

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 6092 di Mercoledì 03 Giugno 2026

Rischio stress lavoro-correlato: buone pratiche e valutazione

Documento di buone pratiche del Piano Mirato di Prevenzione Regione Campania relativo al rischio stress lavoro correlato e ai rischi psicosociali: valutazione del rischio e sul ruolo degli attori della prevenzione.

Napoli, 3 Giugno ? Come già ricordato in altri articoli, il fenomeno della violenza e delle molestie è rilevante in Italia, anche nei luoghi di lavoro. Alcuni dati Istat pubblicati nel 2018 evidenziavano che "in ambito lavorativo, 1.404.000 donne tra 15 e 65 anni hanno dichiarato di aver subito molestie fisiche da parte di un collega o di un datore di lavoro, o ricatti sessuali sul posto di lavoro. Le molestie e le violenze di tipo sessuale sono però solo un aspetto del problema, che riguarda una casistica molto più vasta, tra cui le molestie psicologiche e quelle fisiche".

A fare riferimento a questi dati e alle indicazioni del Piano Nazionale della Prevenzione 2020-2025 e ad altri indirizzi normativi (Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004, legge n° 113/2020, legge n. 4/2021, Quadro strategico dell'UE 2021-2027, ...) e il "**Piano Mirato di Prevenzione del rischio Stress Lavoro Correlato e di altri rischi Psicosociali**" della Regione Campania.

Un **Piano mirato di prevenzione (PMP)** che, attraverso un documento di **buone pratiche** individuate (allegato al PMP), vuole rappresentare:

- "l'avvio di un nuovo processo di valutazione teso ad assumere, se pure con una modalità graduale/sperimentale, i fattori di rischio psicosociali comprendente i diversi aspetti di progettazione, organizzazione e gestione del lavoro, nonché i rispettivi contesti ambientali e sociali, che potenzialmente possono arrecare danni alla salute psico-fisica dei/delle lavoratori/lavoratrici:
 - ◆ lo stress lavoro-correlato;
 - ◆ altri rischi psicosociali, quali:
 - ◇ comportamenti violenti sui luoghi di lavoro. Incidenti in cui le persone sono abusate, minacciate e aggredite in circostanze legate al lavoro, incluso ciò che accade durante gli spostamenti per andare o tornare dal lavoro, e che comprendono un rischio implicito o esplicito per la sicurezza, il benessere e la salute (EU_OSHA, 2010);
 - ◇ rischi psicosociali specifici: mobbing; stalking; fatica mentale;
 - ◇ traumatizzazione vicaria (per coloro che operano in particolari settori occupazionali, ovvero professionisti/e dell'aiuto che sono esposti/e a situazioni di carattere più o meno traumatico).
- la necessità di assumere come riferimento, oltre che le indicazioni del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i., anche gli altri indirizzi europei e nazionali espresse nel par. 1.1.

Ricordiamo che il "Piano Mirato di Prevenzione" regionale assume come primo ambito di intervento il settore sanitario, ma si prevede la sua estensione graduale "verso altri comparti riconosciuti in letteratura e in base all'analisi di contesto come maggiormente a rischio" per lo stress lavoro-correlato (SLC).

Ci soffermiamo sulle buone pratiche allegate al PMP affrontando i seguenti argomenti:

- Stress lavorativo e buone pratiche: fase propedeutica alla valutazione

- Stress lavorativo e buone pratiche: attori della prevenzione e gruppo di lavoro
- Stress lavorativo e buone pratiche: il sommario del documento

Pubblicità

Stress lavorativo e buone pratiche: fase propedeutica alla valutazione

Il "**Documento di buone pratiche funzionale al Piano Mirato di Prevenzione del rischio Stress Lavoro Correlato e di altri rischi Psicosociali**" indica che "la funzione del **datore/datrice di lavoro (DL)**, in termini di motivazione, nella prevenzione dello stress è indispensabile in particolare per poter garantire conoscenze e risorse necessarie agli attori della prevenzione e a tutti i lavoratori e le lavoratrici". E se questo è vero per tutti i rischi, "lo è tanto più per il tema stress sia per le distorsioni che spesso sono associate a questo argomento (per esempio, lo stress non esiste, non può essere evitato, non produce esiti negativi, non mi costa, ecc.), sia perché coinvolge l'essenza stessa delle organizzazioni. Prevenire lo stress può voler dire, in alcuni casi, intervenire anche con cambiamenti nell'organizzazione stessa o alcuni suoi meccanismi". È dunque utile "un'opera di sensibilizzazione sul management".

Veniamo (BP 2) alla **fase propedeutica alla valutazione**.

Si ricorda che la valutazione/gestione del rischio stress lavoro-correlato si articola in due distinte fasi: "la valutazione preliminare, sempre necessaria, e la valutazione approfondita, da realizzare allorché, in fase preliminare, emergano elementi di rischio stress e le misure correttive attivate dal DL si sono dimostrate inefficaci".

Tuttavia, l'avvio di un tale processo richiede "l'attivazione di uno **stadio propedeutico** funzionale a programmare il percorso metodologico di valutazione e gestione del rischio SLC e di altri rischi psicosociali, onde approcciare i fenomeni in un'ottica sistemica, creando le migliori condizioni per garantire l'efficacia del percorso nella sua traduzione operativa".

