

Verona 9 FEBBRAIO 2006

LA PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Azioni di promozione del benessere del sistema regionale

IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E LA PREVENZIONE DEL DISAGIO LAVORATIVO

Dr. Marco Renso

Coordinatore del progetto regionale “Promozione del benessere organizzativo negli ambienti di lavoro e sviluppo di azioni di contrasto dei rischi psicosociali”

Dr.ssa Antonia Ballottin - psicologo del lavoro

- Comunicazione della Commissione delle Comunità Europee 11/03/2002 “Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006”
- Comunicazione della Commissione delle Comunità europee: Promuovere un quadro europeo per la Responsabilità Sociale alle Imprese
- Direttiva del Ministero della Funzione Pubblica sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni

DATI EPIDEMIOLOGICI:

Le "Condizioni di Lavoro nell'Unione Europea" della Fondazione Europea del 1996 hanno evidenziato che il 58% dei lavoratori intervistati riteneva che il lavoro svolto influisse sulla propria salute.

I problemi di salute connessi al lavoro, cui si fa riferimento con maggiore frequenza, sono:

⇒ i disturbi muscolo scheletrici (30%)

⇒ lo stress (28%)

Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e dalla società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006

- lo stress,
- le molestie sul luogo di lavoro,
- la depressione e l'ansia,
- i rischi legati alle dipendenze dall'alcol, dalla droga e dai medicinali

**DEVONO ESSERE OGGETTO DI AZIONI SPECIFICHE CHE
RIENTRANO IN UN' IMPOSTAZIONE GLOBALE CHE RIUNISCE
SISTEMI DELLA SANITÀ**

COMUNICAZIONE COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE (BRUXELLES, 11.03.2002.)

Responsabilità civile del datore di lavoro: art. 2087 c.c.

Nell'azione promossa contro il datore di lavoro, ha un ruolo centrale l'articolo 2087 c.c.

Art. 2087 c.c.

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.

Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626

Art.3 (Misure generali di tutela).....

d) programmazione della prevenzione mirando ad un complesso che integra in modo coerente nella prevenzione le **condizioni tecniche produttive ed organizzative dell'azienda** nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro.....

Art. 4 (Obblighi del datore di lavoro, del dirigente e del preposto)

1. Il datore di lavoro, in relazione alla natura dell'attività dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, **valuta tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori**, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro.

Art. 17 (Il medico competente).

a) collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione di cui all'art. 8, sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione dell'azienda ovvero dell'unità produttiva e delle situazioni di rischio, alla predisposizione dell'attuazione delle **misure per la tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori**

Decreto Legislativo 23 giugno 2003, n.195 Art. 2. L'RSPP

Per lo svolgimento della funzione di responsabile del servizio prevenzione e protezione, oltre ai requisiti di cui al comma 2, e' necessario possedere un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dei rischi, **anche di natura ergonomica e psico-sociale, di organizzazione** e gestione delle attività tecnico amministrative e di tecniche di comunicazione in azienda e di relazioni sindacali.

- Il benessere organizzativo, l'igiene del lavoro, la sicurezza e la promozione della salute delineano le condizioni di salubrità del lavoro
- Per questo gli interventi in azienda devono prevedere di verificare l'applicazione delle norme e le condizioni di lavoro legate ai rischi tradizionali, ma anche i rischi legati all'organizzazione e promuovere nel contempo le condizioni favorevoli per attivare percorsi efficaci di promozione della salute

Passaggio dal benessere dell'individuo a quello dell'organizzazione

Esperienze condotte in questo ambito

- Allo scopo di verificare i modelli di intervento di benessere organizzativo, sono state attivate delle azioni sperimentali con l'Università di Verona e di Padova
- Sono state altresì condotte autonomamente altre esperienze allo stesso scopo di cui si cercherà di riassumerne gli obiettivi

Azione Sperimentale con l'Università di Verona

- Con l'Università di Verona è stato sperimentato un modello di intervento rivolto alla diagnosi individuale di situazioni derivanti da contesti lavorativi con possibili situazioni di disagio, costrittività organizzativa o mobbing

Azione Sperimentale con l'Università di Padova

- Con l'Università di Padova è stata sperimentata l'analisi del clima organizzativo in un istituto bancario dell'alto padovano definendo nel contempo il metodo dell'intervento

Obiettivi

Obiettivi dell'azione sperimentale:

- Analisi delle variabili predittive di situazioni stressanti e/o potenzialmente mobbizzanti
- Approfondire tecniche e metodologie di valutazioni individuali e organizzative

