



Progetto di lavoro

Gruppo di lavoro Rischio Stress Lavoro Correlato

Il tema della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro è prioritario per ogni organizzazione e, negli ultimi anni, è aumentato l'interesse verso lo stress lavoro-correlato e i rischi psicosociali in genere, come pure verso la promozione della cultura della sicurezza tra i lavoratori. Tale evoluzione è in linea con le spinte provenienti dall'Unione Europea alla luce delle profonde trasformazioni in atto nel mondo del lavoro. Recependo la nota direttiva europea 391/89, l'Italia ha emanato il d.lgs. 626/94 poi sostituito dal vigente d.lgs. 81/2008, comunemente indicato come "Testo Unico" che indica espressamente il rischio da stress lavoro-correlato.

Le indicazioni del legislatore fanno sì che possano ampliarsi gli ambiti di intervento professionale dello psicologo ad esempio per: valutazione e gestione rischio stress lavoro correlato e altri rischi psicosociali, progettazione ambienti di lavoro ergonomici, formazione e informazione sulla sicurezza per quanto riguarda lo stress lavoro correlato, la gestione dei gruppi e dei conflitti, la comunicazione ecc., gli aspetti psicosociali della gestione delle emergenze nei luoghi di lavoro, *Behaviour Based Safety (BBS)*, promozione della cultura della sicurezza e dell'osservanza delle procedure sicure tra i lavoratori, accertamenti di secondo livello nella sorveglianza sanitaria, ecc.

In particolare, ricordiamo che la formazione obbligatoria dei lavoratori, ai sensi dell'art.37 del d.lgs. 81/08 e degli Accordi Stato Regione rep.221/CSR del 21.12.2011, deve riguardare obbligatoriamente il rischio stress lavoro-correlato; sebbene in modo non strettamente vincolante, i predetti Accordi Stato - Regione indicano per i preposti anche la formazione sulle tecniche di comunicazione e sensibilizzazione dei lavoratori e per i dirigenti anche la formazione sul lavoro di gruppo e la gestione dei conflitti.

Come si vede, si tratta in molti casi di attività obbligatorie per legge che vengono spesso affidate a operatori con una preparazione non specialistica se non superficiale che di frequente finiscono con l'operare meccanicamente e non garantire un'effettiva tutela di salute e sicurezza a danno dei lavoratori e dei datori di lavoro.



Possiamo aggiungere che spesso le aziende non conoscono (o non colgono) il valore aggiunto di interventi rivolti allo stress lavoro correlato. In questo senso ci sono molti indicatori che sembrano dimostrare che i costi diretti ed indiretti per le aziende, a causa dello SLC, sono molto alti. In questo senso si può lavorare sulla conoscenza di queste informazioni e sul fatto che uno Psicologo può essere un agente importante per un'azienda per provare a ridurre i costi in seguito ad interventi sullo SLC.

All'interno di questo scenario dobbiamo considerare anche che in svariati casi gli stessi psicologi (anche se oggi in misura sempre minore) si sono mostrati disancorati dalle realtà professionali e dalle richieste organizzative oltre che impreparati, utilizzando ad esempio metodologie cliniche fuori contesto o non tenendo conto che l'attività svolta deve essere non solo scientificamente e professionalmente corretta ma anche conforme alle norme vigenti che richiedono alcuni accorgimenti e passaggi particolari (ad es. le tre famiglie di "indicatori oggettivi" nella valutazione del rischio stress lavoro-correlato).

Accanto alle tradizionali competenze tipiche dello psicologo (soprattutto ma non esclusivamente di area WOP- work organization personnel) è richiesta una conoscenza del quadro normativo che è in costante mutazione nonché della capacità di relazionarsi e collaborare con le altre figure professionali e con gli operatori della sicurezza obbligatoriamente presenti per legge (ad es. il responsabile del Servizio Prevenzione e protezione, il responsabile dei lavoratori per la sicurezza e nei casi previsti dalla legge il medico competente).

Inoltre c'è una opportunità offerta dall' Agenzia Europea per la salute e la sicurezza del lavoro (European Agency for Safety and Health at Work): è in avvio la campagna biennale per la salute e la sicurezza del lavoro "Managing stress & psychosocial risks at work".

