



**AZIENDA
SANITARIA
PROVINCIALE
CATANZARO**



CORSO DI FORMAZIONE LAVORATORI – SETTORE ALTO RISCHIO

MODULO 3

PROGRAMMA DEL CORSO:

- Movimentazione Assistita Paziente Ospedalizzato;
- Ambienti di Lavoro;
- Organizzazione del Lavoro;
- Stress da Lavoro Correlato;



Movimentazione Assistita Pazienti Ospedalizzati

METODOLOGIA VDR: MAPO

- **Il metodo più diffuso nel territorio nazionale**
- **Analizza in maniera standardizzata diversi fattori di rischio**
- **Permette di calcolare un indice sintetico di esposizione**
- **Buon rapporto costo/efficacia**

Movimentazione Assistita Pazienti Ospedalizzati

$$\text{INDICE SINTETICO MAPO} = \left(\frac{\text{NC}}{\text{OP}} \times \text{FS} + \frac{\text{PC}}{\text{OP}} \times \text{FA} \right) \times \text{FC} \times \text{Famb} \times \text{FF}$$

Movimentazione Assistita Pazienti Ospedalizzati

NC / OP



Rapporto tra N° medio PAZIENTI totalmente non collaboranti ed OPERATORI presenti nelle 24 ore

X

Fattore sollevatore



Adeguatezza ergonomica e numerica delle attrezzature (SOLLEVATORI) utili a sollevare pazienti NC

+

PC / OP



Rapporto tra N° medio PAZIENTI parzialmente collaboranti ed OPERATORI presenti nelle 24 ore

X

Fattore ausili minori



Adeguatezza ergonomica e numerica delle attrezzature utili nello spostamento dei pazienti PC

X

Fattore carrozzine



Adeguatezza ergonomica e numerica delle CARROZZINE e / o COMODE

X

Fattore ambiente



Adeguatezza ergonomica degli AMBIENTI utilizzati dai pazienti non autosufficienti per le diverse attività assistenziali (CAMERE DEGENZA, BAGNI, ETC)

Fattore formazione

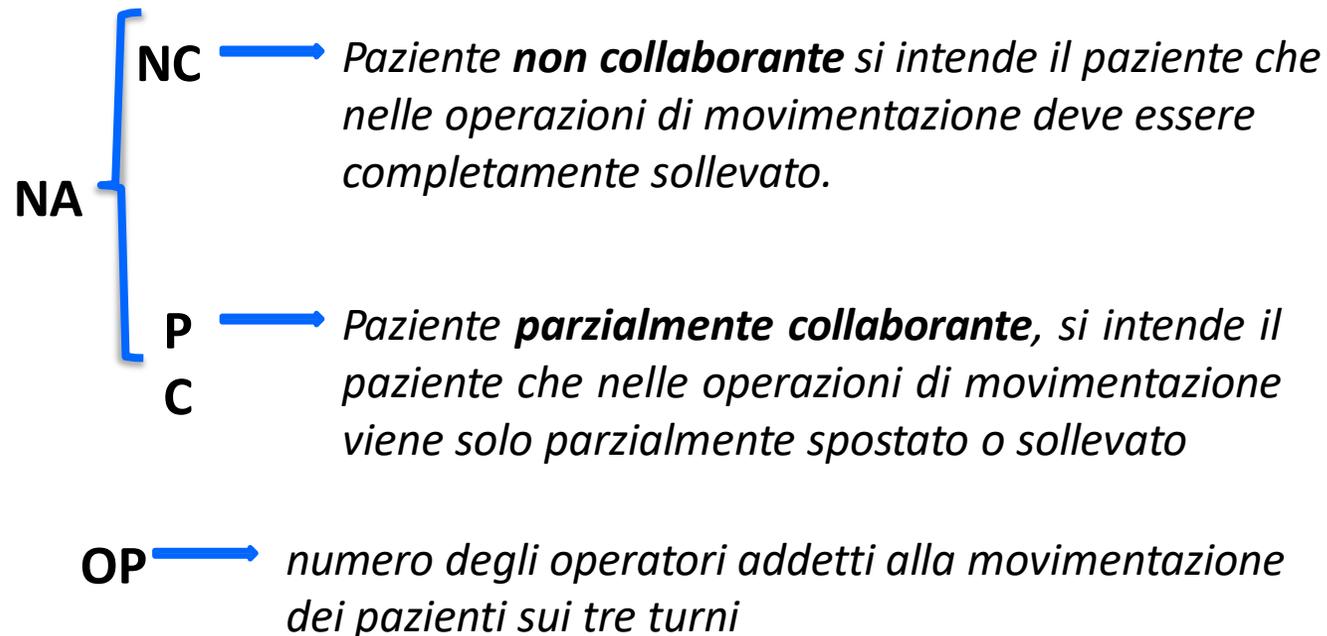


Adeguatezza della FORMAZIONE effettuata sul rischio specifico

Movimentazione Assistita Pazienti Ospedalizzati

CARICO ASSISTENZIALE

NC	PC
—	—
OP	OP



Movimentazione Assistita Pazienti Ospedalizzati

FATTORE SOLLEVATORE - FS -

0,5 se i sollevatori sono adeguati e sufficienti numericamente

2 se sono presenti ma inadeguati o insufficienti

4 se sono assenti o inadeguati e insufficienti

SUFFICIENZA NUMERICA*

⇒ almeno 1 sollevatore ogni 8 pazienti totalmente NC;

⇒ barelle regolabili in altezza almeno pari a 1 ogni 8 pazienti NC;

⇒ letti regolabili in altezza e con 3 snodi pari a 100% dei letti del reparto.

*Questa condizione può essere superata se tutte le operazioni che richiedono il sollevamento totale del paziente sono effettuate con attrezzature.

ADEGUATEZZA

⇒90% delle manovre di sollevamento totale del paziente risultano ausiliate.



Movimentazione Assistita Pazienti Ospedalizzati

FATTORE AUSILI MINORI - FA -

Telo ad alto scorrimento, transfer disc, rullo/tavola, cintura ergonomica.



0,5 se presenti e adeguati e sufficienti

1 se assenti o inadeguati e insufficienti

SUFFICIENZA NUMERICA*

⇒ presenza di telo o tavola ad alto scorrimento + due altri ausili minori

OPPURE

⇒ presenza di telo o tavola ad alto scorrimento + 100% dei letti ergonomici

*Questa condizione può essere superata se tutte le operazioni che richiedono il sollevamento parziale del paziente sono effettuate con attrezzature.

ADEGUATEZZA

⇒90% delle manovre di sollevamento totale del paziente risultano ausiliate.

Movimentazione Assistita Pazienti Ospedalizzati

FATTORE CARROZZINE -FC-

Fattore Carrozzine *	0 – 1,33		1,34 – 2,66		2,67 - 4	
Punteggio medio (PM carr)	0 – 1,33		1,34 – 2,66		2,67 - 4	
Sufficienza numerica	NO	SI	NO	SI	NO	SI
Fattore FC	1	0,75	1,5	1,12	2	1,5

PUNTEGGIO MEDIO

⇒ Ad ogni carrozzina viene assegnato un punteggio in base a requisiti di adeguatezza:

✓ Frenabile – Braccioli removili – Schienale ergonomico – Larghezza max

⇒ Per ognuno di questi requisiti, se non rispettato si assegna il punteggio di 1

⇒ La somma dei punteggi di ogni carrozzina rapportato al numero di carrozzine ci fornisce un punteggio medio.

SUFFICIENZA NUMERICA

⇒ 1 Carrozzina ogni 2 pazienti non autosufficienti (NC e PC)

Movimentazione Assistita Pazienti Ospedalizzati

FATTORE AMBIENTE -Famb-

*Somma delle medie ponderate di a+b+c

Somma punteggio medio dei tre AMBIENTI		0 – 5,8	5,9 – 11,6	11,7 – 17,5
Fattore Famb		0,75	1,25	1,5
a	IGIENE PERSONALE PAZIENTE	spazio libero inadeguato all'utilizzo degli ausili (150cm)	2	
		porta di larghezza inferiore a 85cm	1	
		presenza ingombri non rimovibili	1	
b	BISOGNI CORPORALI PAZIENTE	spazio libero scarso, non consente la rotazione della carrozzina (150 cm)	2	
		altezza WC inadeguata (inf.50cm)	1	
		assenza maniglie laterali al WC	1	
		porta di larghezza inferiore a 85cm	1	
		spazio laterale al WC inferiore a 80Cm	1	
c	CAMERE DI DEGENZA	entrambi gli spazi laterali dei letti inferiore a 90cm	2	
		spazio al fondo letto inferiore a 120cm	2	
		Letto inadeguato: necessita di sollevamento parziale	1	
		spazio tra letto e pavimento inferiore a 15cm o insufficiente all'uso del sollevatore	2	
		poltrone (per pazienti) di altezza inferiore a 50cm	0,5	

Movimentazione Assistita Pazienti Ospedalizzati

FATTORE FORMAZIONE - FF -



- ⇒ **0,75** formazione tramite corso adeguato* non oltre due anni prima della valutazione del rischio e al 75% degli operatori del reparto;
- ⇒ **0,75** formazione effettuata oltre due anni prima della valutazione del rischio al 75% degli operatori del reparto, con verifica di efficacia;
- ⇒ **1** formazione tramite corso adeguato, effettuato non oltre due anni prima della valutazione del rischio e ad una percentuale di operatori compresa tra il 50% e il 75%;
- ⇒ **1** se è stato effettuato solo l'addestramento (o distribuzione di materiale informativo dedicato) al 90% degli operatori degli operatori del reparto ed è stata effettuata la verifica di efficacia;
- ⇒ **2** se non è stata effettuata o non vengono rispettate le condizioni citate prima.

