



Il Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) è un organismo attraverso il quale il legislatore, tenendo conto delle criticità esistenti, intende raggiungere più obiettivi tra i quali razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione in materia di pari opportunità, contrastando le discriminazioni al fine di promuovere il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

Ogni intervento del CUG viene progettato ed attuato tenendo conto delle novità introdotte dal D.lgs. 27 ottobre 2009 n.150 e delle indicazioni derivanti dal D.lgs 9 aprile 2008, n. 81 (T.U. in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro) come integrato dal D.lgs 3 agosto 2009, n.106 (Disposizioni integrative e correttive del D.lgs. 81/2008).

Il CUG ENEA, per espletare al meglio i suoi compiti di valorizzazione del benessere organizzativo, ha avviato una collaborazione con i Servizi di Prevenzione e Protezione dei centri Casaccia, Frascati e Sede legale, per la stesura del Documento di Valutazione del Rischio (DVR) stress lavoro correlato in ottica di genere; peraltro, l'attenzione alla sicurezza in chiave di genere era già stata prevista nel Piano di Azioni Positive redatto dallo stesso CUG ed approvato dai vertici ENEA in quanto la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi lavorativi è un presupposto del benessere organizzativo che deve anche tener conto delle diversità di genere.

L'obiettivo dell'intervento è quello di promuovere la consapevolezza sulle differenze tra uomini e donne nelle rispettive condizioni di esposizione al rischio e di potenziali pericoli per la salute.



I Rischi psicosociali e lo stress lavoro correlato

I cambiamenti causati dallo sviluppo di nuove tecnologie e dalle nuove forme contrattuali hanno avuto ripercussioni sull'organizzazione del lavoro e sulla tipologia dei rischi presenti sui luoghi di lavoro la cui gestione ha dovuto adattarsi al cambiamento e prendere in considerazione il ruolo svolto da numerose variabili identificate come fattori di rischio nell'insorgenza di molte malattie.

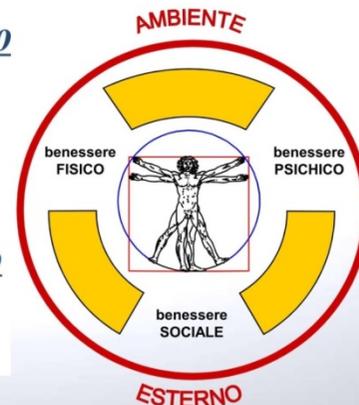
Inoltre, la necessità di oltrepassare gli standard minimi di sicurezza fisica per garantire la salute ed il benessere con misure preventive hanno indotto il legislatore ad adeguare dinamicamente le norme ai nuovi assetti lavorativi.

Tale evoluzione normativa ha condotto al D.lgs. 81/08 (art.28) che, per la prima volta in Italia, obbliga il Datore di Lavoro alla valutazione del rischio stress lavoro correlato attraverso la stesura di un apposito documento (Documento di Valutazione del Rischio – DVR).

Il lavoratore è finalmente considerato una persona in tutte le sue diverse dimensioni in quanto, se i rischi di natura fisica possono indurre danni attraverso un processo diretto, i rischi psico-sociali possono incidere sul benessere dei singoli e dei gruppi generando disagi e disturbi di varia natura che, con il tempo, si possono cronicizzare in condizioni patologiche. Inoltre, quello derivante da stress lavoro correlato è un rischio trasversale che potrebbe colpire ogni lavoratore in ogni tipo di contesto lavorativo.