Effettuate o in corso

- COMUNE DI VERONA:
PROGETTO DISABILITY MANAGEMENT
- PROGETTO ISPEL:
STUDIO SULL'INCIDENZA DEI COSTI DIRETTI ED INDIRETTI
RIFERIBILI ALLE PATOLOGIE DA MOBBING
- PROGETTO ISPEL "INDAGINE PILOTA CONOSCITIVA SULLE
CONDIZIONI DI SALUTE E SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI
LAVORO RELATIVA AD UNA REALTÀ REGIONALE: VENETO"
- INDAGINE CONOSCITIVA SUL CLIMA ORGANIZZATIVO E IL RISCHIO
PSICO-SOCIALE IN AZIENDA DI SERVIZI DI VERONA
- CORSO DI PERFEZIONAMENTO UNIVERSITARIO PER CONSIGLIERE
DI FIDUCIA

COMUNE DI VERONA : PROGETTO DISABILITY MANAGEMENT

COMUNE DI VERONA - IST.DON CALABRIA-SPISAL VR

OBIETTIVO:

- Sviluppare strategie di promozione della salute e di gestione e valorizzazione delle risorse umane con particolare attenzione ai dipendenti in situazione di disagio

AZIONI

- Analisi della situazione esistente, con identificazione dei servizi aziendali "critici"
- Interventi di educazione, informazione/ formazione in collaborazione con servizi socio-sanitari del territorio
- Attivazione del Servizio di **Case Management** per la presa in carico, di lavoratori in situazione problematica

PROGETTO ISPESL: STUDIO SULL'INCIDENZA DEI COSTI DIRETTI ED INDIRETTI RIFERIBILI ALLE PATOLOGIE DA MOBBING

OBIETTIVI DELLA RICERCA:

- organizzazione del materiale di ricerca e di studio disponibile ai livelli europeo, nazionale e regionale, al fine di ricostruire una casistica del fenomeno
- costruzione di una griglia di analisi dei costi del fenomeno, sia attraverso la raccolta documentale che attraverso un'indagine qualitativa

PARTNERS DELLA RICERCA:

- Fondazione Istituto per il Lavoro – IpL
- Università di Verona:
- Medicina del Lavoro
- Giurisprudenza
- Economia e commercio

FASI DEL PROGETTO:

1. Analisi del materiale di ricerca

2. Analisi della situazione italiana

3. Analisi dei casi di mobbing

4. Predisposizione di una griglia dei costi diretti ed indiretti

5. Analisi dell'organizzazione Aziendale

6. Risultati della ricerca

Progetto ISPESL “Indagine pilota conoscitiva sulle condizioni di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro relativa ad una realtà regionale: Veneto”

Partecipano al progetto:

Perticaroli S, Campo G, Leva A, De Merich D (ISPESL, Roma), Marchiori L, Marangi G (SPISAL ULSS 20 Verona), Masiero L (ULSS 20, Verona), Mastrangelo G, Fadda E, Priolo G (DMASP, Padova), Maier E (SA di Epidemiologia ASF, Firenze), Bontadi D, Torri P, Patanè P, Capodicasa E, Marzia V (Studio Gomi, Padova).

Obiettivo:

fornire attraverso un'indagine condotta sui luoghi di lavoro, un quadro complessivo delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori in una realtà territoriale quanto più possibile rappresentativa della struttura produttiva del Paese

Strumenti:

Nell'occasione è stato utilizzato il Job Content Questionnaire (JCQ), un modello di misurazione che individua due fattori fondamentali: 1) le richieste del lavoro 2) l'autonomia decisionale

Motivazioni

- Nella Regione Veneto non sono mai state condotte indagini sulla diffusione e sugli effetti dello stress negli ambienti di lavoro, e anche nella letteratura internazionale vi sono pochi studi su questo argomento.
- Il progetto prevede uno studio su 2.200 lavoratori in 120 aziende del Veneto appartenenti ai seguenti comparti: chimica, legno, vetro, tessile, metalmeccanica, edilizia/cantieristica, sanità/servizi.
- Le interviste, effettuate attraverso il questionario JCQ di Karasek, sono state condotte nel corso della sorveglianza sanitaria dai medici competenti di queste aziende.

