



*Consulta Interassociativa
Italiana per la Prevenzione*



PATROCINIO
Comune di
Milano

Venerdì 6 aprile 2018

Ore 9.00-16.30

**Milano, Museo del Risorgimento - Sala conferenze
Palazzo Moroggia, Via Borgonuovo 23**

Seminario



LAVORO CHE CAMBIA: cambia la prevenzione?

**Antonia Ballottin
Psicologo del Lavoro
Spisal Aulss9 Scaligera**

RISCHI PSICOSOCIALI: CAMBIA LA PREVENZIONE?

- 1 - Comprendere impatto dei cambiamenti organizzativi nella valutazione del rischio e promuovere l'individuazione di misure di prevenzione collettive e individuali
- 2- Proseguire nell'adattamento degli strumenti di valutazione a specifici contesti lavorativi ed ai fattori di stress aggiuntivi collegati all'organizzazione e gestione del lavoro
- 3- Promuovere l'adozione del secondo accordo quadro sulle molestie e violenze nei luoghi di lavoro (comprese aggressioni) e la crescita culturale delle aziende nella gestione del personale

1- Comprendere l'impatto dei cambiamenti organizzativi

- **RICOLLOCAZIONE:** L'attività viene mantenuta ma spostata nel territorio o collocata fuori dal paese (OFFSHORING)
- **ESTERNALIZZAZIONE:** parte dell'attività viene subappaltata ad altre imprese
- **FALLIMENTO/CHIUSURA:** Un sito industriale viene chiuso o un'impresa fallisce per ragioni economiche
- **FUSIONE/ACQUISIZIONE:** Due imprese si fondono o una impresa acquista un'altra rendendo necessari programmi di ristrutturazione che mirano alla razionalizzazione dell'organizzazione attraverso tagli al personale.
- **RISTRUTTURAZIONE INTERNA:** L'azienda intraprende un piano di tagli al personale o altre forme di ristrutturazione non connesse ad una delle tipologie elencate sopra.
- **ESPANSIONE:** Un'azienda estende le sue attività, reclutando nuova forza lavoro.

1- Comprendere l'impatto dei cambiamenti organizzativi

I cambiamenti strutturali e nel lavoro influenzano lo stato di salute non solo delle vittime (i licenziati) ma anche, e di più, dei “sopravvissuti”, diminuendo l'efficienza e la produttività delle organizzazioni, rendendole più fragili.

(Vahtera, J., et al. (1997). Effect of organisational downsizing on health of employees. Lancet, 350, 1124-1128.)

**La salute nelle ristrutturazioni (HIRES)
Raccomandazioni, iniziative nazionali e strategie politiche
nell'Unione Europea**

1- Comprendere l'impatto dei cambiamenti organizzativi

Le raccomandazioni indicano che ogni cambiamento dovrebbe prevedere alcune fasi:

- Valutazione del rischio
- Piano di comunicazione
- Equa ricompensa & selezione imparziale
- Aiuto per il reimpiego delle “vittime” e sostegno dei “sopravvissuti”

1- Comprendere l'impatto dei cambiamenti organizzativi

Il cambiamento va accompagnato da:

- Monitoraggio di salute e benessere dei lavoratori durante il processo di cambiamento
- Funzioni di ascolto e supporto per i lavoratori
- Formazione e supporto per quadri dirigenti intermedi e
- Formazione per impiegabilità

