

IL LAVORO è SALUTE

LAVORO

SALUTE

stress

SALUTE

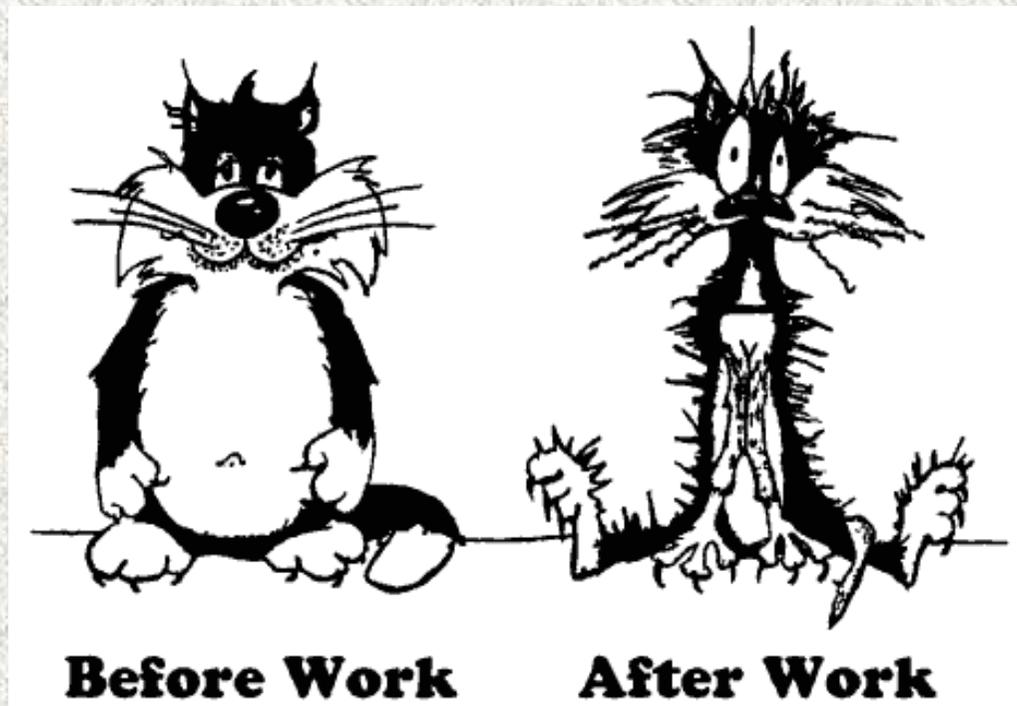
LAVORO

FACCIAMO PREVENZIONE



BARI - BAT

Non possiamo insegnare direttamente a qualcuno, possiamo solo facilitare il suo apprendimento (Rogers C. 1961)



