

La Percezione dei Fattori di rischio psicosociale tra gli *stakeholders* europei

Parole chiave: percezione dei fattori di rischio psicosociale, *stakeholders* europei, stress lavoro-correlato

Introduzione

I rischi psicosociali correlati al lavoro riguardano aspetti della progettazione e gestione del lavoro ed il suo contesto sociale ed organizzativo potenzialmente in grado di causare danni psicologici o fisici. Essi sono stati identificati come una delle maggiori sfide per la salute e per la sicurezza occupazionale e sono legati a problemi sul posto di lavoro, quali stress correlato al lavoro, violenza sul posto di lavoro, molestie e mobbing.

In anni recenti, diverse organizzazioni internazionali hanno posto in atto iniziative per aumentare il livello di consapevolezza dei rischi psicosociali, dello stress da lavoro, della violenza nei posti di lavoro, delle molestie e del mobbing. Nel 1999 il Parlamento Europeo ha chiesto alla Commissione Europea di analizzare i nuovi problemi, non coperti dalla legislazione esistente, quali lo stress, la fatica e le aggressioni. Sin da allora venne notato come i fattori di rischio psicosociali fossero, già a quel tempo, tra le minacce maggiori per la salute dei lavoratori.

Recentemente, l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS), nella sua Conferenza Ministeriale sulla Salute Mentale del 2005, ha evidenziato l'importanza della salute mentale, del benessere e della prevenzione, trattamento, cura e riabilitazione dei problemi di salute mentale, facendo riferimento anche al posto di lavoro, e riconoscendo l'importante ruolo della ricerca. I partners sociali europei hanno anche preso l'iniziativa per contrastare queste problematiche concludendo due accordi volontari sullo stress correlato al lavoro (2004) e sulle molestie e la violenza nel posto di lavoro (2007).

La Percezione dei fattori di Rischio Psicosociale e lo Stress correlato al lavoro nell'UE

Ad oggi, sono state realizzate poche ricerche in relazione alla percezione dei fattori di rischio psicosociale. Tuttavia, due importanti studi hanno evidenziato carenze nella percezione del rischio sia da parte degli *stakeholders* che dei lavoratori. Nel 2004 l'ISPESL ha indagato la percezione dello stress da lavoro in tre gruppi di *stakeholders* – datori di lavoro, sindacati e istituzioni governative – dei 12 paesi candidati all'ingresso nell'Unione Europea. I risultati confermano differenze di percezione tra questi gruppi riguardo l'importanza dello stress da lavoro e dei rischi psicosociali. Ciò può avere importanti implicazioni per il trasferimento delle conoscenze nelle strategie volte al miglioramento delle condizioni lavorative. Inoltre, i risultati di questa ricerca sono in linea con quelli riportati nel 2007 dalla Fondazione Europea per il Miglioramento delle Condizioni di Vita e di Lavoro. Questi studi hanno evidenziato che lo stress da lavoro è una delle cause più comuni di malattia riferite dai lavoratori e che coinvolge più di 40 milioni di individui nell'UE. Lo stesso studio ha mostrato come, nei 12 mesi precedenti, il 6% della forza lavoro sia stata esposta a minacce di violenza fisica, il 4% a violenze da parte di terzi e il 5% a mobbing e/o molestie sul lavoro.

Obiettivo

Quale parte del progetto PRIMA-EF, lo studio su *stakeholders* dell'EU27, comprendente datori di lavoro, sindacati e istituzioni governative, è stato condotto per investigare la loro percezione in



relazione ai rischi psicosociali e allo stress correlato al lavoro. Lo studio includeva domande sulla efficacia percepita e la necessità di una regolamentazione europea concernente la gestione del rischio psicosociale, la percezione dei rischi psicosociali stessi e il ruolo del dialogo sociale in quest'area. Lo studio è stato condotto on-line e il campione include Membri del Consiglio dell'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro, i loro supplenti ed altri esperti europei di salute e sicurezza occupazionale.

Questo foglio presenta le principali conclusioni dello studio e può essere usato come punto di riferimento per politici, partners sociali ed esperti.