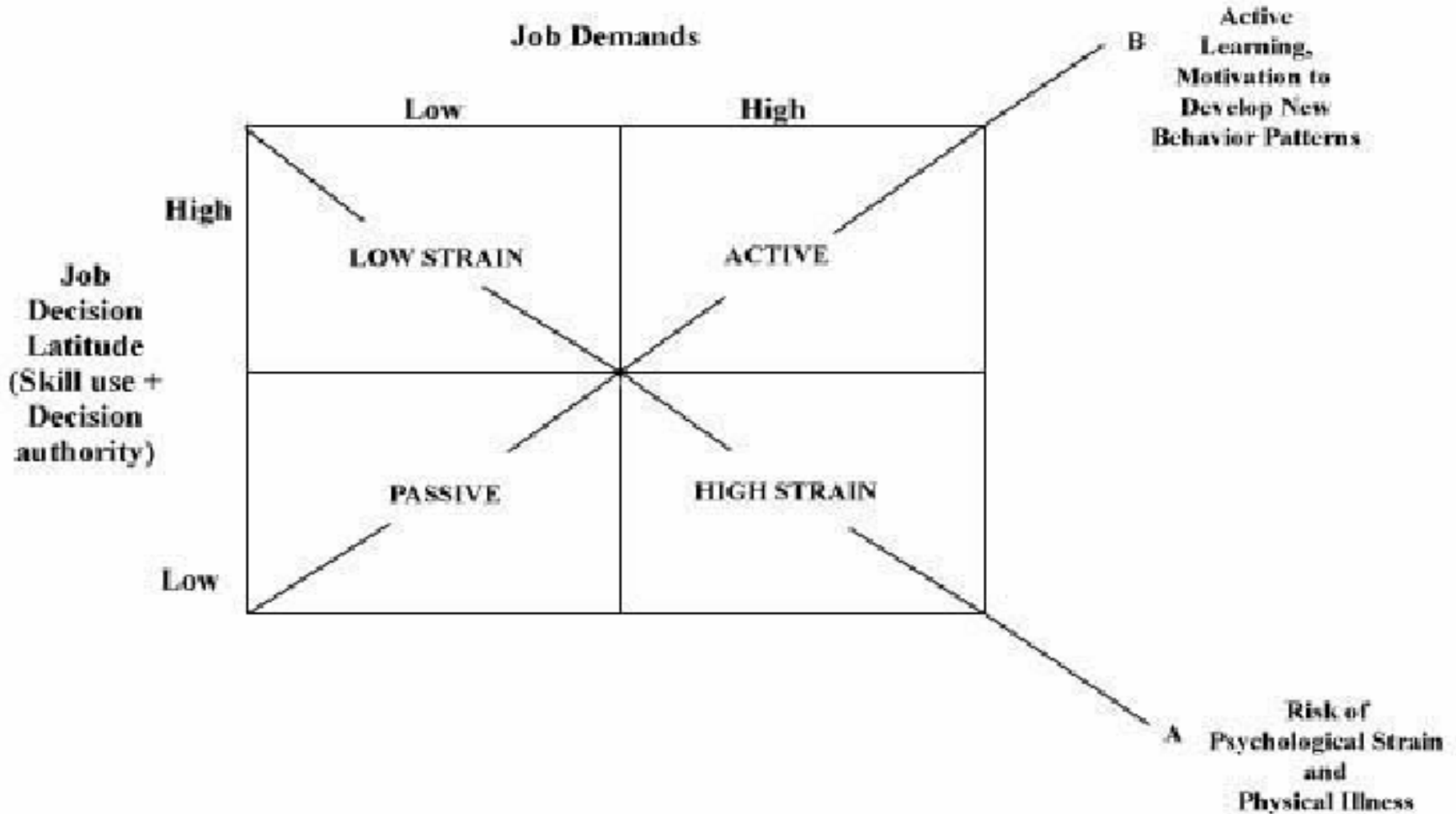
Job Content Questionnaire

Nel 1985 Karasek definisce la versione base del JCQ su 49 items, che si mantiene tuttora valida.

Il questionario descrive la **percezione dello stress** da parte del lavoratore. Incrocia la percezione del carico di lavoro (dimensione della domanda) rispetto al livello di autonomia di decisione nello svolgimento della propria mansione lavorativa (dimensione del controllo).

Karasek job strain model

Karasek job strain model



Job Content Questionnaire

High strain: è la situazione psicologica più avversa, caratterizzata da fatica, ansia, depressione, esaurimento, malattie psicologiche.

