

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)

Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 13 marzo 2023, n. 10

In Francia il tema della salute sul lavoro è da anni oggetto di un importante processo di riforme. Nel settore pubblico, come in quello privato, si stanno consolidando concetti fondamentali per un approccio moderno ed efficace al tema della salute dei lavoratori. L'enfasi sulla prevenzione primaria e gli accordi per la qualità della vita al lavoro sono solo alcuni dei prodotti della riflessione scientifica, del dibattito pubblico e degli interventi normativi francesi che negli ultimi anni stanno operando una trasformazione del sistema prevenzionistico francese.

Risultato recente di questo processo è il *Plan santé au travail dans la fonction publique 2022 - 2025*, frutto di due anni di consultazioni tra i sindacati e i datori di lavoro pubblici francesi.

Il Piano copre tre livelli del pubblico impiego - statale, locale e regionale e ospedaliero - per il periodo 2022-2025, è strutturato su cinque punti e per ciascuno sono previste misure da attuare entro specifici termini e da verificare attraverso specifici parametri.

Il fine è quello di **avviare nei quattro anni un nuovo approccio per migliorare la prevenzione dei rischi professionali a lungo termine**: oltre all'adozione di specifiche misure volte a ridurre i rischi, che sono fonte di sofferenza per i lavoratori e ostacolo alla qualità del servizio pubblico, si vuole incoraggiare la diffusione e il consolidamento di una vera cultura della prevenzione nei tre rami del servizio pubblico.

Vengono previsti quindi cinque obiettivi:

- Sviluppare il dialogo sociale e la gestione della salute e la sicurezza sul lavoro;
- Dare priorità alla prevenzione primaria e sviluppare una cultura della prevenzione;

- Promuovere la qualità della vita e le condizioni di lavoro;
- Prevenire la disgregazione professionale;
- Rafforzare e migliorare il sistema degli attori della prevenzione.

Dal punto di vista formale, si tratta soprattutto di un piano di organizzazione e di governance, che mira a mobilitare le energie e a federare tutti gli attori, riaffermando il ruolo essenziale degli organismi di dialogo sociale dedicati alla salute e alla sicurezza sul lavoro nello sviluppo delle politiche di salute sul lavoro.

Si riscontra, tra l'altro, la volontà di progettare le politiche di salute sul lavoro attraverso un approccio più globale al miglioramento della qualità della vita e delle condizioni di lavoro nei tre rami della pubblica amministrazione. **La qualità della vita viene intesa quale componente essenziale della salute sul posto di lavoro, da affrontare a livello di organizzazione, e rappresenta un fattore di realizzazione personale per i dipendenti pubblici nonché una questione collettiva.**

A livello nazionale, per quanto riguarda la dimensione del dialogo sociale e la gestione della salute e della sicurezza sul lavoro, sarà centrale il ruolo del Modulo specializzato 4 del Consiglio comune della funzione pubblica (FS4), che è responsabile delle questioni relative alle condizioni di lavoro, all'igiene, alla salute e alla sicurezza sul lavoro.

L'intenzione è quella di attingere alle conoscenze specifiche della funzione pubblica prodotte dalla **ricerca**. A tal fine, l'SF4 sarà coinvolto nella gestione di bandi di concorso per studi e sperimentazioni sulla salute e la sicurezza sul lavoro nella pubblica amministrazione.

Le funzioni dell'SF4 saranno molteplici: sostenere l'istituzione, l'insediamento e il funzionamento dei nuovi organi di dialogo sociale; raccogliere dati e promuovere la ricerca; occuparsi del follow-up. La valutazione finale del piano, inoltre, sarà studiata anche da questo organismo, che contribuirà allo sviluppo del secondo piano.

Il Piano, dunque, mira a sviluppare la prevenzione nei suoi tre livelli - primario, secondario e terziario - ma in particolar modo pone l'accento sulla prevenzione primaria, che è la più efficace. L'intento è quello di agire a monte per evitare o ridurre i rischi grazie a un processo di valutazione degli stessi e all'attuazione delle azioni preventive.

In tal senso, il Piano dispone che venga ribadito con forza, attraverso una circolare interministeriale, l'obbligo di redigere e aggiornare il documento unico di valutazione dei rischi professionali. Più in generale, poi, si cercherà di amplificare la cultura della prevenzione, basandosi soprattutto sull'approccio collettivo. **La formazione iniziale e continua, in particolare quella dei dirigenti, sarà una leva importante in questo senso.**

Per dare visibilità al tema della salute e della sicurezza sul lavoro, il Piano dispone il lancio della settimana annuale sulla salute sul lavoro nella pubblica amministrazione, in connessione con l'iniziativa della settimana europea per la sicurezza e la salute sul lavoro che promuove lo scambio di buone pratiche tra i Paesi membri.

