS - PANORAMA LEGISLATIVO

art. 18, comma 1, lettera e): il datore di lavoro nell'**affidare i compiti ai lavoratori, tiene conto delle capacità e condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e sicurezza**;

art. 20, comma 2, lettera b): i lavoratori osservano le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti ai fini della protezione collettiva e individuale;



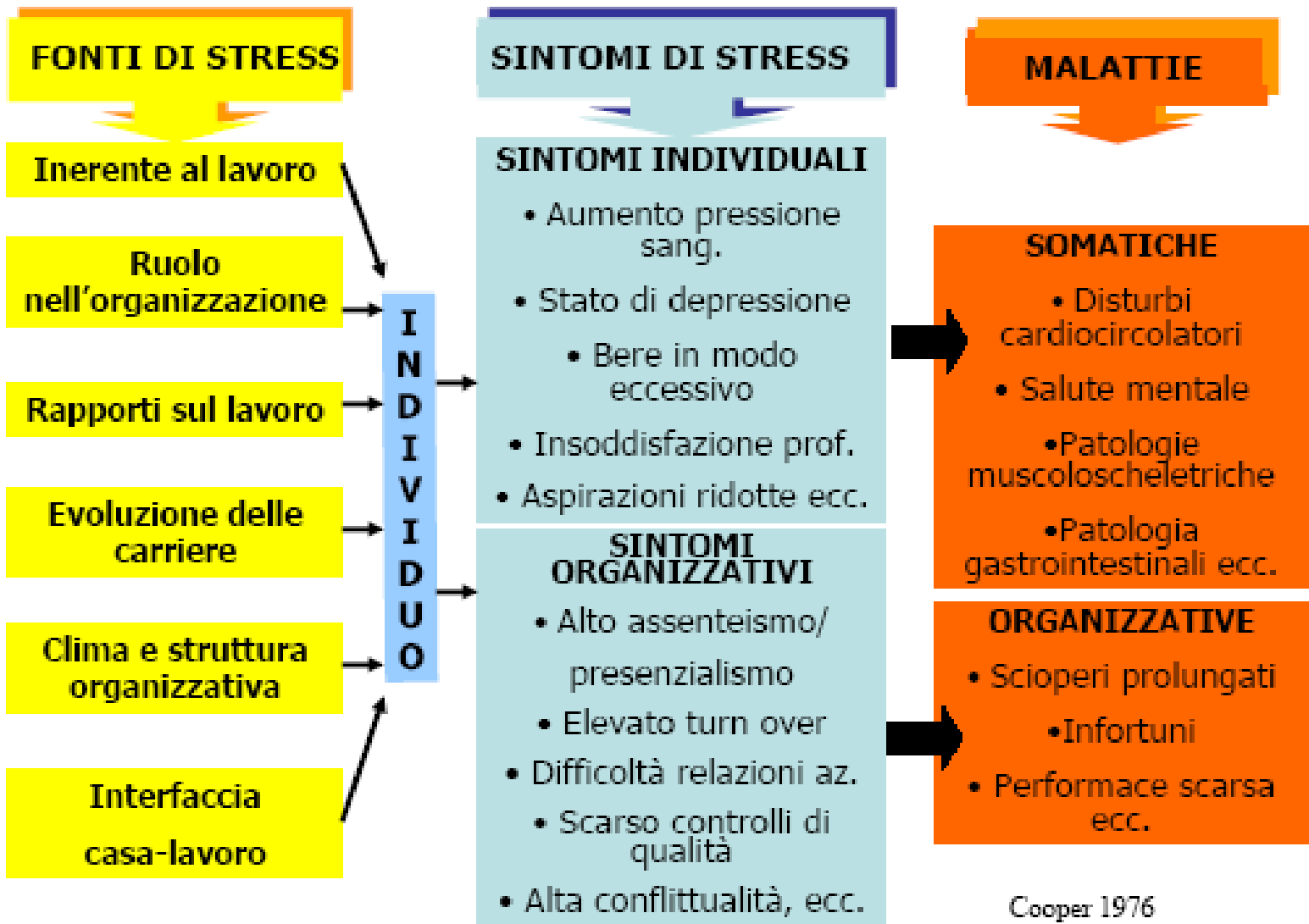
ACCORDO INTERCONFEDERALE DEL 9 GIUGNO 2008