***FORMAZIONE ADEGUATA:** corso teorico pratico della durata di 6 ore articolato in: una parte teorica su dati epidemiologici, rischi da MMP, ecc., e in una parte pratica di addestramento sul corretto utilizzo di attrezzature e sulle corrette tecniche di movimentazione

Movimentazione Assistita Pazienti Ospedalizzati

Indice MAPO

$$\text{MAPO} = (\text{NC/OP} \times \text{Fsoll} + \text{PC/OP} \times \text{Faus}) \times \text{Fcarr} \times \text{Famb} \times \text{Fform}$$

INDICE MAPO	ESPOSIZIONE AL RISCHIO	AZIONI DI PREVENZIONE
0 - 1,5 Fascia verde	TRASCURABILE	---
1,51 - 5 Fascia gialla	MEDIA può comportare aumento delle patologie a carico del rachide	Piano di intervento a MEDIO/LUNGO termine <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; margin-top: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> - dotazione di attrezzature - organizzazione del lavoro - formazione - sorveglianza sanitaria </div>
> 5 Fascia rossa	ELEVATA	Piano di intervento a BREVE termine <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; margin-top: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> - dotazione di attrezzature - organizzazione del lavoro - formazione - sorveglianza sanitaria </div>

Ambienti di Lavoro – Riferimenti normativi

D. lgs. 81/08 Titolo II

I luoghi di lavoro

Allegato IV

Requisiti dei luoghi di lavoro

- ambienti di lavoro
- difesa dagli agenti nocivi
- vasche, canalizzazioni, tubazioni, serbatoi, recipienti, silos
- misure contro l'incendio e l'esplosione
- disposizioni relative alle aziende agricole

Ambienti di Lavoro

Il datore di lavoro provvede affinché:

- a) i luoghi di lavoro siano **conformi ai requisiti di sicurezza**;
- b) le **vie di circolazione** interne o all'aperto che conducono a uscite o ad uscite di emergenza e le uscite di emergenza siano **sgombre** allo scopo di consentirne l'utilizzazione in ogni evenienza;
- c) i luoghi di lavoro, gli impianti e i dispositivi vengano sottoposti a regolare **manutenzione tecnica** e vengano eliminati, quanto più rapidamente possibile, i difetti rilevati che possano pregiudicare la sicurezza e la salute dei lavoratori;
- d) i luoghi di lavoro, gli impianti e i dispositivi vengano sottoposti a regolare **pulitura**, onde assicurare condizioni igieniche adeguate;
- e) gli impianti e i dispositivi di sicurezza, destinati alla prevenzione o all'eliminazione dei pericoli, vengano sottoposti a **regolare manutenzione** e al controllo del loro **funzionamento**

Ambienti di Lavoro - Definizione

Luoghi di lavoro

Ferme restando le disposizioni di cui al titolo I, si intendono per luoghi di lavoro, unicamente ai fini della applicazione del presente titolo, i luoghi destinati a ospitare posti di lavoro, ubicati all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, nonché ogni altro luogo di pertinenza dell'azienda o dell'unità produttiva accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro.

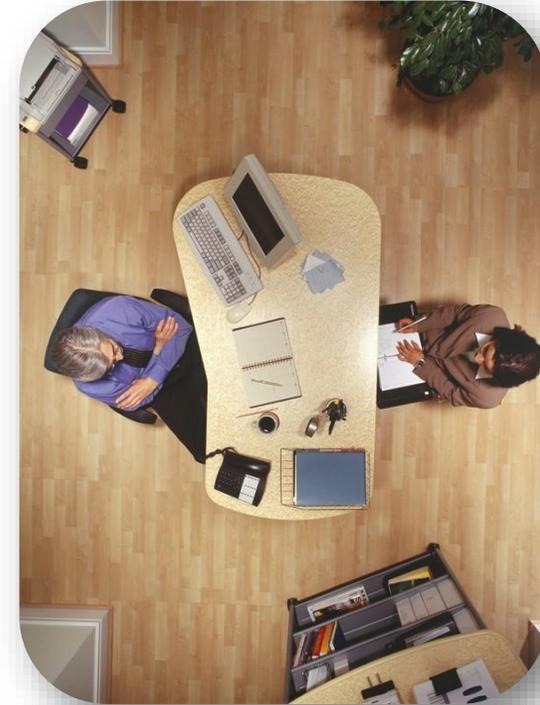
Le disposizioni del Titolo II **non** si applicano:

- a) ai mezzi di trasporto;
- b) ai cantieri temporanei o mobili;
- c) alle industrie estrattive;
- d) ai pescherecci
- d-bis) ai campi, ai boschi e agli altri terreni facenti parte di un'azienda agricola o forestale

Ambienti di Lavoro

I **luoghi di lavoro** sono, pertanto:

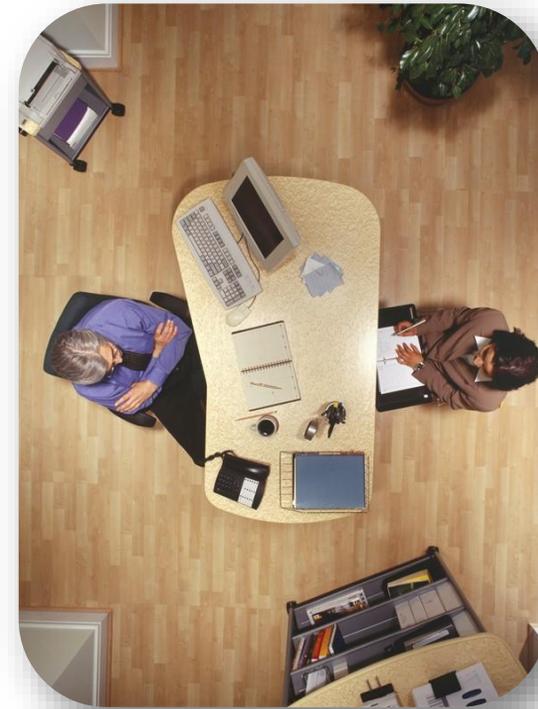
- Ambienti destinati ad **ospitare** posti di lavoro
- Ambienti **accessibili** al lavoratore nel corso della propria attività



Ambienti di Lavoro

I luoghi per i lavoratori disabili

I luoghi di lavoro devono essere strutturati tenendo conto, se del caso, dei **lavoratori disabili** soprattutto per quanto riguarda le **porte**, le **vie di circolazione**, gli **ascensori** e le relative pulsantiere, le **scale** e gli accessi alle medesime, le **docce**, i **gabinetti** ed i **posti di lavoro** utilizzati da lavoratori disabili, anche adottando misure idonee a consentire la mobilità e l'utilizzazione dei servizi sanitari e di igiene personale. In alcuni casi è però necessario stabilire delle misure alternative compensative.



Ambienti di Lavoro

I luoghi di lavoro **chiusi** devono disporre di aria salubre in quantità sufficiente, anche ottenuta con impianti di aerazione.

