

Rischi psicosociali

nel settore edile

**Una guida alle buone prassi
per la valutazione e la riduzione
dei rischi psicosociali**

Rivolta a tutti i soggetti interessati:

**Datori di lavoro, lavoratori
e rappresentanti dei lavoratori,
committenti, responsabili dei lavori
e coordinatori.**

European Federation
of Building
and Woodworkers



La presente guida è il risultato di un progetto congiunto tra FETBB e FIEC, le parti sociali europee del settore edile.

Il contenuto e la produzione della presente guida sono frutto del lavoro combinato e congiunto del gruppo di coordinamento e dei suoi esperti esterni che hanno attivamente partecipato al progetto, nella fattispecie Jean Marie Branstett, Marie-Amélie Buffet, Domenico Campogrande, Enrique Corral, Mario Dobernowsky, Rolf Gehring, Richard Habgood, Cristina Garcia Herguedas, Veronika Jakl, Aleksandra Kaydzhyska, Jacob Munk, Veronique Le Paige, Hanne Sanders, Martin Sonnberger, Ulrik Spannow, Laura Mesa Lopez, Tiina Nurmi-Kokko e Jolanta Walusiak-Skorupa.

Bruxelles, marzo 2019

Design: Beryl Natalie Janssen
Stampato da Drukkerij De Vuyst

Foto: PJDespa – stock.adobe.com (pp. 1/25), iStock/carloskaw (pp. 19/20), PORR (p. 19 in basso)



Con il sostegno finanziario della Commissione europea.

La presente pubblicazione riflette unicamente le opinioni degli autori e la Commissione europea non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi eventuale uso delle informazioni ivi contenute.

Tutti i diritti riservati.

Nessuna parte della presente pubblicazione può essere riprodotta, archiviata in un sistema di ricerca o trasmessa sotto qualsiasi forma o con qualsiasi mezzo elettronico o meccanico, fotocopie, registrazioni o altro senza il permesso dell'editore. Le informazioni riportate nella pubblicazione sono ritenute corrette, tuttavia né l'editore né gli autori accettano alcuna responsabilità in caso di perdite, danni o altri pregiudizi subiti dai lettori o da altre persone in relazione al contenuto della presente pubblicazione.

Sommario

4 **Introduzione**

6 Che cosa si intende esattamente per rischi psicosociali nel settore edile?

7 Il nostro approccio

SEZIONE I

9 **Valutazione dei rischi per l'attività edilizia**

10 Alcune riflessioni sull'organizzazione della salute e sicurezza sul lavoro e sulla partecipazione dei lavoratori

11 Preparazione

12 1° passaggio: Definire attività e aree

12 2° passaggio: Determinare i pericoli

14 3° passaggio: Valutare i pericoli

14 Passaggi 4 + 5: Sviluppare e attuare le misure

17 6° passaggio: Valutare l'efficacia

17 7° passaggio: Aggiornare e documentare le valutazioni dei rischi

SEZIONE II

18 **Determinare misure per ridurre i fattori di carico individuali**

20 1. Organizzazione del lavoro e orario di lavoro

22 2. Organizzazione della sicurezza sul lavoro

24 3. Mansioni di lavoro

26 4. Cooperazione con altre professioni e aziende

27 5. Qualificazione

28 6. Comunicazione

INTRODUZIONE

Che si tratti delle abitazioni in cui viviamo o dei luoghi di lavoro e degli istituti scolastici in cui apprendiamo, degli ospedali, centri medici ed edifici pubblici, dei servizi stradali, ferroviari, aerei, idrici e altri servizi sotterranei che utilizziamo, incluse tutte le forniture su cui facciamo affidamento, le attività del settore edile e della costruzione, passate e presenti, influiscono su ogni singolo aspetto della nostra vita quotidiana.

In effetti, il settore rappresenta quasi il 30% dell'occupazione industriale (14,5 milioni di lavoratori per circa 3,1 milioni di imprese, il 95% delle quali conta meno di 20 addetti e il 93% delle quali conta meno di 10 addetti)¹, pertanto è impossibile sottovalutarne l'importanza per chi vive negli UE 28, se non per il resto del mondo.

Oggi, l'attività edilizia costituisce una fonte di lavoro per una grande varietà di mestieri e professioni ed è una componente fondamentale del nostro benessere complessivo e della nostra infrastruttura economica e sociale.

Secondo il sondaggio EU-OSHA ESENER, e nelle parole del UK Health and Safety Executive:

«i fattori di rischio psicosociale sono elementi che possono influire sulla reazione psicologica dei lavoratori alle proprie mansioni e alle condizioni del luogo di lavoro (incluse le relazioni di lavoro con supervisori e colleghi). Alcuni esempi:

- carichi di lavoro eccessivi,
- scadenze ravvicinate,
- mancanza di controllo del lavoro e dei metodi di lavoro.»²

Tutti e tre questi esempi si possono trovare in un tipico progetto di costruzione e richiedono una positiva attenzione dei soggetti interessati per il benessere dei lavoratori, non fosse altro perché ciascuno degli esempi può comportare un rischio psicosociale, un pericolo di per sé.

Vale la pena notare che benché non vi siano mai due progetti di costruzione identici, e per quanto possano essere diversificati, complessi ed esigenti, noi riconosciamo che ogni attività edilizia presenta caratteristiche simili che richiedono un coerente approccio dei soggetti interessati rispetto al benessere dei lavoratori, ivi compresa la riduzione dei rischi psicosociali.

La conseguenza indesiderata di un cantiere non correttamente pianificato e organizzato da uno o da tutti i soggetti interessati potrebbe comportare situazioni problematiche e rischi psicosomatici tra cui:

- scarso controllo dei lavoratori sul lavoro o sui metodi di lavoro (inclusi i turni di lavoro);
- inabilità dei lavoratori a mettere a frutto tutte le loro competenze;
- esclusione dei lavoratori da molte decisioni che li riguardano;
- lavoratori addetti unicamente a mansioni ripetitive e/o monotone;
- lavoro cadenzato sulle macchine o sui sistemi (e potenzialmente monitorato in modo inadeguato);
- richieste percepite come eccessive;
- creazione di sistemi o modelli di lavoro che limitano le possibilità di interazione sociale;
- grandi sforzi non adeguatamente riconosciuti o apprezzati (risorse, remunerazione, autostima, status).

¹ FIEC – Key figures – Activity 2017 – Construction in Europe (Edizione 2018)

² Sondaggio EU-OSHA Esener-2

COME AGISCE LO STRESS?

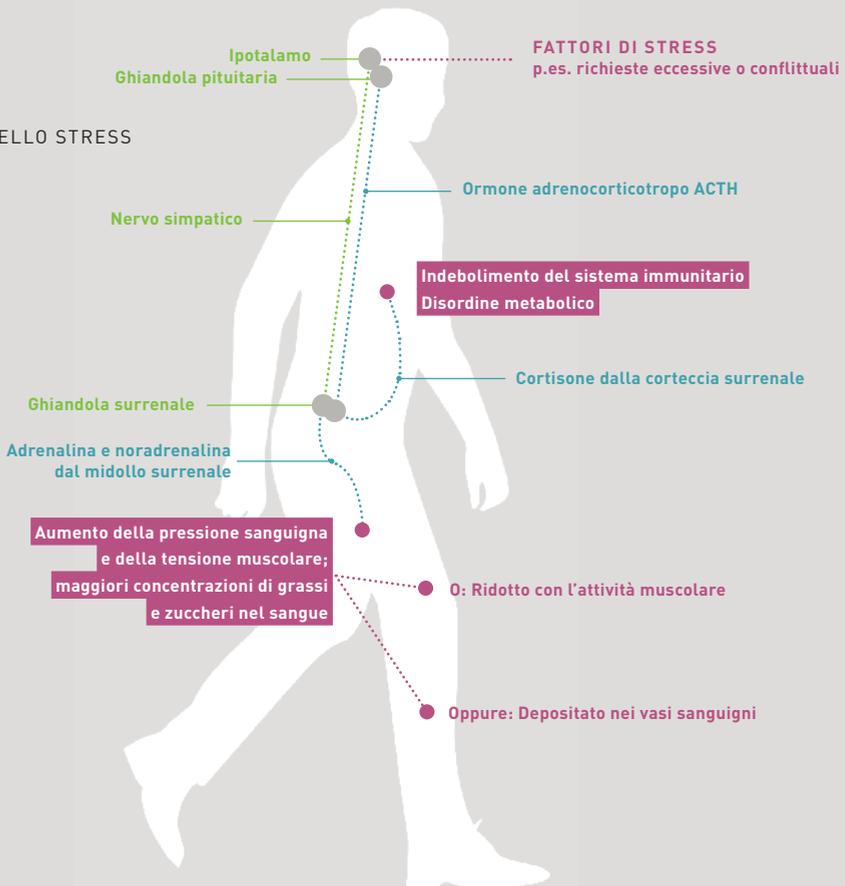
Se guardiamo all'andamento dell'evoluzione umana, la risposta ai fattori di stress è la reazione biologica del corpo. Per reagire a un fattore di stress (per esempio la minaccia costituita da un predatore nell'età della pietra), il corpo mobilita rapidamente tutte le sue riserve per consentire una reazione rapida e fisicamente adeguata (p.es. battersi o non battersi).

