

C.A.I.BE.L.

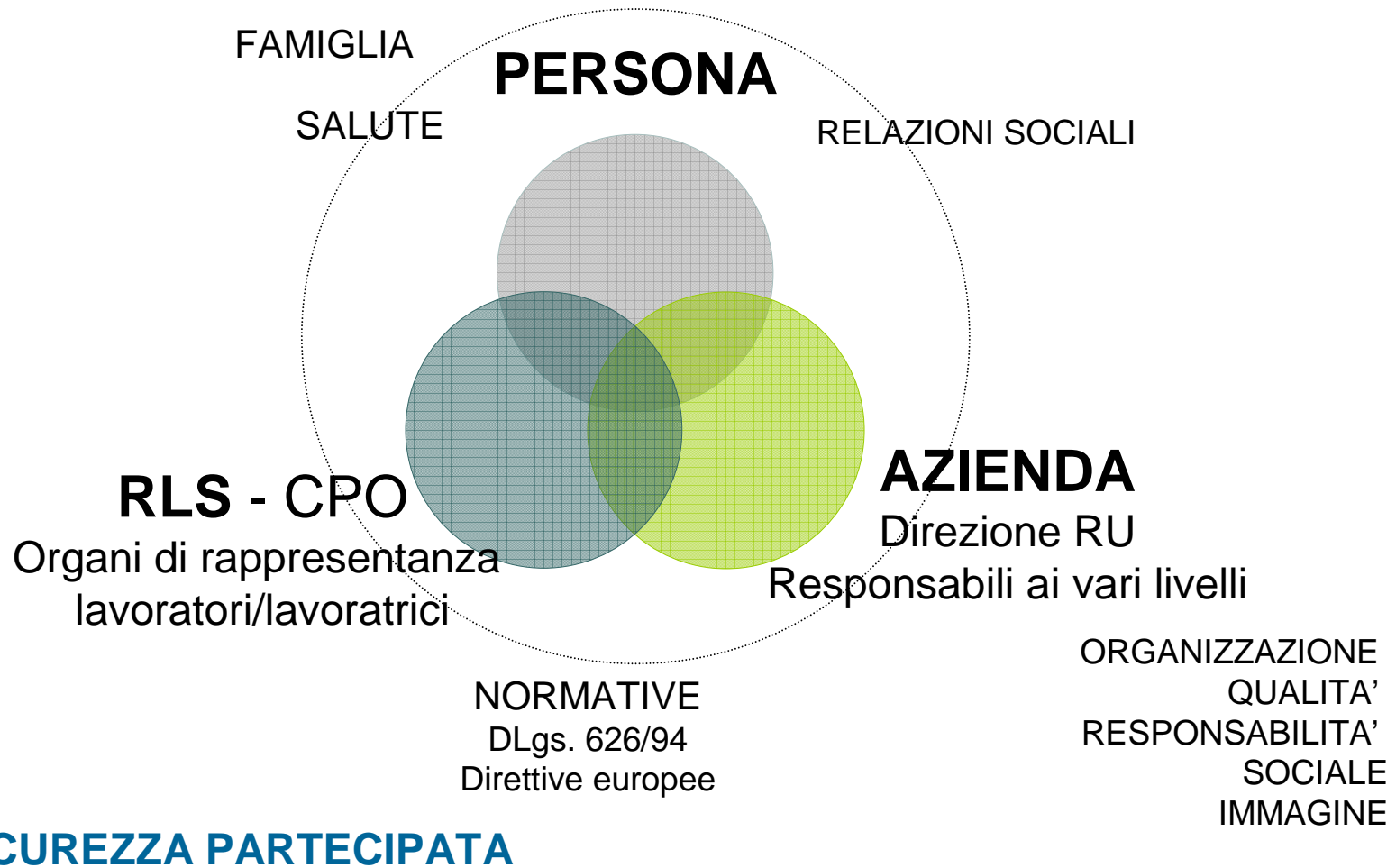
Centro di Assistenza e Intervento per il BEnessere Lavorativo