Gli impianti di aerazione devono essere:

- **mantenuti** sempre in funzione
- **sottoposti** a controlli, manutenzione, pulizia e sanificazione nel rispetto della normativa tecnica di settore



Ambienti di Lavoro

I luoghi di lavoro devono essere conformi ai requisiti indicati nell'**ALLEGATO IV del D. Lgs.**

81/08, in relazione a:

- stabilità, solidità, pulizia
- altezza e superficie
- scale, pavimenti, pareti, soffitti, finestre e lucernari, porte
- vie di circolazione, zone di pericolo, vie e uscite d'emergenza
- posti di lavoro e di passaggio



Ambienti di Lavoro

- 1) Stabilità e solidità
- 2) Altezza, cubatura e superficie
- 3) Pavimenti, muri, soffitti, finestre e lucernari dei locali
scale e marciapiedi mobili, banchina e rampe di carico
- 4) Vie di circolazione, zone di pericolo, pavimenti e
passaggi
- 5) Vie e uscite di emergenza
- 6) Porte e portoni
- 7) Scale
- 8) Posti di lavoro e di passaggio e luoghi di lavoro esterni
- 9) Microclima
- 10) Illuminazione naturale ed artificiale dei luoghi di lavoro
- 11) Locali di riposo e refezione
- 12) Spogliatoi e armadi per il vestiario
- 13) Servizi igienico assistenziali
- 14) Dormitori



Ambienti di Lavoro

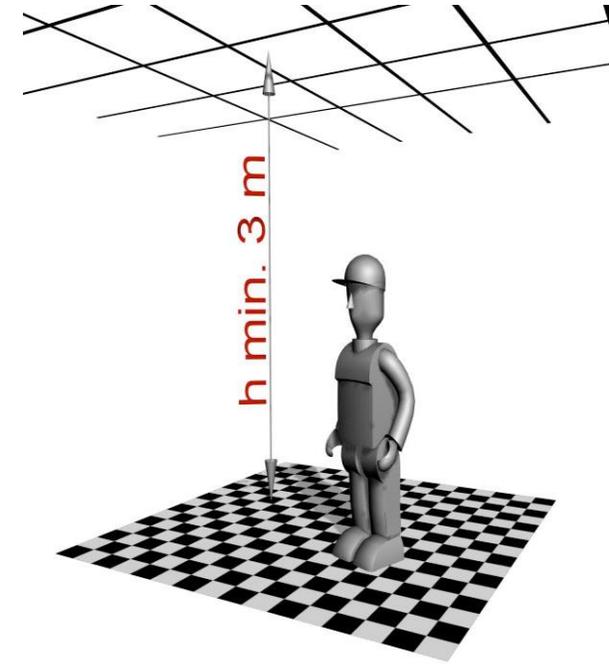
Altezza, superficie e cubatura

Requisiti generali degli ambienti di lavoro nelle **aziende industriali** con più di 5 lavoratori o in quelle che eseguono la sorveglianza sanitaria:

- **altezza** netta non inferiore a m^3
- **cubatura** minima pari a $10 m^3$ /lavoratore
- **superficie** minima di $2 m^2$ /lavoratore

L'organo di vigilanza:

- può autorizzare **altezze minime inferiori**, purchè sia garantita una idonea ventilazione dell'ambiente (per specifiche necessità)
- può estendere i limiti anche alle aziende industriali con meno di cinque lavoratori, in caso di **lavorazioni ritenute pericolose per la salute** dei lavoratori

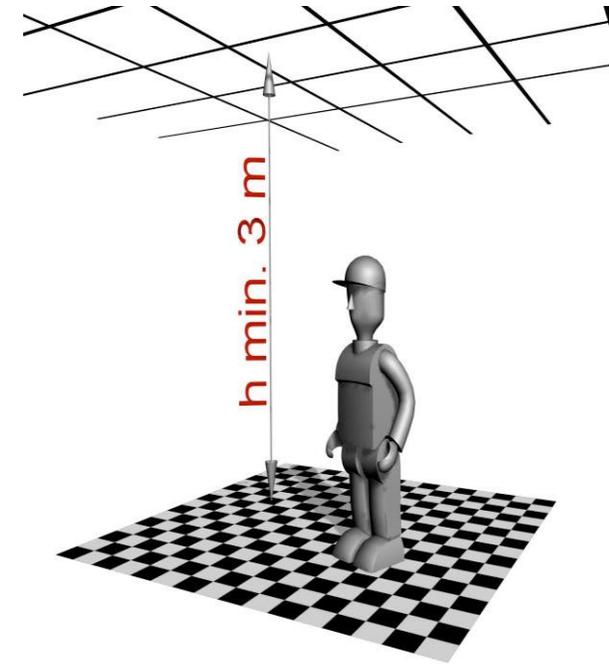


Ambienti di Lavoro

Altezza, superficie e cubatura

Per tutti i locali uffici e nelle aziende commerciali, i limiti di altezza sono quelli individuati dalla **normativa urbanistica**

Lo **spazio** destinato al lavoratore nel posto di lavoro deve essere tale da consentire il **normale movimento** della persona in relazione al lavoro da compiere.

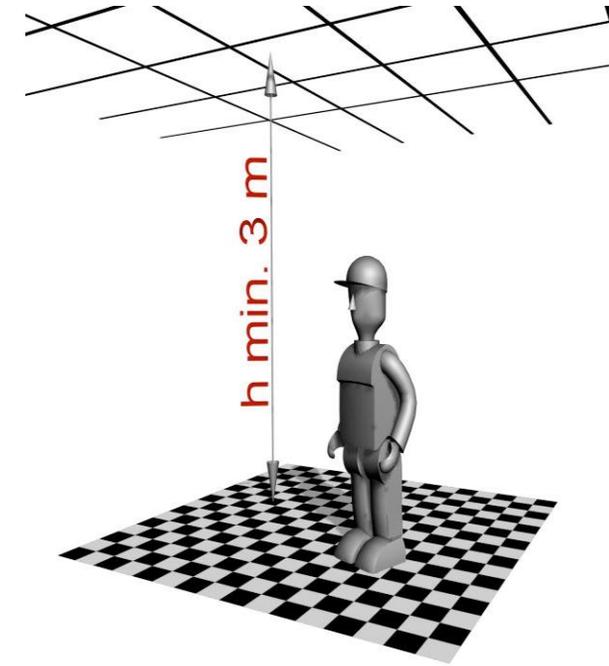


Ambienti di Lavoro

Pavimenti, muri, soffitti, finestre e lucernari dei locali scale e marciapiedi mobili, banchina e rampe di carico

è vietato adibire a lavori continuativi locali chiusi che non rispondono alle seguenti condizioni

- essere ben difesi contro gli **agenti atmosferici**, e provvisti di un **isolamento** termico e acustico sufficiente, tenuto conto del tipo di impresa e dell'attività dei lavoratori
- avere aperture sufficienti per un rapido **ricambio d'aria**
- essere ben asciutti e ben **difesi contro l'umidità**
- avere le superfici dei pavimenti, delle pareti, dei soffitti tali da poter essere pulite e deterse per ottenere **condizioni adeguate di igiene**

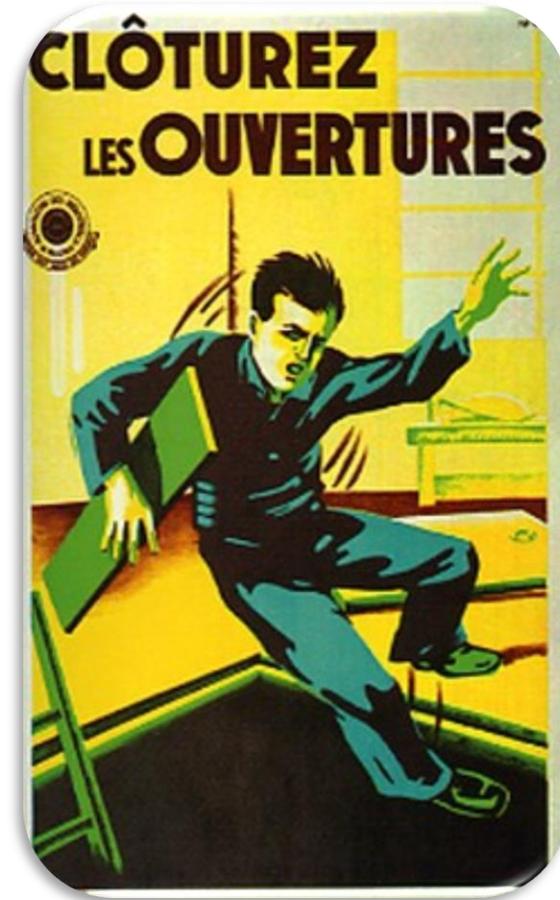


Ambienti di Lavoro

I **pavimenti** devono rispettare i requisiti di sicurezza.