BENESSERE - STRESS DA LAVORO CORRELATO - BOSSING

STRESS CORRELATO

MALESSERE

MALESSERE

BOSSING

STRESS CORRELATO

LAVORO

LAVORO



BOSSING

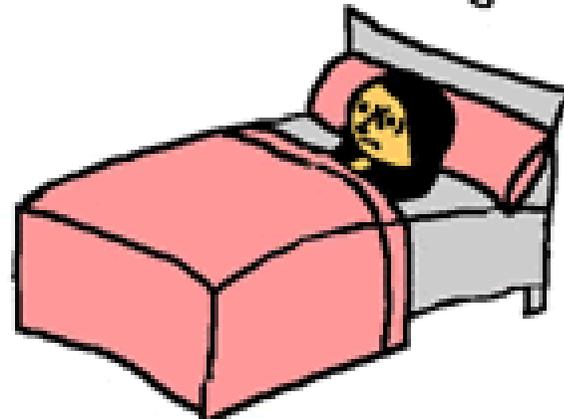
LAVORO

STRESS CORRELATO

INDIZIO

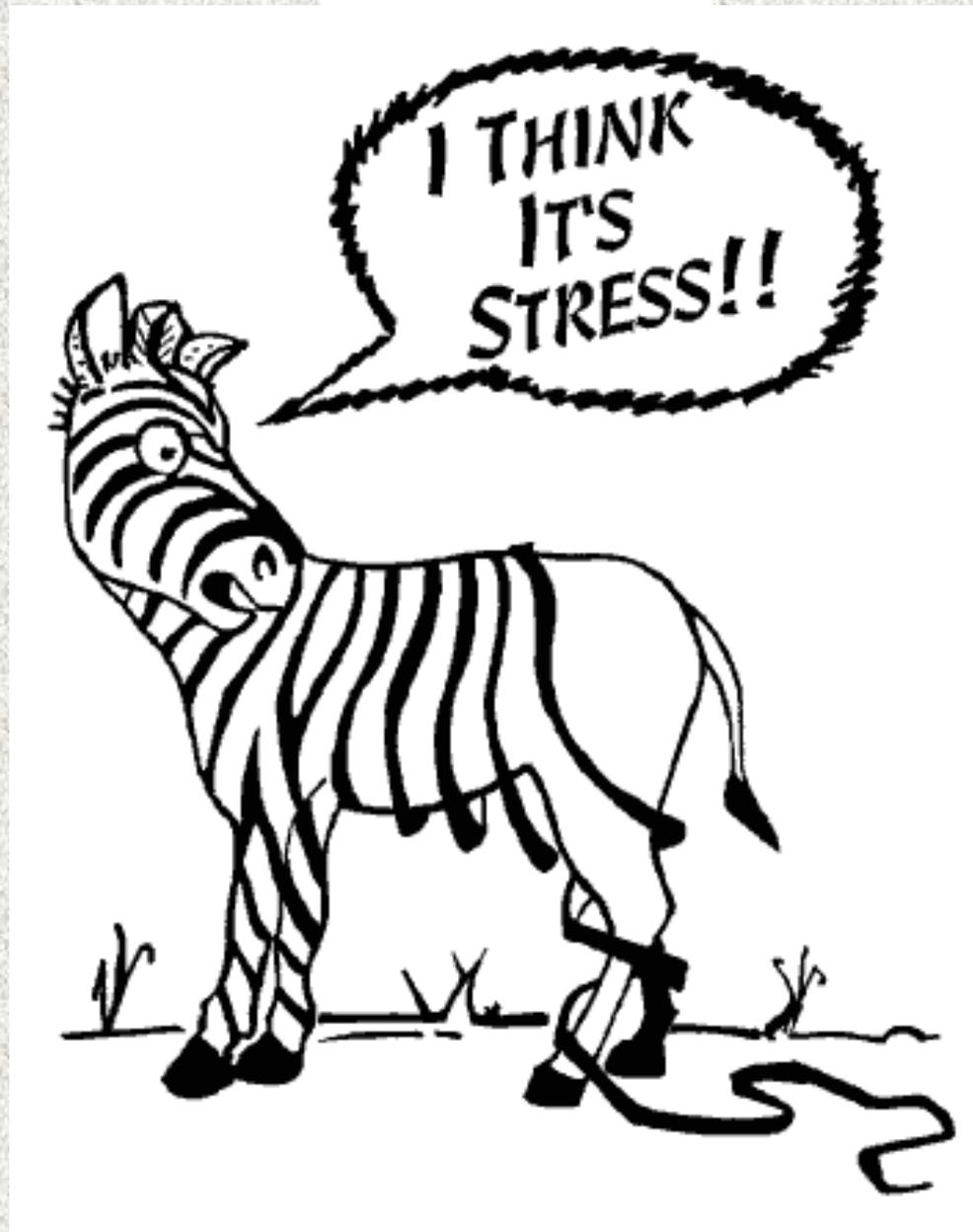


work

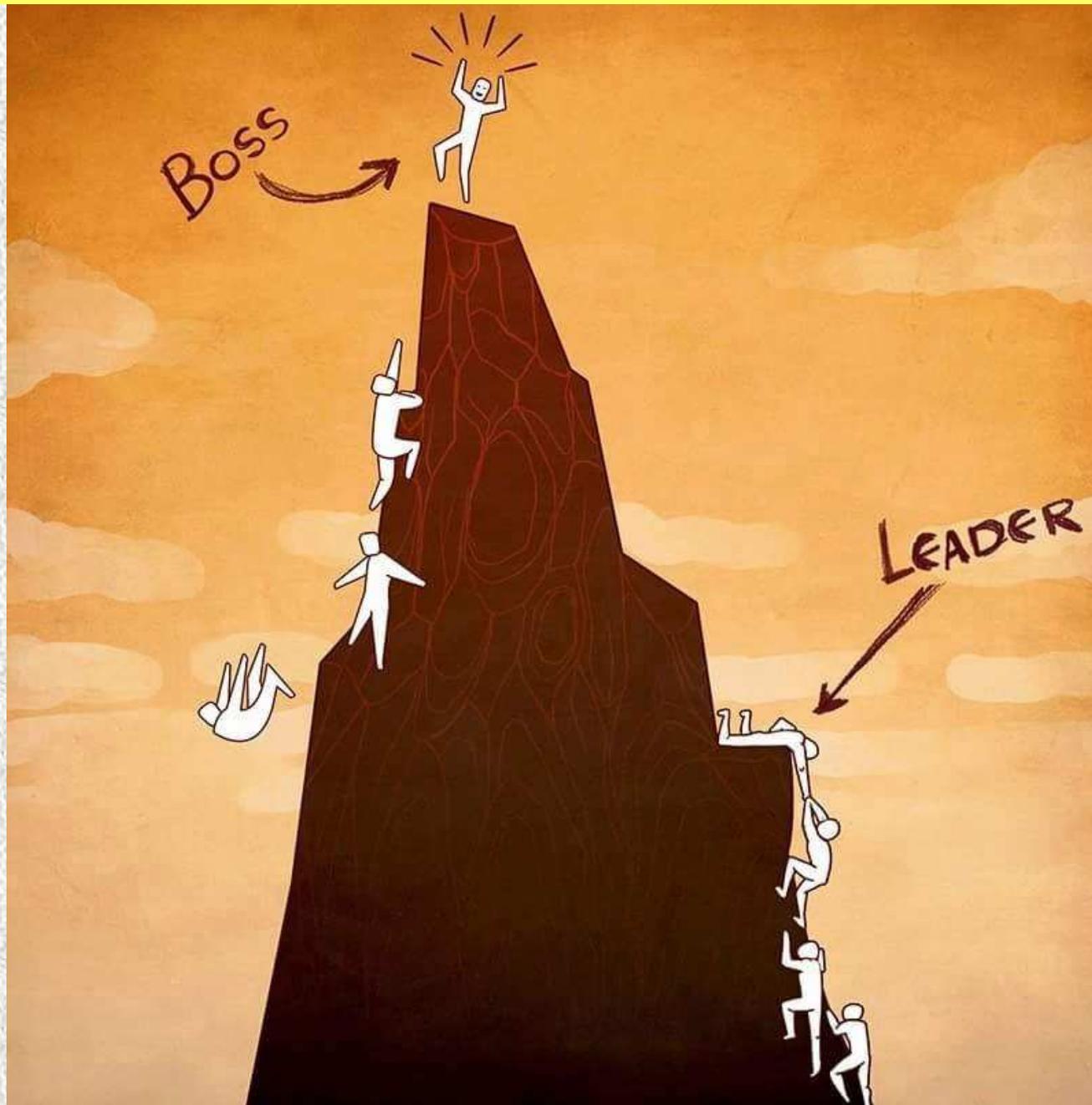


home

PROVA



DRAMMA IRREVERSIBILE IN ASSENZA DI LEADER NELL'ORGANIZZAZIONE



IL BENESSERE NON E' SOLO ASSENZA DI MALATTIA O INFERMITA'

Preambolo alla Costituzione dell'Organizzazione mondiale della Sanità (WHO) – 1946:

<< (...) alla base della felicità dei popoli, delle loro relazioni armoniose e della loro sicurezza, stanno i principi seguenti: *La sanità è uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, e non consiste solo in un'assenza di malattia o d'infermità.>>*

LA CARTA DI OTTAWA PER LA PROMOZIONE DELLA SALUTE
Dalla 1° Conferenza Internazionale sulla promozione della salute
17-21 novembre 1986, Ottawa, Ontario, Canada.