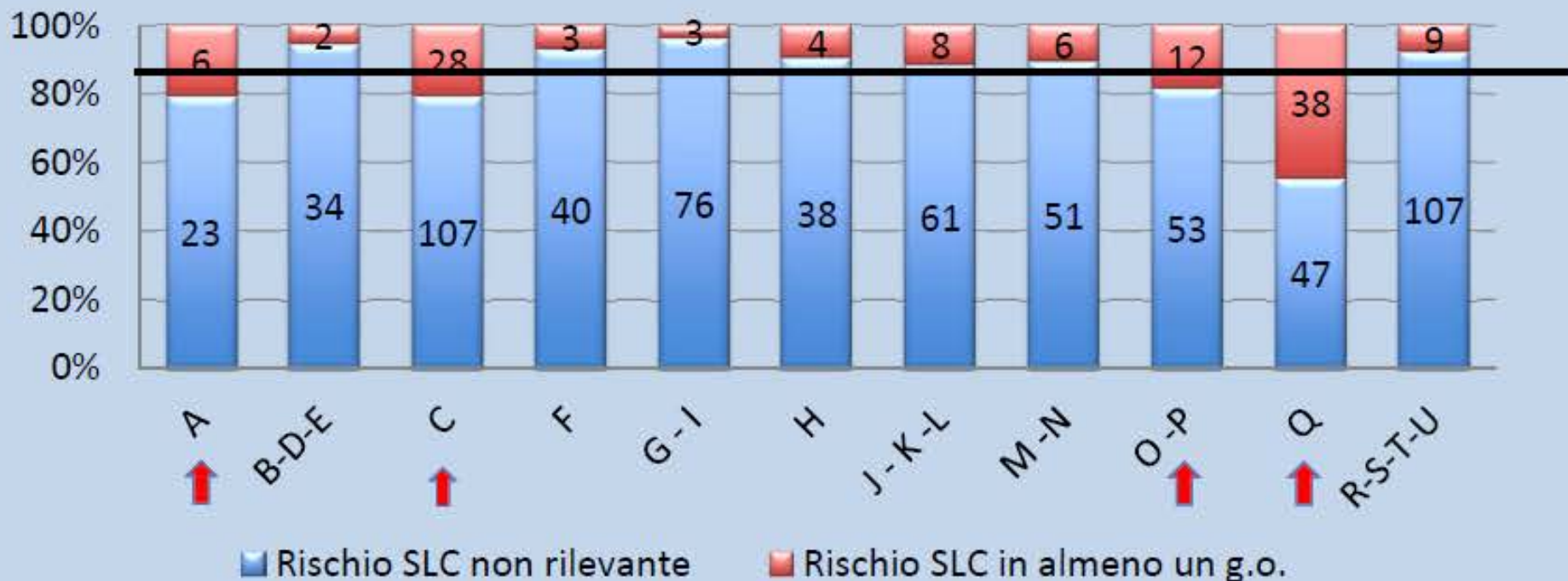
2- Proseguire nell'adattamento degli strumenti di valutazione a specifici contesti lavorativi ed ai fattori di stress aggiuntivi collegati all'organizzazione e gestione del lavoro



15,7% delle aziende a rischio stress lavoro correlato

Esito della valutazione preliminare

Distribuzione per macrosetto



A= **Agricoltura, silvicoltura e pesca**

B-D-E= Attività estrattive, altre attività

C= **Attività manifatturiere**

F= Costruzioni

G-I= Commercio, alloggio, ristorazione

H= Trasporto e magazzinaggio

J-K-L= Informazione e comunicazione. Finanziarie e assicurative. Immobiliari

M - N= Professionali, scientifiche e tecniche. Amministrative e di supporto.