Scivolamenti, storte, inciampi e cadute sono tra le cause più frequenti di **infortunio!**

- I pavimenti dei locali devono essere **fissi, stabili** ed antiscivolo e senza piani inclinati pericolosi
- È obbligatorio segnalare mediante apposita **segnaletica** di sicurezza:
 - **dislivelli**
 - **aperture non eliminabili**
 - **pericoli temporanei**

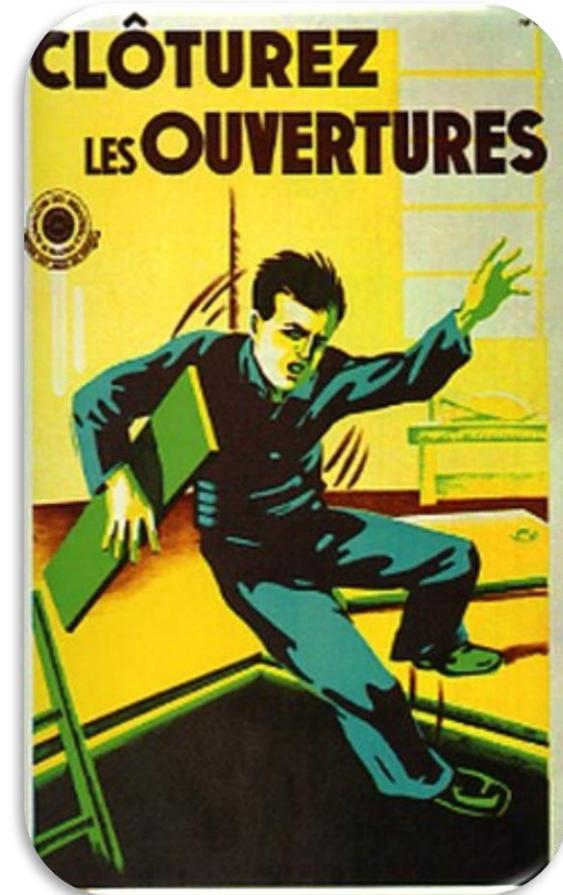


Ambienti di Lavoro

Il **pavimento** va mantenuto in buone condizioni e deve essere facile da pulire

Dove è possibile il pericolo di **scivolamento** per la presenza di versamenti di materiali putrescibili o per la presenza di liquidi il pavimento deve

- avere superficie **unita ed impermeabile**
- **pendenza** sufficiente per avviare rapidamente i liquidi verso i punti di raccolta e scarico
- munito in permanenza di **palchetti** o di **graticolato** (in assenza si forniscono ai lavoratori calzature antiscivolo)



Ambienti di Lavoro

Le **scale fisse** a gradini devono essere protette contro il rischio di caduta e scivolamento

- attrezzare con un **corrimano** le scale tra due pareti
- allestire un **parapetto** od una ringhiera per le scale ed i pianerottoli con un lato aperto
- posizionare **bande o sistemi antisdrucchiolo** sui gradini

Si definisce “normale” un parapetto:

- *costruito con materiale rigido e resistente, in buono stato di conservazione*
- *di altezza utile di almeno un metro*
- *dotato di almeno due correnti e, quando necessario di fascia di arresto al piede*



Ambienti di Lavoro

Finestre e lucernai

Le **finestre**, i **lucernari** ed i dispositivi di **ventilazione** devono poter esser aperti, chiusi, regolati e fissati dai lavoratori in sicurezza.

Devono essere dotati di dispositivi che ne consentano la pulizia senza rischi per i lavoratori che effettuano questo lavoro, nonché per i lavoratori presenti.



Ambienti di Lavoro

Le porte

Gli ambienti di lavoro devono essere dotati di **porte** che, per numero, dimensioni e posizione, consentano una rapida uscita dei lavoratori.

La normativa stabilisce particolari **requisiti di sicurezza** per le porte:

- apribili nei due sensi
- Trasparenti
- Scorrevoli
- ad azionamento meccanico



Ambienti di Lavoro

- Le porte **apribili nei due sensi** devono essere trasparenti o essere muniti di pannelli trasparenti
- Le porte **trasparenti** devono avere un segno indicativo all'altezza degli occhi
- Le porte **scorrevoli** devono disporre di un sistema di sicurezza che impedisca loro di uscire dalle guide o di cadere
- Le porte ed i portoni **ad azionamento meccanico** devono funzionare senza rischi di infortuni per i lavoratori

Ambienti di Lavoro

Pareti trasparenti

Segnalazione

Le pareti trasparenti, in particolare le pareti completamente **vetrate**, devono essere chiaramente segnalate mediante apposizione di idonea segnaletica.



Ambienti di Lavoro

Le **vie di circolazione** devono essere:

- **evidenziate** da apposita segnaletica quando necessario per la sicurezza delle persone e dei luoghi
- **illuminate** anche con illuminazione di emergenza
- **tenute** sempre libere da intralci



Ambienti di Lavoro

Posti di lavoro e passaggi

I **posti** di lavoro e di **passaggio** devono essere protetti:

- contro le cadute dall'alto
- dall'investimento dovuto alla circolazione dei mezzi

I luoghi di lavoro **all'aperto** devono essere opportunamente illuminati.

Ambienti di Lavoro

Le **vie e le uscite di emergenza** devono rimanere sgombre, essere evidenziate da apposita segnaletica e dotate di illuminazione di sicurezza

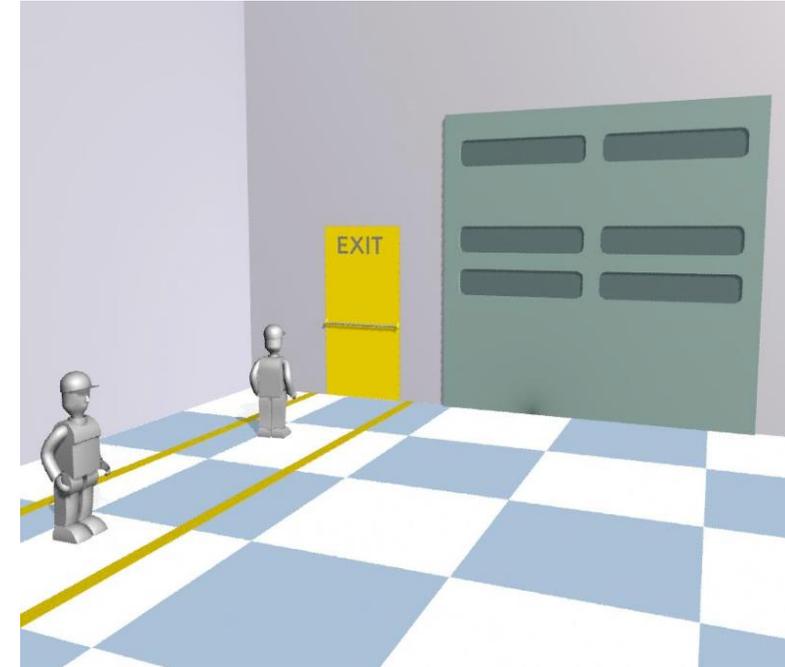
La larghezza minima:

1-25 lavoratori: porta di larghezza di m 0,80

26-50 lavoratori: porta di larghezza di m 1,20 apribile nel verso dell'esodo

51-100 lavoratori: una porta di larghezza minima di m 1,20 e una porta avente larghezza di m 0,80, che si aprano entrambe nel verso dell'esodo

ecc. ecc.

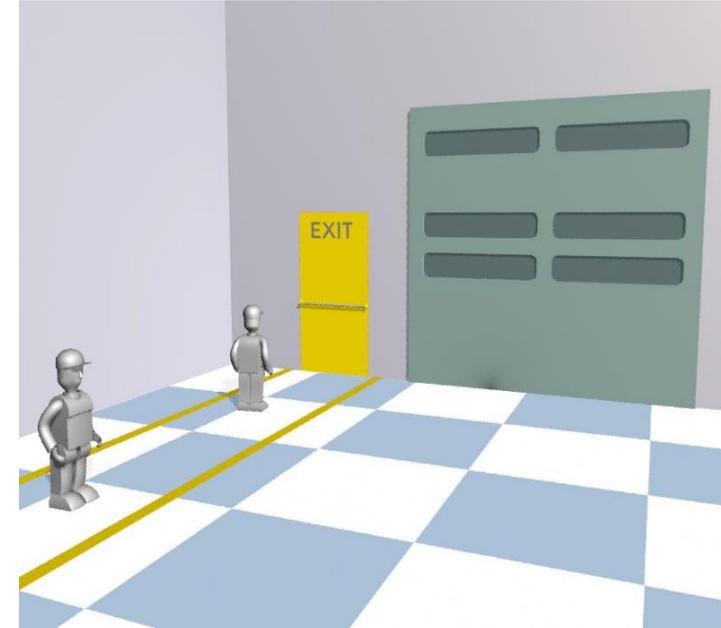


Ambienti di Lavoro

Il **numero**, la **distribuzione** e le **dimensioni** delle vie e delle uscite di emergenza devono essere adeguate alle dimensioni dei luoghi di lavoro, alla loro ubicazione, alla loro destinazione d'uso, alle attrezzature in essi installate, nonché al numero massimo di persone che possono essere presenti in detti luoghi.

Le **vie** e le **uscite** di emergenza

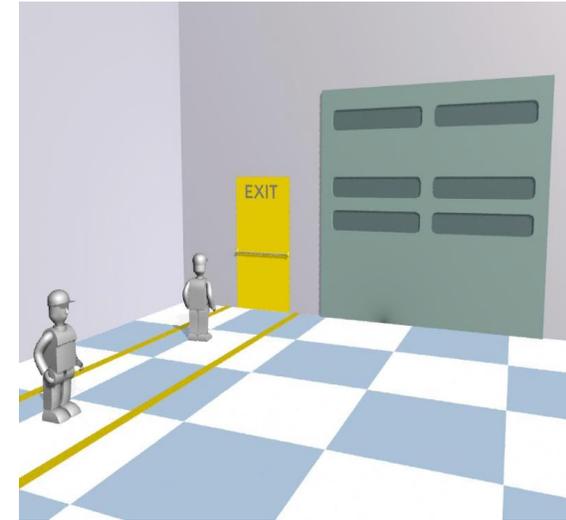
- devono essere evidenziate da apposita segnaletica
- devono essere dotate di un'illuminazione di sicurezza di intensità sufficiente
- devono avere altezza minima di m 2,0 e larghezza minima conforme alla normativa vigente in materia antincendio.