I cambiamenti dei modelli di vita, di lavoro e del tempo libero hanno un importante impatto sulla salute. Il lavoro e il tempo libero dovrebbero essere una fonte di salute per le persone. Il modo in cui la società organizza il lavoro dovrebbe contribuire a creare una società sana. La promozione della salute genera condizioni di vita e di lavoro che sono sicure, stimolanti, soddisfacenti e piacevoli.



BENESSERE ORGANIZZATIVO

DPCM. 24/03/2004

Sollecita le Pubbliche Amministrazioni a rilevare periodicamente il livello di Benessere organizzativo all'interno della propria Amministrazione e ad apportare correttivi laddove necessario.

14 DIMENSIONI DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO

STRUTTURA

- 1) CONFORT AMBIENTE DI LAVORO.
- 2) SICUREZZA PREVENZIONE INFORTUNI

ORGANIZZAZIONE

- 3) CHIAREZZA OBIETTIVI ORGANIZZATIVI.
- 4) VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE.
- 5) APERTURA ALL'INNOVAZIONE.
- 6) SENSO DI UTILITA' SOCIALE.
- 7) TOLLERABILITA' DEI COMPITI.
- 8) EQUITA' ORGANIZZATIVA.
- 10) SCORREVOLEZZA OPERATIVA

RELAZIONI

- 10) TOLLERABILITA' DELLO STRESS.
- 11) RELAZIONI INTERPERSONALI COLLABORATIVE.
- 1) GESTIONE DELLA CONFLITTUALITA'
- 13) DISPONIBILITA' DELLE INFORMAZIONI.
- 14) ASCOLTO ATTIVO.

INDICATORI DI BENESSERE ORGANIZZATIVO

VOGLIA DI ANDARE AL LAVORO

RELAZIONI INTERPERSONALI POSITIVE

**VOGLIA DI IMPEGNARSI
PER L'ORGANIZZAZIONE**

SENSAZIONE DI FAR PARTE DI UN TEAM

VALORI ORGANIZZATIVI CONDIVISI

**STIMA DEL MANAGEMENT
(QUALITA' UMANE E MORALI)**

SENSAZIONE DI AUTOREALIZZAZIONE

**SODDISFAZIONE PER
L'ORGANIZZAZIONE**

**CONVINZIONE DI POTER CAMBIARE LE
CONDIZIONI NEGATIVE ATTUALI**

**PERCEZIONE DI SUCCESSO
DELL'ORGANIZZAZIONE**

**CREDIBILITA' DEL MANAGEMENT
(COMPROVATE CAPACITA' GESTIONALI
E PROFESSIONALI)**

**RAPPORTO EQUILIBRATO TRA VITA
LAVORATIVA E QUELLA PRIVATA**

INDICATORI DI MALESSERE ORGANIZZATIVO

INSODDISFAZIONE NELL'ANDARE A LAVORO

ASSENTEISMO

**CONFUSIONE ORGANIZZATIVA
(RUOLI, COMPITI, ECC.)**

**SENTIMENTO DI DISCONOSCIMENTO
(NON RICONOSCIUTI I MERITI)**

ALTO LIVELLO DI PETTEGOLEZZO

**SENTIMENTO DI IRRILEVANZA
(SOSTITUIBILITA')**

AGGRESSIVITA' ABITUALE E NERVOSISMO

**VENIR MENO DELLA PROPOSITIVITA'
(NIENTE SVILUPPO COMPETENZE)**

DISINTERESSE PER IL LAVORO

**ADERENZA FORMALE ALLE REGOLE E
QUINDI ANAFFETTIVITA' LAVORATIVA**

DESIDERIO DI CAMBIARE LAVORO

**SENTIMENTO DI INUTILITA'
(ATTIVITA' VANA)**

**COVARE RISENTIMENTO
VERSO L'ORGANIZZAZIONE**

**LENTEZZA NELLA PERFORMANCE
(TEMPI LAVORATIVI DILATATI)**

DISTURBI PSICOSOMATICI

**GLI INTERVENTI SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO VANNO
CONDOTTI NELLA LOGICA DELLA RICERCA INTERVENTO
SECONDO REGOLE DI PARTECIPAZIONE E CONCRETEZZA.**

**Trasparenza, coinvolgimento e costruzione
della fiducia** (anonimato, utilizzabilità dei risultati e loro
impiego a fini di miglioramento, non di valutazione).

È essenziale comunicare a chiunque sarà coinvolto le finalità
dell'intervento e come si intende procedere, rendendo il
processo più familiare possibile.

Procedere a piccoli passi

• Verificare strumenti e metodologia (simulazione della procedura effettuata su gruppo campione, sollecitato ad esplicitare riflessioni e commenti: comprensione e chiarezza delle domande; adeguatezza delle procedure di rilevazione rispetto al contesto);

• Limitare l'indagine ad alcune unità operative (consente di ipotizzare l'impatto per l'intero contesto aziendale e mettere a punto possibili strategie per farvi fronte/"sfruttarle").

Gli uomini posso fare grandi cose se:

- Sono trattati come esseri umani intelligenti.**
- Non sono mai in una posizione che leda la loro dignità.**
- Vengono trattati con rispetto.**
- Vengono informati, formati, e possono condividere le decisioni sugli obiettivi aziendali.**

(Alberto Galgano- I sette strumenti della qualità totale)

COSA È LO STRESS?

Eustress

Stress benefico, costruttivo.
Ha effetti positivi sia sulle capacità cognitive che sullo stato di salute.



Distress

Stress negativo, distruttivo.
In una situazione eccessiva di stress l'individuo può non riuscire a reagire efficientemente. Inizia ad instaurarsi un logorio progressivo.