Il diagramma riportato di seguito, mostra una reazione di questo tipo nel corpo. Se qualcuno si trova di fronte a un fattore di stress, tale informazione è comunicata attraverso il sistema nervoso. Tra l'altro, questo induce le ghiandole surrenali a secernere ormoni come l'adrenalina, detta «ormone della fuga», e la noradrenalina, «ormone dell'attacco». Questi ormoni accelerano il battito cardiaco e influiscono sulla circolazione. Per esempio, vengono mobilitate le

riserve di zuccheri e di grassi, la pressione del sangue aumenta e i muscoli si tendono. Contemporaneamente, il corpo «spegne» funzioni non necessarie a rispondere ai fattori di stress. Questo avviene con il rilascio di cortisone, che strangola il sistema digestivo e blocca il sistema immunitario.

Il corpo ha una notevole risposta biologica ai fattori di stress. Tuttavia, questo meccanismo protettivo, che era adeguato agli albori della storia umana, è problematico nell'ambiente lavorativo contemporaneo. Lo stress costante innesca ripetuti processi metabolici che a loro volta mettono in pericolo il corpo sul lungo termine e possono causare problemi di salute. Per esempio, le riserve di zuccheri e di grassi non vengono adeguatamente elaborate o immagazzinate nel corpo, fatto che a lungo termine induce problemi di salute.

IL MECCANISMO DELLO STRESS



La presente guida prende in esame ciò che si può fare nella pratica per ridurre i rischi conosciuti di fattori psicosociali.

Come sempre, è buona prassi iniziare qualsiasi valutazione dei rischi con la consultazione e il coinvolgimento della forza lavoro.

Insieme, dobbiamo considerare le seguenti misure per una «vittoria facile», spesso applicabili all'ambiente di lavoro in ogni cantiere, ovvero:

- rendere le mansioni meno monotone, laddove possibile;
- accertarsi che i carichi e le scadenze ed esigenze di lavoro siano ragionevoli (né troppo né troppo poco);
- garantire una buona comunicazione e la segnalazione dei problemi;
- incoraggiare il lavoro di squadra;
- monitorare e controllare i modelli di lavoro, per esempio turni o straordinari, per rispondere alle esigenze della tabella di lavoro;
- limitare o monitorare i sistemi di pagamento a cottimo;
- erogare formazione adeguata, affinché i lavoratori dispongano delle competenze necessarie per le mansioni loro attribuite;
- migliorare la cooperazione tra professionisti e imprese nei cantieri.

CHE COSA SI INTENDE ESATTAMENTE PER RISCHI PSICOSOCIALI NEL SETTORE EDILE?

Gli esperti della prevenzione, i rappresentanti per la sicurezza e i datori di lavoro sono consapevoli dei potenziali rischi psicosociali per i lavoratori del settore edile. Tali rischi comprendono scadenze ravvicinate, mancanza di informazioni e un'atmosfera di lavoro negativa, oltre all'impatto indiretto dei pericoli tradizionali quali rumore, vibrazioni e pericoli dell'apparato muscolo-scheletrico. Ma oltre a ciò, anche i processi di costruzione, nuovi materiali e sostanze possono presentare pericoli sul luogo di lavoro, come pure i recenti cambiamenti delle tipologie occu-

pazionali. Il passaggio verso il subappalto e la specializzazione (che coinvolge diversi operatori in uno stesso cantiere contemporaneamente) sta modificando gli equilibri esistenti e creando nuove incertezze.

La combinazione di questi potenziali fattori di rischio sommata ai problemi di comunicazione interna, alla pressione delle scadenze, ai cambiamenti degli orari di lavoro e altri fattori, può indurre tensione e stress sul lavoro. Come già detto, questo è un rischio psicosociale.

Prima di valutare i possibili pericoli, serve una corretta definizione di salute mentale. La salute e il benessere mentale sono soggetti a numerosi fattori, tra cui:

1. contenuto e organizzazione del lavoro (chiarezza nella distribuzione dei ruoli, condizionamenti, sviluppo, variazione, significato, coinvolgimento, cambiamento);
2. esigenze di lavoro (carico di lavoro, tasso di lavoro, straordinari, mansioni non programmate);
3. relazioni interpersonali sul lavoro (management, cooperazione, riconoscimento, fiducia, equità, rispetto, opportunità per chi ha minori capacità, assistenza sociale, coesione sociale);
4. conflitti sul luogo di lavoro (molestie sessuali, minacce di violenza, violenza fisica, bullismo, scherzi pesanti, dissidi e conflitti);
5. reazioni alla situazione sul luogo di lavoro (sicurezza, rischio di perdita del lavoro, soddisfazione per il lavoro, conciliazione lavoro-vita privata).

Per quanto difficili da quantificare, le relazioni interpersonali e i conflitti sul luogo di lavoro sono importanti fattori da considerare poiché potrebbero innescare situazioni tali da comportare rischi psicosociali.

Peraltro, la presente guida non è incentrata sulle relazioni interpersonali e i conflitti sul luogo di lavoro. Tali fattori sono difficili da misurare e, senza negarne l'importanza, le parti sociali intendono concentrarsi sugli aspetti su cui possono influire direttamente senza interferire perso-

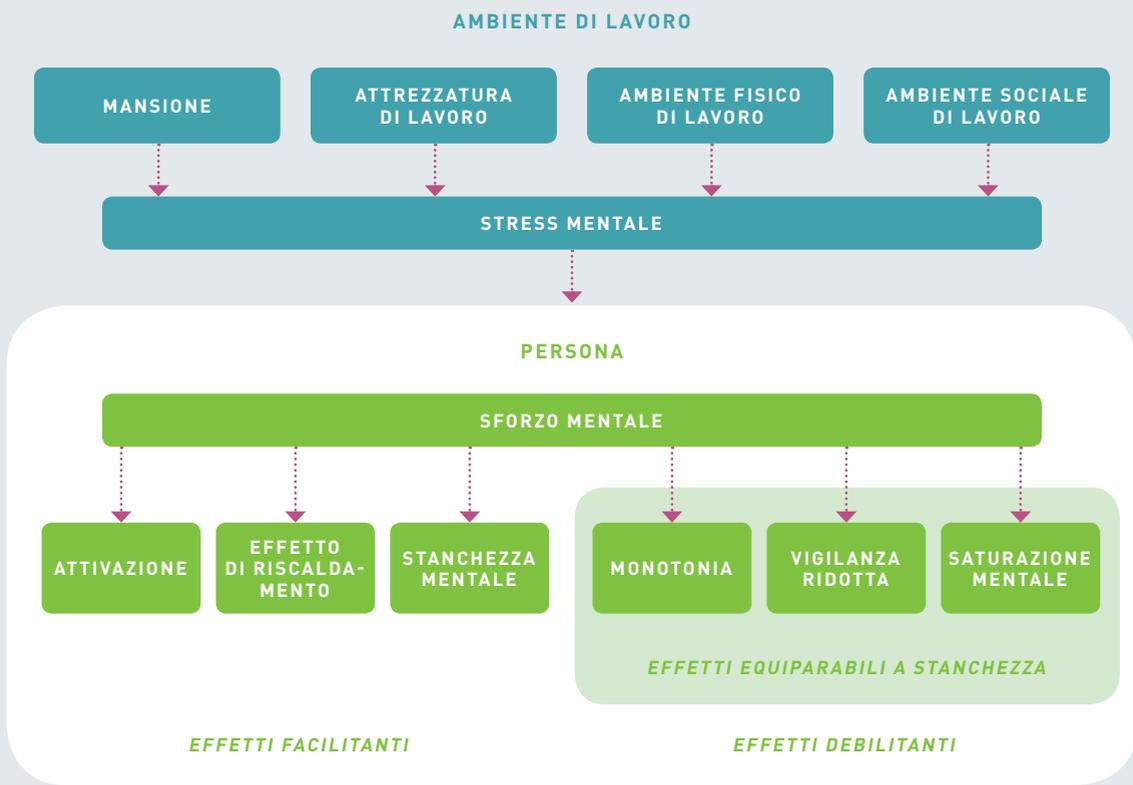


Illustrazione basata su: *Belastungs-Beanspruchungs-Modell* (Rohmert e Rutenfranz, 1975)

nalmente con i lavoratori. Abbiamo convenuto di discutere di rischi psicosociali e di evitare il termine «stress», dato che era originariamente la reazione psicologica degli esseri umani a minacce o pericoli e non un impulso esterno (v. anche *Come agisce lo stress?*).

