PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 24 - numero 5145 di Venerdì 15 aprile 2022

COVID-19: cambiamenti organizzativi e valutazione del rischio stress

Un intervento si sofferma sulla valutazione e sulla gestione dei rischi occupazionali da stress con particolare riguardo a quelli connessi alla pandemia e alle modifiche anche organizzative imposte per il contenimento della diffusione del virus.

Brescia, 15 Apr ? Dopo più di due anni di **crisi pandemica**, di preoccupazione per la diffusione del virus SARS-CoV-2, di cambiamento del mondo del lavoro per rispondere alle esigenze di contenimento del COVID-19, è importante cercare di riflettere sui **rischi psicosociali nei luoghi di lavoro**. Anche alla luce di quella " *pandemic fatigue*", sensazione di sfinimento e di stanchezza dovuta ad uno stato di crisi prolungato, di cui ha parlato nei mesi scorsi anche l'Organizzazione mondiale della Sanità (OMS).

Per poter riflettere su questi temi torniamo a parlare del webinar "**Epidemiologia, partecipazione e prevenzione per la sicurezza e la salute dei lavoratori**" che, organizzato da ASUR 3 Marche, Associazione italiana di epidemiologia (AIE) e SNOP, si è tenuto il 26 ottobre 2021. E in particolare ci soffermiamo sull'intervento "**Partecipazione ed equità nella valutazione e nell'affrontamento dei rischi occupazionali da stress con particolare riguardo a quelli da precarietà ed isolamento**", a cura della Dr.ssa Maria Pia Cancellieri (ASUR Marche Urbino).

L'intervento affronta molti temi correlati ai rischi psicosociali (disagio lavorativo, stress da lavoro, molestie, aggressioni, vessazioni, ...), spesso con riferimento anche alla pandemia, e noi ci soffermiamo in particolare sui seguenti argomenti:

- Le modifiche imposte dal COVID-19 ad aziende e lavoratori
- Il COVID-19 e la valutazione del rischio stress lavoro correlato
- Il COVID-19 e l'accompagnamento al cambiamento organizzativo

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0826] ?#>

Le modifiche imposte dal COVID-19 ad aziende e lavoratori

L'intervento segnala le "**modifiche imposte all'organizzazione del lavoro nelle fasi COVID**", anche con riferimento all'applicazione del " Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19".

Si indica che l'azienda può aver vissuto:

- "interruzione di attività (chiusura totale, parziale, riapertura in fasi diverse totale o parziale o fermo attuale)
- rimodulazione dei livelli produttivi (attivazione di alcune linee di prodotto o attività o SW)
- cambio della turnazione e creazione di gruppi autonomi e distinti (diversi da prima)
- orari differenziati riducendo il numero di presenze in contemporanea nel luogo di lavoro e prevenendo assembramenti all'entrata e all'uscita con flessibilità di orari (scaglionamenti entrata/uscita)
- annullamento di tutte le trasferte/viaggi di lavoro nazionali e internazionali (perdita lavoro, commerciali fermi...)
- rimodulazione degli spazi di lavoro, compatibilmente con la natura dei processi produttivi e degli spazi aziendali (es. posizionati in spazi ricavati da uffici inutilizzati, sale riunioni...)
- revisione aree promiscue (mense, zone ristoro, aree di lavoro, uffici, spogliatoi)
- regolamentazione ingresso fornitori e clienti".

E potrebbe aver dovuto confrontarsi anche con:

