

**SERVIZIO SANITARIO
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
AZIENDA SANITARIA LOCALE N. 2
Olbia**

DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO N. 835 DEL 31 / 03 / 2011

OGGETTO: Approvazione Progetto avente ad oggetto "Analisi dello stress lavoro-correlato" art. 28 D. Lgs. 81/2008 e s. m. i. e conferimento incarico di docenza.

L'anno duemilaundici il giorno trentuno del mese di marzo in Olbia, nella sede legale dell'Azienda Sanitaria Locale n. 2.

IL COMMISSARIO

Dottor Giovanni Antonio Fadda

Sentiti i pareri favorevoli del

DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Avvocato Mario
Giovanni Altana

e del

DIRETTORE SANITARIO

Dottoressa Maria
Serena Fenu

PREMESSO che l'art. 28 del *D. Lgs. n. 81/2008* e s. m. ed i. (c.d. *Testo unico in materia di sicurezza sul lavoro*) dispone che il Datore di Lavoro effettui la valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro - correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell' 8 Ottobre 2004;

CONSIDERATO che dalle evidenze scientifiche sulla gestione di questo rischio è emerso che il relativo processo di valutazione debba essere accompagnato da una adeguata formazione e informazione degli operatori finalizzate a migliorare la sensibilità e la consapevolezza rispetto ai temi connessi allo stress;

DATO ATTO che il responsabile della Sorveglianza Sanitaria aziendale, Dott.ssa Patrizia Virgona Medico Competente dell'Azienda, ha proposto, con nota prot. n. NP/2011/1616 del 14.02.2011, un apposito Progetto sull'analisi dello stress lavoro - correlato, positivamente valutato dalla Direzione Sanitaria aziendale, e che si ritiene di approvare in quanto necessario al miglioramento della gestione da parte dell'ente del rischio di cui alla vigente normativa;

DATO ATTO che, con la nota citata, il Medico Competente ha:

- illustrato le varie fasi di articolazione del progetto, indicando, relativamente alla fase della prevista formazione in favore di dirigenti, preposti, RLS e lavoratori appositamente individuati, nella figura del Dott. Antonello Serra lo specialista in Medicina del Lavoro in possesso dei requisiti e della necessaria competenza per ricoprire l'incarico di docenza di cui al predetto Progetto;
- proposto di diffondere il progetto, inteso come Progetto - Pilota, presso le altre Aziende Sanitarie della Regione, per la condivisione di linee guida condivise ed omogenee;

RITENUTO pertanto, di approvare il progetto, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale (all. 1), e di conferire l'incarico di docenza per lo sviluppo della fase 2 del medesimo (fase della formazione, come da scheda di sintesi - allegato 2 al presente atto di cui è parte integrante) al professionista sopra individuato, per un totale di n. 112 ore, stabilendo in € 80,00 la tariffa oraria onnicomprensiva per l'espletamento dell'attività formativa in oggetto (per un totale di euro 8.960,00), individuando la detta dr.ssa Virgona quale Responsabile Scientifico del medesimo progetto, alla quale si demanda l'adozione degli adempimenti necessari per la sua attuazione ed il raccordo con il RSPPA, e incaricando il Servizio Formazione per gli adempimenti organizzativi ed amministrativi connessi alla realizzazione delle dette attività di formazione;

SU conforme proposta del Medico competente aziendale;

Visti: il D. Lgs. 30 dicembre 1992 n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni;
la L. R. 28 luglio 2006, n. 10;
l'Atto Aziendale;