Oggetto dell'Accordo

L'accordo - viene espressamente detto - **NON**
concerne la violenza, le molestie e lo stress
post-traumatico, bensì esclusivamente lo
stress lavoro-correlato (SLC)



INDICATORI



INDIVIDUAZIONE DI PROBLEMI DI STRESS LAVORO-CORRELATO



Art. 4 dell'Accordo interconfederale Potenziali indicatori di stress lavoro correlato

A LIVELLO AZIENDALE:

- assenteismo
- elevata rotazione del personale
- frequenti conflitti interpersonali
- lamentele dai lavoratori

A - AREA INDICATORI AZIENDALI

Gli indicatori aziendali sono riferiti all'andamento negli ultimi 3 anni
(*) dove c'è l'asterisco se **INALTERATO** corrisponde a 0, segnare **DIMINUITO**
es. infortuni inalterati ma = a 0 negli ultimi 3 anni

N	INDICATORE	INDICATORI AZIENDALI			PUNTEGGIO	NOTE
		Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato		
1	INDICI INFORTUNISTICI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
2	ASSENTEISMO (rapporto % tra le ore di assenza e le ore lavorabili)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
3	MALATTIA PER maternità, allattamento, sciogimento matrimonio)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
4	% FERIE NON GODUTE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
5	% ROTAZIONE DEL PERSONALE NON PROGRAMMATA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
6	CESSAZIONE RAPPORTI DI LAVORO/ TURNOVER	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
7	PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
8	RICHIESTE VISITE MED. STRAORDINARIE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
9	SEGNALAZIONI SCRITTE MEDICO COMPETENTE CONDIZIONI DI STRESS AL LAVORO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/ DEMANSIONAMENTO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
TOTALE PUNTEGGIO						

INDICATORE
ISTANZE GIUDIZIARIE PER MOLESTIE MORALI/SESSUALI

No
Sì

Software applicativo
Check list degli indicatori variabili - INAIL (ex ISPESL),
SPISAL ULSS 20 Verona

INDIVIDUAZIONE DI PROBLEMI DI STRESS LAVORO-CORRELATO

Art. 4 dell'Accordo interconfederale

Analisi dei fattori

INADEGUATEZZA NELLA GESTIONE DELL'ORGANIZZAZIONE E DEI PROCESSI DI LAVORO:

- disciplina dell'orario di lavoro
- grado di autonomia
- corrispondenza tra competenze dei lavoratori e requisiti professionali richiesti
- carichi di lavoro



INDIVIDUAZIONE DI PROBLEMI DI STRESS LAVORO-CORRELATO

Art. 4 dell'Accordo interconfederale

Analisi dei fattori

CONDIZIONI DI LAVORO E AMBIENTALI:

- esposizione a comportamenti illeciti
- esposizione a rumore, calore, sostanze pericolose, ecc...



INDIVIDUAZIONE DI PROBLEMI DI STRESS LAVORO-CORRELATO

Art. 4 dell'Accordo interconfederale

Analisi dei fattori

COMUNICAZIONE:

- ⦿ incertezza in ordine alle prestazioni richieste
- ⦿ incertezza in ordine alle prospettive di impiego
- ⦿ incertezza in ordine ai possibili cambiamenti



INDIVIDUAZIONE DI PROBLEMI DI STRESS LAVORO-CORRELATO

Art. 4 dell'Accordo interconfederale

Analisi dei fattori

FATTORI SOGGETTIVI:

- tensioni emotive e sociali
- sensazione di non poter far fronte alla situazione
- percezione di mancata attenzione nei propri confronti