IL NOSTRO APPROCCIO

Le statistiche relative alle malattie professionali indicano un aumento della sofferenza psicosociale, in particolare tra lavoratori con problemi fisici o mentali che per insicurezza continuano a lavorare.³ Questo fenomeno è detto *presenteismo* (le persone continuano ad andare a lavorare quando sono malate e non possono essere efficienti) ed è causa di sofferenza per chi ne è affetto, oltre che di ritardi e altri oneri e costi per le imprese e la società.

È su questo sfondo che le parti sociali europee del settore edile (la FETBB e la FIEC) hanno

³ Fonte: Riferimento per l'Austria: Leoni, T., e Uhl, A. [2016]. *Fehlzeitenreport 2016. Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich* [Relazione sull'assenteismo 2016. Assenze per malattia e correlate a incidenti in Austria]. Vienna: *Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung*

lanciato un progetto congiunto sovvenzionato dall'UE volto a sensibilizzare il settore edile sull'esistenza di questo problema. La presente guida fornisce ai soggetti interessati e ai rappresentanti per la sicurezza informazioni specifiche per sostenere attività di prevenzione sul luogo di lavoro pensate a misura delle esigenze e delle caratteristiche specifiche del settore.

Le parti sociali europee del settore edile hanno calibrato questa iniziativa esclusivamente sugli aspetti legati al lavoro che possono comportare rischi psicosociali. Certo, sappiamo bene che i disturbi psicosociali possono comprendere tutta una serie di elementi, anche di natura personale. Tuttavia, intendiamo proporre una guida attiva che possa contribuire a migliorare gli aspetti del lavoro e della sua organizzazione sui quali le parti sociali possono influire direttamente. La presente guida è incentrata sulla prevenzione degli aspetti legati alle relazioni e alle strutture sul lavoro, non quelli legati al comportamento, poiché le parti sociali a livello aziendale possono influire direttamente sulle condizioni associate al lavoro.

In siffatto contesto, la guida è suddivisa in due parti.

- La prima riguarda la valutazione dei rischi psicosociali sul lavoro e descrive le varie fasi di un processo di valutazione basato sulla partecipazione.
- La seconda parte offre un orientamento su come ridurre lo stress nei vari aspetti del lavoro.

Una buona pianificazione e un adeguato coinvolgimento dei lavoratori nella valutazione dei rischi psicosociali possono ottimizzare le condizioni di lavoro mediante misure di prevenzione prioritarie, apportando vantaggi per i lavoratori e per i datori di lavoro.

Il presente opuscolo è disponibile in otto lingue. In connessione con questo progetto, la FETBB e la FIEC hanno anche presentato una relazione di ricerca, solo in inglese, unitamente all'AEIP (European Association of Paritarian Institutions). Tale relazione offre una panoramica degli attuali livelli di conoscenza su come siano affrontati nel settore edile i rischi psicosociali nella pratica.

Ci auguriamo che l'opuscolo possa offrire proposte e supporto, oltre a delineare semplici modi per affrontare la questione e promuovere condizioni di lavoro tali per cui l'attività edile divenga meno onerosa e più soddisfacente per lavoratori e datori di lavoro, e più efficiente e di migliore qualità per le imprese.

LE DISPOSIZIONI DI LEGGE, la normativa e altri tipi di regolamenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di rischi psicosociali differiscono da nazione a nazione.

La presente guida fa riferimento al quadro giuridico europeo e come tale funge da quadro comune per attività a livello aziendale. Il che peraltro non esime le parti sociali a livello aziendale dal verificare se e quali tipi di normative esistono sul piano nazionale.

VANTAGGI PER I LAVORATORI

Riduzione dei Rischi psicosociali ridotti

Ulteriore sviluppo della conoscenza e delle qualifiche

Partecipazione alla creazione di lavoro interessante

Soddisfazione sul lavoro

Miglioramento della Salute



VANTAGGI PER LE IMPRESE

Miglioramento di processi e prodotti

Migliore impiego del potenziale dei lavoratori

Maggiore efficienza dei processi

Minore assenteismo e presentismo

Maggiore interesse da parte di lavoratori qualificati e impegnati

Valutazione dei rischi per l'attività edilizia

OBBLIGHI DI LEGGE

I datori di lavoro sono tenuti a valutare periodicamente tutti i rischi sul luogo di lavoro, indipendentemente dalle dimensioni e dalla tipologia dell'impresa. A questo fa seguito una valutazione dei rischi esistenti. A questo punto si elabora un piano d'azione finalizzato a limitare il più possibile i vari rischi. L'intero processo deve essere documentato. Quanto sopra è basato sulla direttiva concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro (direttiva quadro 89/391/CEE).⁴

COMPLESSITÀ DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI

La valutazione dei rischi sul luogo di lavoro non è un compito facile ed è problematica in particolare per le piccole imprese che non dispongono di personale dedicato alla salute e sicurezza sul lavoro. Occorre anche tenere in considerazione la sempre maggiore complessità dei cantieri, dovuta alla partecipazione di molteplici attori (committenti, professionisti, fornitori e imprese) e al fatto che sovente all'inizio dei lavori in un nuovo cantiere diverse imprese non si conoscono ancora. Con i moderni metodi di costruzione, oggi abbiamo a che fare con una gamma di

materiali, utensili, macchinari e tecniche assai più ampia e in combinazioni sempre nuove. Di conseguenza anche il livello di conoscenza per valutare tutti i possibili rischi sul luogo di lavoro è aumentato considerevolmente.

Il piano di sicurezza e coordinamento del committente funge da base per le valutazioni dei rischi elaborate dalle imprese attive in un cantiere. Il coordinatore deve prendere in considerazione e definire misure di protezione contro i pericoli psicosociali per i lavoratori e deve identificare quelle interessate dai lavori di costruzione. Sono necessarie misure di protezione organizzative e collettive per ogni sequenza di lavorazione, per esempio per l'installazione e realizzazione di apprestamenti, sicurezza del sito, demolizione, viabilità nel cantiere, scavi, cemento, protezione dalle cadute, immagazzinamento e gestione delle emergenze.

Riguardo a tali aspetti del cronoprogramma devono tener conto tutti i contraenti e i lavoratori presenti.

DIFFICOLTÀ DI DEMARCAZIONE DELLE ZONE

Il paragrafo precedente è particolarmente rilevante per il settore edile. La natura e le caratteristiche specifiche delle attività edilizie sono caratterizzate da complessità, interazione tra

⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31989L0391>

diverse lavorazioni nello stesso luogo, e interazione tra imprese sullo stesso sito e con l'area immediatamente circostante (p.es. traffico, passanti, condizioni meteorologiche e altri fattori esterni).

CONDIZIONI SEMPRE MUTEVOLI

Il cantiere stesso è in costante evoluzione, il che può rendere ancora più difficoltoso per i committenti provvedere a condizioni di lavoro sicure e sane. Un cantiere edile è diverso dagli altri luoghi di lavoro. Non è un luogo di lavoro statico ed evolve fino alla fine dei lavori.