O-P= **Pubblica amministrazione, difesa e istruzione**

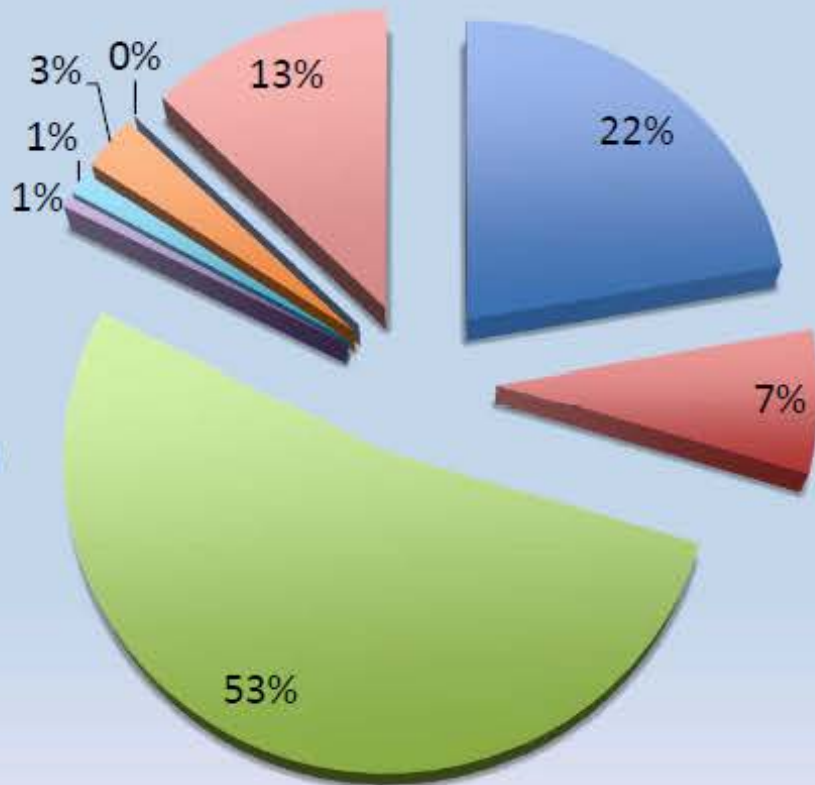
Q= **Sanità e assistenza sociale**

R-S-T-U= Altre attività di servizi

STRUMENTI ADATTATI SOLO AD ALCUNI SETTORI

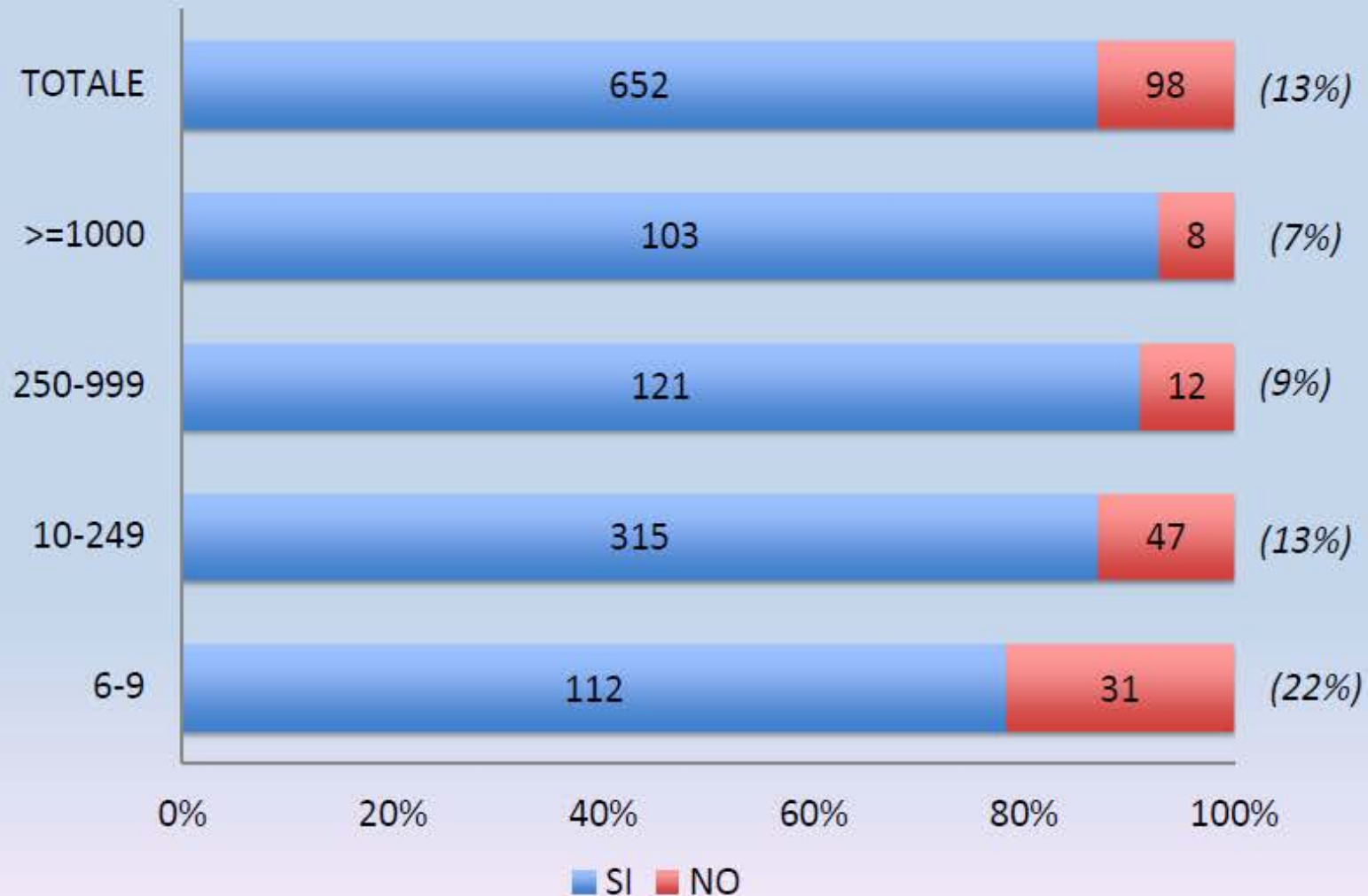
Metodologia utilizzata per la valutazione preliminare

