PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 25 - numero 5325 di Mercoledì 08 febbraio 2023

Rischi psicosociali nei luoghi di lavoro

Quali obiettivi per le organizzazioni e quali prospettive d'intervento per la psicologia del lavoro?

L'ordine degli psicologi del Lazio ha pubblicato l'approfondimento "Rischi psicosociali nei luoghi di lavoro: quali obiettivi per le organizzazioni e quali prospettive d'intervento per la psicologia del lavoro" a cura di Isabella Corradini, Shalom Addari, Franco Amore, Elisa Corsa, Luigia Cusano, Roberto Domanico, Sara Giorgi, Roberto Ibba, Gaetana Pennacchio, Giulia Tunzi.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0819] ?#>

Il documento scaturisce da studi, letture di report, analisi e riflessioni sviluppate negli ultimi due anni, i quali si sono contraddistinti per l'impatto pervasivo che la pandemia ha prodotto in ogni ambito psicologico e sociale. Lo shock pandemico ha ulteriormente accelerato molti processi di cambiamento, come quello della digitalizzazione, un fenomeno in crescita da tempo in diversi contesti (scuole e università, aziende pubbliche e private). Probabilmente, in condizioni ″normali″, una implementazione del processo di digitalizzazione di così ampia portata avrebbe necessitato di più tempo per ricevere un'adeguata pianificazione e accoglienza in ambito sociale e lavorativo.

Una delle innovazioni organizzative massicciamente introdotte e che ha suscitato maggiore effetto nell'immaginario collettivo è stata la diffusione dello " smart working" o lavoro agile. Com'è noto, si tratta di una modalità lavorativa improntata ad una spiccata flessibilità (in termini di distanza spaziale e temporale) della quale si ritrovano le prime significative sperimentazioni già nel 2014. Nonostante l'attenuarsi della pandemia, il lavoro da remoto registra una tendenza in crescita poiché esso presenta notevoli vantaggi sotto il profilo della sostenibilità economica e ambientale, oltre ad offrire varie soluzioni idonee a conciliare vita privata e lavoro. Non tutto però risulta così gravido di prospettive positive, ci sono aspetti su cui da parte nostra vale la pena di riflettere.

Alla luce dello scenario digitalizzato che si sta progressivamente delineando, è lecito interrogarsi in merito alle modalità con cui si sta trasformando la relazione tra lavoratore e la mansione; come stanno cambiando le dinamiche interpersonali nel mondo del lavoro; quali ulteriori elementi emergenti, oltre a quelli tradizionali, condizionano la percezione e l'attribuzione di senso al proprio lavoro e come psicologicamente tutto ciò incide sulla performance lavorativa.

In particolare, in questa sede interessa analizzare l'impatto che trasformazioni in atto stanno avendo dal punto di vista dei rischi psico-sociali. L'intenzione, in qualità **psicologi del lavoro e di agenti del cambiamento**, è proporre delle riflessioni scientifiche, basate sull'esperienza sul campo e sull'analisi della letteratura; si offre inoltre al lettore un ampio e dettagliato quadro di riferimento, riguardo gli aspetti di natura normativa che interessano direttamente la figura dello psicologo che opera nei contesti organizzativi, nell'intento di ridurre i rischi psicosociali e migliorare il benessere organizzativo. Infine, proprio perché da questa analisi ne dovrebbe scaturire un percorso di soluzioni condivise, volutamente le conclusioni costituiscono un *work in progress*: l'obiettivo, infatti, è quello di individuare in modo collaborativo con i settori maggiormente esposti ai rischi psicosociali le misure preventive più opportune, anche tenendo conto di alcune proposte operative scaturite dagli stessi lavoratori in alcune attività di ricerca e riportate nel documento.

L'indice dei contenuti:

I. PROSPETTIVE DI CAMBIAMENTO DEL LAVORO NELL'ERA DIGITALE
1.1 Innovazione o nuovo taylorismo digitale?

2. ANALISI DELLO SCENARIO E DEL CONTESTO: UN NUOVO QUADRO DEI RISCHI PSICOSOCIALI

3. LE NUOVE FORME DI LAVORO

3.1 L'impatto socioeconomico delle trasformazioni in atto

4. QUALE RELAZIONE ESISTE TRA SMART WORKING E BENESSERE DEL LAVORATORE?

4.1 Area smart working e dedizione al lavoro

4.2 Area smart working e technostress

4.3 Area mediatori del rapporto tra smart working e benessere

4.4.Le misure da adottare per andare incontro alle esigenze organizzative

4.4.Politiche del personale chiare: il punto di vista dei lavoratori

5. NUOVE PROSPETTIVE IN MATERIA DI RISCHI PSICOSOCIALI: LA ISO 45003/21

6. RUOLO E RESPONSABILITÀ DELLO PSICOLOGO IN UN APPROCCIO MULTIDISCIPLINARE

6.1 Gli aspetti normativi nella gestione del rischio psicosociale

6.2 Le responsabilità dell'organizzazione

6.3 Sicurezza e Benessere organizzativo come Obiettivi di sviluppo sostenibile

7. CONCLUSIONI...WORK IN PROGRESS

Ordine degli psicologi del Lazio - Rischi psicosociali nei luoghi di lavoro: quali obiettivi per le organizzazioni e quali prospettive d'intervento per la psicologia del lavoro - Isabella Corradini, Shalom Addari, Franco Amore, Elisa Corsa, Luigia Cusano, Roberto Domanico, Sara Giorgi, Roberto Ibba, Gaetana Pennacchio, Giulia Tunzi. (pdf)

Licenza Creative Commons