Sarebbe importante che l'Ordine Psicologi del Lazio figurasse tra i partner ufficiali della campagna accanto alle varie organizzazioni di salute e sicurezza o alle altre categorie professionali.

Una ulteriore ricaduta è la possibilità di porre l'OPL come interlocutore in sede regionale degli stakeholder per queste materie: questo aspetto è molto importante perché ha come fine ultimo quello di far guadagnare credito alla figura dello Psicologo sul tema e di conseguenza accreditarlo come eventuale interlocutore anche in sedi politiche/strategiche.



Obiettivi da raggiungere

Quali obiettivi tangibili, misurabili e concreti si propone di raggiungere il GdL, rispetto allo scenario descritto?

1. Mettere in rete i colleghi che, in forma libero professionale o in organizzazioni, operano in ambito Rischio SLC al fine di confrontarsi su vincoli e opportunità di scenario, individuare best-practices ed aree di possibile sviluppo e progettualità.
2. Operare una ricognizione di leggi, normative, circolari, sentenze, produzione scientifica, ecc... - italiana ed internazionale - che valorizzi il contributo professionale dello psicologo in ambito Rischio SLC.
3. Aumentare il tasso di competenza ed orientamento al mercato dei colleghi laziali che operano, o intendono operare, in ambito Rischio SLC.
4. Sviluppare azioni di rete, lobbying ed accreditamento/reputation presso i vari stakeholder strategici, interessati al tema Rischio SLC.
5. Promuovere il profilo di competenze dello Psicologo in ambito Rischio SLC.

Valore generato

- 1) Per gli psicologi iscritti: Competenza ed opportunità lavorative attraverso più formazione ed informazione sul tema. Una banca dati per reperire in autonomia informazioni, contatti e materiali utili.
- 2) Per i cittadini: migliori procedure a tutela della salute e sicurezza.
- 3) Per la società e/o le Istituzioni: conoscenza della professionalità psicologica e creazione di opportunità di lavoro competente. Riduzione dei costi e degli oneri su individui e della società nel suo insieme.

Macro attività

- 1) Tavolo permanente di confronto/rete tra colleghi dipendenti di Pubbliche Amministrazioni che lavorano nei Servizi Prevenzione e Protezione, nei Comitati Unici di Garanzia, o che comunque collaborano alle attività inerenti il "benessere organizzativo" previste dalle norme (ad esempio dall'art.14, c.5 del D.lgs. 150/2009, dal Codice di Comportamento dei Pubblici Dipendenti, dal D.lgs. 165/2001, dalla Direttiva 24.3.2004 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica) sui quali il contributo dello psicologo è



particolarmente prezioso con vantaggio delle Organizzazioni di appartenenza e della società in genere.

2) Costruzione di un archivio ragionato di leggi, norme, documenti e produzione scientifica sul tema del Rischio SLC. L'archivio sarà accessibile agli iscritti, in ottica professionalizzante, ma anche al GdL ed all'Ordine al fine di sedersi a tavoli e di gestire interlocuzioni istituzionali con maggior efficacia.

3) Individuazione delle tipologie di stakeholder strategici, creazione di un elenco dei contatti da agganciare, pianificazione delle azioni di ascolto e conversazione con gli stessi.

4) Proporsi come partner per la campagna biennale dell'Agenzia Europea per la Salute e Sicurezza del lavoro sui rischi psicosociali, promossa in Italia con il titolo "Gestire lo stress lavoro correlato". Nell'occasione valutare la creazione di un sito ad hoc sul rischio stress lavoro correlato che rappresenti uno strumento utile per mettere in contatto e comunicazione Stakeholder e Psicologi che operano nel settore e/o che in questo settore vogliono lavorare.

5) Monitoraggio di possibili sconfinamenti da parte di alcune professioni non regolamentate (ad esempio nell'ambito della formazione sui rischi psicosociali, la gestione dei gruppi e dei conflitti, etc..., il supporto psicologico ai lavoratori).

6) Monitoraggio dei percorsi metodologici degli strumenti di valutazione e dell'impiego della professionalità dello psicologo, anche alla luce delle indicazioni fornite dalla Commissione Consultiva Permanente per la Salute e la Sicurezza sul lavoro (art. 6, d. lgs. N. 81/2008).