PREVENIRE, ELIMINARE E RIDURRE I PROBLEMI DI STRESS LAVORO- CORRELATO



Art. 6 dell'Accordo interconfederale
Misure individuali e collettive

- ◎ 1) MISURE DI GESTIONE E COMUNICAZIONE
- ◎ 2) FORMAZIONE DEI DIRIGENTI E DEI LAVORATORI
- ◎ 3) INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI E/O DEI LORO RAPPRESENTANTI



PREVENIRE, ELIMINARE E RIDURRE I PROBLEMI DI STRESS LAVORO-CORRELATO

Art. 6 dell'Accordo interconfederale

Misure individuali e collettive

1) MISURE DI GESTIONE E COMUNICAZIONE

Finalizzate a:

- ⊙ chiarire gli obiettivi aziendali e il ruolo di ciascun lavoratore
- ⊙ assicurare un sostegno adeguato da parte della dirigenza ai singoli individui e ai gruppi
- ⊙ conciliare responsabilità e potere di controllo sul lavoro
- ⊙ migliorare la gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro, le condizioni lavorative e l'ambiente di lavoro.



PREVENIRE, ELIMINARE E RIDURRE I PROBLEMI DI STRESS LAVORO-CORRELATO

Art. 6 dell'Accordo interconfederale

Misure individuali e collettive

2) FORMAZIONE DEI DIRIGENTI E DEI DATORI DI LAVORO

Finalizzata a:

- **accrescere la loro consapevolezza e la conoscenza dello stress, delle sue possibili cause e del modo in cui affrontarlo, e/o per adattarsi al cambiamento**



PREVENIRE, ELIMINARE E RIDURRE I PROBLEMI DI STRESS LAVORO-CORRELATO

Art. 6 dell'Accordo interconfederale

Misure individuali e collettive

3) INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI E/O DEI LORO RAPPRESENTANTI

in conformità alla legislazione europea e nazionale, ai contratti collettivi e alle prassi.



Network Nazionale per la Prevenzione
del Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro



La valutazione dello stress lavoro-correlato proposta
metodologica

CHECK LIST DEGLI INDICATORI VERIFICABILI

IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

INDICATORI AZIENDALI	0
----------------------	---



CONTESTO DEL LAVORO	-1
---------------------	----



CONTENUTO DEL LAVORO	0
----------------------	---



TOTALE	-1
---------------	-----------

RISCHIO BASSO	X	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere la valutazione in caso di cambiamenti organizzativi aziendali o comunque ogni 2 anni.
RISCHIO MEDIO		L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Per ogni condizione di rischio identificata si devono adottare le azioni di miglioramento mirate. Monitoraggio annuale degli indicatori. Se queste non determinano un miglioramento entro un anno, sarà necessario procedere al secondo livello di valutazione.
RISCHIO ALTO		L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative con sicura presenza di stress correlato al lavoro. Si deve effettuare una valutazione della percezione dello stress dei lavoratori. E' necessario oltre al monitoraggio delle condizioni di stress la verifica di efficacia delle azioni di miglioramento .

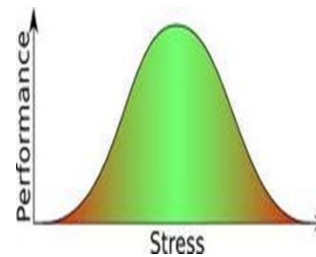
METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE DEI RISCHI DA STRESS
LAVORO-CORRELATO

**L'Accordo fornisce criteri e parametri per
la valutazione del rischio
stress lavoro-correlato generici**

**Poiché si tratta di un obbligo sanzionato
penalmente, è necessario mettere a
punto una metodologia ad hoc per lo
svolgimento di tale valutazione.**



METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE DEI RISCHI DA STRESS LAVORO-CORRELATO



La valutazione del rischio stress lavoro-correlato è stata effettuata secondo il seguente percorso metodologico:

- ⊙ Individuazione delle **attività** che potrebbero esporre i lavoratori a rischio stress-lavoro correlato
- ⊙ Individuazione dei **gruppi omogenei** di lavoratori esposti a rischio stress lavoro-correlato e selezione di un *panel significativo di lavoratori*
- ⊙ Analisi del rischio stress lavoro-correlato, mediante **questionari**
- ⊙ **Individuazione dei fattori di rischio** stress lavoro-correlato presenti in azienda e predisposizione delle relative misure individuali e collettive
- ⊙ Elaborazione e consegna al datore di lavoro di un **report finale**



Network Nazionale per la Prevenzione del Distagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro

VALUTAZIONE STRESS

HAI CINQUE MINUTI
PER COMPILARE ANCHE
IL QUESTIONARIO
SULLO STRESS!



Punto Sicuro

NO

SCHEDA AZIENDA

DATA COMPILAZIONE

IMPRESA

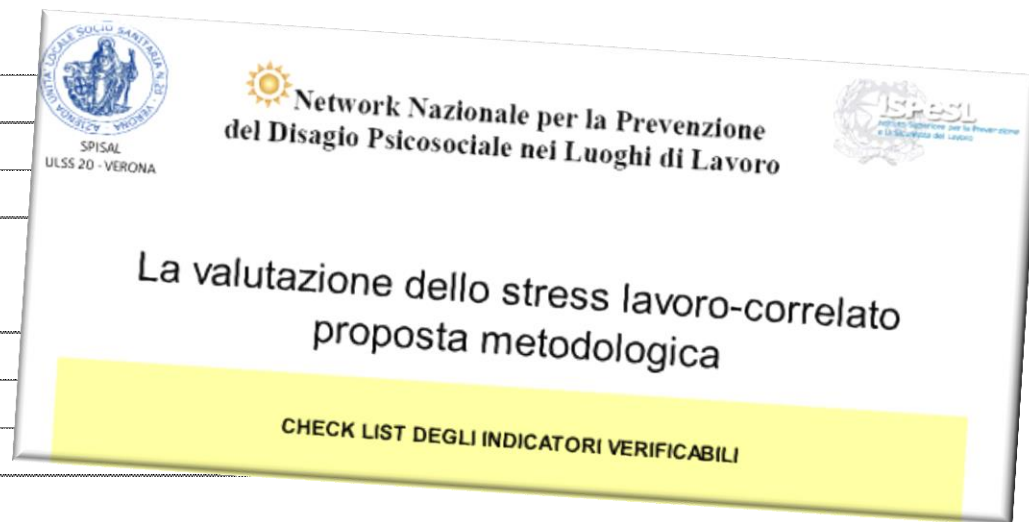
MANSIONE \ REPARTO

COMPILATA DA:

- DATORE DI LAVORO
- RSP
- RLS
- MEDICO COMPETENTE

- DIRETTORE PERSONALE
- RESPONSABILE QUALITA'
- RESPONSABILE UNITA' PRODUTTIVA
- PSICOLOGO
- ALTRO

NOTE



AREA CONTESTO DEL LAVORO

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

N	INDICATORE	SI	NO	
1	Diffusione organigramma aziendale			AZIONI DI MIGLIORAMENTO
2	Presenza di procedure aziendali			
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori			
4	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori			
5	Sistema di gestione della sicurezza aziendale. Certificazioni SA8000 e BS OHSAS 18001:2007			
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini....)			
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori			
8	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori			
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale			
10	Presenza di codice etico e di comportamento			
11	Presenza di sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo			

PUNTEGGIO AREA FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

0

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

N	INDICATORE	SI	NO	
1	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale			AZIONI DI MIGLIORAMENTO
2	I ruoli sono chiaramente definiti			
3	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)			
4	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere			