Ambienti di Lavoro

Le **porte** presenti lungo le vie di uscita

- devono essere apribili nel verso dell'esodo e devono poter essere aperte facilmente ed immediatamente
- non devono essere chiuse a chiave, quando sono presenti lavoratori in azienda, *se non nei casi specificamente autorizzati dagli organi di vigilanza*



Ambienti di Lavoro

L'**illuminazione sussidiaria** presente nei luoghi di lavoro deve essere costituita da mezzi idonei, tenuti in posti noti al personale, conservati in costante efficienza ed adeguati alle condizioni ed alle necessità del loro impiego

Quando previsto dalla norma l'illuminazione sussidiaria deve entrare in **funzione automaticamente** in caso di necessità e deve avere **idonee caratteristiche di funzionalità**



Ambienti di Lavoro – «particolari»

Locali chiusi sotterranei o semisotterranei

È possibile destinarli al lavoro solo per esigenze tecniche particolari

Nei casi in cui si debbano utilizzare queste tipologie di locali, devono essere assicurate idonee condizioni di:

- **aerazione**
- **illuminazione**
- **microclima**

Ambienti di Lavoro – «particolari»

Ambienti sospetti di inquinamento

Sono chiamati anche **SPAZI CONFINATI**

Si tratta di pozzi, camini, fogne, gallerie, cunicoli, condutture, caldaie, etc.

E' vietato farvi accedere i lavoratori senza aver accertato che non vi sia pericolo

E' obbligatorio seguire una **procedura** prestabilita che preveda:

- La **ventilazione** dello spazio e strumenti per la rilevazione degli inquinanti
- L'**imbragatura** del lavoratore e altri **DPI** necessari
- La **vigilanza** di un'altra persona per tutto il tempo del lavoro
- La possibilità del **recupero** tramite la fune di sicurezza del lavoratore colpito da malore



Ambienti di Lavoro – «particolari»

Le particolari necessità tecniche del lavoro potrebbero comportare particolari modificazioni delle condizioni ambientali, come:

- **Illuminazione** adattata per lavori di precisione, lavoro al VDT, lavoro in camera oscura, etc.
- **Microclima:** fonti di calore necessarie alla produzione, necessità di conservazione al freddo, filtrazioni dell'aria per camere bianche o sale operatorie, particolari condizioni per l'essiccazione, continui lavaggi, etc.

Se queste comportano rischi o disagi per i lavoratori, dovranno essere applicate misure preventive, protettive o compensative



Ambienti di Lavoro – Cosa devono fare i lavoratori??

Tenere in ordine e pulito il proprio posto di lavoro

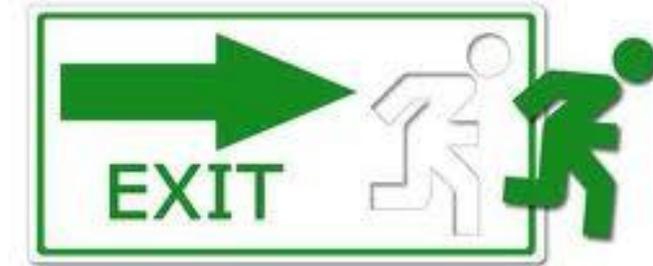
Non accumulare rifiuti o ingombri, in particolare nei passaggi, sulle vie di uscita e di emergenza, nei pressi delle porte, degli estintori, dei quadri elettrici e delle valvole del gas

Utilizzare correttamente gli arredi, gli impianti, i servizi igienici



Ambienti di Lavoro – Cosa devono fare i lavoratori??

- Prendere atto della segnaletica
- Seguire i percorsi indicati
- Non accedere a locali per i quali non è autorizzato
- Seguire le procedure stabilite dall'azienda per accedere a locali o luoghi che comportano rischi
- Evitare i comportamenti che possono provocare situazioni di emergenza, per esempio
 - ✓ Fumare
 - ✓ Sovraccaricare le prese elettriche



Ambienti di Lavoro – Cosa devono fare i lavoratori??

- Prendere atto della segnaletica relativa alle situazioni di emergenza: piantine, collocazione delle uscite
- Partecipare ai corsi e alle prove di evacuazione
- In caso di emergenza seguire le procedure previste, per es: spegnimento delle macchine, uso delle scale, percorso verso l'esterno, ritrovo nel luogo sicuro, etc.



Il Rischio Stress Lavoro Correlato – riferimenti normativi

- Accordo - quadro Europeo 8 ottobre 2004
- Art. 28 del D.Lgs. n.81/2008 Valutazione del rischio stress lavoro – correlato
- Accordo interconfederale 9 giugno 2008



Il Rischio Stress Lavoro Correlato – riferimenti normativi

Accordo Quadro Europeo sullo stress nei luoghi di lavoro siglato l'8 ottobre 2004

- Recepito dall'accordo interconfederale del 2008

Art. 28 D.lgs. 81/08

- La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), 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.....

Accordo interconfederale 9 giugno 2008

- Potenzialmente lo stress può riguardare ogni luogo di lavoro ed ogni lavoratore..... Ciò non significa che tutti i luoghi di lavoro e tutti i lavoratori ne sono necessariamente interessati
- L'obiettivo è offrire ai datori di lavoro ed ai lavoratori un quadro di riferimento per individuare e prevenire o gestire problemi di stress lavoro-correlato
- L'accordo non concerne la violenza, le molestie e lo stress post-traumatico

Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale - Lettera circolare del 18/11/2010

- Indicazioni per la valutazione dello stress lavoro-correlato Approvate dalla Commissione consultiva per la salute e sicurezza sul lavoro

Il Rischio Stress Lavoro Correlato – Definizioni

Art. 3 dell'Accordo interconfederale

Lo stress è una condizione, accompagnata da sofferenze o disfunzioni fisiche, psichiche, psicologiche o sociali, che scaturisce dalla sensazione individuale di non essere in grado di rispondere alle richieste o di non essere all'altezza delle aspettative.

Lo stress non è una malattia, ma una situazione prolungata di tensione che può ridurre l'efficienza sul lavoro e può determinare un cattivo stato di salute



Il Rischio Stress Lavoro Correlato – Definizioni

Lo stress (Art. 3 dell'Accordo interconfederale)

Lo stress è una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che **taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro.**



Il Rischio Stress Lavoro Correlato – Definizioni

Eustress e Distress

L'individuo è in grado di sostenere un'esposizione di breve durata alla tensione, che può essere considerata positiva (**eustress**), ma ha difficoltà a sostenere un'esposizione prolungata a una pressione intensa (**distress**)

Gli individui possono reagire diversamente a situazioni simili e lo stesso soggetto può reagire diversamente a simili situazioni in momenti diversi della propria vita



Il Rischio Stress Lavoro Correlato – Concetto di Stress

Precisazioni

Lo stress NON E' UNA MALATTIA, ma una situazione di prolungata tensione che può ridurre l'efficienza sul lavoro e determinare un cattivo stato di salute

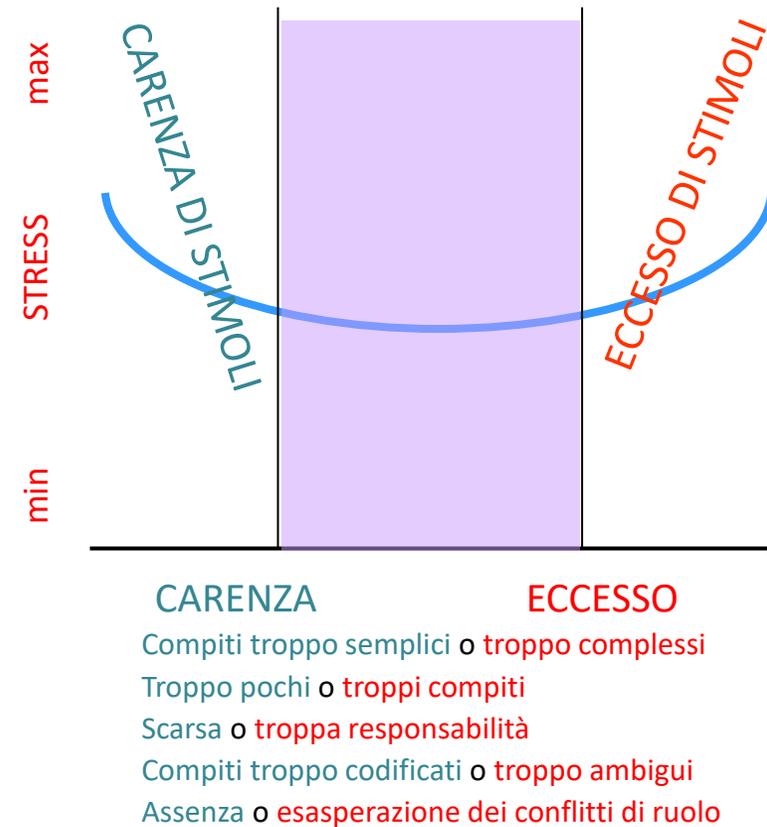
Lo stress extraprofessionale può condurre a cambiamenti nel comportamento e modificare l'efficienza sul lavoro: non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato



Il Rischio Stress Lavoro Correlato – Concetto di Stress

- Lo squilibrio tra richieste e risorse può derivare sia da **carenza di stimoli** che da **eccesso di stimoli**.
- Entrambe le condizioni possono portare alti livelli di **stress negativo**.