LO STRESS DA LAVORO CORRELATO

E' la risposta psicofisica che si verifica quando le richieste del lavoro superano le risorse o le capacità del lavoratore di farvi fronte o si scontrano eccessivamente con i suoi bisogni.

(Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, 2010)

FATTORI DI STRESS DA LAVORO CORRELATO

Fattori legati al contesto lavorativo	Fattori legati al contenuto del lavoro
<p>Ruolo nell'organizzazione (ambiguità di ruolo, conflitto di ruolo, conflitto famiglia lavoro, responsabilità, livello gerarchico inferiore)</p>	<p>Carico/ritmo di lavoro (sovra o sotto carico lavoro, velocità o lentezza del lavoro)</p>
<p>Cultura dell'organizzazione (comunicazione interna scarsa, livelli bassi di risoluzione dei problemi, personale insufficiente, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi, modalità inadeguata di gestione dei cambiamenti)</p>	<p>Richieste del lavoro e pianificazione dei compiti (lavoro frammentato, monotono, inutile, sottoutilizzo delle capacità, impossibilità di delega)</p>
<p>Evoluzione di carriera (mancanza di opportunità di crescita o di sviluppo)</p>	<p>Orari di lavoro (lavoro con turni imprevedibili, orario prolungato, rigidità..)</p>
<p>Relazioni interpersonali (leadership, conflitti interpersonali e mobbing, violenza, scarso supporto del superiore e dei colleghi)</p>	<p>Ambiente di lavoro e attrezzature (problemi legati a affidabilità, idoneità, manutenzione, riparazione)</p>
<p>Interfaccia casa-lavoro (richieste contrastanti)</p>	<p>Controllo del lavoro (scarsa autonomia e controllo sul carico di lavoro)</p>

L'OPERATORE stressato:

- rende di meno
- può commettere errori
- è più esposto ad infortuni
- è più conflittuale (minore qualità di vita)
- teme l'innovazione
- entra nell'area di rischio psicosomatico



L'ORGANIZZAZIONE stressata è caratterizzata da:

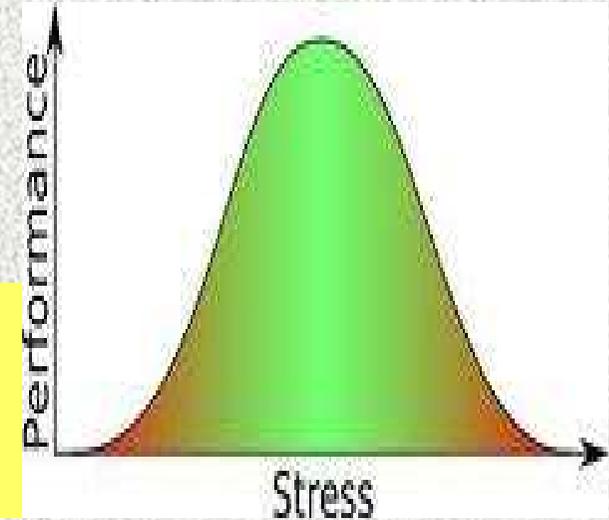
- riduzione produttività e qualità
- conflittualità in azienda
- diminuzione del senso di appartenenza
- mancato rispetto delle regole o irrigidimento per il loro rispetto
- elevato assenteismo, turn over
- insoddisfazione, ricerca continua di capri espiatori
- aumento incidenti ed infortuni

EFFETTI NEGATIVI DELLO STRESS

- **Fisici:** emicranie, tensioni muscolari, problemi digestivi, alterazioni dell'appetito o respiratorie.
- **Emotivi:** cattivo umore, irritabilità, depressione, perdita di fiducia in se stessi e di autostima, motivazione, senso di vuoto, alienazione.
- **Comportamentali:**, aumento consumo di alcool e fumo, tendenza all'isolamento, incapacità a stare fermi, difficoltà a rilassarsi, disturbi del sonno.
- **Cognitivi:** mancanza di concentrazione, distrazioni, vuoti di memoria, reazioni esagerate, indecisione, decisioni sbagliate, continui pensieri negativi su se stessi e sulla propria situazione.



**STRESS
DA LAVORO
CORRELATO**



D. LGS. 81/2008

INDIVIDUA NELLO STRESS LA PRINCIPALE FONTE DI MINACCIA ALLA SALUTE DEI LAVORATORI E OBBLIGA LE ORGANIZZAZIONI (PRIVATE E PUBBLICHE) A SVOLGERE INDAGINI PERIODICHE PER RILEVARE I RISCHI DA SLC ED ATTUARE GLI OPPORTUNI CORRETTIVI.

I RIFERIMENTI NORMATIVI

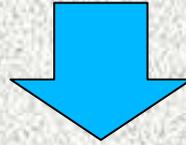
- ⊙ Accordo - quadro Europeo 8 ottobre 2004**
- ⊙ Art. 28 del D.Lgs. n.81/2008 Valutazione del rischio stress lavoro – correlato**
- ⊙ Accordo interconfederale 9 giugno 2008**

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 (...)

LA VALUTAZIONE DELLO STRESS DA LAVORO CORRELATO E' PARTE INTEGRANTE DEL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE RISCHI



**SI ARTICOLA IN 2 FASI BEN DISTINTE
SEGUE L'INTERVENTO PER RIDURRE I RISCHI.**

1)

VALUTAZIONE PRELIMINARE.

Basata su indicatori oggettivi, verificabili e numericamente quantificabili (sono utilizzabili liste di controllo applicabili anche dai soggetti aziendali della prevenzione

3)

QUINDI LA PIANIFICAZIONE e l'adozione di OPPORTUNI INTERVENTI CORRETTIVI al fine di migliorare il clima aziendale e ridurre il rischio.