- ISPESL NETWORK 2010
- ISPESL - HSE 2010
- INAIL 2011
- METODO REGIONE TOSCANA
- SCUOLE (INAIL, Veneto, Basilicata)
- ASL Verona < 30 addetti
- FIASO
- ALTRO



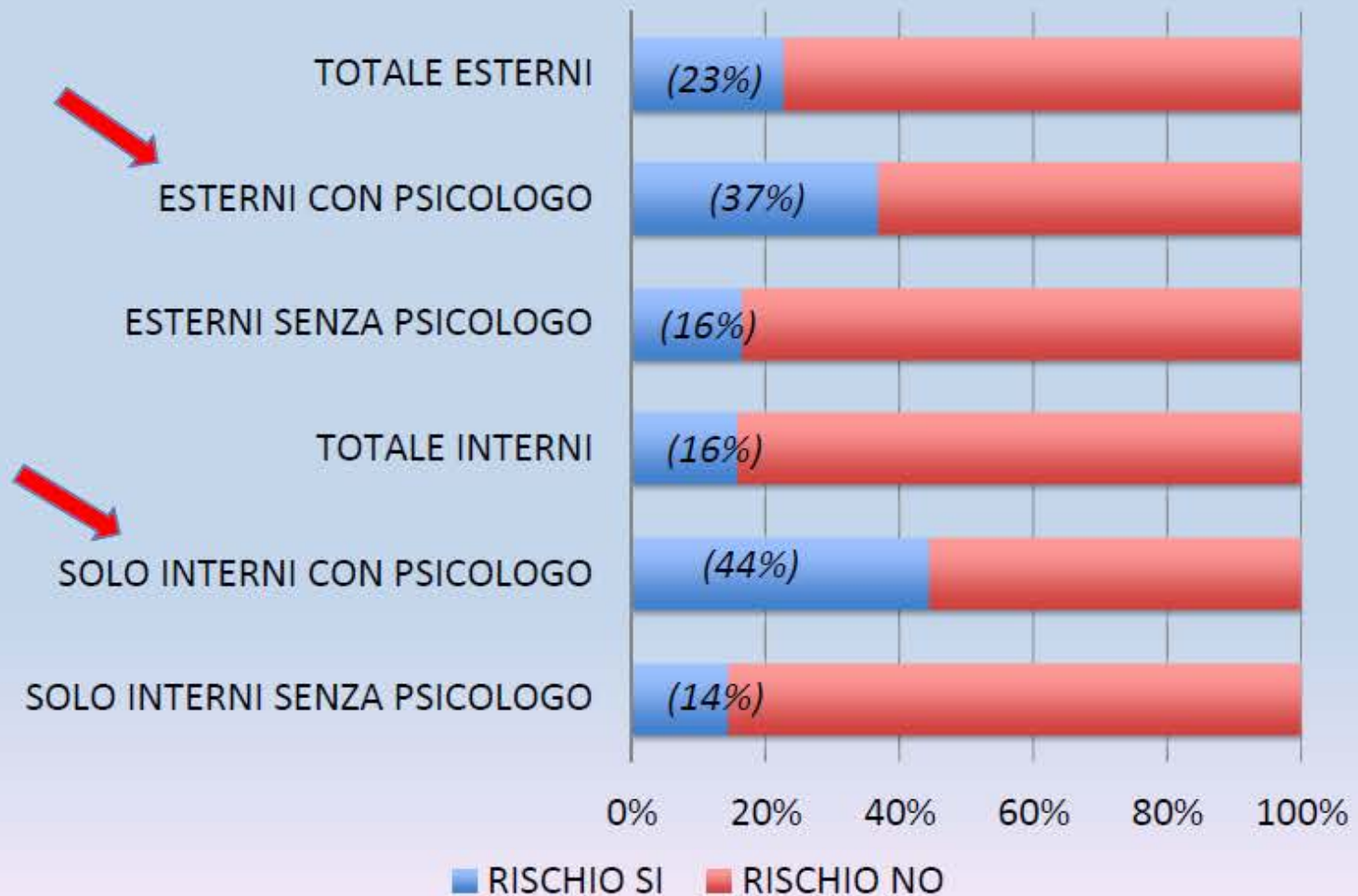
LA CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