INTERVENTI NELLE ORGANIZZAZIONI

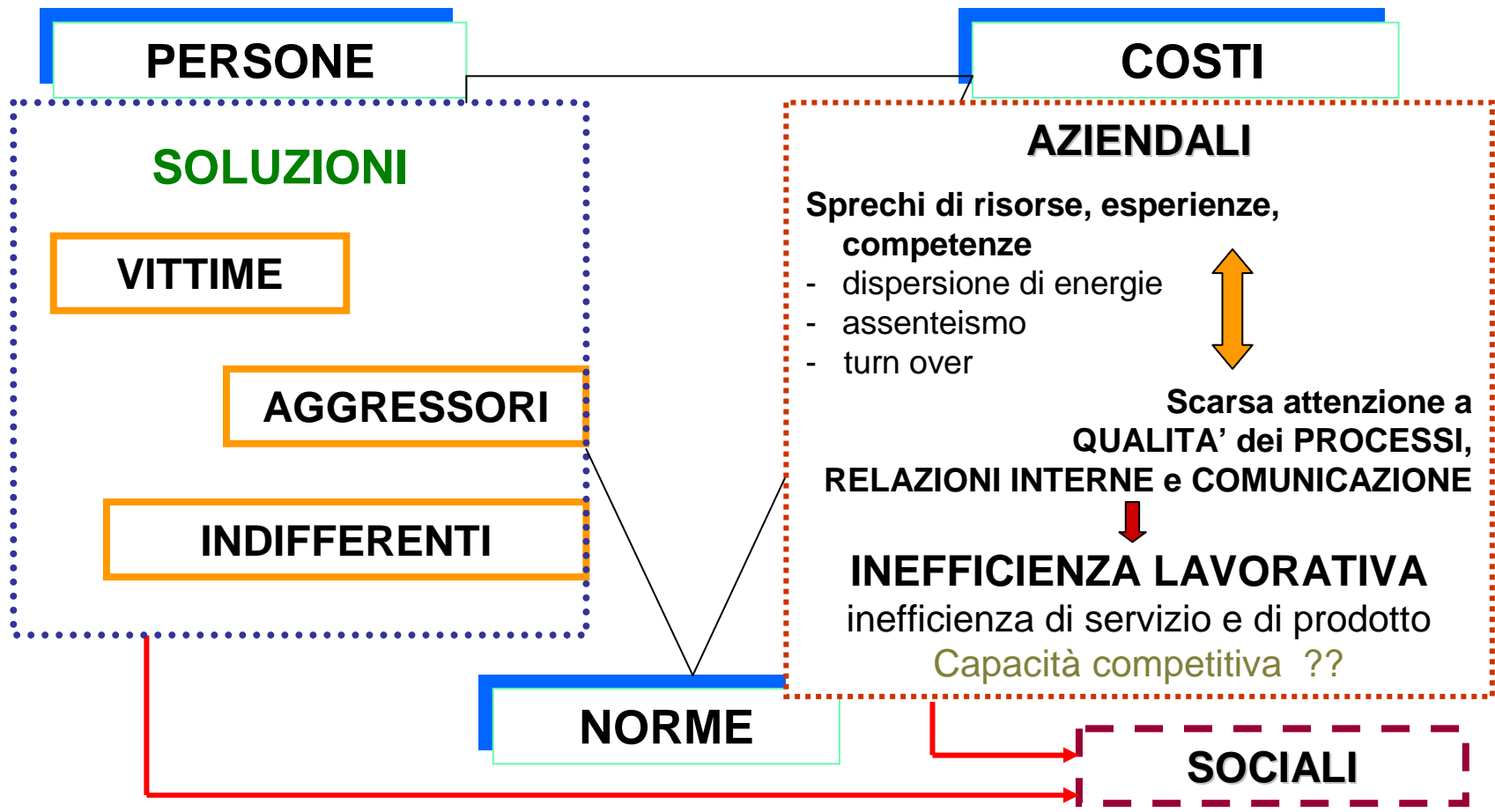
Dr.ssa Nunzia Pandoli

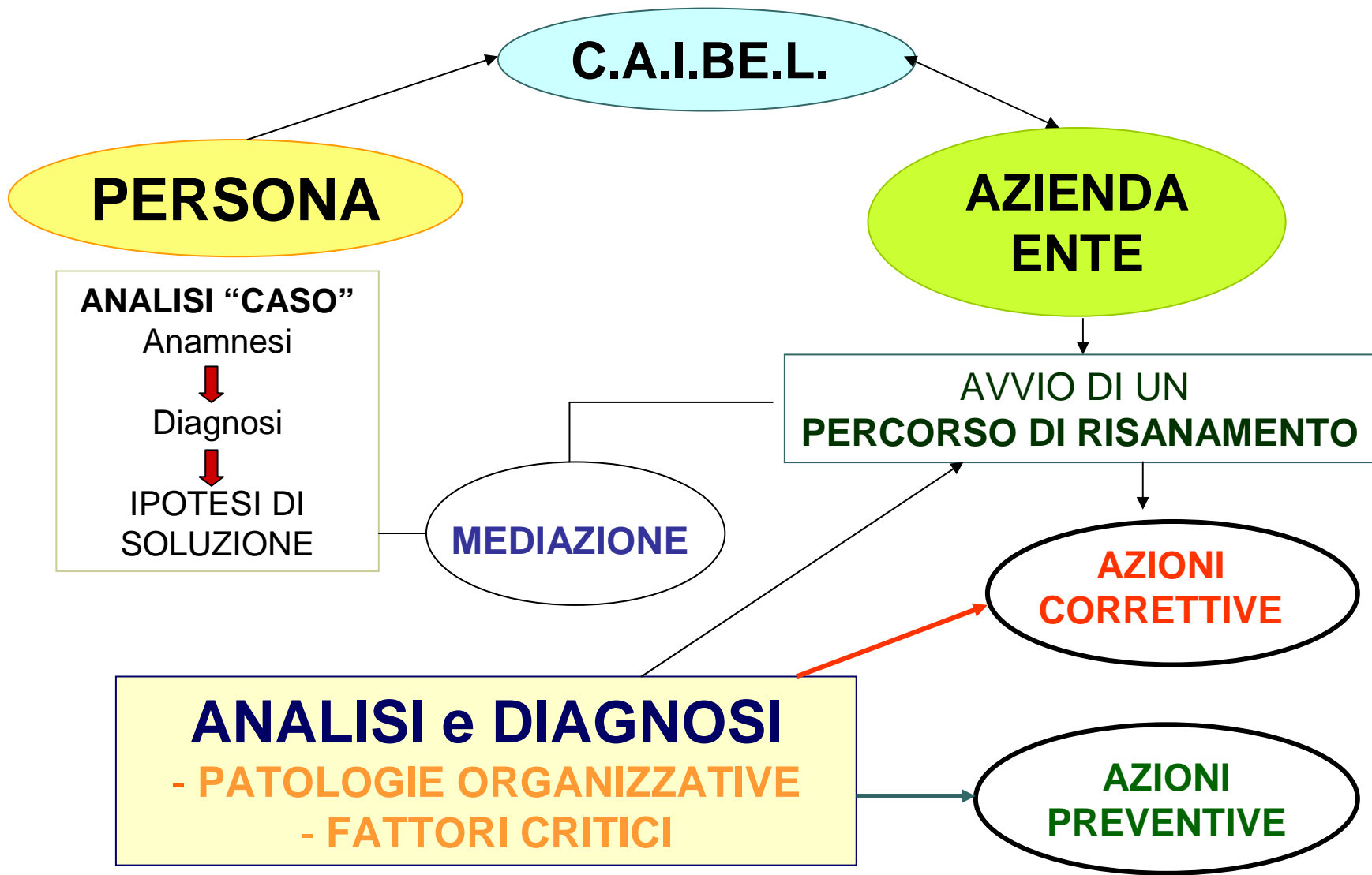
Firenze, 13 aprile 2007

IL DISAGIO LAVORATIVO



3 BUONE RAGIONI per INTERVENIRE DOVE SI GENERANO LE PATOLOGIE




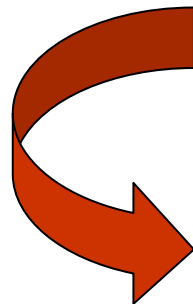


AZIONI CORRETTIVE

Stress organizzativo = fattore di rischio psicosociale

OMS  **SALUTE** = ~~assenza di malattia~~
Benessere fisico, psichico e sociale

D.Lgs. 626/94  Art. 4 comma 1 (2002)
devono essere valutati **TUTTI I RISCHI**



Documento valutazione rischi:
agenti chimici, fisici, fatica fisica, fattori ergonomici,
incongruenze dell'organizzazione del lavoro
valutazione dei rischi da stress organizzativo