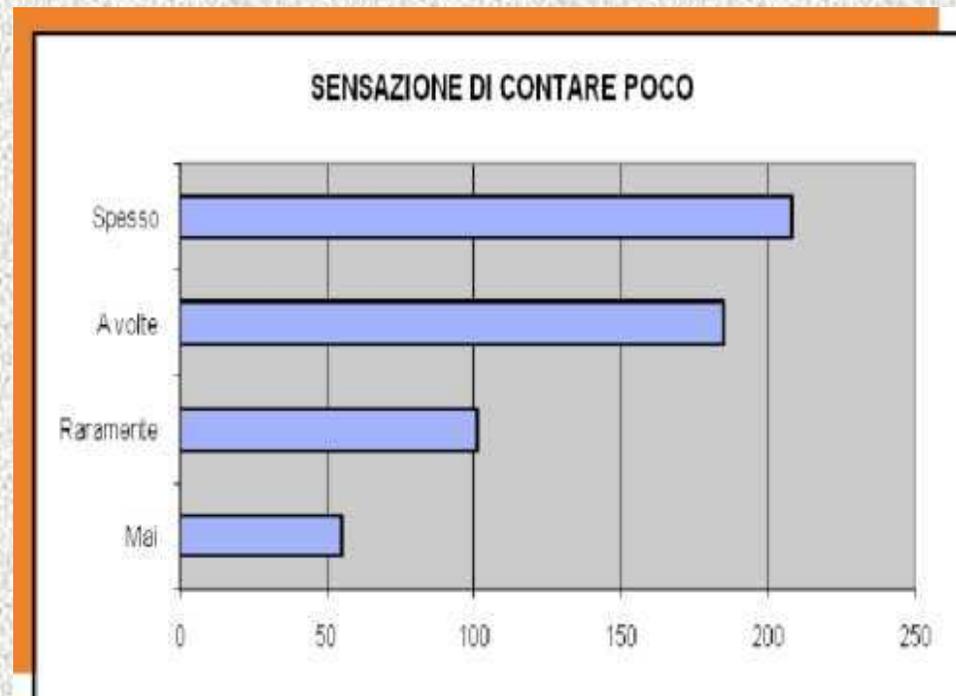
2)

**SECONDA EVENTUALE VALUTAZIONE
(per le aziende con più di 5 dipendenti)**

Da effettuare solo nel caso in cui la prima abbia accertato la presenza del rischio stress sul luogo di lavoro e gli interventi correttivi siano risultati inefficaci (prevedere l'uso di interviste semi-strutturate, focus group o test standardizzati da sottoporre ai dipendenti o ad un campione di essi).

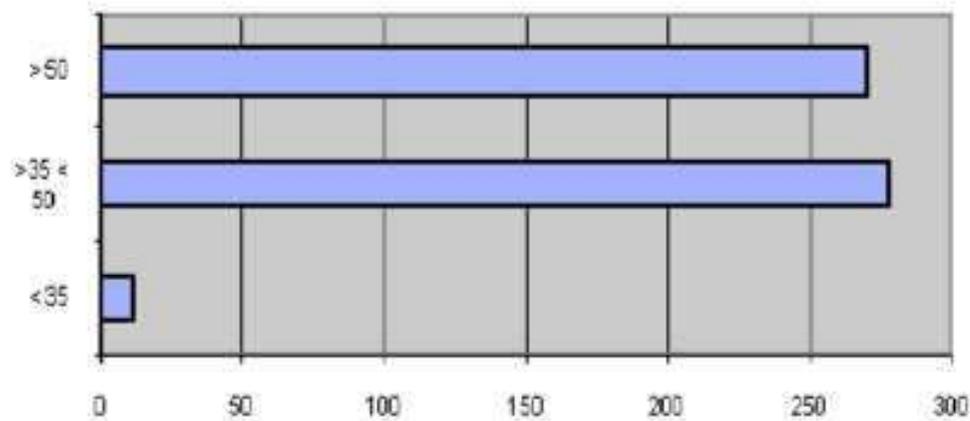
L'INDAGINE NEGLI UFFICI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE DELLA PUGLIA NEL 2010.

STRALCI SIGNIFICATIVI DELL'INDAGINE SUL CONTESTO LAVORATIVO NEGLI UFFICI DI TUTTA LA REGIONE PUGLIA. SVOLTA DAL COMITATO PARITETICO SUL MOBBING PER MEZZO DI UN QUESTIONARIO ON LINE - DAL GIORNO 1 FINO AL GIORNO 5 MARZO 2010 - COMPLETATA CON UNA RELAZIONE FINALE, MAI PUBBLICATA DALL'AMMINISTRAZIONE.



FONTE INDAGINE 2010

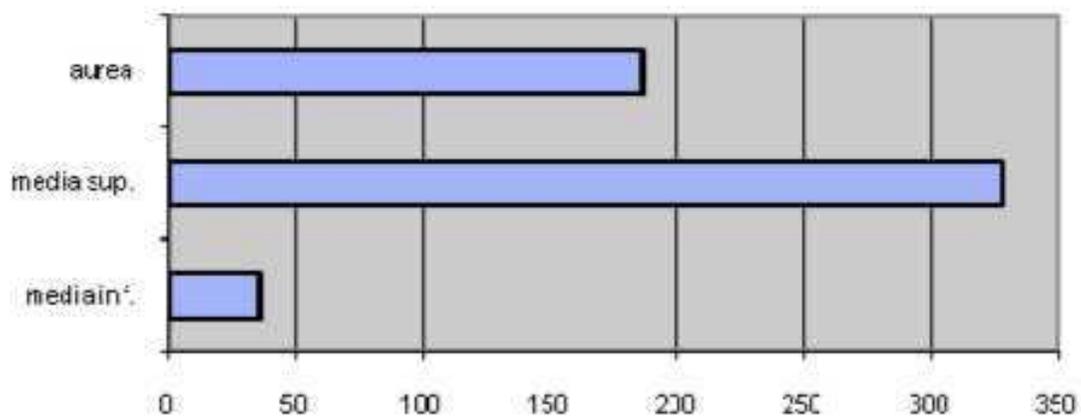
RISPOSTE PER ETA'



