

Giuliano Pesel
MEDICO DEL LAVORO
SPPA

***INDIVIDUAZIONE E
VALUTAZIONE DEI RISCHI:
IL RISCHIO STRESS
LAVORO-CORRELATO***

In collaborazione con
Stefano Russian, Direzione Sanitaria
Claudia Carosi, SPPA
Anna Roia, SC Neuropsichiatria Infantile
Alberto Ferrazzano, Direzione Sanitaria

IRCCS BURLO GAROFOLO
TRIESTE

Quali sono i rischi lavorativi?

- I **rischi per la sicurezza** danni o menomazioni fisiche in conseguenza di un impatto fisico-traumatico
- I **rischi per la salute** compromissione dell'equilibrio biologico
- I **rischi trasversali o psicosociali** sono così definiti perché una disfunzione di tipo ergonomico, organizzativo e psicologico può produrre **danni sia per la salute che per la sicurezza**, lo stress lavoro correlato fa parte di questi...



L'esposizione ai rischi di natura psicosociale (**stress**) ha **conseguenze negative sul rendimento organizzativo**

qualità

I lavoratori esposti a rischi psicosociali tendono mediamente ad assentarsi di più dal lavoro e per periodi più lunghi

clima organizzativo

produttività



immagine dell'impresa

benessere dei lavoratori



(Quarta indagine europea sulle condizioni di lavoro - 2005 EUROFOUND)

Due definizioni di stress



1. Insieme di **reazioni** emotive, cognitive, comportamentali e fisiologiche ad aspetti **percepiti come avversi e nocivi** del contenuto, dell'organizzazione e dell'ambiente di lavoro.
2. **Lo stress non è una malattia** ma una situazione di prolungata tensione può ridurre l'efficienza sul lavoro e può determinare un cattivo stato di salute

CONDIZIONI CHE DETERMINANO IL PERICOLO

- **Pianificazione dei compiti** (errata organizzazione del lavoro “...chi fa” “...cosa fa e come”, competenze)
- **Carichi e ritmi di lavoro** (quantità eccessiva di lavoro o troppo scarsa, scadenze pressanti o insostenibili)
- **Orario di lavoro** (turni, lavoro notturno, eccessiva presenza in ufficio, lunghe pause, allontanamento)
- **Ambienti e attrezzature della mansione** (rischi infortunistici fisici, chimici, biologici, ergonomici)
- **Prearietà dei contratti di lavoro** (vale anche per gli psicologi...)

CONDIZIONI CHE DETERMINANO IL PERICOLO

- **flussi informativi** (insufficienti, contraddittori o poco chiari)
- **ruolo** (ruolo poco chiaro o doppio ruolo)
- **evoluzione e sviluppo di carriera** (stagnazione o eccessiva responsabilità)
- **autonomia decisionale** (controllo e discrezionalità nel lavoro)
- **rapporti interpersonali** (conflitti, vessazioni, pressioni)
- **aspetti casa/lavoro** (incompatibilità tra le esigenze della vita privata e il lavoro)

Sull'individuo

FISIOLOGICI

- *disturbi gastrici*
- *disturbi cardiocircolatori*
- *disturbi respiratori*
- *disturbi della sfera sessuale*
- *patologie muscoloscheletriche*
- *disturbi dermatologici*
- *disturbi del sonno*
- *diminuzione dell'efficienza del sistema immunitario*
-

EMOTIVI

- *irritabilità*
- *disturbi ansiosi*
- *disturbi depressivi*
-

COGNITIVI

- *Attenzione*
- *Problem solving*
- *Creatività*
- *Memoria*
-

COMPORTAMENTALI

- *Cambiamento degli stili di vita*
- *Abuso di sostanze*
- *Abuso di alcol*
- *Fumo*
- *Abuso di psicofarmaci*
-