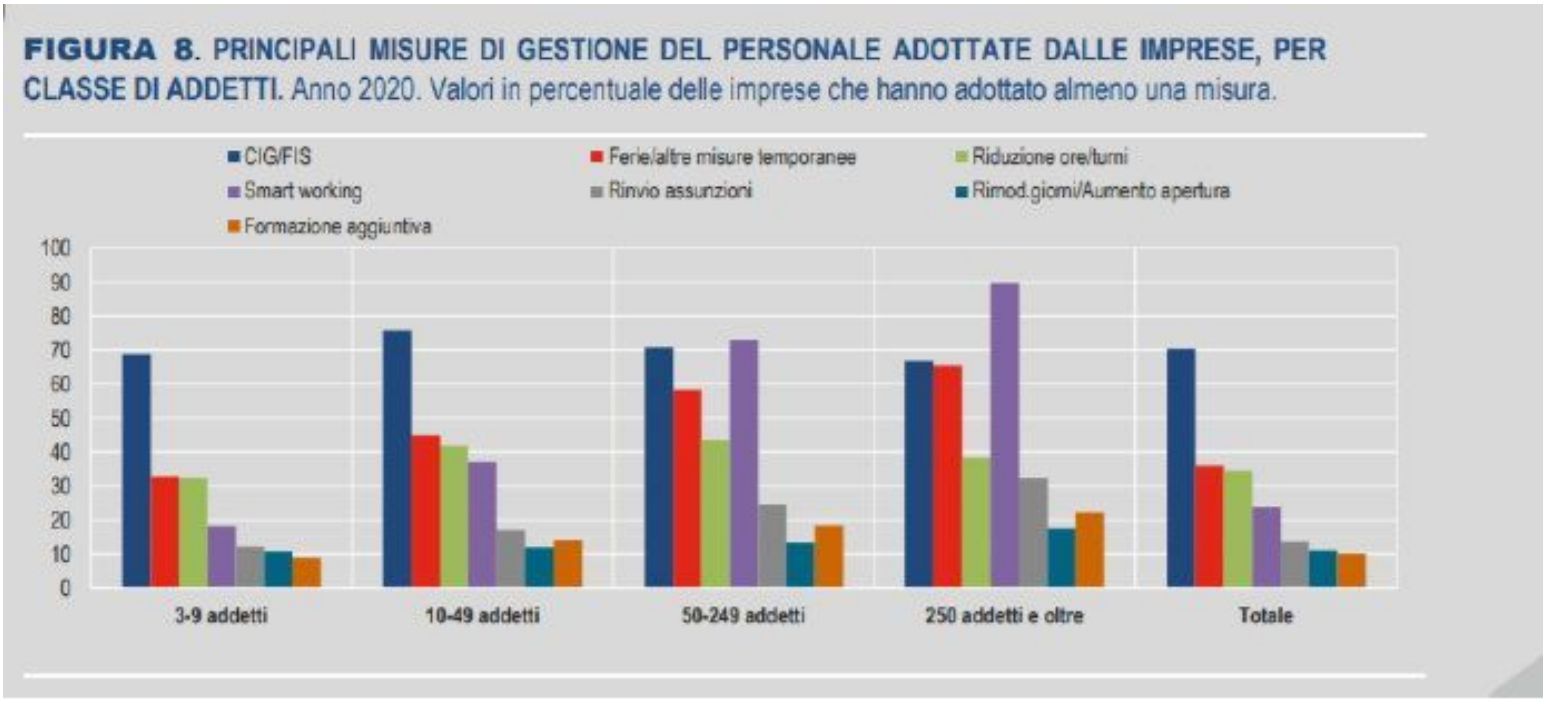
- "crisi o sovrabbondanza di richieste (sanità, grande distribuzione, trasportatori,...)
- assenze prolungate dei lavoratori (malattia e quarantena, permessi 14 gg)
- attivazione inedita della Cassa Integrazione (completa o parziale) per tutti i lavoratori o gruppi
- blocco dei licenziamenti
- sorveglianza sanitaria eccezionale - Medico Competente".

Inoltre azienda e lavoratori "hanno dovuto affrontare:

- L'applicazione di regole nuove e in continuo cambiamento
- La paura del contagio per sé, colleghi e famiglia
- La solitudine
- Un lavoro nuovo o con modalità differenti o con strumenti differenti (cambio attività, procedure, colleghi, orari, sede, strumenti ...)
- Il rientro al lavoro dopo covid o quarantena o malattia
- L'impatto su pregressi problemi di salute
- Una diversa conciliazione tra salute e lavoro".

L'intervento si sofferma ampiamente sul **cambiamento organizzativo** e sulla **dimensione del cambiamento**, riportando anche diversi grafici.