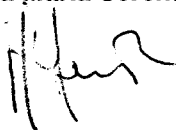
DELIBERA

Per le motivazioni esposte in premessa e qui integralmente richiamate,

- di approvare il Progetto predisposto dal responsabile della Sorveglianza Sanitaria aziendale, Medico Competente Aziendale, Dott.ssa Patrizia Virgona avente ad oggetto "Analisi dello stress lavoro-correlato", in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008 e s. m. i. (c.d. Testo unico in materia di sicurezza sul lavoro), allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale (allegato 1), individuando la detta dr.ssa Virgona quale Responsabile Scientifico del medesimo, cui si demanda l'adozione degli adempimenti necessari per la sua attuazione ed il raccordo con il RSPPA;
- di conferire, per le ragioni di cui in premessa, l'incarico di docenza per lo sviluppo della fase 2 del progetto (fase della formazione, come da scheda di sintesi - allegato 2 al presente atto di cui è parte integrante - che si approva) al Medico del Lavoro Dott. Antonello Serra di Sassari, per un totale di n. 112 ore, stabilendo in € 80,00 la tariffa oraria onnicomprensiva per l'attività formativa (per un totale di euro 8.960,00);
- di incaricare il Servizio Formazione per gli adempimenti organizzativi ed amministrativi connessi alla realizzazione delle dette attività di formazione, ed il Servizio Contabilità e Bilancio per i conseguenti provvedimenti di competenza.

IL DIRETTORE SANITARIO

Dott.ssa Maria Serena Fenu



IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Avv. Mario Giovanni Altana



IL COMMISSARIO

Dott. Giovanni Antonio Fadda



Staff Dir. Aziendale

G. Pintor - T. Enne



Medico Competente Aziendale

Dott.ssa P. Virgona

Servizio Formazione

Dott. L. Collu



da compilarsi a cura del Servizio / Struttura proponente/estensore

(luogo e data) _____, ____/____/____.

La presente deliberazione:

... è soggetta al controllo ai sensi dell'art. 29, comma 1, lettere a), b), c), della Legge Regionale 28.7.2006 n. 10.

oppure

... deve essere comunicata al competente Assessorato regionale ai sensi dell'articolo 29, comma 2, della Legge Regionale 28.7.2006 n. 10

Il Responsabile del Servizio/Struttura _____ (proponente/estensore)

(firma) _____

Si certifica che la presente deliberazione è pubblicata all'Albo Pretorio dell'Azienda Sanitaria Locale n. 2 di Olbia

dal 07/04/2011, e che:

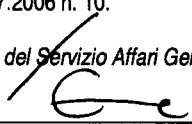
✓... è esecutiva dal giorno della pubblicazione ai sensi della Legge Regionale 28.7.2006 n. 10.

... con lettera in data ____/____/____, protocollo n. _____, è stata inviata all'Assessorato Regionale dell'Igiene, Sanità e

Assistenza Sociale per il controllo di cui all'articolo 29 della Legge Regionale 28.7.2006 n. 10.

Olbia, 07/04/2011.

Il Responsabile del Servizio Affari Generali e Legali



La presente deliberazione:

... è divenuta esecutiva, ai sensi dell'articolo 29 della Legge Regionale 28.7.2006 n. 10, in virtù della Determinazione del Direttore del Servizio

_____ dell'Assessorato Regionale dell'Igiene, Sanità e Assistenza Sociale n. _____ del

____/____/____.

... è stata annullata, ai sensi dell'articolo 29 della Legge Regionale 28.7.2006 n. 10, in virtù della Determinazione del Direttore del Servizio

_____ dell'Assessorato Regionale dell'Igiene, Sanità e Assistenza Sociale n. _____ del

____/____/____.

... è divenuta esecutiva per decorrenza dei termini per il controllo, ai sensi dell'articolo 29 della Legge Regionale 28.7.2006 n. 10.

Olbia, ____/____/____.

Il Responsabile del Servizio Affari Generali e Legali

Per copia conforme all'originale esistente agli atti della Azienda Sanitaria Locale n. 2, per uso

Olbia, ____/____/____.

Il Responsabile del Servizio Affari Generali e Legali

PROGETTO DI FORMAZIONE SULLE PROCEDURE DI ANALISI DEL RISCHIO STRESS LAVORO - CORRELATO

Premessa

Il Dlgs 81/08 e s.m.i. all'art. 28 dispone che il Datore di Lavoro effettui la valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004.

La valutazione dello stress lavoro correlato è una complessa attività di analisi delle strutture di organizzazione del lavoro di una azienda, delle dinamiche che sottendono alla attività e alle interazioni dei gruppi di lavoro, della percezione del benessere dei singoli lavoratori.