Risultati dello Studio sugli *stakeholders* europei

Lo studio ha evidenziato come la legislazione europea sulla salute e sulla sicurezza sul luogo di lavoro (Direttiva 89/391) necessiti di essere implementata, in termini di ampiezza ed efficacia, in merito alla valutazione ed alla gestione dei rischi psicosociali. Le maggiori barriere ad una sua applicazione sono la bassa priorità data a questi rischi, la complessità e la distanza da una percezione unanime di essi, la generale mancanza di consapevolezza e l'assenza di un consenso tra i partners sociali.

Dalle Direttive Europee 90/270/EEC, 92/85/EEC, 93/104/EEC e 96/34/EEC connesse indirettamente all'argomento rischio psicosociale sono emersi risultati interessanti. Si è verificato che l'applicazione a livello nazionale di queste direttive è stata migliore. E' quindi chiaro che i problemi riscontrati nell'applicazione della Direttiva 89/391/EEC sono principalmente dovuti al fatto che questa non menziona, esplicitamente, i rischi psicosociali e che mancano gli strumenti per la loro gestione; mentre altre direttive sembrano avere obiettivi operativamente più specifici.

Tutti gli *stakeholders* concordano sul fatto che un'adeguata valutazione del rischio psicosociale sia essenziale per la prevenzione dello stress da lavoro e questo richiede di includere la valutazione di un certo numero di aree (dai resoconti dei lavoratori fino alle politiche e ai sistemi aziendali). Rispetto a questo, gli specialisti della salute e sicurezza occupazionale giocano un ruolo chiave ed è particolarmente pressante la necessità di programmi di istruzione rivolti ai laureati e ai professionisti della salute e della sicurezza.

A livello nazionale, i partecipanti all'indagine ritengono che lo stress correlato al lavoro sia riconosciuto in modo insufficiente e tale percezione è particolarmente elevata fra gli *stakeholders* della nuova EU27. Inoltre, solo il gruppo dei datori di lavoro ritiene che la consapevolezza sia adeguata, mentre sia i sindacati che le istituzioni governative concordano sulla inadeguatezza di tale consapevolezza. Le ragioni principali della percepita inadeguatezza dei modelli nazionali erano una generale carenza di consapevolezza del problema, la bassa priorità, la limitatezza di norme e politiche specifiche e la carenza di strumenti adeguati per la valutazione dei rischi psicosociali.

Gli *stakeholders* di ciascun paese ritengono che i rischi psicosociali, lo stress correlato al lavoro, il mobbing e la violenza sul lavoro destino importanti preoccupazioni per i lavoratori. Le principali cause percepite di stress correlato al lavoro sono risultate essere: cultura organizzativa, carichi di lavoro pesanti, inter-

faccia famiglia/lavoro, carenza di sostegno sul lavoro e cattive relazioni interpersonali sul posto di lavoro.

Gli *stakeholders* concordano anche sul fatto che a livello europeo dovrebbe essere data più attenzione alle questioni relative ai cambiamenti del mercato del lavoro quali insicurezza del lavoro, migrazioni della forza lavoro e le conseguenze economiche dello stress correlato al lavoro.

L'intero campione ritiene che lo stress da lavoro sia causa di malattia e sia un fattore determinante nell'incremento dell'assenteismo e nell'incidenza e cronicità delle malattie, con ripercussioni negative sulla produttività.

Osservando la percezione dei partecipanti riguardo la disponibilità di supporto per la gestione dei fattori di rischio psicosociali, inteso come disponibilità di infrastrutture quali i servizi di salute occupazionale a livello nazionale e locale, si evince una generale insoddisfazione. Gli *stakeholders* riconoscono solo l'importanza e la fiducia che essi hanno nel supporto di esperti indipendenti.

Più della metà del campione ha mostrato familiarità con l'accordo tra partners sociali Europei relativo allo stress lavoro correlato. Inoltre, solo un terzo dei rispondenti è convinto che abbia avuto un impatto sulle azioni da intraprendere per contrastare il problema. Infine, molti *stakeholders* riconoscono l'importanza del dialogo sociale, ma lo considerano non soddisfacente.