Sull'organizzazione

- assenteismo frequente
- avvicendamento del personale
- problemi disciplinari
- violenza e molestie di natura psicologica
- riduzione della produttività
- errori e infortuni
- aumento dei costi d'indennizzo o delle spese mediche
- scarso livello di qualità e quantità del servizio o prodotto
- *presenzialismo*
-



La valutazione del rischio

Art 28 Dlgs 81/2008 TU Sicurezza sul lavoro

La vdr comprende tutti i rischi...compreso lo stress lavoro correlato

Si tratta di Rilevare qualsiasi condizione all'interno dell'Organizzazione che possa consentire o facilitare la diffusione di stress e altre forme di disagio psicosociale

e

Valutare gli strumenti, le risorse o le

la valutazione dello stress lavoro-correlato, nella logica del benessere, è di fatto una revisione dell'intero processo di analisi dei rischi aziendali Infatti ricomprende:

- un'analisi di fattori oggettivi quali l'organizzazione e i processi di lavoro
- le condizioni e l'ambiente di lavoro
- la comunicazione
- i fattori soggettivi



Nella valutazione dello stress lavoro-correlato si possono utilizzare indicatori oggettivi, soggettivi e biologici che permettono in modo diverso di valutare tale rischio

L'associazione di indicatori soggettivi con marcatori biologici permetterebbe di migliorare la fase valutativa implementandola con alcune misure

Indicatori:

- **Oggettivi:** assenteismo, turn-over, infortuni sul lavoro
- **Soggettivi:** stress percepito, valutabile mediante questionari come il Karasek e il Siegrist
- **Biologici:** cortisolo, catecolammine, DHEA-S
-



Prevenire, eliminare o ridurre i problemi di stress lavoro-correlato (art. 6)

La prevenzione, l'eliminazione o riduzione dei problemi derivanti dallo stress da lavoro può comprendere diverse misure. Queste possono essere **collettive, individuali o entrambe.**



Prevenire, eliminare o ridurre i problemi di stress lavoro-correlato (art. 6)

Una volta posti in atto, i **provvedimenti** antistress dovrebbero essere **regolarmente rivisti**, per accertarne l'efficacia, per verificare se essi utilizzino al meglio le risorse e se siano ancora appropriati o necessari.

Prevenire, eliminare o ridurre i problemi di stress lavoro-correlato (art. 6)

Tali provvedimenti potrebbero includere:

- ✓ **misure di comunicazione e gestionali** come:
 1. *chiarire gli obiettivi dell'impresa ed il ruolo di ciascun lavoratore,*
 2. *assicurare il sostegno manageriale agli individui e ai gruppi,*
 3. *coniugare responsabilità e controllo sul lavoro,*
 4. *migliorare l'organizzazione ed i processi lavorativi,*
 5. *Migliorare le condizioni e l'ambiente di lavoro*

Le linee guida per la *valutazione* del rischio

D.Lgs 106/09, Art 6, comma 2 m-quater)

La commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ha il compito di elaborare le **indicazioni necessarie alla valutazione** del rischio stress lavoro-correlato

Le funzioni del Medico Competente

- 1- La sorveglianza sanitaria dei lavoratori, cioè la prevenzione di infortuni e malattie professionali*
- 2- Gestione della documentazione sanitaria e delle cartelle cliniche e le visite mediche.*
- 3- Collaborare alla valutazione dei rischi presenti sul luogo di lavoro*

Sezione I - Articolo 25

Obblighi del medico competente

- Comma 1. **Il medico competente:**
- *Lettera a)* **collabora** con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione **alla valutazione dei rischi**, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori,
- *Lettera l)* **visita gli ambienti di lavoro** almeno una volta all'anno o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi; la indicazione di una periodicità diversa dall'annuale deve essere comunicata al datore di lavoro ai fini della sua annotazione nel documento di valutazione dei rischi;
- *Lettera m)* partecipa **alla programmazione del controllo dell'esposizione** dei lavoratori i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini della valutazione del rischio e della sorveglianza sanitaria;

