

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 24 - numero 5299 di Martedì 20 dicembre 2022

Dallo stress lavoro correlato alla prevenzione dei rischi psicosociali

Un intervento si sofferma sul passaggio dallo stress lavoro correlato alla prevenzione dei rischi psicosociali. La normativa, le criticità in Italia, le modalità di valutazione del rischio psicosociale: mappatura, gruppi e strumenti.

Napoli, 20 Dic ? Come ricordato a proposito del **Quadro strategico dell'Unione europea 2021-2027** riguardo ai **problemi di salute mentale** nella UE, che colpiscano circa 84 milioni di persone, "la mancanza di interazione sociale, l'uso crescente delle tecnologie e la ricerca di nuovi equilibri tempi di vita-lavoro" ha determinato un ulteriore aumento di **rischi psicosociali ed ergonomici**.

E la **Risoluzione del Parlamento europeo del 5 luglio 2022** sulla salute mentale nel mondo del lavoro digitale ([2021/2098 INI](#)) "ricorda che esistono molestie e discriminazioni che sono una frequente fonte di stress e di distacco dal luogo di lavoro e sottolinea l'importanza di adottare un approccio individuale e organizzativo, includere una politica anti-molestie nelle misure di salute e sicurezza nel mondo del lavoro e di favorire il reinserimento nel mondo del lavoro di coloro che sono affetti da problemi psicosociali".

A questo proposito l'introduzione della [legge 04/2021 di ratifica della convenzione ILO](#) "sancisce l'**inclusione della violenza e delle molestie** nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro e fornisce l'opportunità di lavorare su una gestione complessiva dei rischi psicosociali come da tempo l'approccio ergonomico e le norme tecniche indicano".

Infine, come segnalato anche nell'intervista " [UNI ISO 45003: la gestione dei rischi psicosociali e il benessere lavorativo](#)", in relazione alla norma **ISO 45003: 2021**, "la gestione complessiva dei rischi psicosociali diventa una strategia necessaria per facilitare l'impegno fisico e mentale, con effetti positivi ed utili anche nella prevenzione di violenze sul lavoro, molestie, bullismo, aggressioni, diversità di genere".

Senza dimenticare poi anche la [legge 14 agosto 2020, n. 113](#) "Disposizioni in materia di sicurezza per gli esercenti le professioni sanitarie e socio-sanitarie nell'esercizio delle loro funzioni" introduce maggiori tutele per la prevenzione delle molestie e violenze, di cui le aggressioni fanno parte, per gli operatori della sanità".

A ricordare in questi termini le novità normative sul tema dei rischi psicosociali e a sottolineare l'importanza di un'apertura della "prospettive della prevenzione", è l'intervento "**Dallo stress lavoro correlato alla prevenzione dei rischi psicosociali**", a cura di Antonia Ballottin (coordinatrice CIIP gruppo di lavoro Stress LC e aggressioni, Spisal Aulss 9 Scaligera Verona). Un intervento che si è tenuto alla XIX edizione del [convegno nazionale OspedaleSicuroDuemila22](#) (Napoli, 11 e 12 ottobre 2022).

Questi gli argomenti affrontati nell'articolo di presentazione dell'intervento:

- [La prospettiva della prevenzione e le criticità nella valutazione](#)
- [Le modalità di valutazione del rischio psicosociale: mappatura e gruppi](#)
- [Le modalità di valutazione del rischio psicosociale: metodi e strumenti](#)

La prospettiva della prevenzione e le criticità nella valutazione

L'intervento indica che "tutte le indicazioni normative e scientifiche degli ultimi anni convergono sulla necessità ed opportunità di **aprire la prospettiva della prevenzione ad una analisi più ampia** e corrispondente non solo a nuovi fattori di rischio (es. telelavoro) ma anche alla dimensione individuale". In particolare i fattori di rischio psicosociale "comprendono tutte le condizioni in quanto pongono l'attenzione sugli aspetti di progettazione, organizzazione e gestione del lavoro, nonché i rispettivi contesti ambientali e sociali, che potenzialmente possono arrecare danni alla salute psico-fisica: lo stress lavoro-correlato, la fatica mentale e condizioni di molestie e violenze sono tra gli effetti possibili".