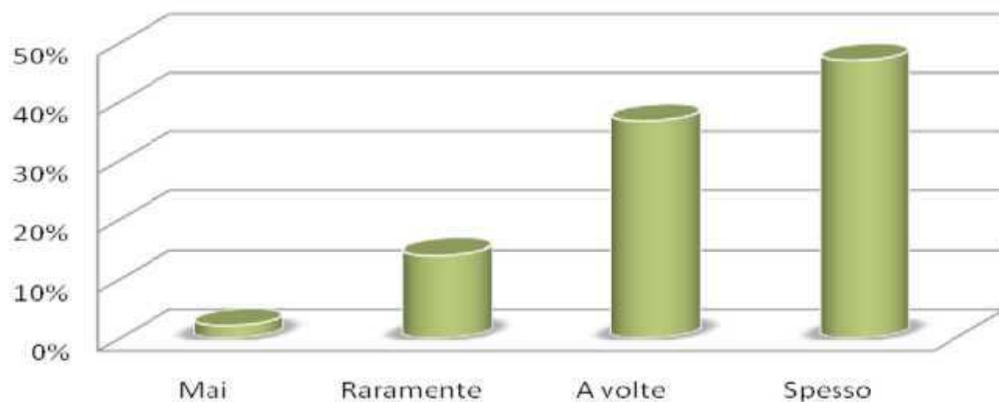
**INDAGINE RIVOLTA AGLI
IMPIEGATI DI TUTTE LE AREE
GIURIDICHE DI INQUADRAMENTO
CONTRATTUALE.**