Si indica che la fase propedeutica consiste in "definire i soggetti da coinvolgere e costituire il Gruppo di lavoro deputato alla valutazione/gestione del rischio Stress Lavoro Correlato e di altri rischi Psicosociali". E il datore/la datrice di Lavoro, "avvelandosi del gruppo di lavoro ad hoc costituito, assicura le seguenti azioni:

- predisporre il piano di valutazione e gestione del rischio, definendo: le attività da realizzare e il relativo cronoprogramma, le procedure e gli strumenti metodologici, le azioni/modalità di implementazione del percorso, etc.;
- prevedere la formazione dei soggetti valutatori, sul metodo scelto;
- definire i criteri per l'individuazione dei Gruppi omogenei di lavoratori/lavoratrici su cui verrà realizzata la valutazione, in ragione dell'effettiva organizzazione aziendale;
- definire le modalità con cui coinvolgere i lavoratori/lavoratrici e i/le Rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici per la Sicurezza, in relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto
- elaborare un piano di comunicazione teso a informare e coinvolgere i lavoratori".

Stress lavorativo e buone pratiche: attori della prevenzione e gruppo di lavoro

Il documento (BP 3) segnala poi l'importanza di "garantire sempre e comunque la **centralità degli attori interni della prevenzione**".

Ad esempio, è importante che il datore/datrice di lavoro costituisca, un "**Gruppo di Lavoro (GdL)** ad hoc funzionale alla valutazione e gestione del rischio Stress Lavoro Correlato e di altri rischi Psicosociali, svolgendo vari compiti, quali:

- programmare le attività di valutazione, per specifiche fasi, definendo le procedure, gli strumenti e le unità temporali di attuazione;
- coadiuvare il DL nell'individuazione dei Gruppi Omogenei;
- assicurare la gestione e il monitoraggio del percorso metodologico di valutazione;
- definire un piano di comunicazione onde informare e coinvolgere i lavoratori/ le lavoratrici;
- predisporre le misure correttive volte a prevenire e/o contrastare i rischi, dove rilevati;
- redigere i report di valutazione e la restituzione dei risultati della valutazione ai lavoratori/le lavoratrici;
- definire un piano di monitoraggio del rischio".

Il Gruppo di Lavoro deve vedere la presenza al suo interno di varie figure, quali "datore/datrice di lavoro stesso o suo/a delegato/a, responsabile del servizio di prevenzione e protezione, medico competente, rappresentante lavoratori/lavoratrici per la sicurezza (o rappresentante lavoratori/ lavoratrici per la sicurezza territoriale). E, possibilmente, vista la complessità del tema e le azioni di programmazione da svolgere "veda anche la partecipazione diretta o almeno il coinvolgimento di soggetti di altri settori strategici dell'azienda, quali responsabile/referente di: risorse umane, comunicazione".

Inoltre l'individuazione da parte del DL di "un **referente del gruppo di lavoro** (project manager) che coordina le attività del GdL per renderle più efficaci si configura come una buona pratica".

Si segnala poi che, laddove le competenze interne risulteranno essere 'oggettivamente' insufficienti, "per evitare carenze/errori nel processo di gestione del rischio, può essere consigliabile che le stesse vengano integrate con competenze esterne, quali: psicologa/o, tecnica/o prevenzione, esperta/o in organizzazione aziendale".

Si sottolinea poi che è essenziale che i componenti del GdL, "onde assicurare una valida ed efficace valutazione del rischio Stress Lavoro Correlato e di altri rischi Psicosociali, adottino:

- un metodo di lavoro basato su un'ideale comunicazione, interazione e integrazione sia all'interno del gruppo stesso che verso gli altri componenti dell'ambiente di lavoro;
- un approccio sistemico e circolare e una modalità dinamica e proattiva;
- un metodo operativo teso ad assicurare, nell'intero percorso di valutazione, il coinvolgimento e la partecipazione attiva del management e dei lavoratori/delle lavoratrici".

Stress lavorativo e buone pratiche: il sommario del documento

Concludiamo rimandando alla lettura completa del **documento di buone pratiche**, connesso al PMP regionale, e riportandone il **sommario**.

1. INTRODUZIONE

2. BUONE PRATICHE

BP 1 - La valutazione/gestione del rischio Stress Lavoro Correlato (SLC) deve essere promossa e gestita direttamente dal datore/datrice del lavoro (DL) e/o suoi delegati/e

BP 2 - La fase propedeutica alla valutazione

BP 3 - Garantire sempre e comunque la centralità degli attori interni della prevenzione

BP 4 - Essere accompagnata da adeguate azioni formative all'interno della realtà lavorativa

BP 5 - Essere accompagnata da un'adeguata azione di informazione/comunicazione per garantire un'efficace partecipazione dei/delle lavoratori/lavoratrici

BP 6 - Imperniarsi sulla partecipazione effettiva dei/delle lavoratori/lavoratrici tramite un processo orientato al loro coinvolgimento assieme a quello dei loro rappresentanti (RLS-RLST)

BP 7 - Prevedere il coinvolgimento del Management

BP 8 - Non limitarsi ad una visione di adempimento minimo dell'obbligo normativo

BP 9 - Adottare un approccio basato sulla trasversalità/integrazione

BP 10 - Adattare e adeguare la valutazione ad un determinato settore lavorativo ed alla specifica organizzazione

BP 11 - Orientare la valutazione alle soluzioni, soprattutto di tipo collettivo, a forte valenza collettiva

BP 12 - Valutare sistematicamente la qualità e l'efficacia del processo

BP 13 - Adottare misure per prevenire e contrastare altri rischi psicosociali

RTM

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

Regione Campania. "Piano Mirato di Prevenzione del rischio Stress Lavoro Correlato e di altri rischi Psicosociali", programma "Prevenzione e miglioramento della valutazione e gestione del rischio da stress lavoro correlato" e Allegato 1 "Documento di



Licenza Creative Commons

www.puntosicuro.it