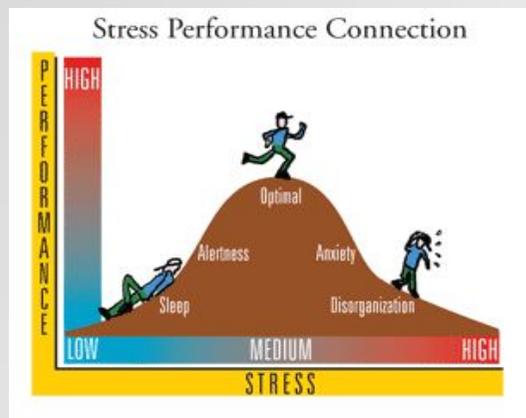
Il modello Bio-Psico-Sociale definisce la salute come stato di completo benessere fisico, mentale e sociale e non semplicemente l'assenza di malattia e di infermità (Organizzazione Mondiale della Sanità, 1948)

*“La salute è una
condizione di armonico
equilibrio
fisico e psichico
dell'individuo,
dinamicamente integrato
nel suo ambiente
naturale e sociale”*



Una condizione di stress eccessivo e prolungato può alterare tale stato di equilibrio

Lo stress è uno stato di disagio con malessere fisico e psicologico che insorge quando le persone non si sentono in grado di soddisfare le attese o le richieste nei loro confronti. Può essere sia negativo con effetti quali ansia o esaurimento (Distress) ma se entro i limiti può anche avere effetti positivi, come ad esempio mantenere alta l'attenzione e migliorare le prestazioni (Eustress).



Lo stress non è una malattia, ma un'esposizione prolungata allo stress può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute.



In ambito lavorativo quando le richieste del lavoro superano le risorse o le capacità del lavoratore di farvi fronte o si scontrano eccessivamente con i suoi bisogni.

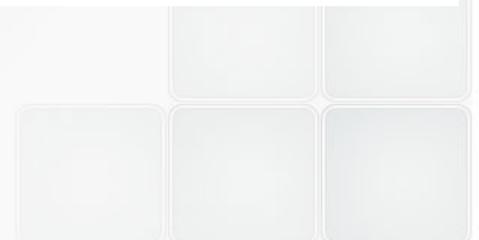
Lo stress ha effetti negativi sia sul lavoratore che sull'organizzazione

Sul lavoratore:

- rende di meno
- può commettere errori
- è più esposto ad infortuni
- è più conflittuale (minore qualità di vita)
- teme l'innovazione
- entra nell'area di rischio psicosomatico

Sulla organizzazione:

- riduzione di produttività e di qualità
- conflittualità in azienda
- diminuzione del senso di appartenenza
- mancato rispetto delle regole o irrigidimento per il loro rispetto
- assenteismo e turn over
- insoddisfazione, ricerca di capri espiatori
- aumento incidenti ed infortuni



Per prevenire situazioni di stress è necessario valutare tutti i fattori di rischio psicosociale presenti nella organizzazione.

La metodologia proposta e riconosciuta valida dall'INAIL prevede:

- una valutazione preliminare di indicatori di rischio (turn over, richieste di trasferimento, giorni di malattia...)
- compilazione di alcune liste di controllo da parte dei responsabili di struttura. Tali liste tengono conto di fattori di rischio legati al contesto (cultura organizzativa, relazioni interpersonali, interfaccia casa/lavoro...) e al contenuto del lavoro (ambiente di lavoro e attrezzature, richieste del lavoro e pianificazione dei compiti, carico di lavoro...).
- Un eventuale valutazione approfondita



Il rischio risultante del processo di valutazione può essere: basso, medio o alto. Nelle ultime due condizioni è necessaria una approfondimento con il coinvolgimento dei lavoratori per valutare la loro percezione rispetto al rischio stress con questionari e focus group.

I relativi interventi migliorativi e le misure di gestione del rischio possono essere:

- Seminari informativi
- Corsi di formazione
- Sportelli di ascolto
- Progetti di promozione della salute
- Istituzione del Comitato Unico di Garanzia (Art. 21 della legge 183/2010) con competenze in materia di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e mobbing
- Azioni sui fattori organizzativi (comunicazione, attività lavorativa, telelavoro, lavoro agile, ambiente di lavoro e attrezzature, etc)



Per approfondimenti consultare il link
[http//...](http://...)

