PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 6135 di Lunedì 24 agosto 2026

Buone pratiche per una corretta valutazione dei rischi psicosociali

Piano Mirato di Prevenzione Regione Campania: buone pratiche per una valutazione efficace di stress lavoro-correlato e altri rischi psicosociali. Focus su gruppi omogenei, medico competente, misure collettive, modalità integrata e miglioramento continuo.

Napoli, 24 Ago ? La **valutazione dello stress lavoro-correlato** (SLC), come ricordato anche nel documento Inail " La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato. Manuale ad uso delle aziende in attuazione del d.lgs. 81/2008 e s.m.i.", si articola in due distinte fasi: la **valutazione preliminare** e la **valutazione approfondita**, da realizzare allorché, in fase preliminare, emergano elementi di rischio stress e le misure correttive attivate dal datore di lavoro si siano dimostrate inefficaci. E l'avvio di un tale processo richiede l'attivazione anche di uno stadio propedeutico funzionale a programmare il percorso metodologico di valutazione e gestione del rischio SLC e di altri rischi psicosociali.

Tuttavia, l'esito della valutazione preliminare (rischio stress rilevante/non rilevante) "non discrimina le condizioni lavorative e di benessere presenti". E "limitarsi ad una **visione di adempimento minimo dell'obbligo normativo e/o alla valutazione preliminare** può non produrre esiti apprezzabili, pur costituendo un costo. Al contrario, la volontà di spingersi alla valutazione approfondita - la scelta di applicare già nella fase preliminare strumenti tradizionalmente destinati alla valutazione approfondita - consente di **identificare con maggiore precisione gli interventi da adottare**, mostra diversi indizi di esiti positivi".

A indicarlo è una buona pratica (**BP 8** - *Non limitarsi ad una visione di adempimento minimo dell'obbligo normativo*) presente nel "**Documento di buone pratiche funzionale al Piano Mirato di Prevenzione del rischio Stress Lavoro Correlato e di altri rischi Psicosociali**" che, come indicato nel titolo, è connesso al "**Piano Mirato di Prevenzione del rischio Stress Lavoro Correlato e di altri rischi Psicosociali**" attivato dalla Regione Campania.

Dopo aver già presentato il documento di buone pratiche ed esserci soffermati sulla fase propedeutica della valutazione e sul ruolo degli attori della prevenzione, affrontiamo oggi altre indicazioni con riferimento ai seguenti argomenti:

- Stress lavorativo e buone pratiche: valutazione efficace e medico competente
- Stress lavorativo e buone pratiche: gruppi omogenei e misure collettive
- Stress lavorativo e buone pratiche: modalità integrata e miglioramento continuo

Pubblicità

Stress lavorativo e buone pratiche: valutazione efficace e medico competente

Sempre nel **BP 8** si indica che per una **valutazione globale/efficace** "è anche utile valorizzare il ruolo del **Medico Competente** (MC) e dei lavoratori e delle lavoratrici in termini di rilevazione e segnalazione di situazioni di disagio". E perché questo avvenga "è fondamentale che i lavoratori e le lavoratrici siano stati/e adeguatamente informati/e della possibilità di rivolgersi al MC anche con modalità dirette e senza intermediazioni".

A tal fine ? continua il documento - è necessario che "tutti i lavoratori e le lavoratrici conoscano effettivamente l'organigramma aziendale e vengano formalizzate procedure relative alla gestione di aspetti legati alla **sorveglianza sanitaria**, in particolare della possibilità di **richiesta di visita medica straordinaria**, ai sensi dell'all'art. 41 c.2 lett.C del D.Lgs. 1/08".