Ne riprendiamo uno, con riferimento ai dati ISTAT:



SITUAZIONE E PROSPETTIVE DELLE IMPRESE NELL'EMERGENZA SANITARIA COVID-19, Report ISTAT 15 giugno 2020c

Tutti questi cambiamenti come incidono "sulla salute delle organizzazioni e delle persone al lavoro"? Si indica che "la richiesta di adattamento è stata ed è continua. L'incertezza è stata protratta e non è terminata" e "non si può immaginare che ci sia un livello basso di stress".

Il COVID-19 e la valutazione del rischio stress lavoro correlato

A questo proposito si segnala che il D.Lgs. 81/2008 "prevede la **valutazione del rischio stress lavoro correlato** secondo l'accordo quadro europeo e le indicazioni della commissione consultiva permanente: periodicamente, ad ogni cambiamento organizzativo, nel caso di evidenza di nuovi e sopraggiunti eventi sentinella...".

Ma **la "ri-valutazione del rischio stress lavoro correlato (D.Lgs 81/08) in fase di cambiamento ha senso? È fattibile? Consente di individuare misure di prevenzione efficaci"?**

L'intervento riporta molte informazioni utili sul **percorso di valutazione** del rischio stress lavoro-correlato ricordando la normativa e con riferimento alle indicazioni del Coordinamento tecnico interregionale riguardo alla gestione del rischio stress alla luce della circolare del 18 novembre 2010.

Questo il **percorso di valutazione** in breve;

- Fase 1: **Preparazione dell'organizzazione**
- Fase 2: **Individuazione dei gruppi omogenei e/o delle partizioni organizzative**

- Fase 3: **Valutazione del rischio**
- Fase 4: **Pianificazione e attuazione degli interventi correttivi**
- Fase 5: **Formalizzazione nel DVR e piani di gestione**
- Fase 6: **Monitoraggio Verifica e aggiornamento della valutazione**

Per esempio si indica che la **fase 1** (**Preparazione dell'organizzazione**) prevede:

1. "Costituzione del Gruppo di Gestione della Valutazione (Datore di Lavoro o dirigente ad hoc delegato dal datore di lavoro, RLS/RLST, RSPP, ASPP e MC): Ha l'obiettivo di programmare e coordinare lo svolgimento dell'intero processo valutativo.
2. Sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale
3. Identificazione delle partizioni o gruppi omogenei
4. Sviluppo del piano di valutazione del rischio".

E riguardo alla **fase 2** (**Individuazione dei gruppi omogenei e/o delle partizioni organizzative**) si indica che "nelle aziende a maggiore complessità organizzativa è opportuno condurre la valutazione non considerando l'azienda nella sua interezza, ma analizzando i dati per partizioni organizzative o per gruppi omogenei di lavoratori". E il criterio di omogeneità da rispettare "è quello relativo alla natura del problema da analizzare. In alcuni casi potrà riguardare una caratteristica della mansione lavorativa (es. operatori di sportello al pubblico), in altri l'omogeneità rispetto al soggetto da cui dipende l'organizzazione del lavoro (una struttura che fa capo ad una figura dirigenziale). Non è generalmente opportuno considerare nello stesso gruppo omogeneo gruppi di lavoratori che operano in unità locali della stessa azienda situate in sedi di lavoro differenti, a meno che questa scelta non sia supportata da un criterio giustificativo dell'omogeneità dell'esposizione".

La **fase 3** riguarda la **valutazione del rischio**:

- **Valutazione preliminare**: "identificazione di tutti i rischi che superano una soglia di azione tale da richiedere l'adozione di specifiche misure di prevenzione". Pianificazione e attuazione degli interventi correttivi (preliminare). Verifica dell'efficacia degli interventi attuati
- **Valutazione approfondita**.

Il COVID-19 e l'accompagnamento al cambiamento organizzativo

L'intervento si sofferma anche sul **coinvolgimento dei lavoratori**.

Infatti "in relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto occorre sentire i lavoratori e/o i RLS/RLST. Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile sentire un campione rappresentativo di lavoratori. La scelta delle modalità tramite cui sentire i lavoratori è rimessa al datore di lavoro anche in relazione alla metodologia di valutazione adottata".

