



Dipartimento di Prevenzione
Servizio Pre.S.A.L.

LO STRESS LAVORO CORRELATO E GLI ORGANI DI VIGILANZA: ESPERIENZA DELLO SPRESAL DELLA ROMA B

IL TECNICO DELLA PREVENZIONE

Il TdP è un operatore sanitario responsabile di tutte le attività di prevenzione, verifica e controllo in materia di igiene e sicurezza ambientale nei luoghi di vita e di lavoro.

Inoltre il TdP, ha la qualifica di “Ufficiale di Polizia Giudiziaria” (UPG) che a livello giuridico gli permette di effettuare ispezioni nei contesti lavorativi inerenti il territorio all’interno del quale è valido il loro mandato di UPG. Questi operatori, quindi, si trovano costantemente di fronte a situazioni fortemente stressanti (per es. i diversi tipi di infortuni sul lavoro) e non sempre hanno il sostegno adeguato.

CHE COSA ABBIAMO NOTATO?

Da una parte

Dall'altra

Corsa per la produzione di strumenti per la valutazione dello stress lavoro correlato

Adegamenti per le strutture fisiche e per le modalità di sviluppo delle energie e le azioni produttive

Assenza di strumenti per i tecnici della prevenzione



IL METODO DELLE CONGRUENZE ORGANIZZATIVE

METODO per l'analisi e l'interpretazione dei rapporti tra *LAVORO ORGANIZZATO* e *SALUTE* (Maggi).

La peculiarità di questo metodo è insita nella capacità di inserire nell'analisi gli aspetti di *COSTRITTIVITÀ ORGANIZZATIVA* dai quali è possibile evincere, in modo esauriente, le condizioni di *RISCHIO* per la salute delle persone coinvolte nella situazione di lavoro.

COSTRITTIVITÀ ORGANIZZATIVE:

- Svuotamento delle mansioni
- Mancata assegnazione dei compiti lavorativi con inattività forzata
- Mancata assegnazione strumenti di lavoro
- Ripetuti trasferimenti ingiustificati
- Prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto
- Prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi anche in relazione a eventuali condizioni di handicap psico-fisici
- Impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie
- Inadeguatezza strutturale sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro
- Esclusione reiterata del lavoratore rispetto a iniziative formative di riqualificazione e aggiornamento professionale
- Esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo

METODO DELLE CONGRUENZE ORGANIZZATIVE

In breve si distinguono analiticamente, nell'ambito della situazione di lavoro, oltre agli obiettivi:

- a) le attività (i compiti);
- b) la strutturazione degli svolgimenti delle attività che riguardano persone luoghi e tempi;
- c) le conoscenze tecniche, richieste per lo svolgimento delle attività

LA STRADA CHE ABBIAMO PERCORSO

Formazione

- Specifica sullo stress
- Implementare capacità di coping

Gruppi

- Psicologo come consulente di casi specifici
- Focus group (TdP) finalizzati alla costruzione di una check list

Strumento

- Check List (uno strumento che permetta al TdP di avere un punto di riferimento teorico pratico di supporto all'analisi dell'elemento psicosociale dell'organizzazione)

CHECK - LIST

La check - list si compone di quattro aree:

- ✓ la prima é un memorandum ad uso esclusivo del tecnico della prevenzione;
- ✓ la seconda interessa degli approfondimenti mirati ad aumentare la conoscenza dell'aspetto organizzativo dell'azienda in analisi;
- ✓ la terza è composta di domande chiuse ed aperte da fare ai dirigenti;
- ✓ la quarta è composta di domande chiuse ed aperte da fare ai lavoratori

I° AREA

PROMEMORIA ASPETTI INFORMATIVI (fattori oggettivi o eventi sentinella)

Comprende un elenco della documentazione da richiedere al datore di lavoro per un'analisi delle componenti hard dell'organizzazione:

Organigramma

Diagramma di flusso

DVR con modalità di rilevazione del fattore psicosociale

Documentazione inerente i corsi effettuati su tutti i rischi compresi quelli dei fattori psicosociali

Esistenza di una modalità di analisi degli infortuni e degli incidenti senza infortuni e la presenza di dati relativi agli infortuni, alle denunce e alle segnalazioni dei lavoratori

Dati inerenti assenze, malattie, malattie professionali ed esposti

Se presente una modalità di raccolta e analisi delle segnalazioni dei lavoratori

II° Area

Approfondimenti organizzativi
(o fattori di contenuto di lavoro)

- ✓ Tipologia di azienda
- ✓ Tipologia di contratti
- ✓ Numero di dipendenti
- ✓ Comfort dei locali
- ✓ Dotazione degli strumenti
- ✓ Carichi di lavoro

III° e IV° Area

Contesto di lavoro

La vita
organizzativa
e le componenti
soft

RISULTATI

I risultati sono stati soddisfacenti in quanto abbiamo notato un abbassamento dell'ansia di stato e nell'ambito delle capacità di coping un incremento della componente cognitiva e una riduzione della dimensione emozionale.

GRAZIE