

## Gestione del Rischio Psicosociale - Modello europeo: aspetti chiave

*Parole chiave: gestione del rischio psicosociale, stress lavorativo, violenza nei luoghi di lavoro, molestie, bullismo, mobbing*

### Introduzione

Il modello europeo per la gestione del rischio psicosociale sul lavoro (PRIMA-EF - The European framework for psychosocial risk management at work) ha lo scopo di fornire una cornice entro cui promuovere una politica ed una prassi a livello nazionale e delle imprese nell'Unione Europea (UE). La necessità di tale modello è particolarmente urgente, a fronte di recenti dati dell'UE che indicano un'alta prevalenza dei rischi psicosociali sulla salute dei lavoratori ed un aumento dei problemi quali stress correlato al lavoro, violenza morale sul posto di lavoro, molestie e mobbing.

I rischi psicosociali correlati al lavoro riguardano aspetti relativi alla progettazione ed alla gestione del lavoro ed al 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 da lavoro e violenza, molestie e mobbing.

Lo stress da lavoro è tra le cause di malattia più comunemente riferite dai lavoratori (Fondazione Europea 2007) e colpisce più di 40 milioni di persone nell'UE. La stessa fonte mostra come, nei 12 mesi precedenti, il 6% della forza lavorativa sia stata esposta a minacce di violenza fisica, il 4% a violenze da parte di terzi e il 5% a mobbing e/o molestie.

### Obiettivo

PRIMA-EF identifica aspetti chiave, piattaforme, principi ed esempi di buone pratiche per la gestione dei rischi psicosociali sul lavoro. Il modello è aperto e volto a conciliare le differenze nell'approccio e nella cultura dei vari stati membri dell'EU. Può essere utilizzato da Paesi e aziende quale base per lo sviluppo di importanti linee di condotta, indicatori e piani di azione, atti a prevenire stress da lavoro, violenze, molestie e mobbing. Questa scheda presenta gli aspetti chiave del processo di gestione del rischio psicosociale e si propone di integrare i fogli-guida di PRIMA-EF. Può essere usato come punto di riferimento da imprese, esperti, organizzazioni dei lavoratori, sindacati e politici.

### Contesto normativo

La gestione del rischio psicosociale rientra tra gli obblighi dei datori di lavoro di valutare e gestire tutti i tipi di rischi per la salute dei lavoratori come stipulato nella Direttiva Quadro del Consiglio Europeo sulla Introduzione delle Misure per Favorire il Miglioramento della Sicurezza e Salute dei Lavoratori nei luoghi di lavoro, 89/391/EEC. Sono, inoltre, rilevanti due accordi conclusi tra i Partners Sociali Europei: l'accordo quadro sullo stress correlato al lavoro (2004) e l'accordo quadro su molestia e violenza morale sul lavoro (2007). Tuttavia, una corretta gestione del rischio psicosociale va al di là dei requisiti legali ed offre varie opportunità per le aziende.



### Aspetti Chiave della Gestione del Rischio Psicosociale (PRIMA)

#### *Un buon PRIMA è un buon affare*

Una buona prassi in relazione al PRIMA riflette, essenzialmente, una buona prassi in termini di gestione organizzativa, di apprendimento e sviluppo, di responsabilità sociale e di promozione della qualità di vita del lavoratore. Porta a una migliore produttività, migliore qualità di prodotti e servizi, maggiore capacità di attrazione sul mercato del lavoro e migliore capacità di innovazione.

#### *PRIMA deve essere un processo continuo, parte delle normali attività delle imprese*

Nella pratica quotidiana, i rischi psicosociali hanno molte cause. Conseguentemente, non esistono soluzioni veloci e predefinite: è necessario un processo gestionale continuo. Per essere efficace, prima di scegliere una soluzione, è importante comprendere i principali fattori causali.

#### *Responsabilità di tutti i protagonisti*

È importante che i tutti i soggetti coinvolti nel PRIMA siano responsabili del lavoro da fare ed abbiano responsabilità nel processo. Essi possono essere sostenuti da esperti interni o esterni o da fornitori di servizi esterni, ma l'affidare i servizi a fornitori esterni è spesso una delle cause dell'insuccesso.

#### *Contestualizzazione ed adattabilità*

L'adeguamento dell'approccio ad una determinata situazione è un aspetto necessario: facilita l'impatto pratico ed aiuta a sviluppare un efficace piano d'azione. Devono anche essere presi in considerazione: la dimensione dell'azienda, il settore di attività, le caratteristiche della forza lavoro (ad es. genere, età anagrafica e lavoro contingente) e il contesto più ampio del Paese.

#### *Prassi basata sulle evidenze*

PRIMA è una strategia di soluzione dei problemi sistematica, basata sulle evidenze e sulla pratica. Deve essere indirizzata a produrre un resoconto ragionato dei più importanti fattori psicosociali associati con la malattia-salute di uno specifico gruppo di lavoratori e basata sulle evidenze. La questione più importante è che le soluzioni scelte siano adeguate allo scopo da raggiungere.