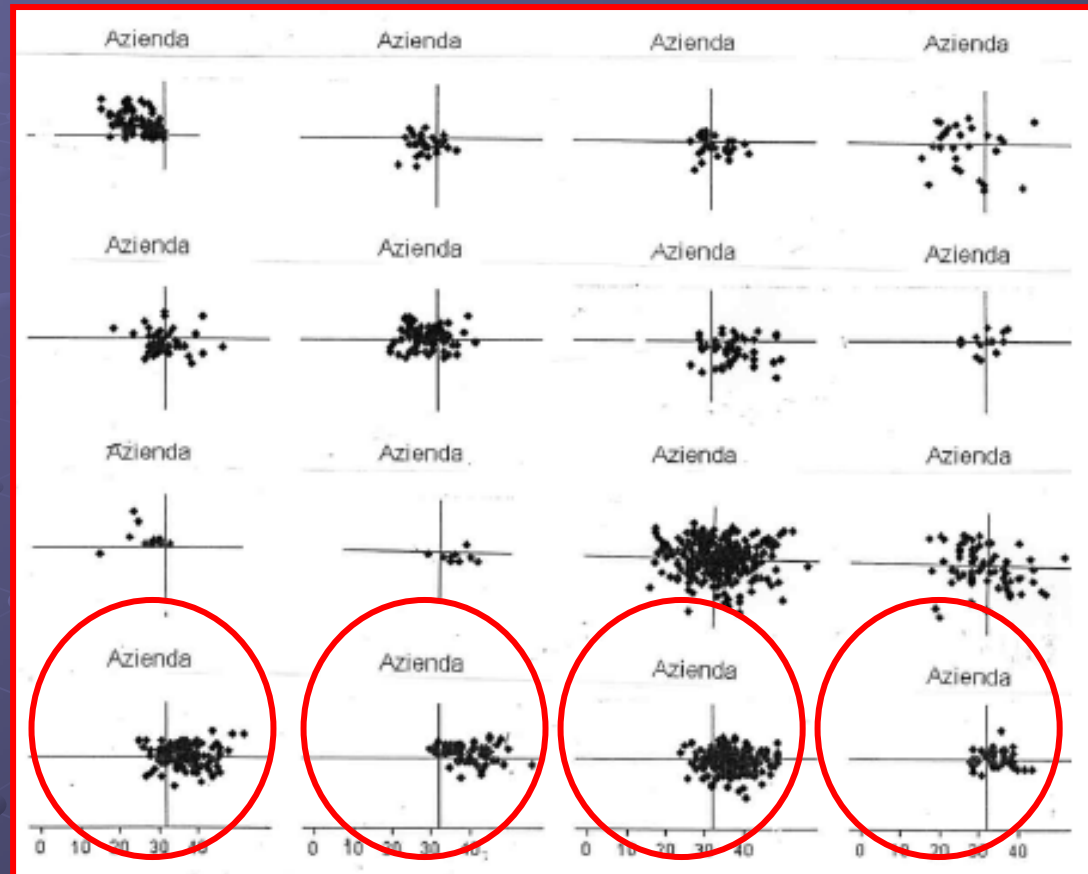
La condizione di active è invece caratterizzata da stress medio, con apprendimento, crescita e aumento nella motivazione per il lavoro che si sta facendo.

Low strain è la condizione di basso stress, dove il lavoratore ha molto controllo e la richiesta è bassa.

La condizione di passive, infine, è quella causata da una sequenza di situazioni di lavoro che respingono le eventuali iniziative dei lavoratori, con conseguente mancanza di stimoli e di apprendimento.

Mappatura delle condizioni di job strain per azienda

Si può vedere come le interviste condotte in aziende sanitarie riportino da parte dei lavoratori una sensazione soggettiva di disagio lavorativo e stress per molti versi sovrapponibile



Indagine conoscitiva sul clima organizzativo e il rischio psico-sociale in azienda di servizi di Verona

STRUMENTO: QUESTIONARIO ISPESL

per la definizione delle variabili principalmente legate al rischio psico-sociale, sono identificate tre grandi aree:

- a) **Mansioni e condizioni di lavoro:** carichi di lavoro, eventuali cambiamenti nella organizzazione d'azienda, molestie subite, scenari aziendali futuri;
- b) **Comunicazioni e Relazioni interpersonali:** rapporti con i superiori, i colleghi ed i collaboratori, conoscenze di strategie aziendali, sistema di comunicazione interno;
- c) **Clima organizzativo:** idoneo impiego delle proprie competenze, riconoscimento dei risultati conseguiti, possibilità di crescita professionale.

Caratteristiche della popolazione lavorativa esaminata

N. totale lavoratori: **688** di cui;
591 lavoratori di sesso maschile (**86%**);
97 di sesso femminile (**14%**).

Età media popolazione totale: **44** anni;

Età media per mansione/ruolo:

Quadri (n. **27**): **48** anni;

Impiegati (n. **560**): **44** anni;

Operai (n. **91**): **41** anni.

Anzianità lavorativa globale media: **15** anni.