COOPERAZIONE E COORDINAMENTO CON ALTRE IMPRESE E CON LA ZONA CIRCOSTANTE

La complessità dei moderni processi di costruzione fa sì che tutti i soggetti e i responsabili interessati debbano cooperare e coordinare le loro attività tra di loro durante la preparazione o l'esecuzione di un tipico progetto di costruzione. Scarsa cooperazione o scarso coordinamento possono avere un impatto assai negativo sulla qualità dei lavori e sulle persone coinvolte nei relativi processi.

Lasciando da parte la progettazione e i lavori preparatori, l'opera edile si può suddividere in diversi settori, nella fattispecie opere strutturali, genio civile e costruzioni complesse, ingegneria stradale, costruzione di reti infrastrutturali, e attività secondarie per la costruzione di interni (lavori cui partecipano elettricisti, idraulici, tecnici per impianti di climatizzazione, carpentieri, pittori, piastrellisti, eccetera).

Tutte queste attività sono volte a consegnare al committente un prodotto finito.

Tutte le imprese, coordinate da un supervisore, devono cooperare pienamente tra di loro per

portare a termine i lavori entro una scadenza spesso predeterminata. Molti contratti contengono clausole che comportano penali in caso di ritardo dei lavori.

Alcune riflessioni sull'organizzazione della salute e sicurezza sul lavoro e sulla partecipazione dei lavoratori⁵

Per legge, i datori di lavoro devono assumersi la responsabilità di organizzare un'adeguata gestione della salute e della sicurezza nella loro azienda. Ai sensi della direttiva quadro 89/391/CEE sulla sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro, e le sue trasposizioni nazionali, i datori di lavoro sono legalmente responsabili dell'organizzazione e dell'attuazione di misure di salute e sicurezza nella loro azienda. Peraltro, anche i lavoratori hanno la loro responsabilità in tema di salute e sicurezza sul lavoro. un comportamento sicuro e prudente, il rispetto delle istruzioni del loro datore di lavoro e il corretto uso dei dispositivi di protezione sono aspetti cruciali. Il rispetto di questi doveri dipende principalmente dalla cultura di prevenzione di ciascuna azienda. Tutti i lavoratori dovrebbero essere al corrente delle misure di SeS della propria azienda.

Il settore edile è reso unico dalla complessità delle sue procedure di lavoro, dalla varietà delle lavorazioni e, in parte, dal fatto che più imprese lavorano fianco a fianco nel medesimo cantiere, che è in evoluzione costante, e che i lavoratori sono sovente assai indipendenti nell'ambito del processo di costruzione. Questo significa che i lavoratori devono essere profondamente coinvolti nelle misure di salute e sicurezza. Consigliamo pertanto di prestare particolare attenzione ai seguenti aspetti:

⁵ Le disposizioni di legge differiscono notevolmente da paese a paese, pertanto nella presente guida l'espressione «partecipazione dei lavoratori» si riferisce a tutti i tipi di processi partecipativi e tutti i possibili soggetti interessati, inclusi comitati aziendali, sindacati e rappresentanti per la sicurezza.

- Se un'azienda dispone di un servizio di prevenzione e protezione questo dovrebbe partecipare alla pianificazione e realizzazione della valutazione dei rischi psicosociali.
- Anche il comitato aziendale o altri rappresentanti dei lavoratori dovrebbero partecipare alla pianificazione e realizzazione di misure afferenti.
- I singoli lavoratori dovrebbero anch'essi partecipare alla valutazione dei carichi di lavoro, come pure alla definizione, attuazione e valutazione delle misure da adottare per limitare al massimo i rischi.

Questo può migliorare decisamente l'efficacia e l'accettazione delle misure e la loro attuazione pratica sul luogo di lavoro. Inoltre, la partecipazione attiva dei lavoratori migliorerà la cultura di prevenzione dell'azienda.

Le sezioni successive illustrano brevemente diversi metodi di valutazione dei rischi psicosociali basati sulla partecipazione attiva dei lavoratori.

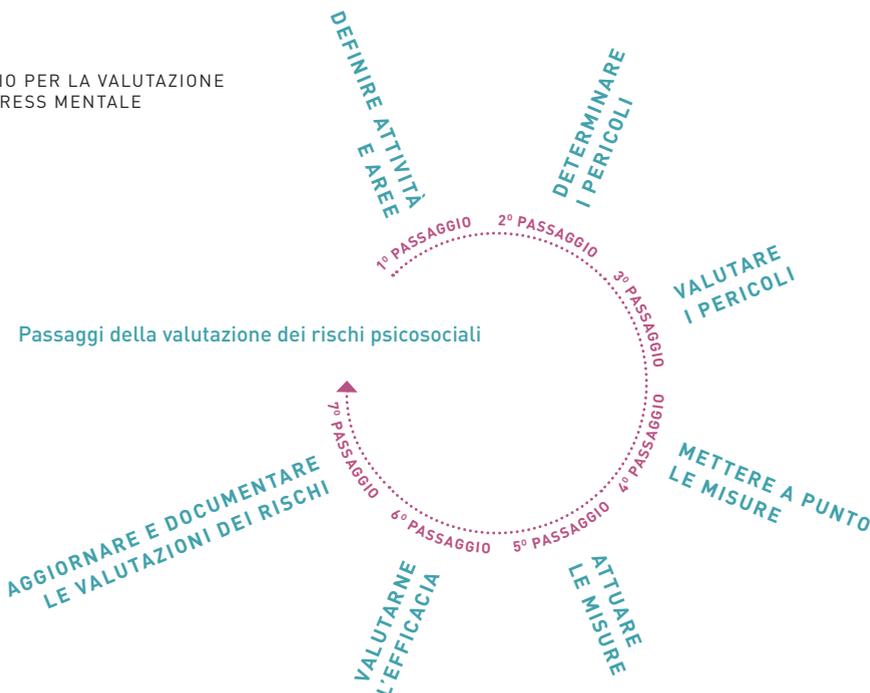
Preparazione

Innanzitutto, la valutazione dei rischi psicosociali deve essere pianificata. Questo creerà condizioni adatte all'implementazione. Tutti i soggetti interessati dovrebbero partecipare a questa fase (secondo le dimensioni aziendali: il titolare, i dirigenti, il servizio di prevenzione e protezione, il professionista esperto di salute e sicurezza, il comitato aziendale).

Una valutazione di base dei fattori psicosociali è indispensabile per una valutazione corretta, e chi si trova sul luogo di lavoro dovrebbe avere la conoscenza necessaria per il successo della procedura. Gli istituti di prevenzione possono prestare un'utile assistenza, generalmente in forma di materiali, spiegazioni e strumenti, e sovente propongono seminari e supporto personale.

Le diverse attività/aree aziendali devono essere definite e separate le une dalle altre. L'esperienza

APPROCCIO PER LA VALUTAZIONE
DELLO STRESS MENTALE



dei lavoratori può essere utile per la definizione dei pericoli. Si possono formare dei gruppi di attività «raffrontando» le mansioni/i requisiti quotidiani (profili di lavoro) così da definire gruppi omogenei. Viene quindi determinato il carico di lavoro utilizzando metodi/strumenti normalizzati. È assai utile considerare i lavoratori quali esperti nei loro ruoli perché vivono sulla loro pelle, e quotidianamente, le tensioni sul lavoro: in questo senso sono i più informati e possono fornire informazioni chiare sui rischi.

La procedura per l'identificazione dei rischi psicosociali o per l'esame delle condizioni di lavoro dovrebbe essere pianificata con cura. Nella fase di preparazione occorre identificare i metodi o gli strumenti da utilizzare. Allo stesso momento occorre anche considerare in che modo saranno concepite le misure e come verificarne l'efficacia.

I lavoratori dovrebbero essere informati già dall'inizio sulla valutazione. Questo significa che dovrebbero essere informati sull'approccio, gli obiettivi e non obiettivi della valutazione, ovvero ciò che serve a identificare condizioni di lavoro inadeguate e a migliorarle. La presente guida non riguarda aspetti personali. Informare i lavoratori significa che le misure previste devono essere comprese, accettate e sostenute attivamente.

In genere, le normative nazionali sulla salute e la sicurezza non stipulano nei dettagli come debbano essere condotte e documentate le valutazioni dei rischi psicosociali. È una occasione persa, ma il punto più importante è notare che la forma e i passaggi del processo di documentazione devono essere definiti nella fase di preparazione.