#### *Approccio partecipativo e dialogo sociale*

Il coinvolgimento di tutte le parti negli sforzi di prevenzione può aumentare la partecipazione, ridurre le barriere al cambiamento e costituire il primo passo per la prevenzione stessa. PRIMA dovrebbe, all'interno del progetto di prevenzione dei rischi psicosociali, coinvolgere tutti gli attori e non richiedere solo di modificare la loro percezione del rischio ed il loro comportamento. A livello politico, sono inoltre importanti la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori, il dialogo sociale ed il dialogo con gli *stakeholders* esterni.

## Livelli di intervento differenti focalizzati su misure alla fonte

L'enfasi della legislazione Europea sulla salute e la sicurezza è rivolta verso la prevenzione primaria, che è focalizzata sull'organizzazione in quanto generatrice di rischio stesso. Tuttavia, anche azioni specifiche, incentrate sul livello individuale, possono giocare un ruolo importante, in funzione dell'ampiezza e severità del problema, all'interno delle organizzazioni ed sugli effetti sulla salute dei lavoratori.

## Etica e Responsabilità Sociale dell'Impresa

Il PRIMA riguarda le persone, la loro salute mentale e fisica e gli affari e gli interessi societari. Proteggere la salute psicosociale delle persone non è solo un obbligo giuridico, ma anche una questione etica e rientra nella sfera della responsabilità sociale delle imprese.

## Capacità a livello macro e di impresa

La politica e la prassi nel PRIMA richiedono, rispettivamente, capacità a livello macro e a livello dell'impresa:

- conoscenze adeguate negli agenti chiave (dirigenti e lavoratori, politici)
- informazioni credibili e rilevanti a supporto delle decisioni da prendere
- disponibilità di metodi e strumenti efficaci e di facile impiego
- disponibilità di strutture di supporto competenti (esperti, consulenti, servizi ed istituzioni, ricerca e sviluppo).

All'interno dell'UE ci sono grandi differenze nella capacità esistenti. In quei Paesi, in cui sono disponibili minori capacità, questo è il maggior fattore limitativo per il successo del PRIMA e ciò è legato alla mancanza di consapevolezza e valutazione dell'impatto dei rischi psicosociali sulla salute dei lavoratori e la salubrità delle loro organizzazioni. E' anche legata all'inadeguato controllo delle pratiche societarie in relazione a questi argomenti.

## Logica e Modello

La gestione del rischio psicosociale implica cinque elementi principali: (i) focalizzazione dichiarata su una definita popolazione di lavoratori, su un posto di lavoro o un gruppo di attività, (ii) valutazione dei rischi per capire la natura del problema e le cause sottostanti, (iii) progettazione e implementazione di azioni volte a rimuovere o a ridurre i rischi (soluzioni), (iv) valutazione di queste azioni e (v) attiva ed attenta gestione dei processi. Questi principi sono parimenti applicabili al livello macro politico.

Gli aspetti chiave del modello del PRIMA sono rilevanti per entrambi i livelli, di impresa e macro. Nei fogli guida di PRIMA-EF n° 02 e 03 (disponibili all'indirizzo: [www.prima-ef.org](http://www.prima-ef.org)) si possono trovare ulteriori informazioni sull'applicazione del PRIMA-EF a detti livelli.

## Ulteriori informazioni

[www.prima-ef.org](http://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](http://www.prima-ef.org)

CHAPPELL, D., DI MARTINO, V. Violence at work. International Labour Office, 2006.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY & HEALTH AT WORK. Experts forecast on emerging psychosocial risks related to Occupational Safety and Health. European Risk Observatory report, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2007. Disponibile sul sito:

[http://osha.europa.eu/en/riskobservatory/risks/forecasts/psychosocial\\_risks/index\\_html](http://osha.europa.eu/en/riskobservatory/risks/forecasts/psychosocial_risks/index_html)

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](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](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2004/oct/stress_agreement_en.pdf)

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](http://www.who.int/occupational_health/publications/stress/en/index.html)

## Contatti

### Dr Stavroula Leka

T. +44 (0)115 8466662

F. +44 (0)115 8466625

E. [Stavroula.Leka@nottingham.ac.uk](mailto:Stavroula.Leka@nottingham.ac.uk)

### Professor Tom Cox

T. +44 (0)115 8467560

F. +44 (0)115 8466625

E. [Tom.Cox@nottingham.ac.uk](mailto:Tom.Cox@nottingham.ac.uk)

Institute of Work, Health & Organisations, University of Nottingham, Level B International House, Jubilee Campus, Wollaton Road, Nottingham NG8 1BB, UK

### Professor dr Gerard Zwetsloot

TNO Work & Employment [and special professor at I-WHO, University of Nottingham]

P.O. Box 718, NL 2130 – AS, Hoofddorp, Netherlands

T. + 31 23 554 9449

F. + 31 23 554 9303

E. [gerard.zwetsloot@tno.nl](mailto:gerard.zwetsloot@tno.nl)