**SU 1860 IMPIEGATI IN
SERVIZIO HANNO RISPOSTO
582 IMPIEGATI PARI AL 32%.**

Titolo di studio



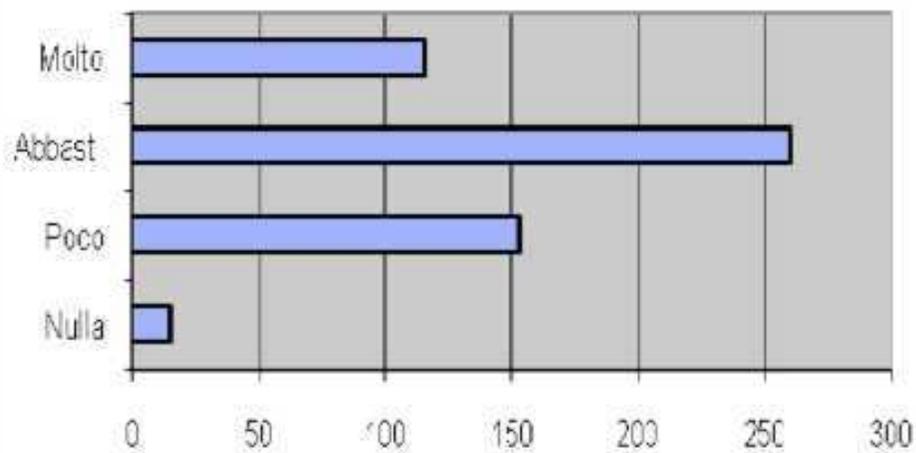
Collaborazione tra colleghi



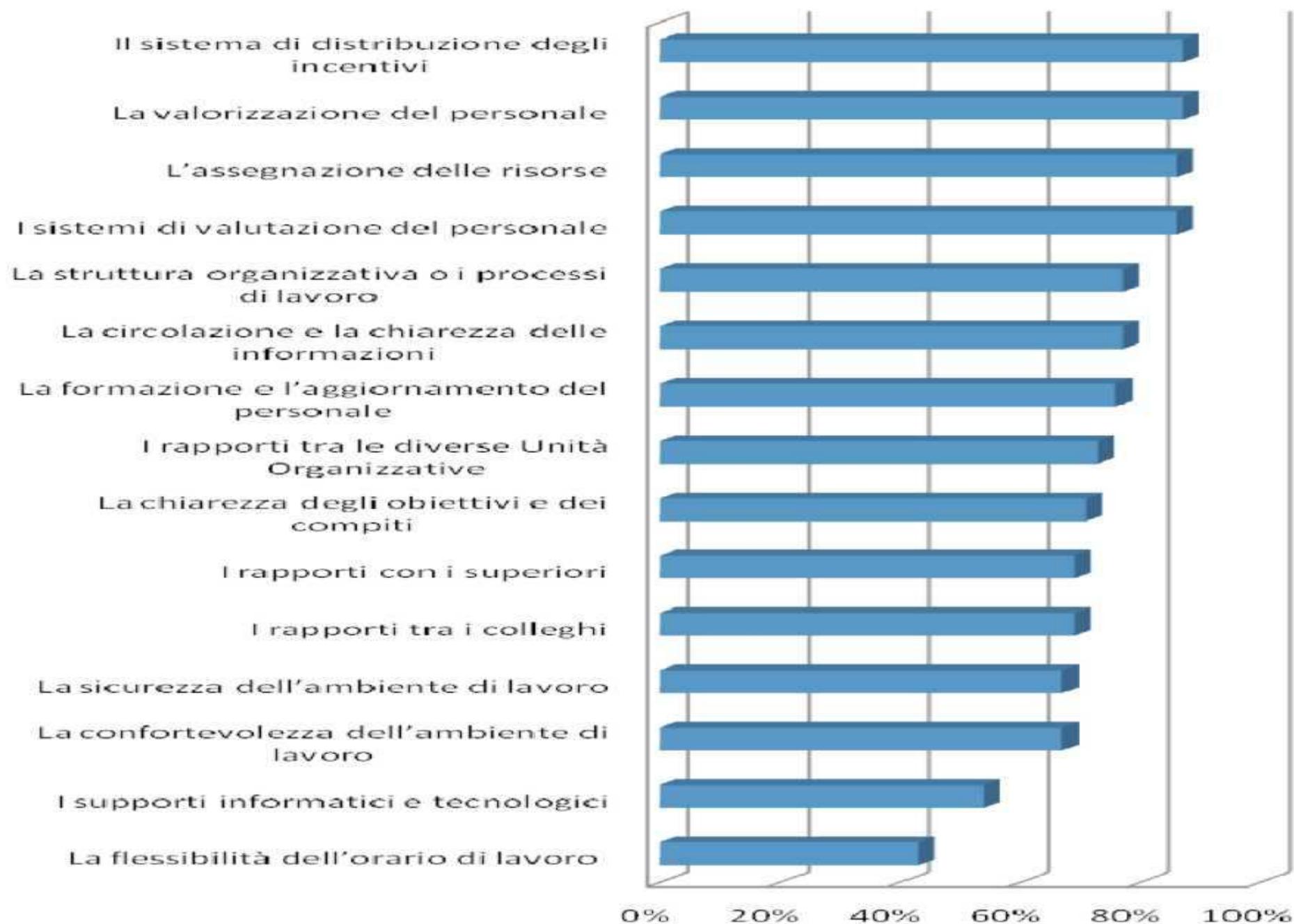
LA RISORSA MAL UTILIZZATA

LA BUROCRAZIA

RIGIDITA' PROCEDURE

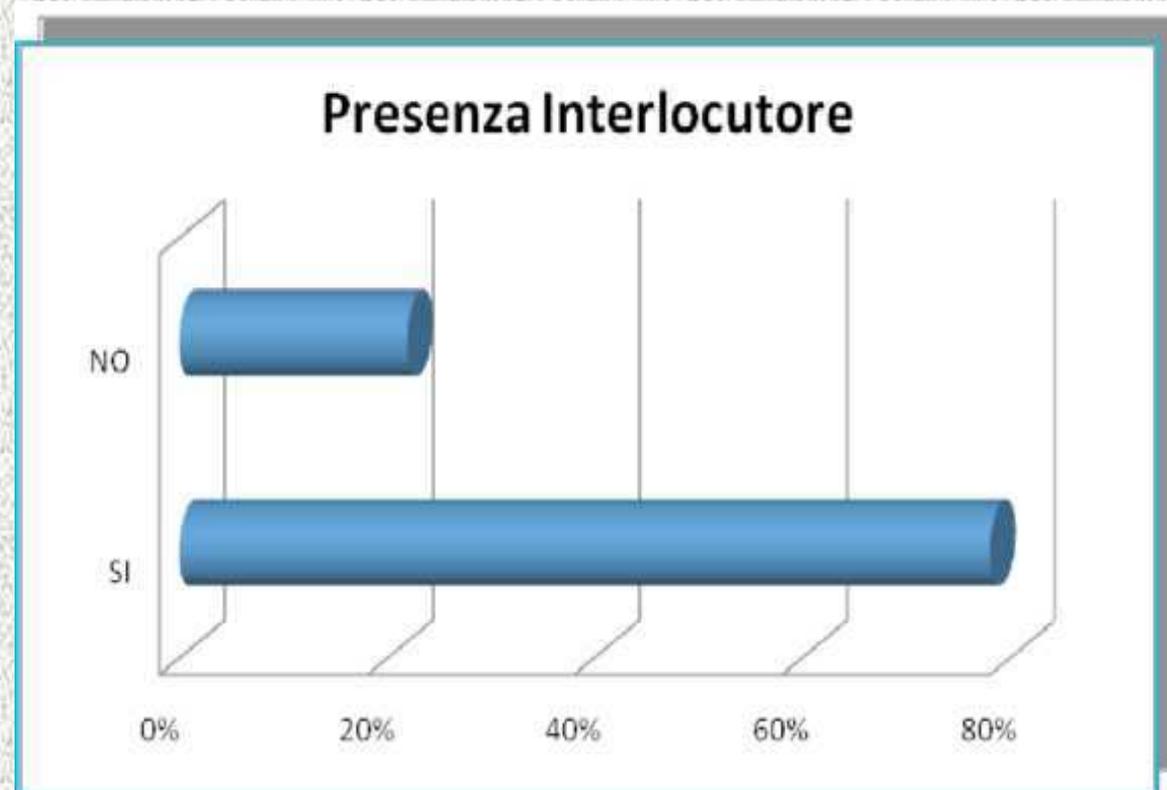


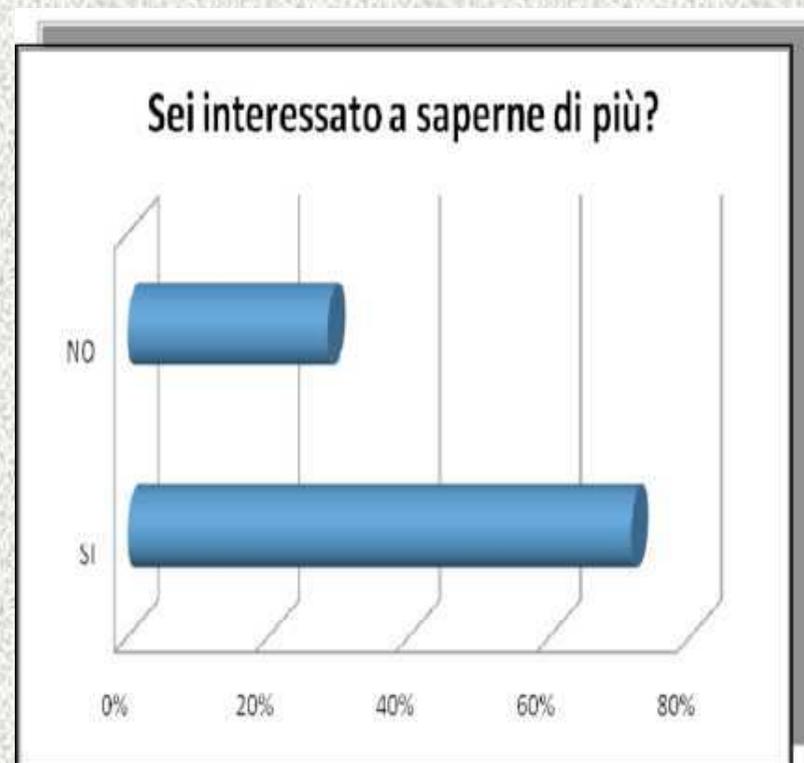
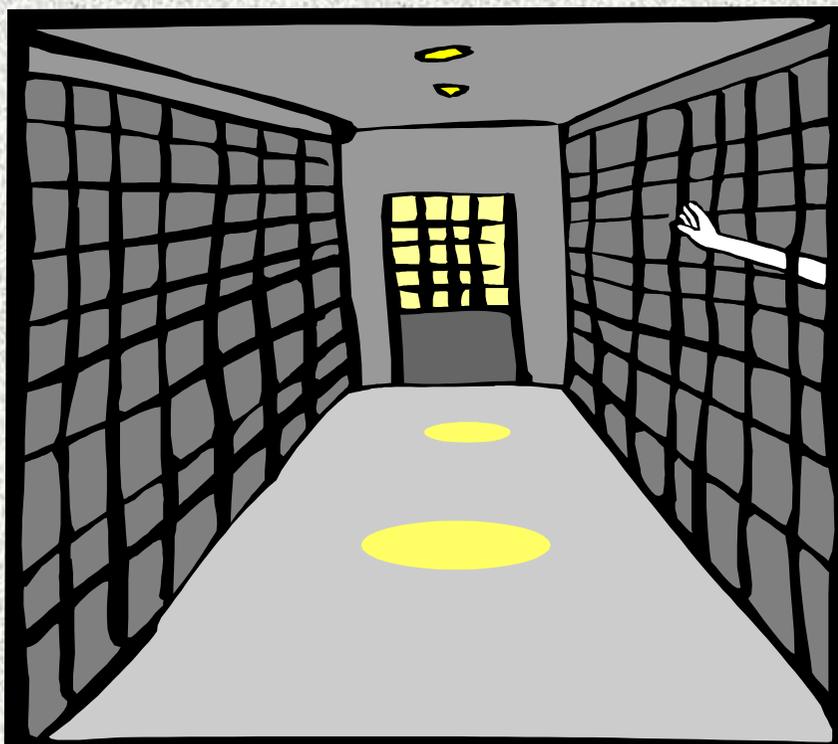
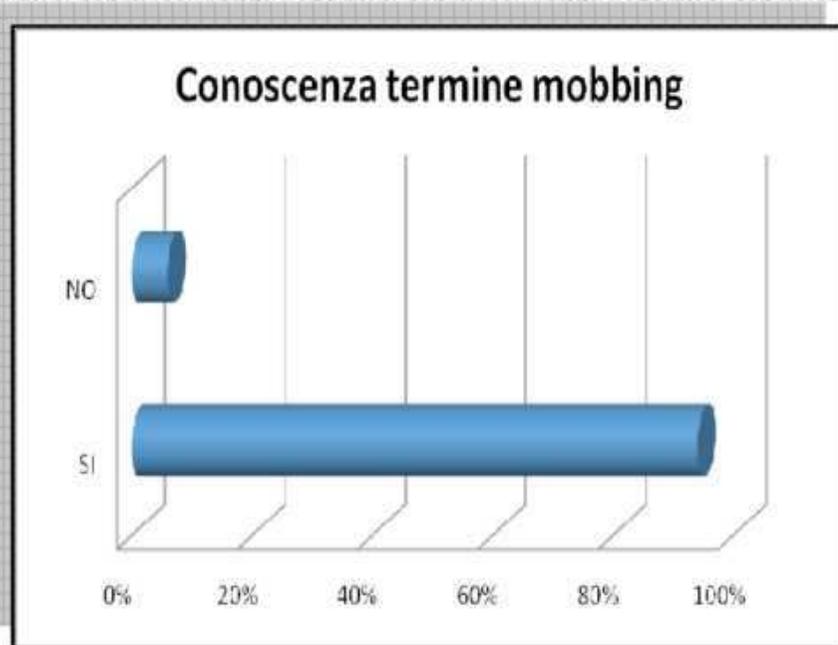
Proposte di miglioramento



ATTENZIONE

IL 78% dei dipendenti che hanno compilato il questionario avverte l'esigenza di individuare, all'interno della organizzazione di cui fa parte, un interlocutore al quale rappresentare le criticità riscontrate in ambito lavorativo.





dall'inglese
TO MOB

attaccare in massa
aggredire tumultuosamente;
dal latino

MOBILE VULGUS

movimento della gentaglia



Nella scuola:

Bullismo

Nella vita militare:

Nonnismo

Nelle aziende:

Bossing

M

O

B

B

I

N

G



Leymann

(studio del 1992)



Violenza psicologica attraverso:

**UNA COMUNICAZIONE OSTILE
UN COMPORTAMENTO OSTILE**

**In modo continuo e sistematico,
che suscita impotenza nella
vittima, per mancanza di difese e
protezioni.**

Criteri per Mobbing