1° PASSAGGIO

Definire attività e aree

Ogni singolo progetto di costruzione è unico, pertanto è sempre consigliabile acquisire una visione d'insieme delle diverse attività che lo compongono.

Dopo di che si può decidere quali attività includere nella valutazione dei rischi psicosociali. In genere in questa fase sono assai utili le descrizioni dei lavori e delle attività, come pure i grafici di programma.

La valutazione dei rischi psicosociali può essere strutturata intorno a:

ATTIVITÀ:

- Gruppi sul luogo di lavoro (p.es. uffici)
- Gruppi di attività (p.es. leadership)
- Gruppi professionali (p.es. muratori)

AREE:

- Aree di organizzazione del lavoro (p.es. amministrazione, cantiere)

In questo caso la scelta deve essere giustificata.

Già in questa prima fase risulta chiaro che il processo riguarda le condizioni di lavoro, non gli individui.

2° PASSAGGIO

Determinare i pericoli

Tornando a quanto detto nell'introduzione, i dati su congedi di malattia, mobilità della manodopera, problemi di qualità o reclami offrono informazioni utili e sono tutti indicatori di problemi psicosociali in azienda. Tali dati possono fornire una prima impressione. Inoltre, è indispensabile considerare da un punto di vista operativo le condizioni e l'ambiente di lavoro, comprese le comunicazioni sia interne che esterne.

Questa sezione elenca i fattori di rischio psicosociale per sei aree chiave, che forniranno un modello per il processo di valutazione:

AREE E FATTORI DI RISCHIO PSICOSOCIALE

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E ORARIO DI LAVORO



- Rilevabilità dei segnali
- Intelligibilità dei segnali
- Durata del servizio
- Pause
- Turni
- Cambiamento di mansioni
- Flussi di lavoro
- Tempistica
- Pressione temporale
- Disturbi/stravolgimenti
- Lavoro di squadra/individuale
- Attività che comportano rischi particolari
- Ambienti confinati

COOPERAZIONE CON ALTRE PROFESSIONI E AZIENDE



- Cooperazione
- Collaborazione con altri settori, professioni e aziende
- Lavoratori stranieri
- Subappaltatori

ORGANIZZAZIONE DELLA SICUREZZA SUL LAVORO



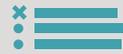
- Responsabilità
- SeS
- Strutture manageriali sul sito
- Riunioni periodiche
- Illuminamento
- Fattori Climatici
- Rumore
- Colori
- Odori

QUALIFICA



- Livello di qualificazione
- Assenza di qualificazione o competenze
- Opportunità di carriera
- Possibilità di formazione
- Apprendimento sul lavoro
- Opportunità
- Sovra-qualificazione (sfasamento tra competenze e mansioni)

MANSIONI DI LAVORO



- Attenzione
- Variazione
- Prevedibilità
- Carico di lavoro
- Livello di difficoltà
- Ambito di attività
- Responsabilità
- Scelta
- Requisiti speciali

COMUNICAZIONE



- Contatti sociali
- Comportamento di gruppo/cooperazione
- Relazioni con i superiori
- Feedback
- Stile di management
- Status/validità sociale
- Lingue
- Opportunità di carriera
- Relazione di attività/feedback sulla situazione

- Organizzazione del lavoro e orario di lavoro
- Organizzazione della sicurezza sul lavoro
- Mansioni di lavoro
- Cooperazione con altre professioni e aziende
- Qualifica
- Comunicazione

Se le valutazioni dei pericoli non fossero abbastanza specifiche o se mancassero delle misurazioni, si raccomanda di condurre un workshop di analisi (p.es. una sessione di brainstorming, un'analisi della situazione di lavoro) dopo l'indagine. I rischi psicosociali sul lavoro possono essere determinati attraverso colloqui di osservazione, analisi moderate, workshop o sondaggi/questionari standard condotti tra i lavoratori. La descrizione del 3° passaggio fornisce una breve panoramica dei metodi per condurre una valutazione dei rischi. È possibile anche combinare vari metodi/strumenti. La procedura può dipendere, per esempio, dalle dimensioni aziendali e dall'area di attività.

3° PASSAGGIO

Valutare i pericoli

Una volta identificati i pericoli effettivi nelle diverse aree di pertinenza, occorre valutarli e decidere quali misure per la salute e la sicurezza adottare.

In ciascun paese vi sono linee guida/buone prassi o strumenti elaborati da organizzazioni per la prevenzione o enti governativi che possono servire a valutare i fattori di rischio psicosociale in ciascuna area. Si tratta di fattori identificabili dell'ambiente di lavoro che possono influire sulla salute e la sicurezza dei lavoratori. Nella valutazione dei rischi psicosociali possono essere utili anche delle pubblicazioni.

Le descrizioni dei pericoli valutati devono essere chiare e precise. Meglio evitare frasi generiche tipo «situazione stressante» o «oneri amministrativi dovuti a requisiti interni» o «organizzazio-

ne disfunzionale». Questo vale anche per la documentazione dell'intero processo di valutazione dei rischi e delle misure di riduzione dei rischi.

Secondo il metodo o lo strumento scelto, possono essere disponibili anche dei valori limite e dei valori empirici di comparazione (p.es. in caso di questionari).

Se dai colloqui di osservazione non emerge una chiara valutazione dei pericoli, si può ricorrere a un workshop di analisi moderato (p.es. una sessione di brainstorming) per arrivare a una decisione. Una chiara identificazione dei rischi psicosociali (p.es. una descrizione dettagliata del problema) facilita il brainstorming e lo sviluppo di possibili misure ad hoc.

PASSAGGI 4 + 5

Sviluppare e attuare le misure

Le Direttive europee regolano le basi della progettazione del lavoro e quindi lo sviluppo delle relative misure. Tali direttive stipulano gli stessi requisiti minimi per tutti gli Stati membri. Il principio della direttiva quadro sulla sicurezza e la salute dei lavoratori è analogo: il lavoro deve essere progettato in modo tale da evitare qualsiasi rischio per la salute fisica e mentale e per limitare al massimo i rischi residui.

In genere, le misure saranno sviluppate conformemente al principio STOP, inteso a ridurre i rischi alla fonte.

IL PRINCIPIO STOP

1. Sostituzione
2. Misure Tecniche
3. Misure Organizzative
4. Precauzioni individuali

METODI PER LA CONDUZIONE DI VALUTAZIONI DEI RISCHI

PROCEDIMENTI	PROCEDURA	PUNTI DI FORZA	REQUISITI PRELIMINARI / LIMITI
Workshop di analisi	Descrivere i lavoratori, gli esperti valutano i rischi psicosociali del lavoro nell'area in questione	<ul style="list-style-type: none">• Un ampio riferimento alle esperienze dei lavoratori e dei manager interessati fornisce descrizioni dettagliate di reali situazioni di stress.• Raccomandazioni di progettazione possono essere sviluppate direttamente nel workshop per le aree problematiche identificate.• Rapida identificazione delle barriere linguistiche.	<ul style="list-style-type: none">• Serve un'atmosfera di fiducia e di aperta conversazione.• Potenziali distorsioni dovute alle dinamiche delle discussioni di gruppo (p.es. dominanza di "cani alfa", priorità data a problemi immediati).• Moderatore esperto, ricorrendo se necessario a moderatori esterni.
Interviste di osservazione	Persone formate valutano i rischi psicosociali in base alle loro osservazioni delle attività, in genere integrate da (breve) colloqui con i lavoratori e i datori di lavoro interessati.	<ul style="list-style-type: none">• Registra i rischi psicosociali indipendentemente dall'esperienza del lavoratore.• Offre una descrizione accurata della situazione di stress, secondo il metodo utilizzato.• Risultati delle analisi resi oggettivi mediante il ricorso a team di analisi.• Sondaggi / colloqui con i lavoratori nel loro luogo di lavoro abituale; sono spesso rilassati e abbassano la guardia.• Spesso l'unico metodo possibile qualora vi siano meno di quattro lavoratori sul luogo di lavoro.• Rapida identificazione delle barriere linguistiche.	<ul style="list-style-type: none">• Gli osservatori devono essere formati.• L'osservabilità dei rischi psicosociali deve essere indicata se non sono possibili ulteriori colloqui.• Richiede tempi relativamente lunghi se si devono considerare diverse attività/aree.
Sondaggi tra i lavoratori	I lavoratori compilano questionari standard per valutare i rischi psicosociali del loro lavoro.	<ul style="list-style-type: none">• Coinvolge tutti i lavoratori.• Evidenzia un'ampia gamma di fattori di rischio psicosociale.• Procedure normalizzate permettono il raffronto con valori di riferimento.• Particolarmente adatto per avere una visione d'insieme e identificare le aree problematiche.• Risultati del sondaggio resi oggettivi dalla consultazione di tutti i lavoratori.	<ul style="list-style-type: none">• Richiesta una dimensione minima per unità di valutazione al fine di garantire l'anonimato.• In genere, se un sondaggio evidenzia dei pericoli, questi devono essere concretizzati per poter pianificare delle misure (p.es. nei workshop/team di analisi o mediante colloqui di osservazione).• Sufficiente partecipazione necessaria per raccogliere dati significativi.• Sono richieste competenze di lettura.

