

La prevenzione nel SSN: riflessioni della SNOP sulle criticità Un seminario di confronto

6 maggio 2023

IIª Sessione: Necessità e possibilità di strategie olistiche della prevenzione pubblica - Dal Dipartimento di prevenzione ai Servizi

Antonia Ballottin - Psicologa del lavoro e delle organizzazioni, vicepresidente SIPLO

Mi riaggancio a tanti interventi precedenti, facendovi una proposta di lettura che parte dal concetto di “benessere” prima che di “benessere organizzativo”, quello collegato alla definizione di salute, che - possiamo dirlo serenamente - come Servizi e come attività di prevenzione è stato in parte disatteso. Stiamo parlando di benessere fisico, ma ponendo ancora poca attenzione al benessere mentale e sociale dei lavoratori. Perché mi permetto di dire disattesa? Perché, in realtà, si comincia a parlare di disturbi psichici, collegati alle disfunzioni dell'organizzazione del lavoro, dai primi anni 2000. La prima circolare dell'INAIL sul tema è la n. 71 del 17 dicembre 2003 e sei regioni (Abruzzo, Friuli-Venezia Giulia, Lazio, Puglia, Umbria e Veneto) hanno adottato Leggi Regionali specifiche per la prevenzione di stress, salute psicosociale e mobbing dal 2002. Tutte queste leggi regionali assegnano la gestione della salute psicosociale al lavoro ai Dipartimenti di prevenzione e nei Servizi senza che nessuno di noi abbia posto particolare attenzione o conosca i dati di monitoraggio delle attività, se non ci lavora direttamente.

Queste funzioni, in molti casi, erano iniziate prima che il D.Lgs 81/08 introducesse il rischio stress lavoro correlato ma i Servizi, probabilmente, le hanno vissute come attività “accessorie” e non integrate con le funzioni di prevenzione e promozione della salute anche se nel mondo del lavoro i problemi psichici collegati alle disfunzioni dell'organizzazione del lavoro erano sempre più evidenti. Ognuna di queste leggi prevedeva inoltre l'integrazione di risorse: psicologi del lavoro ed altri ruoli (sociologi, giuristi ...) a seconda delle leggi regionali ma nessuna mi risulta sia stata introdotta in modo stabile nei servizi in così tanti anni di attività. Per questo dico che, in fondo, è tanti anni che il tema viene trattato, che le opportunità erano state create ma che non sono state vissute come attività proprie dei Servizi, e che hanno sviluppato in maniera molto residuale un orientamento all'intervento in azienda e quindi una dimensione di prevenzione. La funzione è rimasta, nella maggior parte dei casi, agganciata alla gestione del caso singolo.

Dal punto di vista della prevenzione, il D.lgs. 81 introduce la valutazione del rischio stress-lavoro correlato ed imprime la necessaria attenzione sui fattori di organizzazione e gestione del lavoro. Parte quella che può essere un'opportunità, sostenuta anche dal progetto CCM “Piano di monitoraggio e d'intervento della valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato”.

Tra le attività era previsto il coinvolgimento dei Servizi nell'attività di monitoraggio omogeneo della corretta valutazione del rischio stress lavoro correlato nelle aziende favorito da un piano nazionale di formazione del personale, la condivisione degli strumenti e delle misure di prevenzione.

Anche questa attività, benché avviata in modo partecipativo (si veda il Piano formativo degli operatori del Gruppo Tecnico Interregionale) sembra si sia attestata nel tempo solo come funzione di verifica della condizione di rischio e meno come azione di supporto e assistenza alle aziende nel comprendere e identificare i rischi legati all'organizzazione del lavoro.