RELAZIONE TRA STRESS LAVORATIVO E CONDIZIONI DI LAVORO



Individuazione di problemi di stress lavoro correlato

POTENZIALI INDICATORI DI STRESS LAVORO CORRELATO

A LIVELLO AZIENDALE:

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

Art. 4 dell'Accordo
interconfederale

Individuazione di problemi di stress lavoro correlato

ANALISI DEI FATTORI

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

- disciplina dell'orario di lavoro
- grado di autonomia
- corrispondenza tra le competenze dei lavoratori ed i requisiti professionali richiesti, carichi di lavoro, ecc....

Art. 4 dell'Accordo
interconfederale

Individuazione di problemi di stress lavoro correlato

ANALISI DEI FATTORI

CONDIZIONI DI LAVORO E AMBIENTALI:

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

Art. 4 dell'Accordo
interconfederale

Individuazione di problemi di stress lavoro correlato

ANALISI DEI FATTORI

COMUNICAZIONE:

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

Art. 4 dell'Accordo
interconfederale

Individuazione di problemi di stress lavoro correlato

ANALISI DEI FATTORI

FATTORI SOGGETTIVI:

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

Art. 4 dell'Accordo
interconfederale

Stress Lavoro Correlato – D.Lgs 81/08

Stress Lavoro Correlato – D.Lgs 81/08

Art. 28

- La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), 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.....



Stress Lavoro Correlato – D.Lgs 81/08

Art. 28 comma 1-bis

- La valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al comma 1 è effettuata nel rispetto delle **indicazioni** di cui all'articolo 6, comma 8, lettera 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

Art. 6 comma 8 lett. m - quater

- La Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro dovrà **elaborare le indicazioni** necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato



Stress Lavoro Correlato – D.Lgs 81/08

Art. 32 - Capacità e requisiti professionali degli addetti e dei responsabili dei servizi di prevenzione e protezione interni ed esterni

- Per lo svolgimento della funzione di responsabile del servizio prevenzione e protezione, oltre ai requisiti di cui al precedente periodo, é 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 da stress lavoro-correlato di cui all'articolo 28, comma 1**, di organizzazione e gestione delle attività tecnico amministrative e di tecniche di comunicazione in azienda e di relazioni sindacali.



Stress Lavoro Correlato – Linee di Indirizzo

Regione Lombardia: indirizzi generali per la valutazione e gestione del rischio stress lavorativo

Regione Toscana: Linee di indirizzo per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato

ASL Verona: Linee guida per la VR SLC

INAIL: Proposta metodologica per la VR dello stress lavoro-correlato / Manuale - Linee guida per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro – correlato

Comitato Tecnico Interregionale: guida Operativa per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro correlato

Linee di indirizzo della **Commissione Consultiva Nazionale** per la valutazione dello stress lavoro-correlato

Valutazione dello Stress Lavoro Correlato

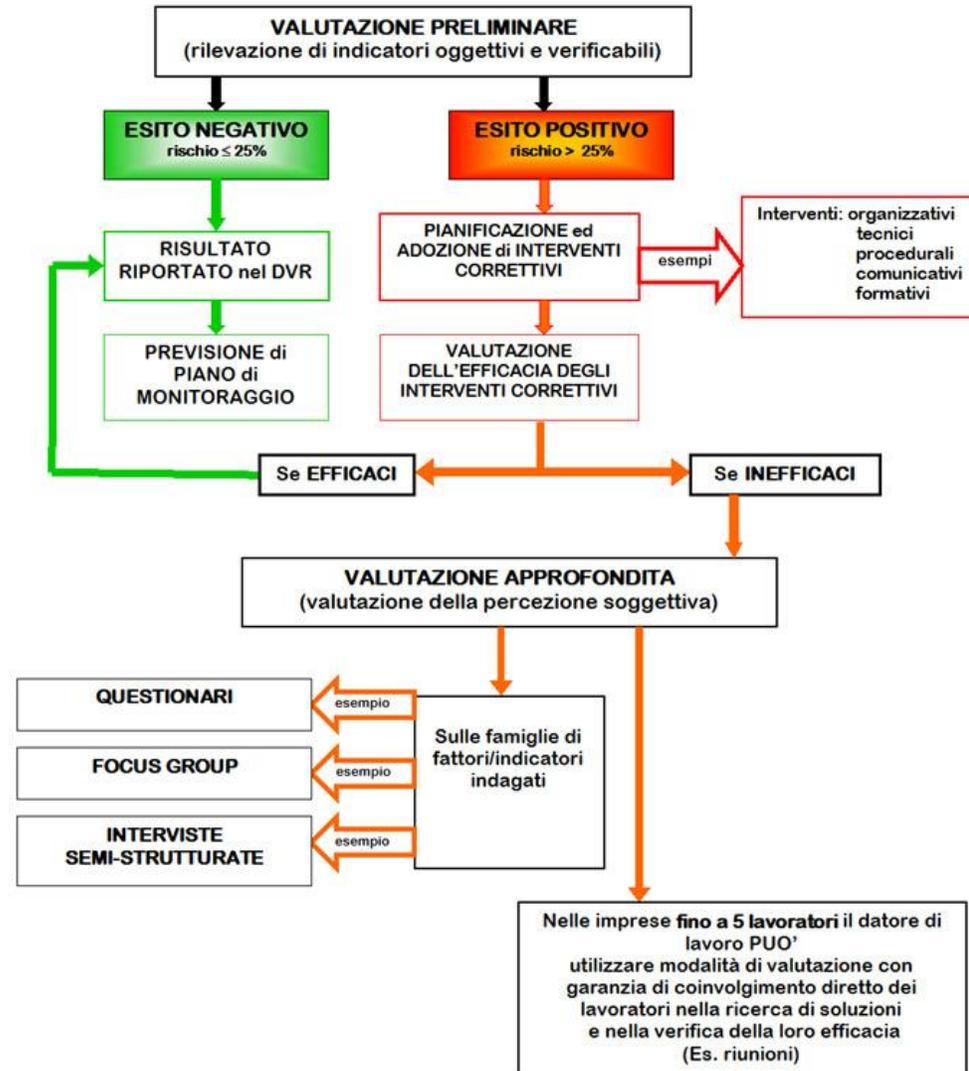
La VR da SLC si articola in due livelli:

OGGETTIVA (indicatori) e **SOGGETTIVA** (coinvolgimento lavoratori)

Scopo della VR non è definire se un lavoratore sia o meno “**stressato**”, ma se in un **gruppo di lavoratori** con mansioni omogenee vi è un rischio stress da lavoro che **supera il livello di guardia**

L’elaborazione dei dati raccolti dovrà essere fatta tenendo quindi sempre presente **il gruppo di riferimento e non i singoli componenti.**

Valutazione dello Stress Lavoro Correlato



I fattori di rischio SLC da analizzare

CONTESTO LAVORATIVO

- Cultura organizzativa
- Ruolo nell'organizzazione
- Sviluppo di carriera
- Autonomia decisionale
- Relazioni interpersonali sul lavoro
- Interfaccia famiglia/lavoro