Gli RLS sono stati preventivamente consultati ?



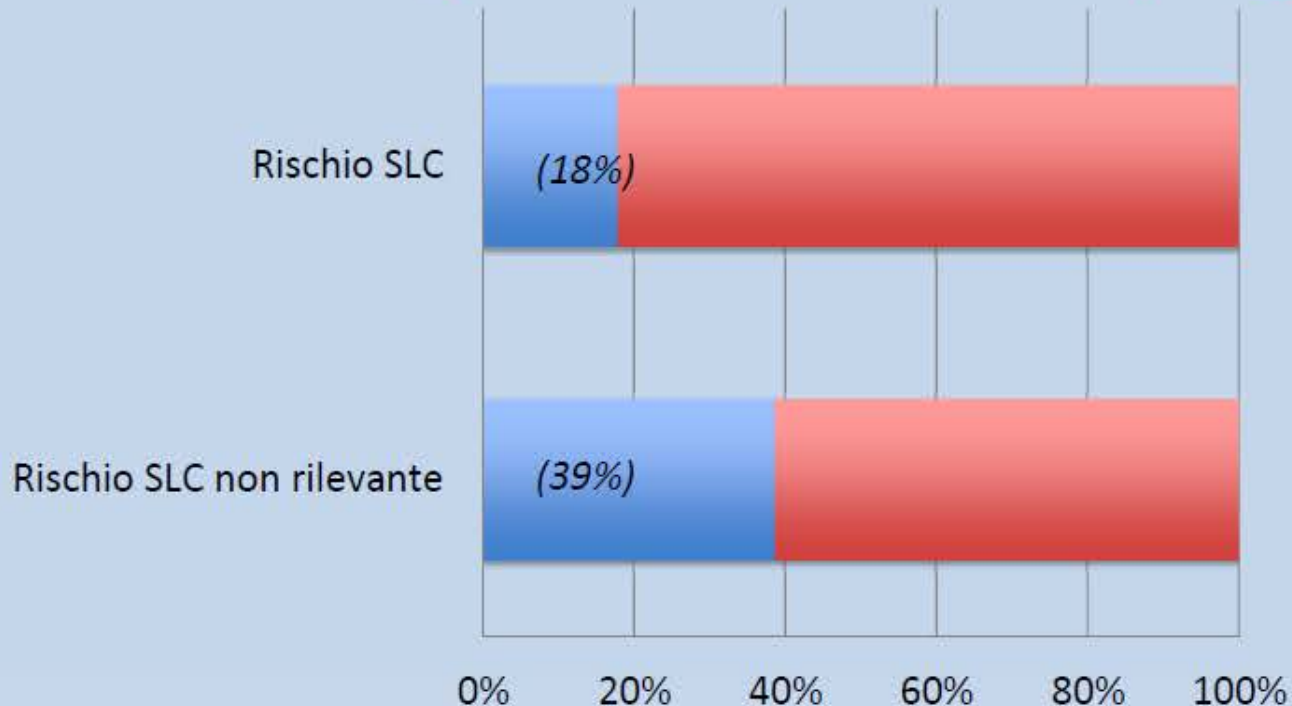
L'INTEGRAZIONE CON ALTRE PROFESSIONI

Chi ha condotto la valutazione preliminare ?