Dlgs 81/08
TESTO UNICO

Sezione V - SORVEGLIANZA SANITARIA

Articolo 41

Sorveglianza sanitaria

- **Lettera b) visita medica periodica** per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno. Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente;
- **Lettera c) visita medica su richiesta del lavoratore**, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;

Dlgs 81/08
TESTO UNICO

Particolari categorie di lavoratori da tutelare da parte del MC:

- Portatori di Handicap 
- Tossicodipendenti e HIV+
- Invalidi (INAIL, INPS, I.C., Cause di Servizio), Malattie professionale
- Lavoratrici gravide
- *Disagio lavorativo Sinergie!*
- *Disagio Psicologico*
- *Problemi psichiatrici*
- *Stress lavoro Correlato*
- *Mobbing*
- *Burn Out*



NB: GARANZIA DI TOTALE RISERVATEZZA!!!!

Tutela degli ipersuscettibili non tutelati dai limiti di legge!

Valutazione del Medico Competente

- ***Nel momento della visita il MC deve cogliere i primi segnali di disagio del lavoratore per il rischio stress lavoro correlato***
- ***Importanza dell'anamnesi: valutazione del sonno, dell'alimentazione, della libido, tono dell'umore riferito***
- ***Anamnesi positiva per DAP, Fobie***
- ***Esame obiettivo o di laboratorio positivo per abuso di alcol, sostanze psicotrope, tabagismo, dipendenze in generale***
- ***Disturbi da somatizzazione (gastro intestinali, cefale...)***
- ***Cluster di assenze per malattia, assenteismo***
- ***Identificazione dei casi a rischio***
- ***Invio allo psicologo***
- ***Ma anche collaborazione in scelte di tipo organizzativo (uomo giusto al posto giusto in considerazione dei rischi... Taylorismo)***
- ***Collaborazione con lo psicologo del lavoro***

Il team multidisciplinare

- ***Nell'organizzazione ospedale emerge la necessità di una sinergia tra Medico del lavoro/Competente e psicologo nella prevenzione e nella promozione della salute***
- ***“Benessere del cliente interno”***
- ***gestione del rischio stress lavoro correlato***
- ***Ricadute del benessere psicologico dell'operatore sanitario sull'utenza e sulla riduzione del rischio clinico***
- ***Importanza delle relazioni interpersonali tra colleghi e tra operatori e pubblico***
- ***Emerge il ruolo centrale dello psicologo (con formazione specifica) in affiancamento al Medico Competente***
- ***Necessità di formazione del personale, intereventi di elaborazione degli eventi critici (debriefing, colloqui)***

Il processo di valutazione si articola in due fasi:

- la prima necessaria: **valutazione preliminare**, su gruppi omogenei
- la seconda eventuale: **valutazione approfondita**, su individui

La valutazione approfondita va attivata nel caso in cui:

“dalla valutazione preliminare vengano rilevati fattori di rischio da stress lavoro-correlato e le misure poste in essere dal datore di lavoro siano state inefficaci”.

L'approccio dell' Istituto ad oggi

Costituzione del "Gruppo di Gestione della Valutazione del rischio da stress lavoro-correlato" , c.d. Gruppo di Lavoro (art. 28 del D. Lgs 81/2008), istituito dal Direttore Generale e così composto:

- Medici Competenti
- il Responsabile del Servizio Protezione e Prevenzione
- una psicologa della SC Neuropsichiatria Infantile

- Linee Guida INAIL-ISPEL adattate alla nostra realtà

Processo conoscitivo che consiste nel rilevare indicatori oggettivi e verificabili

Il Processo Valutativo comprende una **valutazione preliminare** (sempre necessaria), consistente nella rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili appartenenti a 3 distinte aree:

Indicatori aziendali (assenteismo, turn over);

Fattori di contenuto del lavoro: ambiente di lavoro, turni, ritmi e carichi di lavoro

Fattori di contesto del lavoro: ruolo nell' organizzazione, rapporti interpersonali, autonomia decisionale

Analisi degli indicatori oggettivi (assenteismo e turn over) questionario compilato individualmente o come media del gruppo rappresentato; in forma anonima;

sono state raccolte 176 schede che, rapportate al numero dei dipendenti (circa 760), corrispondono approssimativamente ad una scheda ogni 4 dipendenti (25%).