La valutazione dello stress lavoro correlato in una struttura sanitaria presenta caratteristiche del tutto particolari in relazione alla complessità organizzativa tipica di queste strutture e alle condizioni di sovraccarico psicologico riferibili alla attività di assistenza agli infermi.

Una corretta effettuazione di questo processo con una efficace ricognizione delle criticità e la pianificazione di efficaci misure di intervento migliorativo richiede il coinvolgimento consapevole di tutte le componenti aziendali e dei singoli lavoratori.

La metodologia ISPESL- HSE, tra le molteplici proposte dalla letteratura scientifica per valutare lo stress lavoro correlato, appare in questo contesto adeguata per autorevolezza scientifica e duttilità degli strumenti di applicazione.

ANALISI DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO. LE PRINCIPALI FASI DI INTERVENTO

Fase 1. Preparazione dell'organizzazione:

Il Datore di Lavoro promuove la costituzione di un gruppo di lavoro responsabile della attività di gestione e valutazione del rischio stress lavoro - correlato:

- *gruppo di coordinamento* (composto da: DL o dirigente *ad hoc* delegato in raccordo con preposti, RLS, RSPP, ASPP e MC).

All'interno del *gruppo di coordinamento*, si procederà ad individuare:

Il Capo Progetto: ha l'iniziativa del progetto, garantisce gli adeguati finanziamenti compatibilmente con le risorse disponibili e/o reperibili, ed ha la responsabilità dell'intero processo; è individuato nel Direttore Sanitario;

Il Responsabile Gestionale del Progetto: ha la responsabilità gestionale del progetto, sovrintende all'attività del gruppo di coordinamento, verifica le risorse e i risultati.

Fase 2. Formazione di Dirigenti, Preposti e Lavoratori

E' necessaria una formazione e condivisione delle principali conoscenze in tema di organizzazione del lavoro e analisi del rischio stress lavoro correlato con le articolazioni della dirigenza aziendale.

E' necessaria una formazione delle principali conoscenze in tema di organizzazione stress lavoro correlato con i lavoratori e con i loro rappresentanti (vedi scheda di sintesi FASE FORMAZIONE allegata).

Fase 3. Identificazione dei fattori di rischio stress: conoscenza dei Management Standards

I Management Standards fanno riferimento alle sei dimensioni organizzative chiave: Domanda, Controllo, Supporto, Relazioni, Ruolo e Cambiamento (vedasi scheda di seguito).

È importante che i membri del gruppo di coordinamento, unitamente a tutti i soggetti coinvolti nel processo di valutazione del rischio, siano a conoscenza, anche attraverso percorsi informativi/formativi *ad hoc*, delle modalità della procedura valutativa.

Fase 4. Valutazione oggettiva

Sono dati relativi a parametri oggettivamente rilevabili che potrebbero rappresentare una condizione problematica nella organizzazione del lavoro e/o di disagio psicologico dei lavoratori. Possono essere desunti da varie fonti aziendali.

In via esemplificativa:

- dati relativi all'assenteismo;

- indicatori emersi dal contributo del MC nel processo di valutazione del rischio;
- indicatori emersi dai sopralluoghi effettuati dal MC possibilmente insieme al RSPP;
- turnover, inteso come elevata rotazione del personale, tenendo conto del numero di cessazioni dei rapporti di lavoro avvenute nel corso dell'anno solare e calcolate sull'organico stabile;
- indici di infortuni e di malattie professionali.

Sarà ancora opportuno rilevare informazioni concernenti, ad esempio:

- orario di lavoro;
- turni di lavoro;
- condizioni di lavoro e ambientali pericolose;
- aspetti legati all'organizzazione del lavoro;
- caratteristiche del lavoro;
- aspetti relativi alla valutazione del rendimento e della produttività.

I dati verranno analizzati secondo la griglia di valutazione proposta da ISPESL 2010.

Fase 5. Valutazione soggettiva

Se i dati di valutazione oggettiva lo renderanno necessario, si procederà alla somministrazione a tutti i lavoratori (o, in alternativa, a campioni di lavoratori selezionati per rappresentatività dell'intera popolazione) di un questionario di valutazione della percezione soggettiva dello stress lavoro-correlato (vedasi all. A).