Interessante è inoltre la volontà di promuovere l'attività fisica e sportiva sul luogo di lavoro, su base volontaria, nonché di contribuire alla prevenzione delle malattie cardiovascolari e delle dipendenze, in particolare attraverso la distribuzione di guide e strumenti metodologici.

Un altro punto su cui insistono le parti è la **necessità di integrare meglio la tutela della salute mentale dei lavoratori nelle politiche di salute sul lavoro** (si interverrà per rafforzare la formazione dei professionisti della salute sul lavoro in questo settore, per fornire una formazione di primo soccorso in materia di salute mentale, per prevenire la violenza sul lavoro e per rafforzare il ruolo dei dirigenti come agenti di prevenzione).

Fondamentale per la costruzione del sistema di prevenzione è anche l'implementazione delle misure di prevenzione dei rischi psicosociali specifiche per i dirigenti, al fine di proteggere la loro salute e rafforzare la loro capacità di contribuire alla prevenzione dei rischi psicosociali per il personale.

Un terzo aspetto su cui si concentra il Piano è la promozione della cultura della qualità della vita e il miglioramento delle condizioni di lavoro. Le Parti incoraggiano la sottoscrizione di accordi e linee guida sulla qualità della vita e sulle condizioni di lavoro e sottolineano l'importanza di anticipare e sostenere meglio i cambiamenti organizzativi e tecnologici. Inoltre, il Piano incoraggia i datori di lavoro a realizzare studi preventivi di impatto sulla qualità della vita e delle condizioni di lavoro e sulla salute e sicurezza per qualsiasi progetto importante che modifichi le condizioni di lavoro, tenendo in considerazione anche gli effetti sui gruppi di lavoro.

Un altro tema su cui si concentrano le misure di prevenzione è il rischio di disgregazione professionale, che è dovuto a uno stato di salute incompatibile con la prosecuzione dell'attività professionale e fa riferimento a una molteplicità di fattori, alcuni dei quali possono essere legati alle

condizioni, alla specificità, a vincoli particolari del lavoro.

Deve essere favorita la dimensione collettiva delle azioni nel campo della prevenzione primaria, in particolare agendo sulla progettazione delle attrezzature e dei luoghi di lavoro. Sono previste specifiche misure per anticipare i cambiamenti prevedibili legati alle condizioni di lavoro, per agevolare la riclassificazione dei dipendenti e per migliorare l'accoglienza dopo un lungo periodo di assenza dal lavoro. Alcune di queste riguardano la prevenzione del rischio di usura professionale e il supporto al fine del mantenimento del personale nel proprio posto di lavoro; altre mirano all'implementazione dei colloqui di carriera e al rafforzamento della formazione per prevenire il burnout; altre ancora prevedono che i datori pubblici debbano impegnarsi per migliorare l'uso del part-time terapeutico.

Sempre in questo senso viene prevista anche la promozione dell'occupazione e dell'integrazione delle persone con disabilità, in collaborazione con il Fondo per l'integrazione delle persone con disabilità nella pubblica amministrazione.

Da ultimo, il Piano si ripropone di rafforzare e migliorare il sistema degli attori della prevenzione in un'ottica di multidisciplinarietà e di cooperazione. Per raggiungere questo obiettivo si ritiene necessario sostenere la creazione e lo sviluppo di servizi condivisi che migliorino le condizioni di lavoro dei medici del lavoro e incoraggiare le facoltà a far conoscere meglio la medicina del lavoro agli studenti di medicina e infermieristica.

Inoltre, è fondamentale analizzare il sistema degli attori della salute e della sicurezza sul lavoro nella pubblica amministrazione per valutarne le prestazioni e rafforzare il sistema dell'ispettorato per la salute e la sicurezza sul lavoro nell'ambito delle amministrazioni statali e locali, lavorando anche sulla formazione iniziale e continua.

Nella parte finale del Piano, le Parti hanno riportato una definizione di **“qualità della vita sul lavoro”**, adottata anche nella bozza di accordo quadro del 2015 sulla qualità della vita sul lavoro nel servizio pubblico in Francia, che aiuta a comprendere il sostrato culturale che si sta formando in Francia e dal quale nascono i recenti accordi e interventi normativi:

“La nozione di qualità della vita sul lavoro si riferisce a molteplici elementi che riguardano i dipendenti individualmente e collettivamente e che permettono, attraverso la scelta dei metodi di organizzazione del lavoro, di conciliare la qualità delle condizioni di vita e di lavoro dei dipendenti con la qualità del servizio pubblico. Il miglioramento della qualità della vita sul posto di lavoro è un approccio che riunisce tutte le azioni che garantiscono questa conciliazione. È un processo sociale

concertato che permette di agire sul lavoro (contenuto, organizzazione, condizioni, contesto) per lo sviluppo di persone e servizi”.

Silvia Caneve

ADAPT Junior Fellow

 @CaneveSilvia