- **Continuità nel tempo: almeno 1 volta a settimana per almeno 6 mesi continuativi (criterio della persistenza e sistematicità)**
- **Attacchi a:**
 - **Comunicazione**
 - **Relazioni sociali**
 - **Immagine sociale**
 - **Situazione professionale**
 - **Salute**

Modalità di mobbing

- **massima sorveglianza e controllo su tutti gli atti lavorativi**
- **boicottaggio e sabotaggio del lavoro**
- **“Pettegolezzi” sulla vittima/famiglia**
- **retribuzione inferiore**
- **fomentare voci e diffamazioni**
- **demansionamento e dequalificazione**
- **disinformazione dolosa**
- **sanzioni amministrative e disciplinari**
- **provocazioni, intimidazioni e molestie sessuali**
- **visite fiscali a raffica durante il periodo di malattia**

Conflitti sul lavoro

Ogni conflitto porta ad un cambiamento ed alla crescita personale, sociale e professionale.

Nel mobbing il conflitto è continuo e da aspetti lavorativi si passa a quelli personali, familiari e sessuali (molestie sessuali).

Per la paura di perdere il lavoro la vittima soffre in silenzio (fenomeno sommerso).

GO TO WORK





BARI – CORSO ALCIDE DE GASPERI 270

Casella di posta elettronica: bari@uilpa.it

Sito istituzionale: <https://bari.uilpa.it>