PUNTEGGIO AREA RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

0

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

N	INDICATORE
1	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera
2	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi
3	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza

SI	NO

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

PUNTEGGIO AREA EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

0

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X

AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO

N	INDICATORE
1	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri
2	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti
3	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro
4	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali
5	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto

SI	NO

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

PUNTEGGIO AREA AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO

0

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

N	INDICATORE
1	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori
2	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi
3	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi

SI	NO

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

PUNTEGGIO AREA RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

0

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X

INTERFACCIA CASA - LAVORO

N	INDICATORE
1	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale
2	Possibilità di orario flessibile
3	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa
4	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale

SI	NO

MIGLIORABILE

PUNTEGGIO AREA RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

0

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

-1

0

TRASFORMAZIONE DEL PUNTEGGIO

-1

RISULTATI DEGLI INDICATORI DELL'AREA CONTESTO DEL LAVORO

INDICATORE
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 *

0
0
0
0
0
-1

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X		
X		
X		
X		
X		

prestare particolare attenzione agli indicatori nella fascia rossa

PUNTEGGIO CONTESTO DEL LAVORO

-1

CONTENUTO DEL LAVORO

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO

N	INDICATORE	SI	NO	AZIONI DI MIGLIORAMENTO
1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione			
2	Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)			
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante			
4	Microclima adeguato			
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impgno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)			
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi			
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI			
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario			
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi			
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione			
11	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature			
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti			
13	Esposizione a rischio biologico			

se non previsti
segnare SI

PUNTEGGIO AREA AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO

0

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI

N	INDICATORE	SI	NO	AZIONI DI MIGLIORAMENTO
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni			
2	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti			
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia			
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente			
5	Chiara definizione dei compiti			
6	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti			

PUNTEGGIO AREA PIANIFICAZIONE DEI COMPITI

0

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X

CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO

N	INDICATORE
1	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato
6	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina
7	I lavoratori devono prendere decisioni rapide
8	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio
9	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione

SI	NO

Se non previsto segnare NO

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

PUNTEGGIO AREA CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO **0**

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO X

ORARIO DI LAVORO

N	INDICATORE
1	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore
2	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario
3	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?
4	La programmazione dell'orario varia frequentemente
5	Le pause di lavoro sono chiaramente definite
6	E' presente il lavoro a turni
7	E' abituale il lavoro a turni notturni
8	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione

SI	NO

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

PUNTEGGIO AREA ORARIO DI LAVORO **0**

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO X

RISULTATI - AREA CONTENUTO DEL LAVORO

INDICATORE
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro
Pianificazione dei compiti
Carico di lavoro – ritmo di lavoro
Orario di lavoro

0
0
0
0

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X		
X		
X		
X		

PUNTEGGIO CONTENUTO DEL LAVORO **0**

IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

INDICATORI AZIENDALI	0
CONTESTO DEL LAVORO	-1
CONTENUTO DEL LAVORO	0
TOTALE	-1



RISCHIO BASSO	X	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere la valutazione in caso di cambiamenti organizzativi aziendali o comunque ogni 2 anni.
RISCHIO MEDIO		L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Per ogni condizione di rischio identificata si devono adottare le azioni di miglioramento mirate. Monitoraggio annuale degli indicatori. Se queste non determinano un miglioramento entro un anno, sarà necessario procedere al secondo livello di valutazione.
RISCHIO ALTO		L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative con sicura presenza di stress correlato al lavoro. Si deve effettuare una valutazione della percezione dello stress dei lavoratori. E' necessario oltre al monitoraggio delle condizioni di stress la verifica di efficacia delle azioni di miglioramento .

Healthy
Workplaces
manage



CERTIFICATE OF PARTICIPATION

This certificate acknowledges the participation of

Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia

in the Healthy Workplaces Campaign 2014 - 15.



www.healthy-workplaces.eu



M. BARONE

IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Il benessere organizzativo può essere inteso come

“la capacità di un’organizzazione di promuovere e mantenere il più alto benessere fisico, psichico e sociale dei lavoratori, collegato ad una serie di variabili di natura organizzativa ...”.