Il questionario proposto è il modello HSE (basato sulla identificazione dei Management Standards: Domanda, Controllo, Supporto, Relazioni, Ruolo e Cambiamento); si caratterizza per una buona validazione scientifica e facilità nella somministrazione (è prevista anche una versione elettronica) produttivo.

Fase 6. Valutazione del rischio: analisi dei risultati, sviluppo di strategie di miglioramento

L'analisi dei risultati (complessivi e per Unità omogenee) viene formalizzata all'interno del Documento di Valutazione dei Rischi Aziendale.

I risultati della valutazione vengono condivisi attraverso opportuni canali con tutte le figure della linea di gestione aziendale e con i lavoratori.

Fase 7. Formalizzazione dei risultati: sviluppare ed implementare piano/i

Il Datore di Lavoro, in collaborazione con il Gruppo di Coordinamento, in raccordo anche con *Focus Groups* di lavoratori appositamente costituiti, propone strategie di miglioramento della organizzazione del lavoro nei casi in cui la valutazione abbia rappresentato condizioni non ottimali (piano/i di azione).

Fase 8. Monitoraggio e controllo del piano d'azione e valutazione della sua efficacia

Monitoraggio e verifica della efficacia del Piano di Azione di miglioramento.

N:B: i metodi valutazione del rischio stress si propongono di rappresentare una condizione relativa al gruppo di lavoro e non al singolo lavoratore.

Per i lavoratori della sanità, in particolare per coloro che operano in Unità Operative ad elevato carico psicologico (ad es. Pronto Soccorso, Oncologia, etc..) è opportuno proporre una analisi delle condizioni di burn-out (questionario Maslach) (vedasi all. B).

SCHEDA I Management Standards (da ISPESL, 2010)

Il modello dei Management Standards illustra sei dimensioni organizzative chiave riconosciute in letteratura come potenziali fonti di stress lavoro-correlato (Kerr et al., 2009; Edwards et al., 2008), che sono: Domanda, Controllo, Supporto, Relazioni, Ruolo e Cambiamento.

Per ciascuna delle sei dimensioni dei Management Standards vengono forniti alcuni parametri di riferimento - "Condizioni ideali/Stati da conseguire"- che possono essere utili al DL per identificare le condizioni ideali cui la propria azienda e organizzazione del lavoro dovrebbero tendere.

1. Domanda

Comprende aspetti quali il carico lavorativo, l'organizzazione del lavoro e l'ambiente di lavoro.

Lo standard prevede che i lavoratori siano in grado di soddisfare le richieste provenienti dal lavoro e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.

Le "Condizioni ideali/Stati da conseguire" sono, ad esempio:

- richieste, da parte dell'azienda al lavoratore, conseguibili e realizzabili nell'orario di lavoro;
- attività lavorativa concepita sulla base delle competenze del lavoratore;
- adeguata attenzione alla gestione dei problemi legati all'ambiente in cui i lavoratori svolgono la loro attività.

2. Controllo

Riguarda l'autonomia dei lavoratori sulle modalità di svolgimento della propria attività lavorativa.

Lo standard prevede che il lavoratore abbia potere decisionale sul modo di svolgere il proprio lavoro ed esistano sistemi, a livello locale, per rispondere ai problemi individuali.

Le "Condizioni ideali/Stati da conseguire" sono, ad esempio:

- ove possibile, controllo del lavoratore sui propri ritmi di lavoro;
- ove possibile, stimolo al lavoratore a sviluppare nuove competenze per eseguire lavori nuovi;
- gestione delle pause compatibili con le esigenze del lavoratore.

3. Supporto

Include l'incoraggiamento, il supporto e le risorse fornite dall'azienda, dal DL e dai colleghi.

Lo standard prevede che il lavoratore dichiari di avere informazioni e supporto adeguati dai propri colleghi e superiori e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.

Le "Condizioni ideali/Stati da conseguire" sono, ad esempio:

- adozione, da parte dell'azienda, di procedure e politiche in grado di offrire sostegno adeguato ai lavoratori;
- conoscenza, da parte dei lavoratori, delle modalità di accesso alle risorse necessarie per svolgere il proprio lavoro;
- feedback puntuale e costruttivo ai lavoratori.