E deve "essere assicurato il coinvolgimento dei lavoratori ai fini della corretta interpretazione delle caratteristiche del lavoro e dell'individuazione dei fattori potenzialmente stressanti. Questo contributo dei lavoratori nella fase di rilevazione degli indicatori oggettivi è cosa diversa dalla rilevazione della percezione soggettiva dei medesimi elementi e il disagio ed il malessere che ne possono derivare".

Si arriva poi alla **fase 4** (**Pianificazione e attuazione degli interventi correttivi**).

Si segnala che le misure di prevenzione "devono essere individuate con la partecipazione degli RLS e/o dei lavoratori, ai sensi dell'Accordo Quadro Europeo del 2004 e dell'art. 50 comma 1 del D. Lgs 81/08 ed essere pianificate attraverso azioni concrete e verificabili nel tempo".

E in questa fase di cambiamenti organizzativi si sottolinea l'importanza dei **fattori di accompagnamento al cambiamento**.

Se una azienda "tiene conto di questi fattori si può supporre che stia guidando, in una prospettiva di adattamento consapevole, il proprio cambiamento con attenzione alla salute e sicurezza dei collaboratori".

Questa attenzione "può essere **utile per accompagnare una fase di cambiamento o verificare come sia stato effettuato**".

Riguardo poi alla **valutazione approfondita** l'intervento riporta informazioni sulla valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori attraverso:

- questionari standardizzati
- focus group
- interviste semi-strutturate

Si indicano criteri e cautele consigliati nella somministrazione di interviste/questionari e si riportano le indicazioni del documento delle Regioni che indica "le circostanze in cui la valutazione approfondita risulta opportuna, anche se non obbligatoria:

- "quando vi è incertezza sul livello di rischio da attribuire nella valutazione preliminare
- in caso di forte disaccordo all'interno del team di valutazione
- quando vi è incertezza nella verifica dell'efficacia delle misure correttive adottate".

Rimandiamo alla lettura integrale dell'intervento per la presentazione della **fase 5** e **fase 6** e riprendiamo alcune indicazioni per la **valutazione rischio stress lavoro correlato all'epoca del Covid** (D.Lgs 81/2008):

- **Eventi sentinella**: indici infortunistici; assenze per malattia; turnover; procedimenti e sanzioni e segnalazioni del medico competente; specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori.
- **Fattori di contenuto del lavoro** quali ad esempio: ambiente di lavoro e attrezzature; carichi e ritmi di lavoro; orario di lavoro e turni; corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti.
- **Fattori di contesto** del lavoro quali ad esempio: ruolo nell'ambito dell'organizzazione, autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera; comunicazione (es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste)".

E riguardo all'**accompagnamento al cambiamento organizzativo** si indica che "anziché valutare gli eventi sentinella dello stress lavoro correlato analizziamo l'impatto sulla salute organizzativa e individuale. Se una azienda evidenzia criticità può essere dovuto a:

- "la carenza nella funzione di accompagnamento
- la presenza di condizioni singole critiche
- ulteriori fattori soggettivi collettivi.

Si può quindi approfondire con l'analisi degli effetti psicosociali per comprendere i fattori che stanno ostacolando il processo di

cambiamento ed attivare le azioni di miglioramento adatte al gruppo di lavoratori interessati o all'intera organizzazione".

Si ricorda a questo proposito che gli indicatori "sono sovrapponibili per buona parte agli «Eventi Sentinella» stress lavoro-correlato della Lista di Controllo (INAIL 2017) adattati".

Concludiamo segnalando che l'intervento si sofferma su molti altri aspetti, ad esempio connessi alle problematiche del lavoro agile, al fenomeno del tecnostress, al problema delle aggressioni, specialmente in sanità, e delle molestie nei luoghi di lavoro.

Tiziano Menduto

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

"Partecipazione ed equità nella valutazione e nell'affrontamento dei rischi occupazionali da stress con particolare riguardo a quelli da precarietà ed isolamento", a cura della Dr.ssa Maria Pia Cancellieri (ASUR Marche Urbino), relazione al webinar "Epidemiologia, partecipazione e prevenzione per la sicurezza e la salute dei lavoratori", ottobre 2021.

Licenza Creative Commons

www.puntosicuro.it