In letteratura c'è accordo nel ritenere che **il benessere di un'organizzazione** derivi da una serie di parametri, tra i quali vi è il **clima organizzativo**.

Il clima organizzativo è l'atmosfera che circonda l'organizzazione, è l'aria che si respira all'interno di un'azienda e regola i rapporti tra i lavoratori, nonché gli umori.



**LA SCUOLA MOTIVAZIONALE DI MASLOW (1954)
FOCALIZZA L'ATTENZIONE SULL'ADEGUATEZZA DELL'AMBIENTE DI
LAVORO AI BISOGNI DEGLI INDIVIDUI**

Scala dei bisogni di Maslow



Alla base della piramide vi sono:

- i **bisogni fisiologici**, cioè quei bisogni legati alla stessa sopravvivenza dell'uomo (fame, sete, riposo, riparo, ecc.). Tali bisogni sono i primi a dover essere soddisfatti e, solamente quanto essi sono appagati in modo regolare, sorgono nell'individuo le altre necessità di livello superiore;
- i **bisogni di sicurezza**, intesa sia come sicurezza fisica, garantita da norme che tutelano la salute e l'incolumità dei lavoratori, che come bisogno di stabilità del lavoro, quindi l'assistenza contro la disoccupazione, le malattie e gli infortuni, cioè bisogni legati al desiderio di protezione e di tranquillità;
- i **bisogni sociali**, ovvero il senso di appartenenza al gruppo, il bisogno di essere accettati dagli altri, di ricevere amicizia ed affetto;
- i **bisogni di stima**, come stima degli altri ed autostima;
- i **bisogni di autorealizzazione**, cioè voler essere ciò che si desidera in base alle proprie capacità ed alle proprie aspirazioni e nel voler occupare una posizione soddisfacente nel gruppo.

Una importante innovazione si è avuta in Italia
con l'avvento della **Direttiva 24 marzo 2004**
del Ministro della Funzione Pubblica

**SULLE MISURE FINALIZZATE AL
MIGLIORAMENTO DEL
BENESSERE ORGANIZZATIVO NELLE
PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI,**

in cui sono state individuate le categorie che
creano il benessere organizzativo.

OPPORTUNITA'!!

Con questa direttiva, il Dipartimento della Funzione Pubblica pone l'attenzione sulla gestione delle risorse umane.

La direttiva individua:

- a. Le **motivazioni** per l'adozione di misure finalizzate ad accrescere il benessere organizzativo;
- b. Le **indicazioni** da seguire per accrescere il benessere organizzativo;
- c. Gli **strumenti** per l'attuazione della direttiva.



La direttiva si pone l'obiettivo di realizzare opportune misure di miglioramento per:

- **valorizzare le risorse umane**, aumentare la motivazione dei collaboratori;
- **migliorare i rapporti tra dirigenti ed operatori**;
- **accrescere il senso di appartenenza e di soddisfazione** dei lavoratori per la propria amministrazione;
- rendere attrattive le amministrazioni pubbliche per i talenti migliori;
- **migliorare l'immagine interna ed esterna e la qualità** complessiva dei servizi forniti dall'amministrazione;
- diffondere la **cultura della partecipazione**, quale presupposto dell'orientamento al risultato, al posto della cultura dell'adempimento;
- realizzare **sistemi di comunicazione interna**;
- **prevenire i rischi psico-sociali**





Le variabili da tener presente sono:

a. Caratteristiche dell'ambiente nel quale il lavoro si svolge

~~l'ambiente di lavoro salubre, confortevole ed accogliente,~~

Un ambiente che garantisca fundamentalmente regole d'igiene e sia funzionale alle esigenze di lavoro;

b. Chiarezza degli obiettivi organizzativi e coerenza tra enunciati e pratiche organizzative

