PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 24 - numero 5251 di Venerdì 07 ottobre 2022

UNI ISO 45003: la gestione dei rischi psicosociali e il benessere lavorativo

Cosa indica la nuova UNI ISO 45003? A chi può essere utile? Come gestire i rischi psicosociali e promuovere il benessere sul lavoro? Quali sono i vantaggi per le aziende? Ne parliamo con Loredana Quaranta della Contarp Inail.

Bergamo, 7 Ott ? Come ricordato nell'articolo " La nuova ISO 45002 e il futuro dei sistemi di gestione", che propone una recente intervista a Lucina Mercadante e Antonio Terracina dell'Inail, ci sono diverse interessanti novità in materia di **sistemi di gestione** anche con riferimento all'importante lavoro svolto in questi anni dal gruppo internazionale **ISO/TC 283** e dal *Mirror Committee* ("gruppo specchio"), in Italia, **UNI/CT 042/GL 55**.

E sicuramente una delle novità più interessanti uscite da questi due tavoli è la nuova **UNI ISO 45003:2021** "***Gestione della salute e sicurezza sul lavoro - Salute e sicurezza psicologica sul lavoro - Linee di indirizzo per la gestione dei rischi psicosociali***" che è una guida non solo per la gestione dei rischi psicosociali, ma anche per la **promozione del benessere sul lavoro** e che nasce, come ricordato ai nostri microfoni da Antonio Terracina, come uno strumento a corredo della norma tecnica UNI ISO 45001:2018 "*Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro ? Requisiti e guida per l'uso*".

Queste linee guide sono poi ancora più interessanti se pensiamo che, applicabili alle organizzazioni di tutte le dimensioni e in tutti i settori, sono nate sì per essere utilizzate insieme alla ISO 45001, ma possono essere **utili per tutte le aziende**. Anche perché si parla, come vedremo tra poco, della possibilità di poter gestire i rischi psicosociali in modo coerente con la gestione degli altri rischi integrati nei processi lavorativi di un'azienda.

Per poterne parlare abbiamo intervistato **Loredana Quaranta** ? Contarp (*Consulenza tecnica accertamento rischi e prevenzione*) dell'Inail ? che era relatrice al seminario Inail "**L'evoluzione degli SGSL attraverso le norme UNI ISO 45001; ISO 45002; UNI ISO 45003; ISO 45004**" che si è svolto il 21 settembre 2022 durante la manifestazione Safety Expo 2022 a Bergamo. Loredana Quaranta interveniva al seminario con una relazione dal titolo "**Salute e sicurezza psicologica sul lavoro: la UNI ISO 45003:2021**".

Cosa indica la UNI ISO 45003:2021? Quali sono i suoi obiettivi?

A chi è rivolta questa norma? È applicabile in tutti gli ambiti lavorativi?

Nella norma si fa riferimento sia alla gestione dei rischi psicosociali che alla promozione del benessere sul lavoro. Cosa si intende, in questo caso, con benessere lavorativo?

Quali sono le indicazioni fornite da queste linee di indirizzo per gestire i rischi psicosociali?

Quali sono le specificità e differenze del percorso promosso dalla norma 45003, rispetto alle normali prassi di analisi e gestione dello stress?

Questa norma può essere utile anche per le aziende che non implementano sistemi di gestione?

Quali possono essere i vantaggi per un'azienda nel seguire le linee di indirizzo della norma?

In che modo le aziende possono conoscere, leggere le informazioni e le linee di indirizzo offerte dalla norma 45003:2021?

Questi gli argomenti trattati nell'intervista:

- La norma 45003: cosa contiene e chi può utilizzarla
- La norma 45003: le indicazioni e l'approccio gestionale
- La norma 45003: dove trovarla e i vantaggi per le aziende

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[CSRS09_NSPRE ?#>

Come sempre diamo ai nostri lettori la possibilità di visualizzare integralmente l'intervista e/o di leggerne una parziale trascrizione.

L'intervista di PuntoSicuro a Loredana Quaranta

La norma 45003: cosa contiene e chi può utilizzarla

Al seminario Inail che si terrà a breve a Safety Expo 2022 lei interverrà con una relazione dal titolo "Salute e sicurezza psicologica sul lavoro: la UNI ISO 45003:2021, affrontando un tema delicato come quello della promozione di una salute psicologica nei luoghi di lavoro che è sicuramente stata messa a dura prova in questi anni di pandemia da COVID-19 e di modifiche organizzative correlate.

Di che norma stiamo parlando? Quali sono i suoi obiettivi?

Loredana Quaranta: Si tratta di una **linea di indirizzo**, di una **guida** che fornisce indicazioni pratiche per la gestione del rischio psicosociale e per la promozione del benessere nei luoghi di lavoro all'interno di un sistema di gestione che, come dire, è basato sulla 45001.

Ritroviamo informazioni in questa guida su come riconoscere il **rischio psicosociale**, esempi di azioni efficaci per gestirlo e migliorare il **benessere dei lavoratori** e di conseguenza anche le prestazioni, la produttività, ...

A chi è rivolta questa norma? A chi ha un sistema di gestione secondo la ISO 45001? Ed è applicabile in tutti gli ambiti lavorativi?

L.Q.: Sì, è applicabile sostanzialmente a **tutti gli ambiti lavorativi**. Quindi, aziende di tutte le dimensioni e di tutti i settori.

La guida è progettata proprio per supportare le aziende con un sistema di gestione della salute e sicurezza, ma nulla vieta, per chi intende seguire queste linee, adottarle, ovviamente tenendo sempre presente la 45001.