Con la pandemia abbiamo avuto l'opportunità più recente collegata perché sono tanti i cambiamenti nell'organizzazione del lavoro e numerosi i fattori di stress emersi perché collegati alla tecnologizzazione, allo smart working ed altresì una serie di altre condizioni che continueremo a trattare in questi anni. Ci sono cambiamenti significativi anche sulle condizioni di salute dei singoli e una parte che viene identificata come importante per i lavoratori, e di cui forse poco ci siamo resi conto è l'apertura completa del corridoio vita-lavoro. Durante la pandemia non c'è più stato il confine tra la persona come lavoratore e la persona come

scelte individuali; in realtà, anche all'interno degli ambienti di lavoro c'è stato uno sconfinamento ed una presa in carico della persona, al di là del suo ruolo e della sua mansione. Un'occasione che si è collegata al ruolo del medico competente la cui funzione è andata al di là dell'esposizione dei lavoratori ai rischi lavorativi specifici e che dovrebbe farci riflettere sulla richiesta emergente, anche da parte dei lavoratori, di non vedere il ruolo di prevenzione e di tutela della salute nelle aziende solo collegata all'attività.

Negli anni della pandemia sono stati inoltre avviati protocolli e finanziamenti specifici sulle scuole per il supporto agli insegnanti, agli studenti e alle famiglie e anche il bonus psicologico per la popolazione. Il sistema di supporto e di riconoscimento delle maggiori condizioni di stress e disagio e malessere delle persone è stato adottato in forma istituzionale solo nelle scuole.

Delle attività di prevenzione in azienda ci siamo accorti - come professionisti e come società scientifica SIPLO - dall'alto livello di richieste che sono arrivate di interventi di promozione del benessere, gestione dello stress lavoro correlato e di progetti di supporto ai lavoratori.

I Servizi non si sono occupati di questi temi ma sono intervenuti nelle aziende, in questi anni, con una modalità diversa e con un ruolo più chiaro di tutela della salute e lavoro.

Gli anni della pandemia, sia a livello aziendale che dei Servizi pubblici hanno permesso di rimettere al centro la salute al lavoro, più che la sicurezza al lavoro: forse tenere aperto questa modalità di gestione, e non tornare solo sulla parte sicurezza, è una cosa su cui andrebbe fatta una riflessione. E termino tornando ad una riflessione sull'opportunità: durante la pandemia ci sono state introdotte due normative introdotte - a sorpresa se volete - ma di utilità: la Legge 113/20 che - semplifico nel titolo - è quella che riguarda le aggressioni degli operatori della sanità e la Legge 4/21 di ratifica della convenzione ILO sull'eliminazione delle violenze nei luoghi di lavoro.

Due normative che vedono gli operatori e che la prevenzione come protagonisti ma su cui non ci stiamo muovendo ancora una volta.

Per quanto riguarda La legge 113/20, l'Osservatorio Nazionale che è stato costituito, ha pubblicato un Report relativo all'anno 2022 in cui compare il monitoraggio dei Piani di prevenzione che evidenzia la carenza di attenzione e di pianificazione di attività dei servizi.

La legge 4/21 sull'eliminazione delle violenze all'interno dell'ambiente di lavoro è collocata nell'area Salute e Sicurezza, ed è una grande opportunità che non trova inspiegabilmente indicazioni applicative nella programmazione delle attività di prevenzione.

Nel sistema di prevenzione delle aziende sono sempre più presenti e concorrono a garantire la multidisciplinarietà necessaria allo sviluppo di questi temi, così come nelle Associazioni, ad esempio nel gruppo di lavoro CIIP su stress lavoro-correlato e prevenzione delle aggressioni (v. Primo documento di consenso "Dallo stress lavoro correlato alla prevenzione dei rischi psicosociali).

Per concludere, gli psicologi del lavoro dei Servizi, oltre che in complessivo nel SSN, sono pochissimi (ne sono stati inseriti meno di 10 nei Servizi su 100 ASL) quindi mi auguro che la Legge 113/20 e la Legge 04/21 siano colte come opportunità per occuparsi in modo strutturato dei rischi psicosociali ed integrare le risorse che ne hanno competenza specifica.