AZIONI DIAGNOSTICHE NELL'ORGANIZZAZIONE

A. Valutazione del rischio psicosociale

=

Analisi delle costrittività presenti e percepite



definire gli elementi di criticità



individuare le U.O. a rischio

B. Analisi del clima organizzativo

APPROCCI ALL'ANALISI della SALUTE ORGANIZZATIVA

1. STRUTTURALE



dimensioni, composizione U/D per livelli e funzioni, organigramma, politiche delle risorse umane, carriere, sistema premiante, conciliazione vita-lavoro, gestione delle diversità

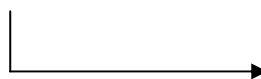


DATI AZIENDALI

2. PERCETTIVO



il punto di vista degli individui sulle situazioni vissute




**QUESTIONARIO
DI VALUTAZIONE RISCHI**



DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

APPROCCI ALL'ANALISI della SALUTE ORGANIZZATIVA

3. INTERATTIVO

 le relazioni organizzative, verticali e orizzontali,
tra funzioni e unità operative diverse

 **FOCUS GROUP**

4. CULTURALE

 Il "CLIMA ORGANIZZATIVO"

 **RICERCA -
INTERVENTO**

VALUTAZIONE DEI RISCHI

evidenza problematiche conflittuali o stressogene dovute a:

Compiti

- eccesso o scarsità di carichi di lavoro
- chiarezza di ruoli e obiettivi

Relazioni

- . comunicazione disfunzionale/assente
- . autoritarismo

Stima

- . svalorizzazione del lavoro
- . autonomia

**PRIORITA'
d' INTERVENTO**

ANALISI DI CLIMA

=

+

MISURA i GAP tra

soddisfazione

motivazione

situazione desiderata

PREVENZIONE

AZIONI CORRETTIVE

GLI ATTORI coinvolti

1. DIREZIONI (tutte, NON solo del Personale / Risorse Umane)
2. RLS - RSU - CPO aziendale
3. MEDICO COMPETENTE

PIANO DI MIGLIORAMENTO

- RIDUZIONE CRITICITA'
- ELIMINAZIONE COSTRITTIVITA'

SPECIFICI PROGETTI DI MIGLIORAMENTO

Interventi organizzativi /
ergonomici

INFORMAZIONE
ART. 21 / DL. 626/94

FORMAZIONE
continua
ART. 22 / DL. 626/94

AZIONI PREVENTIVE

INTERVENTI ORGANIZZATIVI

- Chiarezza di ruoli e compiti
- Obiettivi chiari e condivisi
- Comunicazione interna chiara e diffusa
- Valorizzazione delle risorse
- Leadership

SENSIBILIZZAZIONE E FORMAZIONE

- PERSONALE
- DIRIGENTI

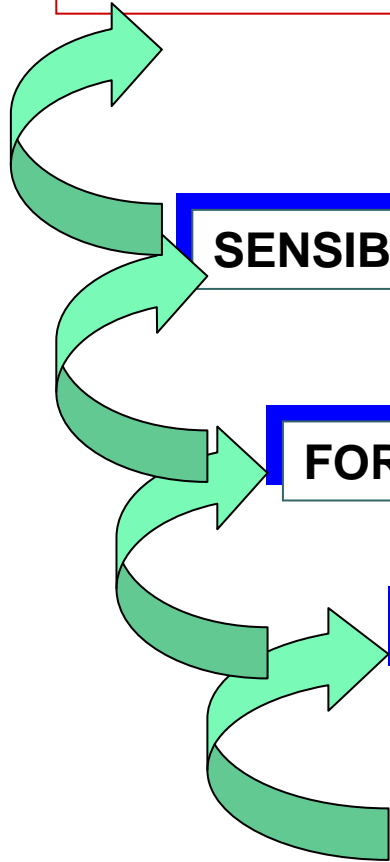
FORMAZIONE MIRATA

- RLS - RSU
- Comitati PO

FIGURE DI RIFERIMENTO

CONSIGLIERE/A

CODICI DI CONDOTTA



Cosa fare

aiutare le persone

con patologie che hanno radici in aziende malate

E

aiutare le aziende

dove si generano le malattie

a curarsi e a fare in modo che non se ne generino altre

PREVENZIONE DELLO STRESS PSICOSOCIALE

=

CULTURA ORGANIZZATIVA DIFFUSA



COMPORAMENTI e PRASSI