PIANO DI VALUTAZIONE E COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA

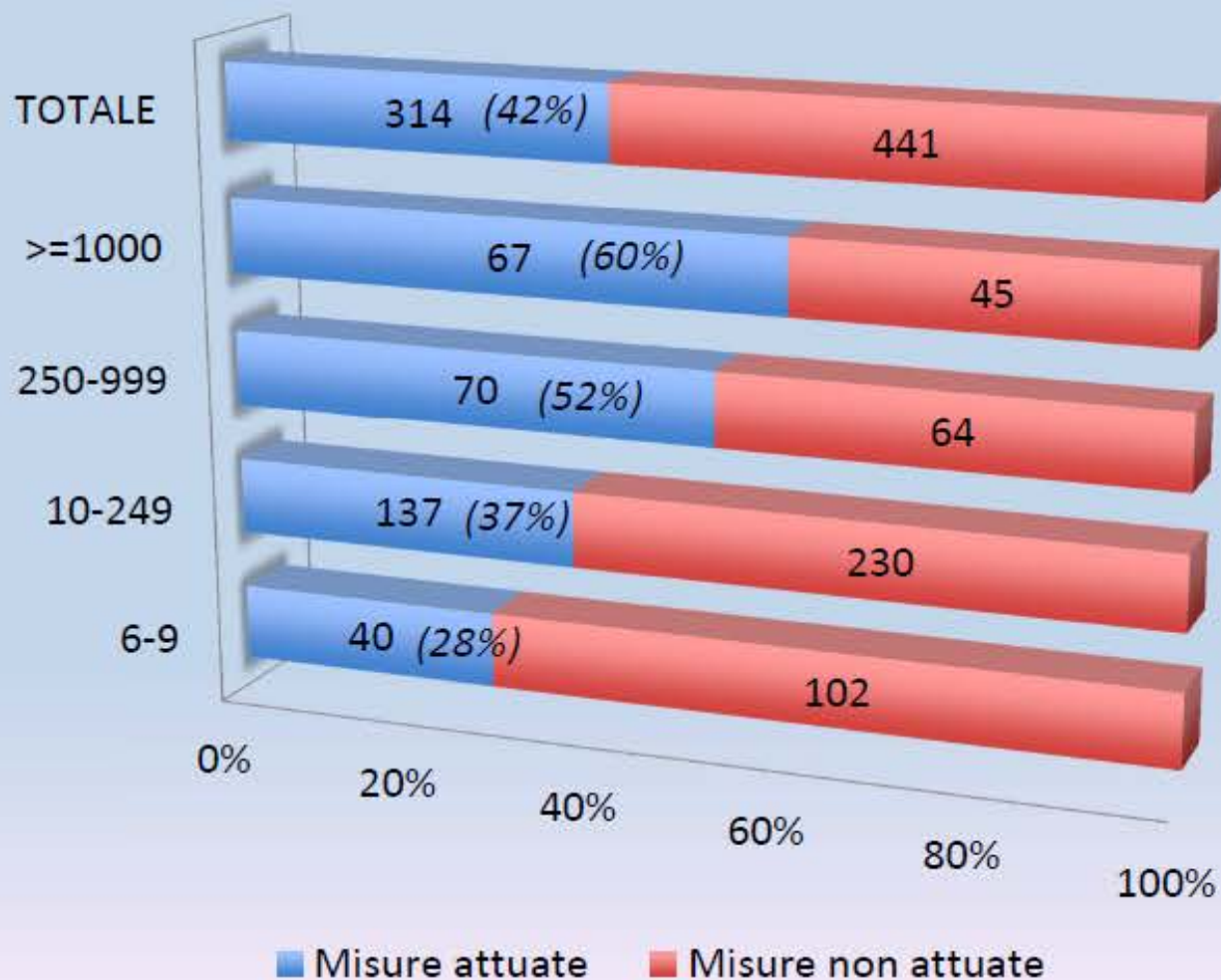
Esito della valutazione preliminare Vs valutazione preliminare articolata per g. o.