4. Relazioni

Include la promozione di un lavoro positivo per evitare i conflitti ed affrontare comportamenti inaccettabili.

Lo standard prevede che il lavoratore non si percepisca quale oggetto di comportamenti inaccettabili (es. il mobbing) e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.

Le "Condizioni ideali/Stati da conseguire" sono, ad esempio:

- promozione da parte dell'azienda di comportamenti positivi sul lavoro, per evitare conflitti e garantire correttezza nei comportamenti;
- possibilità di condivisione, da parte del lavoratore, di informazioni relative al proprio lavoro;
- esistenza di sistemi per favorire la segnalazione, da parte dei lavoratori, di insorgenza di comportamenti inaccettabili.

5. Ruolo

Verifica la consapevolezza del lavoratore relativamente alla posizione che riveste nell'organizzazione e garantisce che non si verifichino conflitti.

Lo standard prevede che il lavoratore comprenda il proprio ruolo e le proprie responsabilità e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.

Le “Condizioni ideali/Stati da conseguire” sono, ad esempio:

- garanzia, da parte dell’azienda, che le richieste ai lavoratori siano compatibili con il loro ruolo; -
- informazioni adeguate per consentire ai lavoratori di comprendere il proprio ruolo e le proprie responsabilità.

6. Cambiamento

Valuta in che misura i cambiamenti organizzativi, di qualsiasi entità, vengono gestiti e comunicati nel contesto aziendale.

Lo standard prevede che il lavoratore venga coinvolto in occasioni di cambiamenti organizzativi e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.

Le “Condizioni ideali/Stati da conseguire” sono, ad esempio:

- informazioni opportune da parte dell’azienda ai lavoratori per la comprensione delle motivazioni all’origine dei cambiamenti proposti;
- consapevolezza dei lavoratori dell’impatto che un determinato cambiamento potrebbe avere sull’attività lavorativa;
- garanzia di un supporto adeguato durante la fase di cambiamento.

Legenda:

DL = Datore di Lavoro

RSPP = Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione

ASPP = Addetto Servizio Prevenzione e Protezione

MC = Medico Competente

RLS = Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

A) QUESTIONARIO INDICATORE MODELLO ISPEL-HSE

Per favore legga con attenzione le seguenti affermazioni relative al Suo lavoro negli **ultimi 6 mesi**, ed indichi quanto frequentemente le ha vissute utilizzando la scala sotto riportata.

MAI RARAMENTE QUALCHE VOLTA SPESSO SEMPRE

1. Ho chiaro cosa ci si aspetta da me al lavoro

□□□□□

2. Posso decidere quando fare una pausa

□□□□□

3. Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da varie persone/uffici sono difficili da combinare fra loro