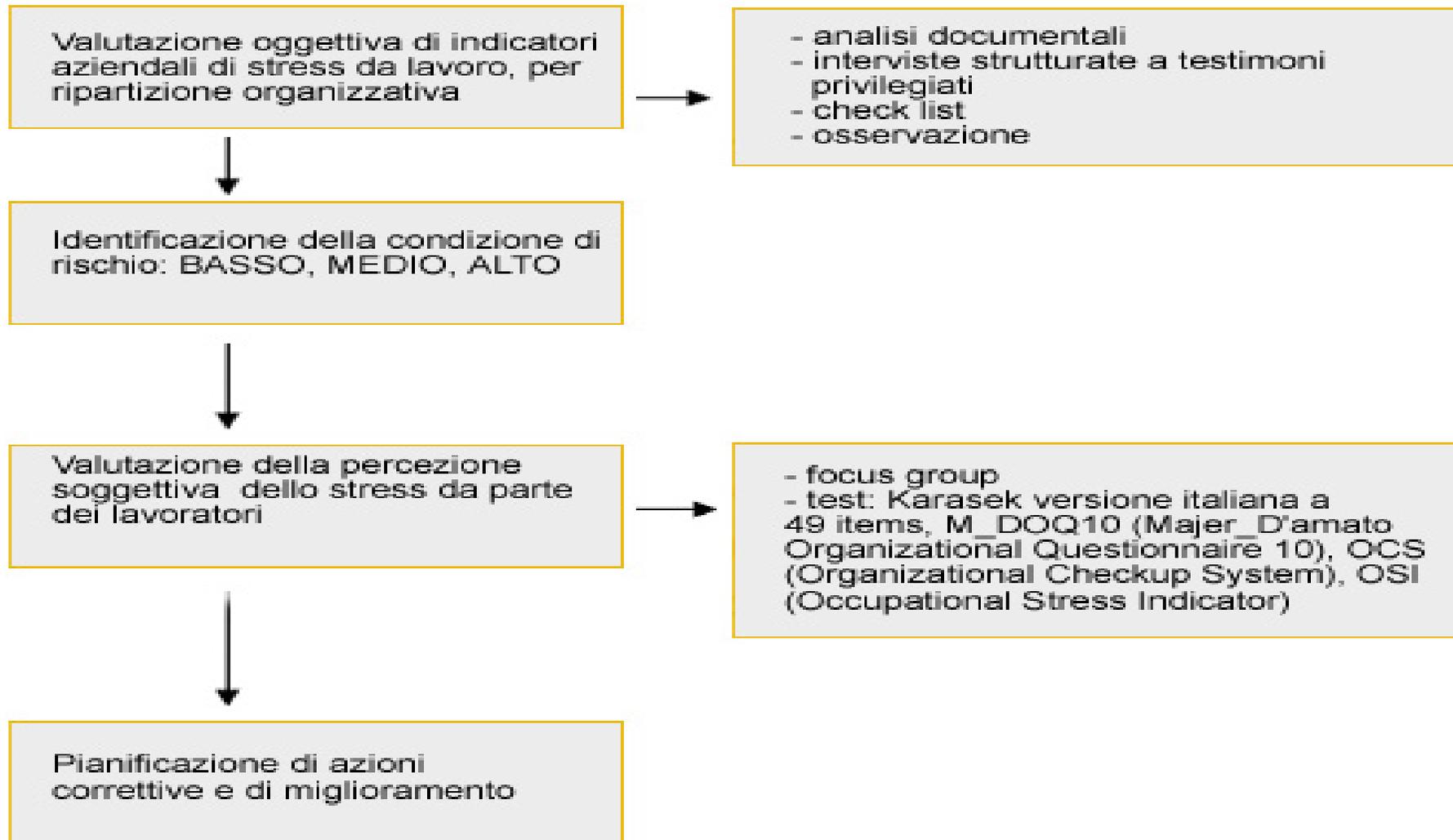
I fattori di rischio SLC da analizzare

CONTENUTI DEL LAVORO

- Ambiente di lavoro e attrezzature
- Pianificazione dei compiti
- Carico/ritmi di lavoro
- Orario di lavoro



Valutazione dello SLC



Valutazione dello SLC

PRIMO LIVELLO

Gli indicatori che si devono VALUTARE sono:

AZIENDALI: infortuni, assenze per malattia, ferie non godute, rotazione del personale, turnover, procedimenti e sanzioni disciplinari, richieste di visite straordinarie, istanze giudiziarie

CONTESTO DI LAVORO: ruolo nell'ambito dell'organizzazione, evoluzione della carriera, autonomia decisionale, rapporti interpersonali, interfaccia casa/lavoro, conciliazione vita/lavoro

CONTENUTO DEL LAVORO: ambiente e attrezzature di lavoro, pianificazione dei compiti, carico/ritmo di lavoro, orario di lavoro, ecc.

Valutazione dello SLC

PRIMO LIVELLO

Ad ogni indicatore è associato un punteggio che concorre al punteggio complessivo dell'area.

I punteggi delle 3 aree vengono sommati per ottenere il totale del punteggio di rischio espresso in % (vedi check list di indicatori verificabili)

La somma dei punteggi delle 3 aree consente di identificare il posizionamento nella tabella dei livelli di rischio:

RISCHIO BASSO $\leq 25\%$

RISCHIO MEDIO $>25\%$ o $\leq 50\%$

RISCHIO ALTO $>50\%$

Valutazione dello SLC

Livello di rischio BASSO

Non si evidenziano particolari condizioni di stress LC.

Occorre ripetere la valutazione e fare aggiornamento del DVR entro un periodo di tempo non superiore ai 2 anni



Valutazione dello SLC

Livello di rischio MEDIO

Il risultato evidenzia condizioni che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.

Si devono adottare **azioni di miglioramento** mirate. Se queste non determinano un miglioramento entro un anno, si dovrà procedere al secondo livello di approfondimento (coinvolgimento dei lavoratori).

Ripetere la valutazione/aggiornamento del DVR entro un periodo di tempo non superiore ai 2 anni.



Valutazione dello SLC

Livello di rischio **ALTO**

Il risultato evidenzia sicura **presenza** di stress LC.

Si deve effettuare subito il **secondo livello di approfondimento** con la valutazione della percezione dello stress dei lavoratori.

Bisogna provvedere alla verifica dell'efficacia delle azioni di miglioramento entro un anno e ripetere VR entro max 2 anni.



Valutazione dello SLC

SECONDO LIVELLO

Il coinvolgimento dei lavoratori permette una lettura più completa e affidabile delle condizioni di vita e di lavoro.

È da ritenersi obbligatorio quando le valutazioni hanno evidenziato un livello di **rischio ALTO**. Questa fase va gestita da uno specialista (psicologo del lavoro o altra figura professionalmente qualificata).



Valutazione dello SLC

COME PROCEDERE

- Pianificazione dell'intervento con definizione di fasi e tempi necessari
- Definizione dei soggetti da indagare
- Scelta dello strumento da utilizzare (questionario, focus group, intervista)
- Modalità di rilevazione in modo da garantire a tutti i lavoratori l'informazione, la partecipazione e l'anonimato
- Modalità di analisi dei risultati
- Restituzione dei risultati ai dipendenti

Valutazione dello SLC

NB: I questionari non hanno la funzione di identificare problemi dei singoli lavoratori, ma di consentire la rilevazione della **percezione** dello stress LC dei dipendenti di una **determinata area, reparto, servizio**.

Contribuiscono ad identificare le condizioni legate al contesto e al contenuto del lavoro su cui **intervenire per eliminare, ridurre o gestire** la condizione di stress correlato al lavoro

Valutazione dello SLC

MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Le misure di prevenzione e riduzione dello SLC già programmate con la valutazione oggettiva, **si integrano** con quelle derivanti dalla valutazione soggettiva e possono essere organizzative o gestionali o di entrambi i tipi e vanno introdotte come specifiche misure mirate a modificare i fattori stressogeni individuati dalla VR

Valutazione dello SLC

PIANIFICAZIONE DELL'INTERVENTO

- Interventi di **prevenzione primaria** (che mirano al cambiamento del contenuto del lavoro)
- Interventi di **prevenzione secondaria** (volti al miglioramento del contesto lavorativo)
- Interventi **trasversali**
 - a) **Formazione** dei dirigenti e dei lavoratori, per migliorare la loro consapevolezza e la loro comprensione nei confronti dello stress
 - b) **Informazione** e consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti.



RIASSUMENDO

Lo **stress** è una **condizione psicologica o sociale** che deriva dal fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro.

Non è una malattia, ma una situazione di prolungata tensione che può ridurre l'efficienza sul lavoro e determinare un cattivo stato di salute

La Valutazione del rischio da Stress lavoro correlato si articola in **due livelli**:

OGGETTIVA (valutazione degli indicatori secondo linee guida ufficiali) e **SOGGETTIVA** (coinvolgimento lavoratori)

La valutazione non è rivolta ad individuare singoli lavoratori "stressati", ma deve identificare quei **gruppi omogenei di lavoratori** per i quali il rischio superi il livello di guardia

- **Indicatori aziendali** (indici infortunistici, ferie non godute, ecc.)
- **Indicatori di contenuto** del lavoro (ambiente di lavoro, carico di lavoro, ecc.)
- **Indicatori di contesto** del lavoro (ruolo nell'organizzazione, carriera, ecc.)

La prevenzione / le misure di miglioramento

- Interventi di **prevenzione primaria** (che mirano al cambiamento del contenuto del lavoro)
- Interventi di **prevenzione secondaria** (volti al miglioramento del contesto lavorativo)
- Interventi **trasversali**: formazione dei dirigenti e dei lavoratori, informazione e consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti.