Si indica poi che una ulteriore area di attività, configurabile come una buona pratica, che può effettuate il Medico Competente "è rappresentata dallo svolgimento dei seguenti interventi:

- effettuazione del **counselling motivazionale** breve al personale, da assicurare in particolar modo a lavoratrici/lavoratori più esposti/vulnerabili a rischi di diseguaglianze di salute".
- invio dei lavoratori/lavoratrici con forme di disagio lavorativo allo **Sportello di Ascolto/Sostegno e Orientamento sullo Stress Lavoro Correlato** dell'A.S.L. di riferimento , con indicazione sui problemi riscontrati".

Il documento riporta poi le indicazioni normative regionali connesse all'effettuazione del counselling e all'istituzione degli sportelli di ascolto/sostegno e orientamento.

Stress lavorativo e buone pratiche: gruppi omogenei e misure collettive

Il documento indica poi (**BP 10**) che per la **valutazione del rischio** appare essenziale "utilizzare la metodologia più appropriata al **settore lavorativo** (es. sanità, scuola, imprese <30 dipendenti); inoltre, suddividere adeguatamente i lavoratori e le lavoratrici in **Gruppi Omogenei** è uno dei requisiti fondamentali per un'efficace valutazione del rischio stress lavoro-correlato e di altri rischi psicosociali, poiché permette la reale identificazione di eventuali aspetti critici di organizzazione e gestione del lavoro nonché dei relativi contesti, e di prevedere e attuare interventi correttivi e azioni preventive maggiormente mirate ed efficaci".

Si ricorda (**BP 11**) che il fine della valutazione è la prevenzione. Pertanto, questa valutazione non può "solo stabilire il livello di rischio o l'assenza di stress lavoro-correlato e di altri rischi psicosociali, ma si deve addentrare ad analizzare proprio gli aspetti dell'**organizzazione del lavoro** che possono essere affrontati e migliorati con azioni correttive".

Tale processo è "orientato alle soluzioni a forte valenza preventiva, soprattutto **misure di tipo collettivo**, quali:

- misure organizzative (codice etico, gestione efficace di conflitti, idonei criteri per l'avanzamento di carriera, risorse strumentali e umane, orari sostenibili, ecc.);
- misure tecniche (es. introdurre nuove tecnologie, migliorare l'ergonomia del lavoro, ecc.);
- misure procedurali (es. per definire ruoli e compiti, per facilitare la comunicazione, ecc.);
- misure di comunicazione interna (es. migliorare la gestione e relazione del personale, diffondere la mission e gli obiettivi aziendali, divulgare l'organigramma e le procedure, prevedere costanti incontri tra dirigenti e lavoratori/lavoratrici, prevedere strumenti di partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici alle scelte aziendali);
- misure attenuanti (misure informative e formative, es. riunioni, iniziative informative, corsi di informazione).

Si segnala che il processo prevede anche "**interventi riparatori**, tesi ad affrontare e risolvere casi individuali (es. attivazione sportello di ascolto, sostegno). Affrontare e risolvere casi individuali "ex post" è certamente utile e necessario, ma non può essere considerato una 'soluzione preventiva'".

Stress lavorativo e buone pratiche: modalità integrata e miglioramento continuo

Veniamo al **BP 12** (*Valutare sistematicamente la qualità e l'efficacia del processo*)

Si indica che la valutazione del rischio Stress Lavoro Correlato e di altri rischi psicosociali deve "**integrarsi nel processo complessivo di valutazione dei rischi** e nel relativo documento ed inserirsi nel programma generale di prevenzione e protezione aziendale con il relativo piano attuativo". E lo SLC e gli altri rischi psicosociali, nel processo di valutazione, "devono essere considerati e analizzati per genere, e riportati nel Documento di valutazione dei rischi in modo disaggregato, tenendo anche conto:

- dei fattori previsti all'art.28 del d.lgs. 81/2008 e s.m.i.: età, paese di provenienza e tipologia contrattuale;
- di altre variabili che possono prefigurare potenziali rischi di diseguaglianze: età avanzata, bassa istruzione, lavoro non qualificato, reddito, malattie croniche, disabilità psico-fisiche, etc".