Questo è importante, perché questa norma può dare indicazioni, al di là della UNI ISO 45001, a tutte le aziende...

L.Q.: Sì, certo **per tutte le aziende**. Quindi, sostanzialmente avendo a riferimento la 45001, si può seguire la linea guida proprio sulla salute e sicurezza psicologica che prende ovviamente a riferimento i termini, le definizioni e quant'altro presente già nella 45001.

Veniamo un po' alle definizioni. Nella norma si fa riferimento sia alla gestione dei rischi psicosociali che alla promozione del benessere sul lavoro. Cosa si intende, in questo caso, con benessere lavorativo?

L.Q.: All'interno della norma, al di là, come ripeto, dei termini e le definizioni, che si riprendono dalla 45001, c'è la definizione anche di, oltre che di rischio psicosociale, **benessere sul lavoro**.

Sostanzialmente è inteso come il soddisfacimento di esigenze, includendo tra queste anche i bisogni, e delle aspettative di carattere sia fisico, mentale e sociale e anche cognitivo, di un lavoratore e correlate proprio alla sua attività, al suo lavoro.

La norma 45003: le indicazioni e l'approccio gestionale

Al di là della definizione di benessere, la norma contiene delle vere e proprie linee di indirizzo per la gestione dei rischi psicosociali. Quali sono i passi, gli strumenti, le indicazioni fornite da queste linee di indirizzo per gestire questi rischi? C'è qualcosa di nuovo e interessante per le aziende?

L.Q.: Allora, diciamo che l'impianto della linea guida è quello delle **strutture armonizzate** e cioè segue la struttura comune data dall'ISO per tutte le norme che riguardano i sistemi di gestione - cosiddette MSS (*Management System standard*).

Sostanzialmente troviamo tutte le indicazioni utili presenti in questa struttura: dal contesto organizzativo, alla leadership, alla partecipazione dei lavoratori, dalla pianificazione al supporto, dalle attività operative, alla valutazione delle prestazioni e al miglioramento.

Noi abbiamo avuto in passato una Commissione Consultiva che ha fornito informazioni, indicazioni per valutazione del rischio stress e abbiamo una valutazione dei rischi, anche psicosociali, che viene fatta nelle aziende. Che differenza esiste

tra quello che propone questa norma rispetto a ciò che viene fatto, o dovrebbe essere fatto, nelle aziende?

L.Q.: La norma propone un **approccio gestionale** e, quindi, affronta la gestione del rischio psicosociale in forma generale e non solo la presenza di stress correlato al lavoro.

Il rischio psicosociale, tra l'altro, viene gestito in **maniera coerente**, anche con gli altri rischi per la salute e sicurezza.

Si sottolinea, sempre nella guida, l'**influenza di altre fonti di pericolo**. I rischi sociali possono influenzare, ma anche essere influenzati da altri pericoli. Troviamo un riferimento diretto ai disturbi muscolo-scheletrici, per esempio.

Poi c'è da dire che si prevede che l'organizzazione prenda in considerazione **fattori umani** in relazione proprio ai pericoli psicosociali. Fattori umani che rappresentano la capacità e il limite dello stesso individuo, quindi fondamentali nella loro considerazione. C'è riferimento appunto alla **ISO 10075** sul carico mentale e alla **ISO 6385** sulla progettazione dei sistemi di lavoro.

Inoltre, nella guida ci sono informazioni su ciò che è importante che le organizzazioni prendano in considerazione in merito alla sensibilizzazione su questo rischio, allo sviluppo di competenze per gestirlo e al sostegno per il recupero e il ritorno al lavoro delle persone colpite da un danno correlato, nonché la pianificazione e la risposta alla situazione di emergenza.

Quindi, come vede, è un **approccio gestionale a tutto tondo**.

La norma 45003: dove trovarla e i vantaggi per le aziende

Abbiamo già detto che questa norma può essere utile anche per le aziende che non utilizzano sistemi di gestione. Quali possono essere i vantaggi per un'azienda nel seguire le linee di indirizzo della norma?

L.Q.: Il vantaggio che dà un approccio gestionale. E quindi, come dire, una **panoramica completa**, dal contesto, ripeto, fino al miglioramento.

Per cui questo approccio sistemico alla gestione del rischio che dà delle indicazioni pratiche e anche delle soluzioni per mantenere sotto controllo questo rischio.

L'ultima domanda riguarda le possibilità per i nostri lettori di conoscere questa norma. In che modo le aziende possono leggere le informazioni e le linee di indirizzo offerte dalla norma 45003:2021? E ribadiamo ancora i vantaggi che offrono queste linee di indirizzo...

L.Q.: La norma è ancora disponibile in **forma gratuita sul sito dell'ISO**; (...) quindi, si può leggere in forma gratuita.

Riguardo ai vantaggi la norma permette una **gestione efficace dei rischi psicosociali** che può portare **effetti positivi** sia per il lavoratore e sia per l'organizzazione.

Ad esempio, una maggiore soddisfazione lavorativa che per altro è stata più volte indicata come un'importante predittore del turnover, del mantenimento quindi del posto di lavoro, è fortemente correlata all'impegno dei lavoratori, un impegno che porta a migliori prestazioni e a maggiore produttività. Creare e mantenere poi una sicurezza psicologica sul lavoro è fonte di apprendimento, di capacità di innovazione e, come dire, di migliore adattamento ai cambiamenti, nonché di benessere sul lavoro.

Il link ISO per leggere la norma ISO 45003.

Articolo e intervista a cura di Tiziano Menduto

 Licenza Creative Commons

---

www.puntosicuro.it