In relazione al livello nazionale di consapevolezza dei rischi psicosociali e dello stress da lavoro e all'importanza del problema, lo studio ha evidenziato una differenza sostanziale tra gli Stati membri della vecchia UE15 e quelli della UE27. Una possibile spiegazione è che, paragonata con i nuovi Stati membri, la UE15 è stata già esposta a queste problematiche per più anni, pertanto ha avuto più opportunità di porre in atto piani per azioni di promozione di consapevolezza, incentivati dalle principali organizzazioni; un esempio è la Settimana Europea per la prevenzione dello stress da lavoro, realizzata dall'Agenzia Europea per la Sicurezza e Salute sul Lavoro nel 2002.

Percorsi futuri

Formazione e miglioramento della consapevolezza

Una delle principali priorità identificate dai risultati dello studio è l'incremento della consapevolezza dei rischi psicosociali in tutta l'UE allargata e a tutti gli *stakeholders*. È importante che siano sviluppati e promossi programmi formativi specifici sulla gestione del rischio psicosociale per gli *stakeholders*, per i professionisti e per gli Ispettori della salute e sicurezza occupazionale.

Sviluppo di infrastrutture e supporti adeguati

I risultati dello studio indicano, sia a livello nazionale che a livello locale, una mancanza di infrastrutture adeguate per la gestione dei rischi psicosociali. Ciò è applicabile anche ai servizi sanitari. In forza della prevalenza e dell'impatto dei rischi psicosociali, la gestione degli stessi deve rappresentare una priorità più alta nelle agende nazionali ed internazionali e gli addetti devono essere resi più consapevoli di tale importanza. Inoltre devono essere sviluppati strumenti e linee guida per la gestione del rischio psicosociale e deve essere promosso il loro utilizzo in tutta l'UE.

Concentrarsi sulla percezione degli Stakeholders e sulla promozione del dialogo sociale

Il dialogo sociale è un'utile forma di comunicazione tra partners sociali (vedere anche PRIMA-EF, foglio guida n° 4). Deve essere promosso a livello nazionale ed Europeo, con l'intento di colmare le lacune nella percezione tra i vari *stakeholders* e facilitare l'azione volta a valutare, gestire e prevenire i rischi psicosociali.

Ricerca scientifica

È necessario un maggior numero di ricerche scientifiche sulla percezione degli *stakeholders* e sul loro impatto nello sviluppo di politiche e prassi nell'ambito della gestione del rischio psicosociale. I risultati di tale ricerca possono essere utilizzati per promuovere un effettivo trasferimento di conoscenze nelle politiche e nella prassi della gestione del rischio psicosociale.

Ulteriori informazioni

www.prima-ef.org

LEKA, S., COX, T. (Eds.). The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF. I-WHO Publications, Nottingham, 2008. ISBN 978-0-9554365-2-9.

LEKA, S., COX, T. (Eds.). PRIMA-EF: Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management. WHO, Geneva, 2008. Disponibile sul sito: www.prima-ef.org

COX, T., GRIFFITHS, A., RIAL-GONZALEZ, E. Research on work related stress. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2000. Disponibile sul sito:

http://osha.europa.eu/publications/reports/203/stress_en.pdf/at_download/file

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS. Fourth European Working Conditions Survey. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007. Disponibile sul sito: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/index.htm>

FRAMEWORK AGREEMENT ON HARASSMENT AND VIOLENCE AT WORK:

http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/apr/harassment_violence_at_work_en.pdf

FRAMEWORK AGREEMENT ON WORK-RELATED STRESS: http://ec.europa.eu/employment_social/news/2004/oct/stress_agreement_en.pdf

IIVICOLI, S. ET AL. Fact-finding survey on the perception of work-related stress in EU candidate countries. In IIVICOLI, S., DEITINGER, P., GRANDI, C., LUPOLI, M., PERA, A., PETYX, M. (Eds.). Stress at work in Enlarging Europe. Rome: ISPESL – WHO Collaborating Centre, 81-97, 2004.

LEKA, S., GRIFFITHS, A., COX, T. Work Organization & Stress. WHO, Geneva, 2003. Disponibile sul sito: www.who.int/occupational_health/publications/stress/en/index.html

Contatti

Dr Sergio Iavicoli

Direttore del Dipartimento di Medicina del Lavoro - ISPESL

Via Fontana Candida, 1

00040 Monteporzio Catone, Roma, Italia

T. +39 069 4181407

F. +39 069 4181410

E. sergio.iavicoli@ispesl.it

Autori: E. Natali, B. Rondinone, C. Petyx, S. Iavicoli