In questo senso, il principio instaura una sorta di gerarchia che le imprese dovrebbero adottare in tutte le loro attività di prevenzione. Benché sia chiaro che taluni fattori di rischio psicosociale non possono essere eliminati, misure e modifiche organizzative avranno un ruolo predominante nel ridurre i fattori di rischio e per far fronte a questi tipi di rischi. Resta il fatto che le precauzioni individuali hanno un ruolo altrettanto importante in una strategia di prevenzione. Il principio STOP non è dunque solo un obbligo di legge: aiuta a rendere operativo il processo di valutazione, in particolare nella definizione delle misure di prevenzione.

È buona prassi affrontare qualsiasi rischio psicosociale limitandolo alla fonte. A questo proposito, le misure dovrebbero essere in primo luogo rivolte alle condizioni interne aziendali, concentrandosi su organizzazione, struttura, processi, qualificazione dei lavoratori e attività. Anche l'organizzazione del management e la cooperazione in azienda hanno un grosso impatto sui problemi mentali; non sono solo una parte dell'organizzazione o dei processi.

I workshop sono assai utili per sviluppare misure atte a limitare i rischi psicosociali individuati. Potranno essere moderati da veri esperti della prevenzione quali responsabili SeS, medici o psicologi del lavoro.

Le misure dovrebbero essere adottate gradualmente. Occorre stabilire le priorità, incaricare qualcuno del processo e determinare una scadenza per l'attuazione delle misure. Le misure individuate devono essere illustrate e discusse con i lavoratori o i manager interessati.

Nell'implementarle, è indispensabile definire chiare responsabilità per determinate mansioni (che cosa deve fare il supervisore/superiore diretto/altro servizio responsabile). In tutte le attività occorre tenere presenti i quattro livelli di azione, ovvero:

- Il livello individuale – Che cosa può fare il lavoratore?
- La gerarchia – Qual è il dovere del management?

- L'organizzazione – Che cosa può fare un altro reparto/un'altra unità?
- Consulenza interna o esterna – Quali ulteriori conoscenze ci servono?

ESEMPIO

L'interruzione costante per chiamate al cellulare può essere un onere. Ciascun lavoratore ha la responsabilità di decidere se accettare o meno una chiamata. A questo proposito, è possibile fare una riunione senza cellulari – la maggior parte di chi chiama può attendere fino alla fine della riunione. Va da sé che questa procedura può essere applicata anche ad altre attività. Il supervisore responsabile deve approvare questa procedura. Per quanto riguarda i livelli di cui sopra, questo potrebbe significare:

- partecipare a un corso di formazione;
- un responsabile acquista la licenza per un determinato programma o aggiornamento;
- il servizio IT acquista attrezzature o programmi supplementari o fornisce una migliore connessione Internet.

Inviare chiari messaggi ai lavoratori interessati se non è possibile cambiare qualcosa. La manutenzione di infrastrutture ferroviarie è un esempio. Spesso tali lavori si eseguono in turni di notte. L'onere per le autorità ferroviarie in caso di ritardi o cancellazioni di treni è maggiore di quanto non si rendano conto gli addetti a tali lavori. I turni di notte sono stressanti ma il datore di lavoro non può modificarli.

Anche sulle condizioni climatiche non c'è molto spazio di intervento da parte del datore di lavoro. Non tutti i cantieri possono essere ombreggiati, riscaldati o climatizzati.

6° PASSAGGIO

Valutare l'efficacia

Nel valutare l'efficacia, occorre verificare se le misure adottate per la progettazione del lavoro ottengono l'effetto di ridurre al minimo i rischi psicosociali sul lavoro.

Saranno utili le seguenti domande:

- Sono stati realizzati gli interventi pianificati?
- Con queste misure abbiamo raggiunto l'obiettivo prefissato?
- Come hanno inciso tali misure sulla salute e la sicurezza dei lavoratori?

L'efficacia può essere verificata mediante brevi interviste orali o scritte con i lavoratori e i manager. Si potrebbero anche tenere dei dibattiti in gruppo a livello di reparto o di cantiere. In ogni caso, la procedura individuata dovrebbe essere tracciabile e coordinata con i rappresentanti dei lavoratori.

Occorre tenere presente che talune misure hanno un impatto solo sul medio/lungo termine piuttosto che avere un effetto immediato. Se le misure non sono efficaci quanto ci si aspettava, è il caso di tornare al 4° passaggio e mettere a punto delle alternative.

7° PASSAGGIO

Aggiornare e documentare le valutazioni dei rischi

Come nelle normali valutazioni dei rischi sul lavoro, anche la valutazione dei rischi psicosociali dovrebbe essere soggetta a revisioni periodiche, specialmente se:

- le condizioni di lavoro sono cambiate;
- sono entrate in vigore nuove normative sulla salute e la sicurezza o sono emerse nuove conoscenze in merito; o
- vi sono livelli importanti di rotazione del personale, problemi di salute o reclami.

Dalla documentazione deve risultare chiaramente che la valutazione dei rischi è stata condotta correttamente. La descrizione dei singoli passaggi deve essere giustificata e redatta in modo comprensibile e leggibile.

La documentazione può essere in formato elettronico o cartaceo e deve specificare quanto meno:

- Aree di lavoro e lavoratori interessati
- Descrizione e valutazione dei pericoli
- Definizione di misure concrete di salute e sicurezza, comprese le date e le persone responsabili
- Attuazione delle misure
- Verifica dell'efficacia
- Data di creazione.

IN GENERE NEGLI STATI MEMBRI sono disponibili appositi moduli con note esplicative. L'organizzazione per la prevenzione nel settore edile può aiutare a trovare i materiali appropriati.

Determinare misure per ridurre i fattori di carico individuali

L'adeguata pianificazione delle misure da mettere in atto per ridurre i pericoli presenti è una parte fondamentale del processo. Le misure adottate contribuiranno ad assicurare un risultato positivo, ma devono essere realistiche e fattibili. Inoltre, il loro successo dipenderà molto dall'accettazione dei soggetti interessati.

Questa sezione della guida propone alcuni esempi di come ridurre i possibili rischi psicosociali in vari aspetti delle attività di costruzione. I sei concetti definiti sono basati su concetti acquisiti per la riduzione dei pericoli in questo campo, tra cui due aspetti (organizzazione della SeS e cooperazione tra professionisti e imprese) di particolare importanza per il settore edile. Gli esempi di misure per la riduzione dei rischi proposti in questa sede sono lungi dall'essere esaustivi ma vi offriranno alcune idee e vi stimoleranno a immaginare più soluzioni su misura.

1. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E ORARIO DI LAVORO



2. ORGANIZZAZIONE DELLA SICUREZZA SUL LAVORO



3. MANSIONI DI LAVORO



4. COOPERAZIONE CON ALTRE PROFESSIONI E AZIENDE



5. QUALIFICAZIONE



6. COMUNICAZIONE



1. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E ORARIO DI LAVORO



L'organizzazione del lavoro è estremamente onerosa per le imprese di costruzione. Oltre a coordinare le singole mansioni e portare avanti diversi processi di lavoro, occorre anche cooperare tenendo conto di altre imprese e altri professionisti.

Il lavoro di un'impresa (p.es. trasporto o movimento terra) può facilitare o complicare il lavoro di un'altra, rendendolo più gestibile o più stressante. Un fattore importante nell'organizzazione del lavoro è, naturalmente, disporre di un numero adeguato di addetti per la/le mansioni/i da svolgere.