La relatrice ricorda anche alcune problematiche connesse alla valutazione dello stress lavoro-correlato (SLC) in Italia.

In particolare nel nostro Paese manca:

- "cultura del benessere da parte di molte aziende (sottovalutazione del problema, difensivismo, paura di contenziosi medico-legali, burocratismo)
- adozione dell'Accordo Quadro SLC come strategia di miglioramento dell'efficienza delle aziende (art.1 com3) e partecipazione dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni (art4. com3)
- valorizzazione delle competenze, conoscenze interne all'impresa e frequente affidamento ad esterni della VDR
- attivazione di strumenti di ascolto e partecipazione informata e formata di lavoratori e RLS
- coinvolgimento dei medici competenti
- corretta identificazione ed analisi per gruppi omogenei, aspecificità, mancato coinvolgimento degli RLS
- attenzione ai problemi ed attitudine alle soluzioni (ergonomiche, formative, organizzative)
- attenzione agli aspetti di progettazione, organizzazione, gestione del lavoro e predilezione per interventi di prevenzione rivolti al singolo ed al sostegno delle sue capacità di far fronte allo stress".

Sono poi segnalate anche alcune **problematiche connesse alla pandemia da COVID-19**.

Questi i **problemi di applicazione** del metodo di valutazione del rischio SLC:

- non prevede l'analisi di fattori di stress emersi con la fase di gestione della pandemia: ad esempio utilizzo delle tecnologie, introduzione lavoro agile
- non analizza tra gli eventi sentinella dati di rilievo: utilizzo cassa integrazione, permessi allungati, forte ridimensionamento/licenziamenti/dimissioni, precarietà del lavoro che non rendono confrontabile nel tempo l'effetto degli interventi sulle condizioni di stress come prima della pandemia
- non tiene conto dei cambiamenti intervenuti: modifica di mansioni e/o modalità lavorativa, gestione lavoratori fragili, riorganizzazione mense e spazi comuni, gestione fase green pass e eventuali discriminazioni ...
- non prevede specificità per settori dove sono subentrati fattori di stress differenti: ad esempio sanità, scuole, grande distribuzione organizzata, trasporti, PMI

- non è coerente con il progressivo ricompattamento, anche normativo, dello stress lavoro correlato con i rischi psicosociali".

Le modalità di valutazione del rischio psicosociale: mappatura e gruppi

Si segnala che la prevenzione "passa dallo stress lavoro correlato ai rischi psicosociali" e vengono fornite alcune indicazioni sulla **modalità di valutazione del rischio psicosociale**".

A questo proposito si sottolinea che la valutazione del rischio psicosociale "richiede l'impegno di tutta l'azienda, a partire dalla direzione che progetta e gestisce l'organizzazione del lavoro favorendo la partecipazione ed il feedback da parte dei lavoratori per aiutare a determinare l'efficacia delle misure di prevenzione"

Questi alcuni **aspetti della valutazione** presentati nell'intervento:

- mappatura
- individuazione dei gruppi omogenei
- individuazione metodi e strumenti di valutazione
- piano di valutazione del rischio
- individuazione delle misure correttive

A proposito della **mappatura** si indica che il gruppo di valutazione "può utilizzare alcuni strumenti di ricognizione generali per avere una panoramica sulla gestione aziendale dei fattori psicosociali e decidere come attuare il piano di VDR" e questi strumenti "possono inoltre essere utilizzati dalle aziende di nuova costituzione come guida nella progettazione ed organizzazione del lavoro con fattori psicosociali sotto controllo".

Ad esempio si fa riferimento a:

- "Checklist per la valutazione ergonomica degli ambienti di lavoro
- PSAC - Psychosocial Assessment Checklist
- Scheda Rischi Psicosociali in Azienda".

