



## **WORKSHOP**

### ***“La Prevenzione del Futuro tra conoscenza e partecipazione”***

***BOLOGNA, 11 12 aprile 2019***

***Aula Magna Ospedale Maggiore, Largo Nigrisoli***

***[www.snop.it](http://www.snop.it)***

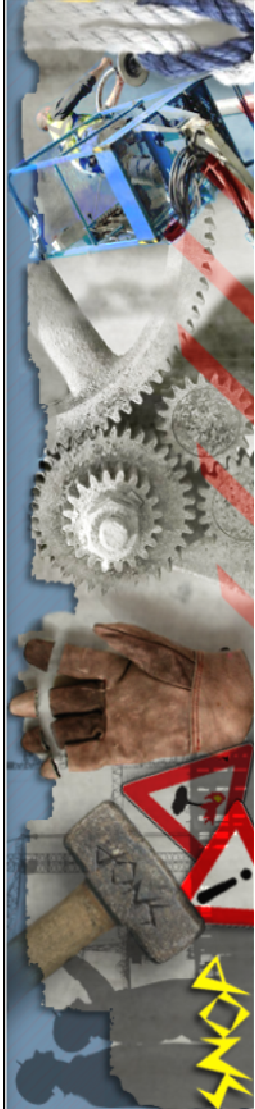
***Organizzare la prevenzione e la promozione della salute e della sicurezza nella società che viene. Verso il nuovo Piano Nazionale Prevenzione per una prevenzione diffusa e non “diseguale”***

***Tavola Rotonda***

***I Servizi Pubblici di Prevenzione tra le esigenze del quotidiano e le spinte verso il futuro***

**SNOP**

**Antonia Ballottin**





I rischi organizzativi dipendono dall'insieme dei rapporti lavorativi, interpersonali e di organizzazione che si creano all'interno di un ambito lavorativo e, come effetto, causano un aumento della probabilità di accadimento delle altre due tipologie di rischio (rischi per la sicurezza e rischi per la salute)

tra i principali, troviamo le differenze di genere, di età, di provenienza, di tipologia contrattuale e lo stress lavoro correlato.



## LE DIFFERENZE DI GENERE, DI ETÀ, DI PROVENIENZA, DI TIPOLOGIA CONTRATTUALE E LO STRESS LAVORO CORRELATO ( art. 28 D. Lgs 81/08)

Sono tra le variabili più complesse e sottovalutate

Spesso vengono affrontate come problemi del singolo anziché come parte dell'organizzazione e gestione del lavoro

Attivano interventi di prevenzione terziaria (colloqui, ambulatorio) anziché essere integrati nella valutazione dei rischi e come lettura complessiva dell'organizzazione e gestione del lavoro

Ridotti a problemi individuali o relazionali "di clima organizzativo" contribuendo a nascondere la causa (progettazione ed organizzazione del lavoro) per curarsi solo dell'effetto (malessere)

Spesso oggetto di sviluppo delle capacità individuali di adattamento del singolo (resilienza) più che soggetto di una vera attività di valutazione e prevenzione e miglioramento/soluzioni



## LE DIFFERENZE DI GENERE, DI ETÀ, DI PROVENIENZA, DI TIPOLOGIA CONTRATTUALE E LO STRESS LAVORO CORRELATO

- Metodi e strumenti di valutazione sono migliorabili
- Mancata identificazione di settori/comparti a rischio
- Il valore dato a questi fattori di rischio nella analisi e gestione dell'organizzazione del lavoro ancora irrisorio

Eppure

- incidono sul benessere dei lavoratori
- favoriscono comportamenti a rischio
- rendono vane misure di prevenzione su una parte della popolazione lavorativa
- determinano una prevenzione diseguale

**Sono un obbligo di legge da 10anni**



## EPPURE CI SONO OGGETTO DI CRONACA QUOTIDIANA

Aggressioni a conducenti e controllori su mezzi di trasporto..

Fenomeni di bullismo e aggressioni ad insegnanti e difficile rapporto tra genitori e mondo della scuola ...

Clima difficile a molti sportelli (INPS, Comuni, Patronati, Sindacato, Agenzia delle Entrate , sanità etc), con il pubblico...

Aggressione in asili nido e scuole materne

Aggressioni in sanità

Aumento consumo psico farmaci tra i lavoratori

.....

Ma anche i lavoratori di banche e assicurazioni indotti “per contratto “ a vendere prodotti tossici a ignari clienti

## EPPURE CI SONO STATE EVOLUZIONI

Aspetti di progettazione, organizzazione e gestione del lavoro, nonché i rispettivi contesti ambientali e sociali, che potenzialmente possono arrecare danni fisici o psicologici (Cox & Griffiths, 1995).





## EPPURE CI SONO STATE EVOLUZIONI

PREVENZIONE in AZIENDA MOLESTIE E VIOLENZE (FISICHE, PSICOLOGICHE, SESSUALI) - cosa prevede Il Accordo quadro

Formazione adeguata dei superiori e dei lavoratori e delle lavoratrici

Le imprese adottano una dichiarazione che sottolinei che le molestie e la violenza non verranno tollerate.

La dichiarazione specifica le procedure da seguire qualora si verificano dei casi e che comprenda:

- i casi segnalati devono essere esaminati e gestiti
- tutte le parti coinvolte devono essere ascoltate
- qualora venga accertato che si sono verificate delle molestie o violenze, occorre adottare misure adeguate fino al licenziamento dell'aggressore



## LA PREVENZIONE DIFFUSA E NON “DISEGUALE”

Il Prossimo Piano Nazionale Prevenzione e anche quelli Regionali e Territoriali non possono non tener conto in modo sostanziale di:

- invecchiamento della popolazione lavorativa
- l’inserimento nel sistema sociale di persone con diversa provenienza ed etnia
- l’aumento dell’occupazione della popolazione femminile
- una maggiore mobilità e precarietà nel mondo del lavoro
- progressivo aumento delle patologie cronicizzanti nella popolazione generale.
- una maggiore esigenza di progettare sistemi di salute e sicurezza basati sull’organizzazione del lavoro e le specifiche “variabili” della popolazione aziendale.

## COME AGISCONO I SERVIZI PER LA PREVENZIONE DEI RISCHI ORGANIZZATIVI? Verso il Piano Nazionale Prevenzione 2020-2025

- PIANI MIRATI SU COMPARTI A MAGGIOR RISCHIO? (sanità, aziende di servizi, scuole, grandi aziende di servizi)
  - PRIORITÀ PER LE AZIENDE IN CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO?
  - INTERVENTI SPECIFICI IN RELAZIONE A SEGNALAZIONI/ESPOSTI?
  - INTERVENTI SU CASI SPECIFICI (MP? )
  - INTERVENTI DI PROMOZIONE DELLA SALUTE?
- 
- QUALI STRUMENTI DI INTERVENTO
  - QUALI RETI ISTITUZIONALI DA PROMUOVERE (CONSIGLIERA DI PARITA', IDL Area Controversie/Conciliazione...)
  - QUALI PROFESSIONALITA' IMPIEGARE (psicologi...)
  - AMBULATORI/SPORTELLI PER I LAVORATORI?
  - SOSTEGNO RETE RLS