□□□□□

4. So come svolgere il mio lavoro

□□□□□

5. Sono soggetto a molestie personali sotto forma di parole o comportamenti scortesi

□□□□□

6. Ho scadenze irraggiungibili

□□□□□

7. Se il lavoro diventa difficile, posso contare sull'aiuto dei miei colleghi

□□□□□

8. Ricevo informazioni di supporto che mi aiutano nel lavoro che svolgo

□□□□□

9. Devo lavorare molto intensamente

□□□□□

10. Ho voce in capitolo nel decidere la velocità con la quale svolgere il mio lavoro

□□□□□

MAI / RARAMENTE / QUALCHE VOLTA / SPESSO / SEMPRE

11. Ho chiari i miei compiti e le mie responsabilità

□□□□□

12. Devo trascurare alcuni compiti perché ho troppo da fare

□□□□□

13. Mi sono chiari gli obiettivi e i traguardi del mio reparto/ufficio

□□□□□

14. Ci sono attriti o conflitti fra i colleghi

□□□□□

15. Ho libertà di scelta nel decidere come svolgere il mio lavoro

□□□□

16. Non ho la possibilità di prendere sufficienti pause

□□□□

17. Capisco in che modo il mio lavoro si inserisce negli obiettivi generali dell'organizzazione

□□□□

18. Ricevo pressioni per lavorare oltre l'orario

□□□□

19. Ho libertà di scelta nel decidere cosa fare al lavoro

□□□□

20. Devo svolgere il mio lavoro molto velocemente

□□□□

21. Al lavoro sono soggetto a prepotenze e vessazioni

□□□□

22. Ho scadenze temporali impossibili da rispettare

□□□□

23. Posso fare affidamento sul mio capo nel caso avessi problemi di lavoro

□□□□

FORTEMENTE IN DISACCORDO / DISACCORDO / NE' D'ACCORDO NE' DISACCORDO / D'ACCORDO / FORTEMENTE IN ACCORDO

24. I colleghi mi danno l'aiuto e il supporto di cui ho bisogno

□□□□

25. Ho voce in capitolo su come svolgere il mio lavoro

□□□□

26. Ho sufficienti opportunità di chiedere spiegazioni ai dirigenti sui cambiamenti relativi al lavoro

□□□□

27. Al lavoro i miei colleghi mi dimostrano il rispetto che merito

□□□□

28. Il personale viene sempre consultato in merito ai cambiamenti nel lavoro

□□□□

29. Se qualcosa al lavoro mi ha disturbato o infastidito posso parlarne con il mio capo

□□□□

30. Il mio orario di lavoro può essere flessibile

□□□□

31. I colleghi sono disponibili ad ascoltare i miei problemi di lavoro

□□□□

32. Quando ci sono dei cambiamenti al lavoro, mi è chiaro che effetto avranno in pratica
□□□□□

33. Sono supportato in lavori emotivamente impegnativi
□□□□□

34. Le relazioni sul luogo di lavoro sono tese
□□□□□

35. Il mio capo mi incoraggia nel lavoro
□□□□□

Età:

.Sesso:



B) Questionario Maslach

1. Mi sento coinvolta/o emotivamente nel mio lavoro

0 1 2 3 4 5 6

2. Alla fine di una giornata lavorativa mi sento un oggetto

0 1 2 3 4 5 6

3. Mi sento stanca/o sin dal mattino all'idea di dover affrontare un altro giorno di lavoro

0 1 2 3 4 5 6

4. Mi immedesimo facilmente nei sentimenti dei miei pazienti

0 1 2 3 4 5 6

5. Mi accorgo di trattare alcuni pazienti come degli oggetti

0 1 2 3 4 5 6

6. Lavorare con la gente tutto il giorno per me è un vero stress

0 1 2 3 4 5 6

7. Affronto molto bene i problemi dei miei pazienti

0 1 2 3 4 5 6

8. Mi sento consumata/o dal mio lavoro

0 1 2 3 4 5 6

9. Mi sento positivamente influenzato dal vissuto degli altri nel mio lavoro

0 1 2 3 4 5 6

10. Sono diventata/o più insensibile verso gli altri da quando faccio questo lavoro

0 1 2 3 4 5 6

11. Mi preoccupa che questo lavoro mi stia indurendo

0 1 2 3 4 5 6

12. Mi sento piena/o di energia

0 1 2 3 4 5 6

13. Mi sento molto frustrata/o dal mio lavoro

0 1 2 3 4 5 6

14. Non mi interessa quello che succede ai miei pazienti

0 1 2 3 4 5 6

15. Mi sembra di lavorare troppo

0 1 2 3 4 5 6

16. Lavorare a diretto contatto con la gente è molto stressante

0 1 2 3 4 5 6

17. Riesco facilmente a creare un'atmosfera rilassata con i miei pazienti

0 1 2 3 4 5 6

18. Mi sento esaurita/o dopo una giornata di lavoro a contatto con i pazienti

0 1 2 3 4 5 6

19. Ho avuto molte gratificazioni da questo lavoro

0 1 2 3 4 5 6

20. Mi sento sul ciglio del baratro

0 1 2 3 4 5 6

21. Nel mio lavoro affronto i problemi emotivi con molta calma

0 1 2 3 4 5 6

22. Mi sembra che i pazienti si sfoghino con me dei loro problemi

0 1 2 3 4 5 6

Età:

.Sesso:

SCHEMA DI SINTESI (FASE DELLA FORMAZIONE)

LA FORMAZIONE DELLE FIGURE AZIENDALI

La migliore letteratura sulla gestione di questo specifico rischio (stress lavoro – correlato) consiglia che il processo di valutazione debba essere accompagnato da una adeguata formazione e informazione finalizzata a migliorare la sensibilità e la consapevolezza rispetto ai temi connessi allo stress.