RISULTATI

- La situazione di fondo appare abbastanza positiva anche se emergono problemi riguardanti, stile della leadership, ambiguità di ruoli e di mansioni, che non devono essere sottovalutati in quanto spia di un disagio di una parte dei dipendenti.
- Il carico di lavoro risulta abbastanza bilanciato, in particolare, l'ottanta per cento dei soggetti ritiene adeguato il proprio carico di lavoro.
- Nonostante il clima organizzativo sia risultato nel complesso accettabile, i lavoratori che dichiarano di essere stati vittima di molestie sono risultati essere circa uno su quattro.
- Si tratta prevalentemente di molestie psicologiche mentre sono risultate sporadiche quelle sessuali e fisiche.
- La prevalenza di difficoltà nell'utilizzo degli strumenti operativi e il maggior senso di inutilità è risultata più alta per i lavoratori che avevano dichiarato di aver subito molestie.
- Non è un caso che i rapporti interpersonali dei soggetti in questione siano conflittuali soprattutto con i superiori, ritenuti i maggiori responsabili della loro condizione e essenziali/formali con i colleghi.

CORSO DI PERFEZIONAMENTO UNIVERSITARIO PER CONSIGLIERE DI FIDUCIA P.A.

Cos'è il consigliere di fiducia

- E' una figura che deriva da direttive Europee ed è presente nei contratti collettivi di lavoro della P.A.

Cosa fa

- Ha funzioni di ascolto, consulenza e mediazione ai fini della prevenzione /repressione del fenomeno delle discriminazioni, mobbing, molestie sessuali.

Regione Veneto

Piano triennale per la promozione della salute e della sicurezza negli ambienti di lavoro 2005 - 2007

progetto

“Promozione del benessere organizzativo negli ambienti di lavoro e sviluppo di azioni di contrasto dei rischi psicosociali”

Obiettivo generale

Contribuire al miglioramento del benessere psicofisico della popolazione lavorativa della Regione Veneto attraverso la promozione del benessere organizzativo negli ambienti di lavoro e lo sviluppo di azioni di contrasto dei rischi psicosociali.

Obiettivi specifici

- Documentare le principali problematiche del benessere organizzativo della Regione Veneto
- Acquisire una metodologia di analisi del benessere organizzativo e di valutazione delle patologie professionali derivanti dalle costrittività organizzative
- Promuovere azioni di prevenzione dei rischi psicosociali.

Obiettivo 1: Documentare le principali problematiche del benessere organizzativo della Regione Veneto

- Conclusione delle indagini di benessere organizzativo in corso
- Organizzazione di iniziative di diffusione dei dati derivanti dalle indagini sul benessere organizzativo
- Definizione delle fasi successive degli interventi in collaborazione con le Parti Sociali e le Istituzioni interessate

Obiettivo 2: Acquisire una metodologia di analisi del benessere organizzativo e di valutazione delle patologie professionali derivanti dalle costrittività organizzative, da capitalizzare in tutti gli spisal

- Costituzione di un gruppo di lavoro regionale con il coinvolgimento di almeno un referente Spisal per provincia
- Effettuazione di indagini conoscitive sul “Benessere organizzativo”, in collaborazione con CRREO, anche partendo dagli esposti pervenuti
- Riconoscimento del Servizio di Medicina del Lavoro dell’Università di Verona come centro di riferimento regionale per la diagnosi delle patologie derivanti dal disagio organizzativo ed Osservatorio Regionale
- Definizione, a cura del gruppo di lavoro, delle modalità di accompagnamento dei soggetti, ai fini della diagnosi clinica delle patologie derivanti dal disagio organizzativo, tenendo conto del protocollo di Padova o altre province e delle metodologie di indagine dell’Università di Verona
- Elaborazione di linee d’indirizzo sulle modalità di analisi del benessere organizzativo e sulla valutazione di patologie professionali derivanti da costrittività

Obiettivo 3: Promuovere azioni di prevenzione dei rischi psicosociali

- Progettazione e realizzazione di interventi formativi /informativi dedicati al personale spisal, medici competenti, rls, rspp, dirigenti aziendali, OO.SS., Ass. Datoriali, in coordinamento con il CRREO, Area Promozione della Salute ed Area Sanitaria e con le Università di Verona e Padova sulle problematiche psicologiche del disagio e della costrittività organizzative negli ambienti di lavoro e gli strumenti di prevenzione possibili.
- Organizzazione di interventi formativi /informativi per gli Spisal, in collaborazione con la Facoltà di Giurisprudenza Università di Verona per favorire l'attivazione e la partecipazione del personale dei servizi al benessere organizzativo nella Pubblica Amministrazione.
- Contribuire alla costituzione della rete dei Consiglieri Provinciali di Parità e dei Consiglieri di Fiducia della Regione Veneto.



GRAZIE PER L'ATTENZIONE