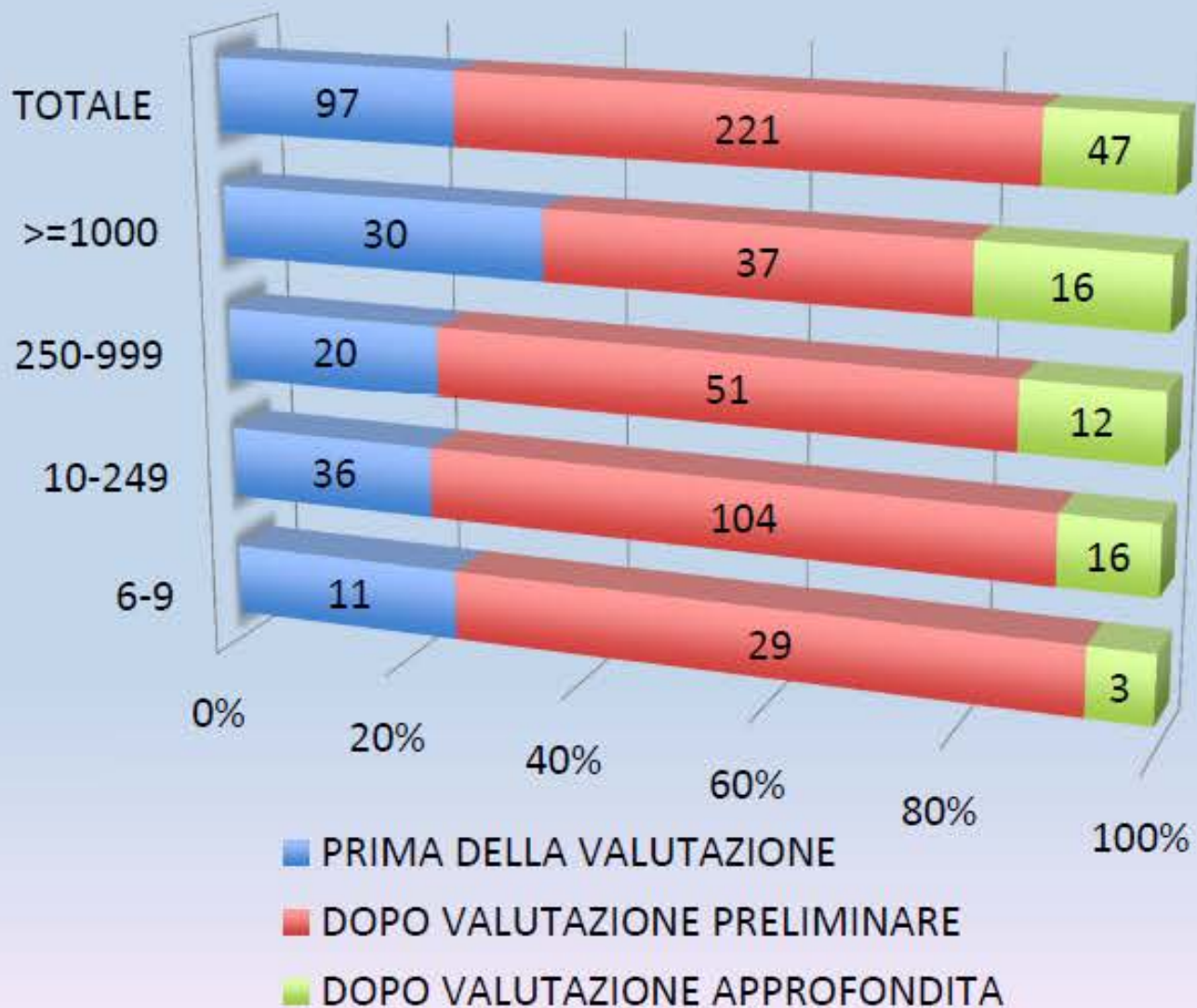
	Rischio SLC non rilevante	Rischio SLC
■ G.O. NO	241	21
■ G.O. SI	383	97