Riguardo poi alla **individuazione dei gruppi omogenei** si indica che il gruppo di valutazione aziendale "individua i gruppi omogenei di lavoratori, anche attraverso la mappatura, in relazione alla reale organizzazione del lavoro" E i ruoli esercitati all'interno dell'azienda "sono una delle condizioni di rischio psicosociale da integrare alla scelta per partizione organizzativa e/o mansione" (gruppo omogeneo per ruolo/leadership). Anche il lavoro agile "è una delle modalità lavorative associabili a condizioni di stress specifiche da integrare alla scelta per partizione organizzativa e/o mansione (Gruppo omogeneo lavoro agile).

Le modalità di valutazione del rischio psicosociale: metodi e strumenti

Si segnala poi che il **gruppo di valutazione** "individua metodi e strumenti oggettivi e/o soggettivi con cui procedere alla valutazione, in relazione a:

- all'esposizione a condizioni di rischio "elevate" (es. in relazione al settore o alla modalità lavorativa)
- alla presenza di fattori aggiuntivi per tutti/alcuni gruppi di lavoratori (es. sw, tecno stress, aggressioni)
- la complessità organizzativa (es. PMI)
- la fase di cambiamento in cui si trova l'organizzazione (es. rientro massiccio da SW)
- l'esito delle valutazioni precedenti
- altre condizioni ritenute importanti che verranno indicate nel DVR".

Il **piano di valutazione del rischio** prevede inoltre "l'analisi di eventi sentinella e fattori psicosociali che consentono di prendere in considerazione il contesto ed il contenuto del lavoro ed operare integrazioni con fattori specifici per tutti/alcuni gruppi di lavoratori". Gli strumenti già noti "possono essere integrati per tutta l'azienda o gruppi omogenei specifici, con ulteriori strumenti in grado di integrare:

- Gli eventi sentinella modificati
- I cambiamenti avvenuti, l'utilizzo del lavoro agile
- I fattori di stress legati all'impiego di tecnologie
- Segnali di presenza di condizioni di molestie/violenze
-

Riguardo, infine, agli **strumenti per la valutazione** si sottolinea che un ideale processo di valutazione "dovrebbe prevedere l'uso di almeno due strumenti di valutazione diversi da somministrare ai medesimi soggetti:

1. uno strumento di tipo '**qualitativo**' (focus group, intervista libera, ecc.), capace di far emergere elementi importanti inizialmente non rilevabili attraverso gli strumenti 'quantitativi'.
2. uno strumento di tipo '**quantitativo**' (check list, questionari di auto-valutazione, interviste strutturate, ecc.) in grado di garantire il rigore della valutazione".

In conclusione l'intervento, che vi invitiamo a leggere integralmente e che è corredato anche di utili tabelle e ulteriori dettagli, ricorda che la Consulta Interassociativa per la Prevenzione (**CIIP**) si impegna a:

- mantenere nel tempo il gruppo di lavoro sullo stress LC e aggressioni
- sostenere con iniziative la sensibilizzazione alla cultura del benessere valorizzando il contributo interdisciplinare (psicologi, ergonomi...)
- ribadire la necessità di integrare la prevenzione dei Rischi psicosociali e dei disturbi muscolo-scheletrici lavoro-correlati
- promuovere le competenze organizzative delle figure interne al sistema di prevenzione di impresa
- raccogliere e diffondere esperienze, strumenti e soluzioni sulla gestione dello stress LC anche considerando le diverse specificità aziendali
- promuovere «l'ascolto attivo» del sistema lavorativo aziendale e istituzionale
- confrontarsi su analisi e soluzioni/proposte operative"

Tiziano Menduto

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

"Dallo stress lavoro correlato alla prevenzione dei rischi psicosociali", a cura di Antonia Ballottin (coordinatrice CIIP gruppo di lavoro Stress LC e aggressioni, Spisal Aulss 9 Scaligera Verona), intervento alla XIX edizione del Convegno Nazionale OspedaleSicuroDuemila22.

Scarica la normativa citata nell'articolo:

LEGGE 14 agosto 2020, n. 113 - Disposizioni in materia di sicurezza per gli esercenti le professioni sanitarie e socio-sanitarie nell'esercizio delle loro funzioni.



Licenza [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

www.puntosicuro.it