



LA PROMOZIONE  
DELLA SALUTE NEI  
LUOGHI DI LAVORO

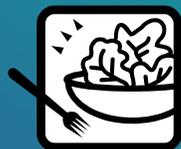


PROMUOVERE CHI PREVIENE

# PROMUOVERE CHI PREVIENE

UN PROGETTO PER IL BENESSERE DI  
TUTTI GLI OPERATORI DEL  
DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE!

ASL 7



SIAN



SERVIZIO  
VETERINARIO

(A-B-C)



SISP



SPreSAL

ASL 11



DIPARTIMENTO DI  
PREVENZIONE

# La promozione della salute in

Igiene e  
sicurezza del  
lavoro

Programmi ad  
adesione  
volontaria

Ambiente  
di lavoro



Cambiamenti  
organizzativi

# PROMUOVERE CHI PREVIENE

Ricerca di uno strumento per rilevazione  
fattori di rischio psico-sociali



QUESTIONARIO di KARASEK sulla  
rilevazione dei fattori di stress  
occupazionale (59 item)



Rilevazione di gruppo  
questionario anonimo

# Modifiche apportate

Vista la sussistenza all'interno dei dipartimenti di diversi servizi con conseguente frammentazione del personale in gruppi ristretti, al fine di garantire l'anonimato dei compilatori si è scelto di rimuovere le domande

*2. Qual è la sua mansione ?*

*2.1 Di che cosa si occupa il suo ente, azienda, società, etc.?*

*2.2 In precedenza che mansione svolgeva?*

# VALUTAZIONE

non si sono rilevate differenze significative tra i diversi generi, né a seconda del titolo di studio e nemmeno in base all'anzianità di servizio

# La percezione delle proprie abilità lavorative

- ◆ lavoro necessitante di formazione continua
- ◆ sufficientemente creativo oltre che variegato
- ◆ moderatamente stimolate capacità individuali
- ◆ il campione pare percepire l'incarico ripetitivo, come se ci fossero molte mansioni, ma sostanzialmente sempre le stesse

# L'autonomia decisionale

- ◆ discreta autonomia decisionale
- ◆ possibilità di organizzare il lavoro in modo sufficientemente libero

**Possibilità di autonomia sia lavorativa  
che decisionale**

lievemente positiva

**Clima lavorativo di gruppo**

Il campione pare essere moderatamente  
contento

# Interazioni lavorative all'interno dell'Azienda

- l'Azienda è sentita come lontana e poco accessibile rispetto alle esigenze del gruppo
- minime possibilità di interagire nelle scelte aziendali

## Interazioni con il Sindacato

- ◆ il Sindacato è considerato come entità lontana e poco interveniente nella vita aziendale
  - ◆ il campione ritiene inoltre di non poter influenzare le attività sindacali se non in maniera minima

# Richieste lavorative di tipo psicologico

- il Campione considera il lavoro come impegnativo e richiedente un discreto impegno mentale
- il carico di lavoro pare non essere eccessivo
  - le richieste dell'Ente non sembrerebbero in contrasto fra loro

## Richieste lavorative di tipo fisico

- ◆ per la maggior parte del campione, le attività del Dipartimento non richiedono grande sforzo fisico

# Interazioni e supporto dal il proprio immediato superiore

- i capi, intesi come immediati superiori, vengono percepiti come sufficientemente interessati ai bisogni del singolo
  - moderatamente capaci di ascoltare e collaboranti nel comune interesse di terminare i progetti
- emergono difficoltà nella gestione del gruppo

# Interazioni e supporto ricevuto dai colleghi

- il gruppo manifesta un'ottima stima circa le competenze dei colleghi
- si evidenziano buoni rapporti sociali
- si manifesta un buon clima collaborativo

# Insicurezza lavorativa

il campione ritiene poco probabile  
perdere il proprio lavoro

## In conclusione.....

- ◆ La somministrazione del solo JCQ ha permesso un'interpretazione strettamente legata al questionario, impedendo di approfondire i numerosi spunti emersi
- ◆ In generale si può dire che il livello di stress all'interno del Dipartimento sia sufficientemente basso
- ◆ Il campione pare essere mediamente soddisfatto del proprio impiego e del proprio ruolo all'interno del gruppo

## In conclusione.....

- ◆ I rapporti sociali e il clima sereno del proprio Dipartimento sembrano essere un buon risarcimento per eventuali frustrazioni lavorative e per la difficoltà di sentirsi parte integrante dell'Azienda
  - ◆ tuttavia, si evidenzia una piccola percentuale che parrebbe molto scontenta e insoddisfatta sia del proprio lavoro, sia del tipo di gruppo in cui è coinvolta

## ALLA LUCE DEI FOCUS GROUP

- ◆ emergono, in controtendenza rispetto ai questionari, in modo prepotente alcune problematiche legate alla gestione organizzativa del lavoro
- ◆ frammentazione delle informazioni
- ◆ necessità di conoscere meglio le funzionalità aziendali



problemi 'banali' come la manutenzione e la riparazione delle auto di servizio

## ALLA LUCE DEI FOCUS GROUP

- ◆ sono inoltre percepite gravi differenze che sembrano individuare la situazione direzione centrale come privilegiata rispetto alle altre (amministrativi)
- ◆ non omogeneità di fondo sia a livello di orari che di protocolli d'ufficio
- ◆ risulta difficile individuare linee guida che consentano di farsi carico di responsabilità precise e comuni.

## ALLA LUCE DEI FOCUS GROUP

- ◆ difficoltà di molti a comprendere più che a condividere la *vision* aziendale
- ◆ i dirigenti (Direzione centrale) sono vissuti come entità lontane, poco coinvolte nella gestione concreta delle diverse attività

## ALLA LUCE DEI FOCUS GROUP

- ◆ difficoltà di comunicazioni tra colleghi
- ◆ difficoltà di percepire le esigenze dell'altro, attribuibili più ai singoli soggetti che non a dinamiche lavorative di Dipartimento.
- ◆ non riconoscimento del lavoro svolto
- ◆ mancanza di gratificazione

# AZIONI

- ❖ Predisposizione, di una cartella accessibile in rete (intranet) ove si possano reperire delibere , determine, verbali del comitato di dipartimento verbali dei lavori svolti dalle varie commissioni (formazione, progetti e manutenzione autovetture)
- ❖ Spostamento della Bachecca di Dipartimento nel corridoio e indicazione della possibilità di consultare gli stessi atti su supporto cartaceo presso la segreteria di dipartimento.
- ❖ Istituzione di commissioni dipartimentali: Commissione progetti obiettivo, Commissione formazione, Commissione progetti
- ❖ Seminario sulla gestione delle riunioni

# CONDIZIONI PER IL SUCCESSO

- Coinvolgimento della dirigenza
- Progettazione partecipata degli interventi
- Centralità dei bisogni dei lavoratori
- Uso ottimale delle risorse disponibili
- Integrazione con la politica aziendale
- Interdipendenza dei fattori personali e lavorativi
- Adattamento di ogni progetto alla specifica realtà
- Valutazione
- Obiettivi a lungo termine



# Gruppo di progetto

## ASL 7

- Gabriella BOSCO
- Emma DELLA TORRE
- Roberto NICOLA
- Anna COLOMBO
- Barbara MEINERO

## ASL 11

- Gianfranco ABELLI
- Aniello D'ALESSANDRO
- Flaminio CICCONI