Tecniche di comunicazione

- La comunicazione
- I cinque assiomi della comunicazione
- Ascoltare e comunicare

Tecniche di comunicazione

La comunicazione è lo strumento attraverso cui creiamo, manteniamo e sviluppiamo le relazioni interpersonali

“Un tempo, neppure troppo lontano, si diceva comunicare con ... mentre oggi si dice semplicemente e con stupefacente disinvoltura comunicare a ... e non sembra sia necessario attendersi risposta”

(Ferrarotti)



Tecniche di comunicazione

I cinque assiomi della comunicazione

1. *L'impossibilità di non comunicare.*

Il comportamento è comunicazione; non è possibile non avere un comportamento, quindi è impossibile non comunicare.

2. *Livelli comunicativi di contenuto e di relazione.*

Ogni comunicazione ha un aspetto di contenuto (una notizia, una informazione, un dato...) e di relazione (un comando, un'istruzione, un avvenimento...) di modo che il secondo classifica il primo.

3. *La punteggiatura della sequenza di eventi.*

La natura di una relazione dipende dalla punteggiatura delle sequenze di comunicazione tra i comunicanti (se si prende in considerazione il punto di vista dell'uno o quello dell'altro)

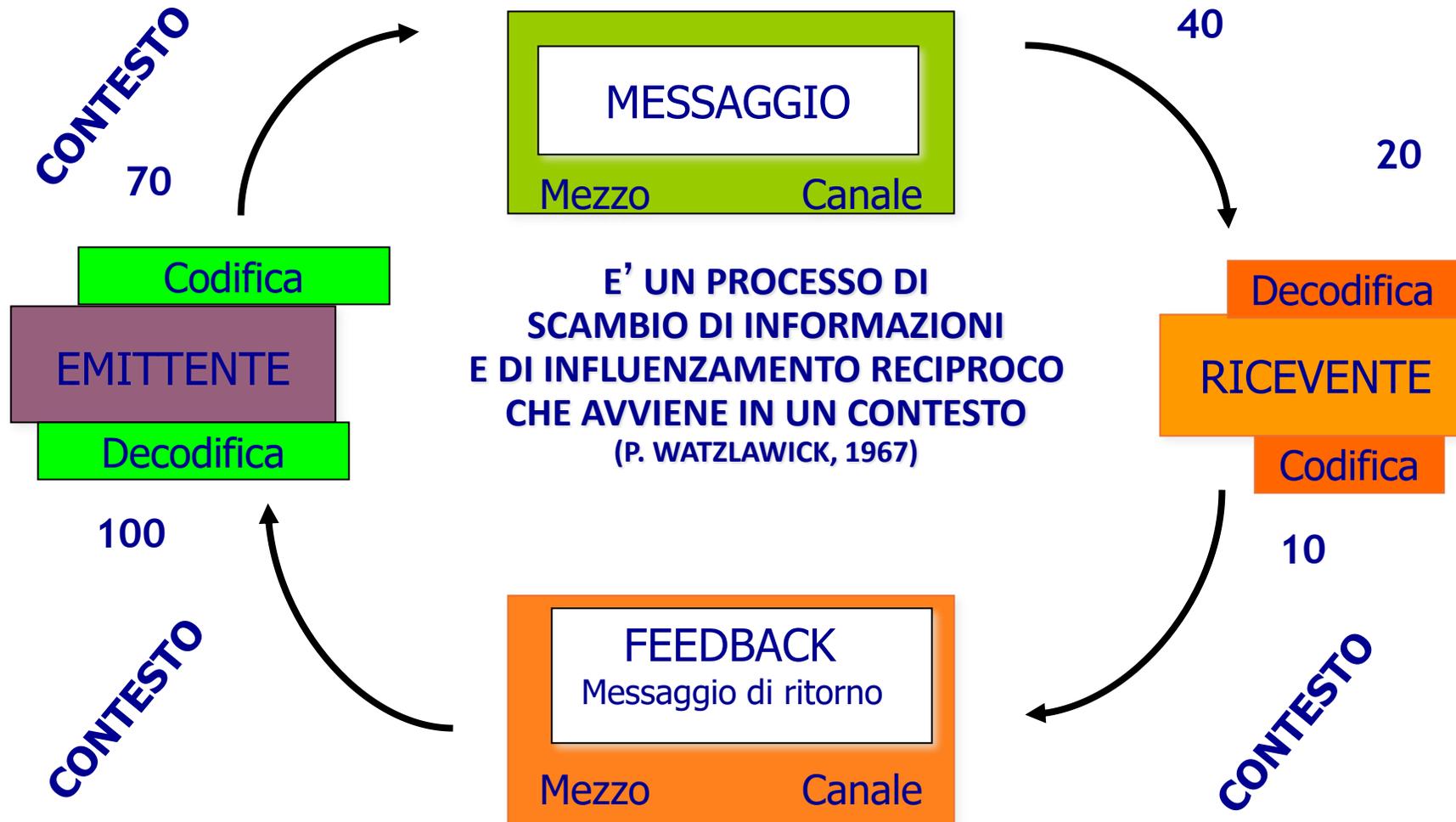
4. *Comunicazione numerica e analogica.*

Il linguaggio digitale (digitale, verbale) ha una sintassi logica assai complessa e di estrema efficacia, ma manca di una semantica adeguata nel settore della relazione, ; il linguaggio analogico (il linguaggio non verbale) invece non ha alcuna sintassi adeguata per definire in un modo che non sia ambiguo la natura delle relazioni.

5. *Interazione complementare e simmetrica.*

Tutti gli scambi di comunicazione sono simmetrici o complementari, a seconda che siano basati sull'uguaglianza o sulla differenza (da una parte rapporti paritetici, paritari, democratici, dall'altra rapporti fondati sulla autorità/subordinazione).

Tecniche di comunicazione



Tecniche di comunicazione

BARRIERE ALL'ASCOLTO

- I pregiudizi
- I ricordi
- I valori
- Gli interessi
- I sentimenti
- Le ipotesi
- Le convinzioni
- Gli atteggiamenti
- Esperienze passate
- Le aspettative



Tecniche di comunicazione

Sentire



Sentire è un processo passivo

Ascoltare



Ascoltare è sentire con attenzione

Ascoltare attivamente



Ascoltare attivamente implica uno sforzo di comprensione dell'altro

Tecniche di comunicazione

Principio universale di efficacia

In situazioni di interdipendenza, l'idea di "ragione" e "torto" o di "vincenti" e "perdenti" non è applicabile.

Le situazioni interdipendenti comportano TERZE ALTERNATIVE e vittorie condivise. Posizioni del tutto nuove che le persone creano insieme. Questo è quello che cerchiamo, quando siamo disponibili ad essere influenzati.

**CERCARE PRIMA DI CAPIRE,
CI FA AGIRE DA UNA POSIZIONE DI CONOSCENZA, PIUTTOSTO CHE DI IGNORANZA.**

La maggior parte delle persone non ascolta veramente o non presta attenzione al nostro messaggio finché non si convince che abbiamo sentito e apprezzato il suo."

***"Abbiamo 2 orecchie ed 1 sola bocca
perché dobbiamo ascoltare 2 volte più di quanto parliamo"
Zenone***

Tecniche di comunicazione

La comunicazione efficace

Riduce le conseguenze negative prodotte da una situazione critica

Aumenta i vantaggi di una situazione favorevole

- Finalizzata
- Consapevole
- Contestualizzata
- Crea integrazione a livello della relazione
- Evita conflitti inutili



Lavoro di gruppo e gestione dei conflitti

Lavoro di gruppo

E' espressione dell'azione complessa propria del gruppo di lavoro.
Il lavoro di gruppo comprende:

- La pianificazione del compito
- Lo svolgimento del compito
- La gestione delle relazioni



Non è quindi la semplice esecuzione di un mandato organizzativo.

Lavoro di gruppo e gestione dei conflitti

Gestione dei conflitti



*“Non sono d'accordo con quel che dite ma mi farei uccidere perché possiate dirlo”
Voltaire*

Lavoro di gruppo e gestione dei conflitti

Gestione dei conflitti

1. Presentare il problema senza biasimo, o riprovazione
2. Sentire il punto di vista dell'altro ed ascoltarlo realmente in modo da comprendere appieno le sue necessità
3. Esporre chiaramente il proprio punto di vista ed assicurarsi che l'altro abbia capito.
4. Chiarire e definire la questione tenendo conto delle esigenze di entrambi.
5. Sviluppare insieme un obiettivo o una condizione su cui entrambi potete concordare.
6. Soluzioni possibili ed alternative
7. Scegliere la soluzione che ha la maggior possibilità di rispondere alle esigenze di entrambi.
8. Ideare un piano d'azione realistico e determinare chi farà che cosa quando, dove e come.
9. Attuare il piano
10. Valutare l'esito della soluzione in base all'obiettivo comune