Nel settore edile troviamo molte fasce di orario di lavoro: lavoro notturno, turni, turni festivi e straordinari in caso di consegna imminente.

Molti studi sulla SeS dimostrano che il lavoro notturno, i turni o gli straordinari permanenti possono essere dannosi sul lungo termine. In effetti possono essere fattori di stress, pertanto l'organizzazione dell'orario di lavoro è uno strumento principe per ridurre i carichi.



POSSIBILI ASPETTI CRITICI

MISURE RELATIVE ALLA PROGETTAZIONE DEL LAVORO

Personale non informato sui nuovi arrivati.
Nessun punto di contatto o introduzione il primo giorno di lavoro.

Email, notifiche, o riunione supervisore/team per informare della firma di un nuovo contratto.

Il supervisore nomina un punto di contatto per la prima settimana di lavoro di un nuovo arrivato.

Il servizio alla clientela (contabilità) non ha conoscenze tecniche.

Stabilire per iscritto una procedura su chi contattare su quali domande/argomenti.

Chiedere a tutti i reparti, uno dopo l'altro, quando un cliente ha una domanda o richiesta tecnica.

I lavoratori prendono materiale dal magazzino senza chiedere al magazziniere o senza documentare la modifica delle quantità.

Introdurre un semplice sistema di documentazione che tutti devono utilizzare (p.es. scansione codice a barre).

Lavoratori in pericolo perché lavorano in postazione isolata.

Organizzare il lavoro in modo tale che i lavoratori non si trovino mai a lavorare da soli (in alcuni Stati membri è proibito per legge).

Reclami per lavoro sotto pressione.

Creare un «tempo cuscinetto».

Scarsa accettazione di come è organizzato il lavoro.

Coinvolgere i lavoratori nell'organizzazione del lavoro aumenterà la qualità del lavoro e il livello di accettazione tra i lavoratori.

Promuovere la trasparenza dei processi decisionali aziendali.

Adeguate pianificazione con personale sufficiente.

Le pratiche di lavoro in uso minano la conciliazione lavoro-vita privata.

Coinvolgere i lavoratori nella pianificazione dei turni e chiedere le loro preferenze in termini di orario di lavoro.

Lavoro notturno.

Ridurre l'onere fisico – di notte, il corpo non può dare le stesse prestazioni che dà durante il giorno.

Evitare il lavoro notturno per quanto possibile.

Cattiva organizzazione dell'orario di lavoro.

Introdurre l'orario di lavoro predittivo e pianificare le risorse per evitare gli straordinari.

Apportare tempestivamente le correzioni del caso alla tabella di marcia se appare probabile che i lavori non possono essere terminati entro la scadenza convenuta.

Tenere conto delle esigenze e della situazione sociale e familiare dei lavoratori al momento di preparare il piano di produzione, e in particolare nella pianificazione dei turni.

Reclami sull'organizzazione dell'orario di lavoro e/o sugli orari.

Introdurre un feedback tempestivo su tutti gli aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.

Tenere conto della salute dei lavoratori nel pianificare le pause.

Comunicare per tempo la pianificazione della manodopera (cambi di sede di lavoro).

2. ORGANIZZAZIONE DELLA SICUREZZA SUL LAVORO



Una solida pianificazione e attuazione delle misure di sicurezza sul cantiere è uno strumento fondamentale per limitare i rischi psicosociali alla fonte.

Un cantiere è diverso da un luogo di lavoro statico. I lavori di costruzione avvengono in un ambiente in costante evoluzione e i prodotti e i processi di lavorazione sono in un flusso costante. La nomina di un coordinatore salute e sicurezza è una risposta a questo specifico problema. Riunioni regolari con tutte le imprese presenti in cantiere permettono a tutti gli interessati di

concordare misure di protezione collettive e le rispettive responsabilità per la loro attuazione. Il piano di sicurezza e coordinamento dovrebbe essere elaborato e periodicamente aggiornato in base a tali accordi.

Per una corretta organizzazione della sicurezza è importante, anzi è un requisito fondamentale, che le responsabilità siano chiare. Le responsabilità devono essere condivise tra direzione, responsabili di cantiere e rappresentanti per la sicurezza sul sito.

POSSIBILI ASPETTI CRITICI

Cooperazione tra le imprese in cantiere, compresi i lavoratori autonomi presenti.

Mancanza di informazioni sul sito.

Ufficio open-plan rumoroso per le chiamate telefoniche e le riunioni che vi si tengono.

In caso di infortuni o incidenti gravi.

MISURE RELATIVE ALLA PROGETTAZIONE DEL LAVORO

Riunioni periodiche tra tutte le imprese partecipanti.

Elaborazione di piani di lavoro per le operazioni in cui più imprese lavorano nello stesso luogo con le stesse attrezzature.

Fornire un codice di condotta scritto.

Fare in modo di informare regolarmente, oralmente o per iscritto, i vari professionisti e imprese presenti sul sito.

Considerare l'eventuale necessità di fornire le informazioni in più lingue.

Installare pannelli/lavagna tra le scrivanie.

Definire le aree di riunione.

Adottare segnali visivi o vibrazioni per le chiamate telefoniche.

Discutere un codice di condotta.

Dopo un incidente o altro evento grave, lasciare tempo ai testimoni e ai membri del team di calmarsi e dare loro un primo aiuto psicologico.



3. MANSIONI DI LAVORO



La definizione delle mansioni costituisce il punto di partenza per l'individuazione delle competenze necessarie e per la definizione dei potenziali rischi psicosociali. Una mansione «umana» dovrebbe essere fattibile, sicura, senza intoppi, e dovrebbe promuovere lo sviluppo personale dei lavoratori.

Autonomia, completezza delle mansioni, varietà delle competenze, interazione sociale e spazio per decisioni indipendenti sono altrettanti importanti fattori di motivazione. Una buona gestione di questi aspetti determina la qualità del lavoro eseguito.

POSSIBILI ASPETTI CRITICI

MISURE RELATIVE ALLA PROGETTAZIONE DEL LAVORO

SPAZIO DI MANOVRA – MANCANO O SONO INSUFFICIENTI LIVELLI DI LIBERTÀ IN TERMINI DI TEMPO

Scadenze brevi e vincoli temporali.

Chiedere a tutte le unità di fornire stime realistiche.

Aggiornare regolarmente la situazione delle commesse.

Maggiore pressione dovuta alla definizione precisa della durata e /o degli orari entro i quali le mansioni devono essere portate a termine, anche se sarebbe possibile adottare un flusso di lavoro più flessibile.

Pause flessibili.

Voce in capitolo dei lavoratori sui turni.

Non c'è possibilità di fare pause sul lavoro.

Lavoro di squadra, che permette più pause grazie a brevi straordinari.

Consentire interruzioni /pause, se necessario ricorrendo a un sostituto.

Nessuna voce in capitolo sul contenuto del lavoro o specificazioni fisse su come eseguire il lavoro, p.es. metodi di lavoro e attrezzature ben definiti.

Proporre ai lavoratori la scelta tra almeno due metodi e utensili di lavoro alternativi.

Assicurare la completezza delle mansioni di ciascun lavoratore (obiettivi definiti, tabella di marcia, preparazione individuale, azione /esecuzione e verifiche con feedback). Il personale esperto, in particolare, sa bene come implementare un processo e quali strumenti utilizzare.

Creare gruppi di lavoro indipendenti e decentralizzati in grado di decidere autonomamente su una mansione e di coordinarsi, piuttosto che suddividere i lavori in piccole mansioni.

Ridurre il lavoro emotivo (p.es. essere amichevoli con persone aggressive) stipulando un chiaro codice di condotta su quanto ci si aspetta dal personale e come sia tenuto a comportarsi.



POSSIBILI ASPETTI CRITICI

MISURE RELATIVE ALLA PROGETTAZIONE DEL LAVORO

MANCANZA DI VARIABILITÀ (VARIETÀ)

Mansioni individuali altamente ripetitive, mansioni sempre uguali, p.es. attività estremamente monotone.

Verificare se le attività monotone o fisicamente pesanti non possano essere organizzate in modo diverso.

Evitare mansioni con brevi tempi ripetitivi, come pittura, spatatura continua, pulitura o posa di tegole.

Limitare i periodi di concentrazione intensa.

Cambio di attività durante la giornata lavorativa.