~~vi devono essere obiettivi espliciti, chiari e coerenti tra enunciati e prassi operative,~~
ciò vuol dire che gli obiettivi non devono essere comunicati in modo ambiguo ai dipendenti;

c. Riconoscimento e valorizzazione delle competenze

Vengono riconosciuti e valorizzate le competenze e gli apporti dei dipendenti e stimolate nuove potenzialità, assicurando adeguata varietà dei compiti ed autonomia nella definizione dei ruoli organizzativi nonché pianificando adeguati interventi di formazione;

d. **Comunicazione intraorganizzativa circolare**

vengono ascoltate le istanze dei dipendenti e stimolato il senso di utilità sociale del loro lavoro. Vi è nell'organizzazione la presenza di più parti che interagiscono nella negoziazione (dirigente, dipendenti, rappresentanze);

e. **Circolazione delle informazioni**

Vengono messi a disposizione dei dipendenti le informazioni pertinenti il loro lavoro, pianificando adeguati interventi di formazione.

A tutti è consentito l'accesso alle informazioni quando queste rientrano nella propria competenza professionale e lavorativa;



f. Prevenzione degli infortuni e dei rischi professionali

vengono adottate tutte le azioni per prevenire gli infortuni e i rischi professionali, assolvendo agli obblighi di legge in materia di sicurezza;

g. Clima relazionale franco e collaborativo

si stimola un ambiente relazionale franco, comunicativo e collaborativo a livello sia verticale che orizzontale;

h. Scorrevolezza operativa e supporto verso gli obiettivi

viene assicurata la scorrevolezza operativa e la rapidità di decisione e supportata l'azione verso gli obiettivi.

Non devono crearsi falsi problemi e, quelli reali, vengono affrontati con l'intenzione di risolverli;

i. Giustizia organizzativa

viene assicurata, nel rispetto dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, equità di trattamento a livello retributivo, di assegnazione di responsabilità, di promozione del personale e di attribuzione dei carichi di lavoro.

Viene resa nota la possibilità di carriera e di accedervi ad essa;



In conclusione

si è potuto notare che sono tantissimi gli elementi che concorrono al raggiungimento del benessere organizzativo,

sia di natura individuale

(progressione in carriera, autonomia, responsabilità, riconoscimenti, soddisfazione..),

sia dal punto di **vista dell'organizzazione globale**
(cooperazione, flessibilità, mobilità, sicurezza, fiducia..).

La gestione delle risorse umane è fondamentale a far sì che
possano prevenirsi disagi e contrasti ed

un ruolo molto importante riveste soprattutto l'organizzazione,

che non deve dimenticare le esigenze del singolo individuo



In un'organizzazione **"in salute"** molto importante è

la comunicazione

perché agisce fattivamente

(Programma Cantieri del Dipartimento della Funzione Pubblica)

Comunicazione = possibilità di esprimersi

Per misurare il **Benessere**/ Malessere in un'organizzazione occorre che
la comunicazione
si estrinsechi
attraverso le molteplici forme:

L'Ascolto

La Comunicazione interna

La Comunicazione organizzativa

Comunicazione interpersonale

Gestione dei conflitti



BENESSERE ORGANIZZATIVO



Lo stress in ambiente di lavoro

Linee guida per datori di lavoro
e responsabili dei servizi di prevenzione



INAIL MANUALE

VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO



M. BARONE

CURIOSITA'.....



M. BARONE

Fonte: <http://www.ct.ingv.it/>

INDAGINE SUL PERSONALE DIPENDENTE (2015)

MODELLO ADOTTATO

Ai fini della realizzazione dell'indagine sul personale dipendente è stato adottato il modello predisposto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione per tutte le Amministrazioni pubbliche, strutturato su tre ambiti di indagine: benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del proprio superiore gerarchico, così come disposto dall'art. 14, co. 5, d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

MODALITA' DELLA RILEVAZIONE

A garanzia del rispetto del principio dell'anonimato, la rilevazione è stata espletata via web, dal 4 al 15 novembre 2015, attraverso l'utilizzo di una applicazione informatica (accessibile tramite link presente nella email di invito a partecipare al sondaggio), in modo da impedire la possibilità d'identificazione del compilatore.