P-Value (χ^2) < 0,001

Sono attuate misure di prevenzione del rischio SLC?



Le misure di prevenzione sono state adottate:



3- Promuovere l'adozione del secondo accordo quadro sulle molestie e violenze nei luoghi di lavoro (comprese aggressioni) e la crescita culturale delle aziende nella gestione del personale

25-01-2016

Confindustria e Cgil, Cisl e Uil s'impegnano a :

- dare ampia diffusione all'accordo
- promuovere l'individuazione sul territorio delle procedure di gestione più adeguate, e l'adozione della dichiarazione all'interno delle unità produttive.



Interlocutori ed opportunità

La maggior parte degli accordi territoriali identifica nella **CONSIGLIERA DI PARITA'** la referente di fiducia per la gestione dei casi

La Consigliera di Parità è la figura istituzionale prevista dalla legge (D.Lgs. 198/2006). E' nominata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e **svolge funzione di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, di pari opportunità e di non discriminazione per donne e uomini nel lavoro.**

Di che cosa si occupa

Tutela e sostiene lavoratrici e lavoratori che hanno subito discriminazioni di genere sul luogo di lavoro

Publica amministrazione

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (**LEGGE 4 NOVEMBRE 2010, N. 183 art. 21, c 4**) con compiti

- PROPOSITIVI
- CONSULTIVI
- DI VERIFICA



codici etici e di condotta idonei a prevenire e rimuovere situazioni di discriminazione, violenza sessuale, morale o psicologica/ mobbing nell'azienda di appartenenza.

INDIVIDUAZIONE CONSIGLIERE DI FIDUCIA

Osservatorio nazionale per la sicurezza e la prevenzione dalle violenze agli operatori sanitari 13 marzo 2018

Presieduto dal Ministro della Salute e

Comandante dei Carabinieri del Nas, il coordinatore degli assessori alla sanità regionali, il presidente della Federazione degli Ordini dei medici chirurghi e degli odontoiatri, il presidente della Federazione degli infermieri, il presidente della Federazione nazionale ordini dei veterinari, il presidente della Federazione dei farmacisti, il direttore generale dell'Agencia per i servizi sanitari regionali e i direttori generali della Prevenzione, della Programmazione e delle Professioni sanitarie del ministero.

L'Osservatorio ha l'obiettivo di individuare eventuali misure di contrasto ai fenomeni di intimidazione e aggressione per la tutela del personale sanitario, nonché le possibili iniziative da assumere per ridurre i fattori di rischio, *“anche mediante la proposta di specifiche iniziative normative”*