I dati sugli indicatori aziendali, sono stati elaborati del Servizio di Epidemiologia e Biostatistica.

I risultati sono stati espressi in forma aggregata

I dati raccolti relativi ai tre gruppi di indicatori sono stati inseriti in un database informatico ed elaborati, generando un valore numerico che permettesse di identificare il livello di rischio (basso, medio, alto) della singola Struttura

Delle 33 Strutture valutate:

9 sono risultati essere a rischio basso,

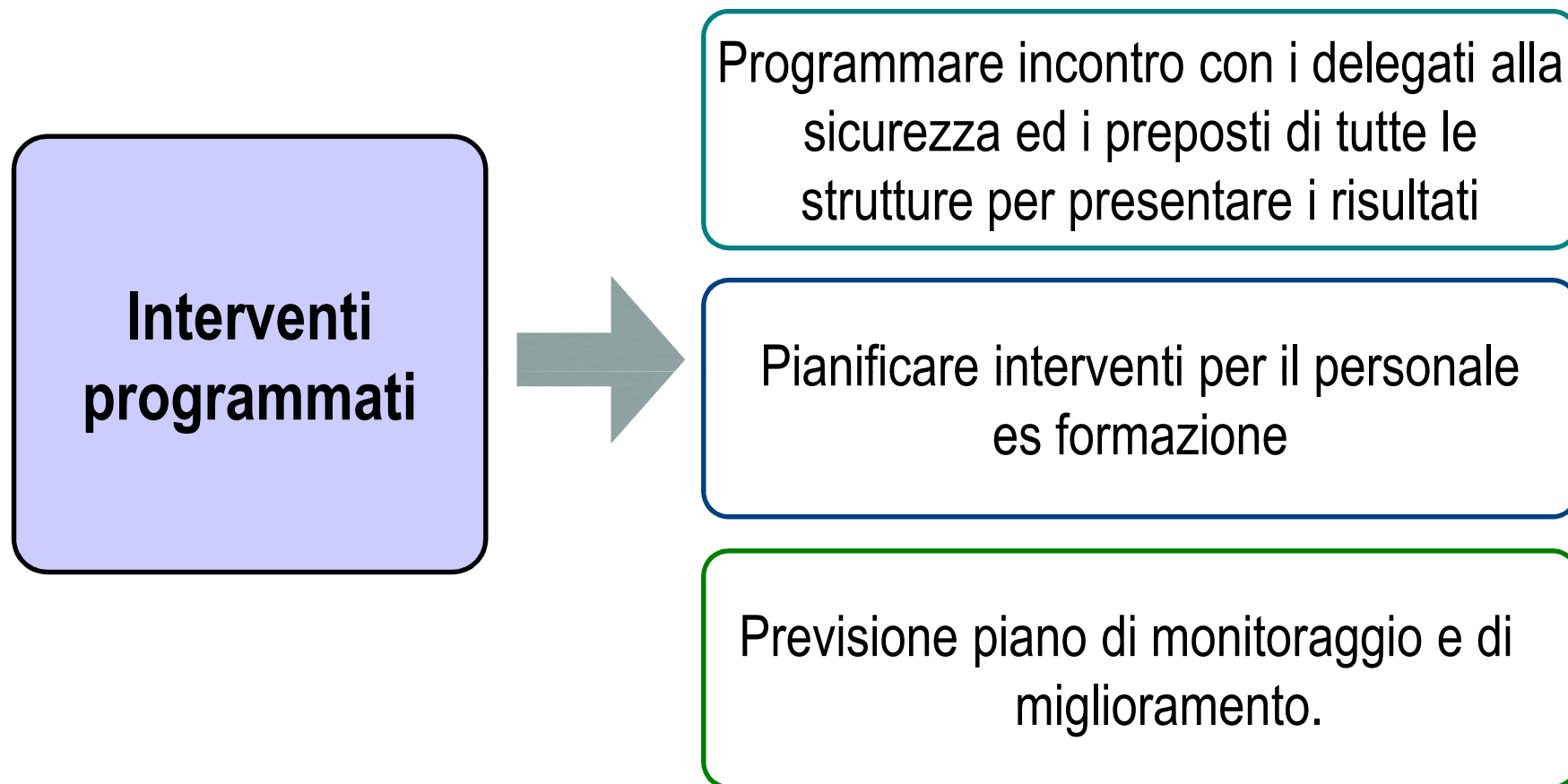
24 a rischio medio,

0 a rischio alto.

The next step

- Prevede il **coinvolgimento diretto di tutti i lavoratori** (anche se nelle imprese di maggiori dimensioni è possibile utilizzare un “campione rappresentativo)
- Per la raccolta dati possono essere utilizzati diversi **metodi di indagine psicosociale** (questionari, focus group, interviste semistrutturate), ma *nelle imprese fino a 5 lavoratori sono più indicate le riunioni che facilitano la ricerca diretta delle soluzioni ai problemi emersi*
- l’output è un indice del rischio ottenuto dall’**interpretazione dei giudizi** raccolti (dati qualitativi) e/o dei dati quantitativi elaborati

Piano delle azioni di miglioramento



- **Misure collettive:** ri-progettazione del lavoro e cambiamento organizzativo, formazione, gestione delle relazioni interpersonali a livello orizzontale e verticale, definizione chiara degli obiettivi e dei ruoli, empowerment, servizi di counselling ecc.

- **Misure individuali:** far apprendere e sviluppare tattiche che rendano efficiente il lavoratore e meno faticoso il lavoro