CURIOSITA'.....

I RISULTATI DELL'INDAGINE

Numero totale dei questionari inviati: **847**

Numero totale dei questionari compilati: **209** (tasso di partecipazione: **24,67%**)

SCHEDA ANAGRAFICA

Nella consapevolezza che la compilazione della scheda anagrafica, così come prevista, ANAC, avrebbe potuto pregiudicare il principio dell'anonimato, d'intesa con la Direzione generale, si è deciso di modificarne in parte alcuni campi, in considerazione della composizione dell'organico e delle specificità organizzative dell'Ente, secondo le seguenti categorie e sottocategorie:

- Appartenenza di genere (maschile o femminile)
- Tipologia contrattuale (contratti a tempo determinato o indeterminato)
- Et  anagrafica (tre fasce: fino ai 40 anni; dai 41 ai 60 anni; oltre i 60 anni)
- Anzianit  di servizio (quattro classi: meno di 5 anni; dai 5 ai 10 anni; dagli 11 ai 20 anni; oltre i 20 anni)
- Profilo professionale (tre gruppi: personale di ricerca; tecnico di supporto alla ricerca; tecnico-amministrativo)

M. BARONE

Fonte: [http://istituto.ingv.it/l-ingv/amministrazione-trasparente-1/at-benessere-organizzativo/?searchterm=benessere organizzativo](http://istituto.ingv.it/l-ingv/amministrazione-trasparente-1/at-benessere-organizzativo/?searchterm=benessere%20organizzativo)

I grafici seguenti illustrano gli esiti dell'indagine, in relazione

DOMANDE?

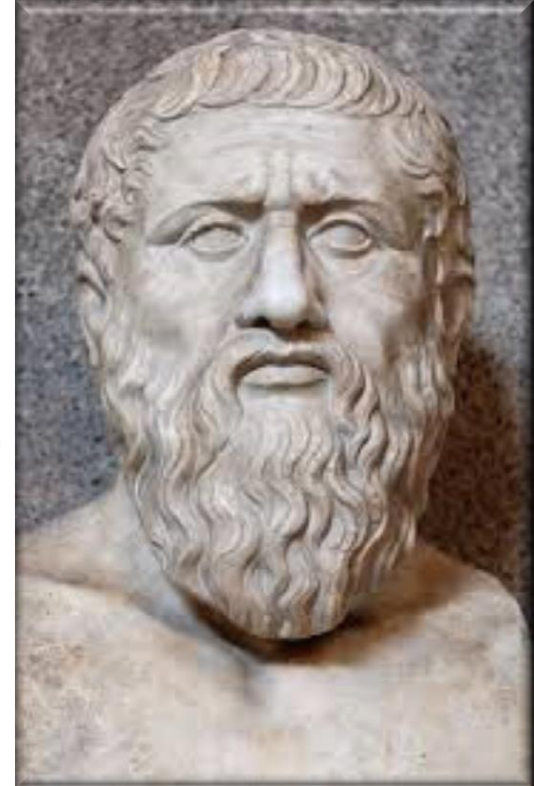






... della serie ... frasi famose

*Voi potete comperare il lavoro
di un uomo,
la sua esperienza,
i suoi consigli,
ma non potrete mai
comperare l'entusiasmo,
l'iniziativa, la devozione del
cuore, della mente, dell'animo.
Queste cose le dovete meritare
con la vostra lealtà verso di
lui».*



(Platone, Atene 348 a.C./347 a.C.)



Grazie per l'attenzione

<http://www.ct.ingv.it/it/servizio-prevenzione-e-protezione.html>