Le azioni formative avranno come obiettivi:

- trasferimento delle conoscenze e competenze finalizzate alla prevenzione e gestione del rischio anche allo scopo di favorire e qualificare la partecipazione effettiva dei valutatori nella fase di valutazione;
- miglioramento delle competenze aziendali rispetto alla costante gestione del rischio specifico.

I percorsi formativi saranno differenziati per:

- Datore di Lavoro, Dirigenti, Preposti;
- Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza;
- Lavoratori “esperti” che assicurano le capacità di partecipazione al processo di valutazione del rischio
- Analisti.

Di seguito si declina il programma formativo articolato nei suoi moduli e nelle sue diverse fasi.

MODULO 1

Gli obiettivi di apprendimento e la definizione dei contenuti

Il programma formativo intende promuovere:

- Aggiornamento delle conoscenze sullo stress lavoro correlato
- Condivisione di una strategia per l'analisi del rischio stress lavoro correlato.

Le metodologie che si intendono utilizzare

Il corso si realizzerà attraverso lezioni frontali cui seguirà una attività di interazione attraverso dei work shop/esercitazioni.

I destinatari

Datore di Lavoro, Dirigenti, Preposti

Programma di dettaglio

Il corso di svolgerà in tre edizioni con la partecipazione di 6 discenti

Argomento	Ore di lezione
Definizione dello stress lavoro correlato	1
Aspetti etiopatologici epidemiologici e clinici dello stress lavoro correlato	1
La normativa di riferimento	1
Criteri di valutazione dello stress lavoro correlato	1
Tecniche di valutazione dello stress lavoro correlato	3
L'organizzazione aziendale e la gestione dello stress lavoro correlato	1
TOTALE	8

MODULO 2

Gli obiettivi di apprendimento e la definizione dei contenuti

Il programma formativo intende promuovere:

- Aggiornamento delle conoscenze sullo stress lavoro correlato
- Capacità di collaborare alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato
- Meccanismi di interazione dei focus group

Le metodologie che si intendono utilizzare

Il corso si realizzerà attraverso lezioni frontali cui seguirà una attività di interazione attraverso dei work shop/esercitazioni.

I destinatari

RLS, Lavoratori “esperti”

Programma di dettaglio

Il corso di svolgerà in nove edizioni con la partecipazione di 10 discenti

Argomento	Ore di lezione
Definizione dello stress lavoro correlato	1
Aspetti i epidemiologici fisiopatologici e clinici dello stress lavoro correlato	1
La normativa di riferimento	1
Criteri di valutazione dello stress lavoro correlato	1
Tecniche di valutazione dello stress lavoro correlato	1
Il contributo del lavoratore esperto nella valutazione dello stress lavoro correlato	3
TOTALE	8

MODULO 3

Gli obiettivi di apprendimento e la definizione dei contenuti

Il programma formativo intende promuovere:

- Aggiornamento delle conoscenze sullo stress lavoro correlato
- Capacità di analizzare e interpretare i dati emersi nelle procedure di valutazione del rischio stress lavoro-correlato
- Capacità di collaborare con il RSPP nella compilazione del DVR.

Le metodologie che si intendono utilizzare

Il corso si realizzerà attraverso lezioni frontali cui seguirà una attività di interazione attraverso dei work shop/esercitazioni.

I destinatari

Analisti

Programma di dettaglio

Il corso si svolgerà in una edizione con la partecipazione di tre discenti

Argomento	Ore di lezione
Tecniche di valutazione dello stress lavoro correlato	2
Gli strumenti di analisi dello stress lavoro correlato	2
Tecniche di valutazione statistica dei dati	4
La costruzione dei reports	4
L'interpretazione dei dati	5
TOTALE	16