Es: abituare a programmare le attività attribuendo le giuste priorità, suddividere i compiti impegnativi, alternare attività lavorative a giuste pause, sviluppare atteggiamento di fiducia nei confronti delle proprie capacità

RUOLO DELLO PSICOLOGO

- ***Caratteristiche strutturali e di comfort dell'ambiente di lavoro***
- ***Tecnologia***
- ***Orario di lavoro***
- ***Partecipazione e controllo***
- ***Quantità di lavoro assegnato***
- ***Contenuto del lavoro***
- ***Ruoli***
- ***Ambiente sociale***
- ***Prospettive future***
- ***Job enrichment***
- ***Clima organizzativo***

Supporto psicologico per personale dell'I.R.C.C.S Burlo Garofolo

- Pronto soccorso pediatrico
- S.C di Anestesia e Rianimazione
- Clinica pediatrica
- S.C di Oncoematologia
- Direzione Sanitaria, SPPA nella
progettazione rischio stress lavoro
correlato

Reazioni psicologiche negli operatori

- I soccorritori, nonostante di solito tendano a sviluppare un'alta soglia di tolleranza agli eventi traumatici, possono sviluppare disturbi psicopatologici a breve o lungo termine.
- L'operatore in situazioni di emergenza è la vittima di secondo grado (vive un trauma vicario)

Strumenti

- Colloqui con il personale sia di gruppo che individuali
- Tecniche per elaborazione dello stress: Debriefing e Defusing
- Psicoterapia EMDR

Concludendo...

- Importanza di un percorso condiviso e integrato in un contesto di lavoro caratterizzato dalla presenza di equipe multiprofessionali
- lo Psicologo si trova a confrontarsi e ad interagire, con lo scopo di promuovere un pensiero comune sulle buone pratiche della Psicologia in ospedale, anche per quanto riguarda la salute dei lavoratori e **non solo degli utenti dell' ospedale.**

Grazie per l'attenzione.....