Inoltre l'impegno per affrontare lo stress da lavoro e gli altri rischi psicosociali non deve essere visto come una attività "una tantum" ma "deve tendere ad un **ciclo di miglioramento continuo**". Infatti in base alla previsione normativa dell'art. 29 comma 3 del d.lgs. 81/2008 e s.m.i. '*La valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata*, [...] *in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità* [...]'. E in via generale ? indica la buona pratica ? "si può ragionevolmente ritenere corretta una nuova valutazione trascorsi due/tre anni dall'ultima effettuata".

Si indica, infine, che (**BP 13**) il Piano Mirato di Prevenzione, tramite l'applicazione di buone pratiche, "deve tendere a prevenire e contrastare sia lo stress lavoro-correlato che altri rischi psicosociali nei luoghi di lavoro (episodi di violenza/molestie, mobbing, stalking, fatica mentale, traumatizzazione vicaria ecc...)".

E, dunque, si configura come una buona pratica - inerente al fenomeno della prevenzione del malessere nei luoghi di lavoro ? "lo sviluppo, con una **modalità integrata**, dei seguenti **interventi**:

- promuovere e sostenere la creazione di un ambiente di lavoro sano e solidale, che tenga conto delle competenze di ognuno e di mansioni idonee a tali competenze, privo di pregiudizi e basato sul rispetto reciproco;
- prevedere nel Codice di Comportamento dell'Azienda:
    - ♦ il rifiuto di qualunque tipologia di violenza - fisica, psicologica o morale - che pregiudichi la dignità professionale e individuale nonché l'integrità psico-fisica dei/delle lavoratori/lavoratrici compromettendone l'identità professionale e la motivazione;
    - ♦ l'impegno a promuovere l'analisi e la rimozione di ogni eventuale carenza, organizzativa e/o informativa, che possa concorrere all'insorgere di frustrazione personale, situazioni conflittuali, disagio psicologico;
    - ♦ la garanzia di una tutela effettiva a ogni lavoratrice/lavoratore, che sia stato vittima di qualsivoglia forma di

attacco e/o discriminazione;

- diffondere le indicazioni dedicate al contrasto delle violenza/molestia sul lavoro, presenti nel Codice di Comportamento;
- diffondere le indicazioni dedicate al sostegno psicosociale dei dipendenti e delle dipendenti presenti nel Codice di Comportamento;
- attivare azioni informative/formative - verso i/le lavoratori/lavoratrici - sulle tematiche della legalità, indipendenza, bilanciamento lavoro altri ambiti di vita, dignità e rispetto nei rapporti interpersonali, comunicazione assertiva e non violenta;
- monitorare e affrontare precocemente i conflitti tra il personale;
- istituire un comitato aziendale per la prevenzione e la gestione di casi di violenze e molestie;
- attivare una campagna informativa - rivolta ai/alle lavoratori/lavoratrici e agli utenti - sull'avvenuta istituzione del succitato comitato aziendale e sui suoi compiti;
- offrire un sostegno alla vittima - di un episodio di violenza e/o molestia - nell'immediato, per il disbrigo degli aspetti amministrativi/giuridici (es. denuncia, azioni legali), nonché nelle fasi successive in caso di sindrome post traumatica;
- predisporre una modalità di rendicontazione e di analisi di eventuali episodi:
    - ♦ di violenza/molestie, mobbing, stalking o qualsiasi altro tipo di violenza/molestia lavoro correlata, come pure della fatica mentale e della traumatizzazione vicaria;
- programmare - in base agli esiti della valutazione del rischio - azioni di monitoraggio nel tempo".

Rimandiamo, in conclusione, alla lettura di tutte le buone pratiche presenti nel documento della Regione Campagna relativa al Piano Mirato di Prevenzione:

- 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 buone pratiche funzionale al Piano Mirato di Prevenzione del rischio Stress Lavoro Correlato e di altri rischi Psicosociali".

Licenza Creative Commons

www.puntosicuro.it