Maggiore responsabilità per le attività.

INFORMAZIONE / OFFERTA DI INFORMAZIONI - DEFICIT DI INFORMAZIONI

Informazioni mancanti o non aggiornate. Per esempio, un lavoratore non riceve informazioni sufficienti per il prossimo appuntamento con un cliente e non può prepararsi adeguatamente.

Dotare i lavoratori e addestrarli all'uso dei nuovi media per condividere le informazioni necessarie.

Anche un eccesso di informazione può divenire un onere !

Prima di diffondere informazioni, considerare chi ha bisogno di quali e quante informazioni, e quando. L'informazione servirà e supporterà la conformità legale delle attività e sarà pertinente alla mansione.

4. COOPERAZIONE CON ALTRE PROFESSIONI E AZIENDE



I lavori di costruzione spesso comportano la collaborazione tra diversi professionisti e imprese in un unico cantiere. Le attività interferiscono e allo stesso tempo sono interdipendenti. Più persone lavorano su un progetto o un cantiere, maggiore è la probabilità di problemi di comunicazione o fattori di stress. In questo contesto hanno una considerevole influenza le lingue diverse e la diversità delle culture di prevenzione spesso presenti in un cantiere.

L'organizzazione del committente a livello di salute e sicurezza e il lavoro del coordinatore salute e sicurezza devono riflettere tutto questo facilitando la condivisione di informazioni, comunicazioni e misure organizzative

Occorre prestare particolare attenzione al fatto che i lavoratori distaccati, autonomi o i lavoratori dei subappaltatori potrebbero non conoscere la lingua del cantiere.

POSSIBILI ASPETTI CRITICI

In caso di coordinamento di più imprese sullo stesso sito.

In caso di problemi o reclami sulla cooperazione tra le varie professioni/imprese.

Nel caso in cui la mansione di un lavoratore possa mettere in pericolo lavoratori di altre imprese e nel caso di carenze di comunicazione.

MISURE RELATIVE ALLA PROGETTAZIONE DEL LAVORO

Chiarire le competenze, capacità e responsabilità di tutte le persone che vi lavorano.

Adoperarsi per una struttura di informazione e comunicazione migliore e trasparente nell'ambito del progetto/del cantiere.

Coordinare il lavoro parallelo delle varie imprese con una chiara tabella di marcia e rendere le dipendenze trasparenti per tutti.

Tenere riunioni periodiche con le altre professioni e imprese per dare un feedback e stabilire una tabella di marcia comune se si tratta di un progetto/cantiere di lunga durata.

Definire soluzioni per situazioni di lavoro pericolose comuni a tutte le imprese coinvolte nel rispettivo processo (p.es. disposizioni generali di sicurezza, uso coordinato delle gru, escavazioni, trasporti).

Tenere conto della possibile presenza di lavoratori stranieri che faticano a comprendere la lingua.

Prevedere aree comuni per tutti.

Nominare rappresentanti dei lavoratori per supportare la cooperazione.

5. QUALIFICAZIONE



Le cose andranno meglio sin dall'inizio se le qualifiche e la capacità dei lavoratori (le loro conoscenze ed esperienze) sono allineate alle mansioni loro affidate. Un lavoratore qualificato che corrisponde ai requisiti specifici della mansione fa meno errori, lavora in modo più sicuro ed è più rilassato.

Altrettanto importante è considerare il sottoimpiego, ovvero il fatto che le capacità e competenze del lavoratore non siano utilizzate, con conseguente frustrazione e risentimento.

POSSIBILI ASPETTI CRITICI

Se le qualificazioni del lavoratore non corrispondono alla mansione da svolgere.

Se servono nuove tecniche e competenze per l'uso di nuovi materiali, tecnologie o attrezzature.

Se i lavoratori si sentono sovraccaricati di lavoro.

Lavoro inferiore alla qualifica.

MISURE RELATIVE ALLA PROGETTAZIONE DEL LAVORO

Fornire formazione professionale e chiare istruzioni.

Informare su o proporre offerte di formazione e istruzione professionale.

Proporre offerte di formazione e qualificazione specifica, in un corso o sul lavoro.

Verificare il numero e i tipi di istruzioni di sicurezza sul lavoro e modificarle se necessario.

Coinvolgere i lavoratori nella valutazione di competenze mancanti o di qualificazioni non utilizzate.

Proporre misure trasparenti di sviluppo personale, per esempio una revisione/valutazione annuale dei lavoratori.

Rivedere e modificare il contenuto e la progettazione del lavoro, se necessario.

Offrire ai lavoratori la possibilità di trasmettere le loro conoscenze, p.es. nel quadro di un programma di tutorato o di una formazione interna di gruppo.

Organizzare valutazioni delle prestazioni e riconoscere le competenze acquisite.

Riconsiderare l'organizzazione del lavoro.

Proporre agli interessati un più ampio spettro di attività.

Verificare se i lavoratori interessati possono essere trasferiti ad altre mansioni più in linea con le loro qualifiche.

6. COMUNICAZIONE



Le condizioni sociali di lavoro in un cantiere (p.es. lingue, culture di sicurezza, suddivisione del lavoro tra professioni, comunicazione tra livelli di management, cooperazione tra imprese diverse,

differenze tra lavoratori con situazioni occupazionali diverse) contribuiscono tutte all'atmosfera di lavoro e possono essere una croce o una benedizione, secondo come sono organizzate.

POSSIBILI ASPETTI CRITICI

Lavoro da soli senza contatto con i colleghi per tutto il giorno.

Nessun feedback positivo dai manager. Nessun riconoscimento.

Lavoratori stranieri parzialmente isolati dalle strutture di comunicazione e che mancano di informazioni.

Strutture di comunicazione fumose e disfunzioni frequenti dovute a comunicazioni fuorvianti.

Problemi di lingua dovuti alle diverse nazionalità presenti sullo stesso sito.

Conflitti sul luogo di lavoro.

MISURE RELATIVE ALLA PROGETTAZIONE DEL LAVORO

Organizzare progetti con altri reparti o ruotare le mansioni tra colleghi.

Stabilire una procedura per trasmettere i feedback positivi dei clienti. Debriefing alla fine dei progetti per parlare dei risultati ottenuti e delle lezioni per il futuro.

Darsi il tempo di fornire a tutti i lavoratori lo stesso livello di informazione.

Includere i lavoratori in tutte le misure possibili.

Consultare esplicitamente i lavoratori. Spesso sono meglio posizionati per identificare elementi che possono portare a una migliore comunicazione/cooperazione.

Chiarire le competenze e le responsabilità.

Adoperarsi per una struttura di informazione e comunicazione migliore e trasparente in azienda.

Riflettere sul comportamento della leadership e discuterne.

Introdurre feedback regolari sulle situazioni di lavoro e le opportunità di miglioramento.

Fornire informazioni sulla salute e sicurezza sul lavoro, codici di condotta o istruzioni operative in più lingue.

Verificare se dei lavoratori hanno competenze linguistiche e possono trasmettere le informazioni ad altri.

Partecipazione o offerta di formazione se possibile in azienda.

Creare opportunità di aiuto e sostegno.

Si dovrebbe provvedere a una formazione alla salute e sicurezza, o offrire misure di gestione dei conflitti (eventualmente anche esterne all'azienda).

Allo scopo di fornire una valutazione completa delle condizioni di lavoro, i rischi psicosociali devono essere parte integrante della suddetta valutazione. Non si tratta di un compito facile, soprattutto per le imprese del settore edile, che lavorano in un ambiente dove le condizioni di lavoro cambiano di continuo.

La presente guida descrive le condizioni generali dell'attività edilizia, proponendo un'idea per il processo di valutazione, elencando metodi per raccogliere dati e informazioni, identificando i potenziali rischi e suggerendo misure volte a ridurre tali rischi, che nell'insieme possono contribuire ad aiutare imprese del settore edile a valutare le condizioni di lavoro.

FETBB
Federazione Europea dei Lavoratori
della Costruzione e del Legno
Rue Royale 45
1000 Bruxelles
Belgio
Tel. +32 2 227 10 40
info@efbh.be
www.efbww.org

FIEC
European Construction Industry
Federation AISBL
Avenue Louise 225
1050 Bruxelles
Belgio
Tel. +32 2 514 55 35
info@fiec.eu
www.fiec.eu