

Rischi psicosociali in Europa: diffusione del fenomeno e strategie di prevenzione



Sintesi

Introduzione

La presente sintesi è tratta dalla relazione dedicata al tema dei rischi psicosociali sul lavoro, predisposta congiuntamente dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) e dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound). Tale sintesi fa riferimento alle attività complementari svolte dalle due agenzie, ciascuna in base al proprio ruolo specifico. Riconoscendo la complessità del rapporto tra salute e lavoro, la relazione presenta informazioni relative alla diffusione dei rischi psicosociali tra i lavoratori e analizza i nessi tra tali rischi e la salute e il benessere. Essa esamina, inoltre, in che misura le imprese intervengono per far fronte ai rischi psicosociali e descrive le iniziative che possono essere adottate a livello aziendale. Riporta, infine, una panoramica delle politiche in atto in sei Stati membri.

Contesto delle politiche

Migliorare la qualità delle condizioni di lavoro costituisce uno degli obiettivi dell'Unione europea (UE); in base all'articolo 151 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea, gli Stati membri hanno come obiettivo la promozione dell'occupazione e il miglioramento delle condizioni di lavoro. Garantire la salute e il benessere dei lavoratori nell'arco della loro vita lavorativa è un presupposto necessario per il raggiungimento dell'obiettivo della strategia Europa 2020 di aumentare l'occupazione nell'UE. La direttiva quadro del 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, obbliga i datori di lavoro ad attuare misure preventive per proteggere i lavoratori da infortuni e malattie professionali; ne consegue che i rischi psicosociali devono essere affrontati nelle strategie per la salute e la sicurezza delle organizzazioni. Inoltre, le parti sociali europee hanno riconosciuto l'importanza dei rischi psicosociali sottoscrivendo gli accordi quadro sullo stress legato all'attività lavorativa (2004) e sulle molestie e violenze sul lavoro (2007). Tali accordi rappresentano un impegno a sviluppare e ad applicare i relativi contenuti al contesto nazionale.

Risultati principali

In Europa, il 25 % dei lavoratori sostiene di soffrire di stress legato all'attività lavorativa per tutto o per la maggior parte dell'orario di lavoro, e una percentuale simile riferisce che l'attività lavorativa ha un impatto negativo sulla propria salute. I rischi psicosociali contribuiscono ad acutizzare tali effetti negativi dell'attività lavorativa.

I rischi più comuni riguardano il tipo di mansioni svolte dai lavoratori – per esempio, mansioni monotone o complesse – e l'intensità del

lavoro. L'alta intensità del lavoro è associata agli effetti negativi per la salute e il benessere, specialmente lo stress legato all'attività lavorativa.

La violenza e le molestie, pur essendo segnalate con minore frequenza, hanno evidenti effetti negativi sul benessere. Altre condizioni lavorative, al contrario, tra cui un giusto equilibrio tra vita lavorativa e vita privata e il sostegno sociale, hanno un'influenza positiva.

Dal 2005 si registra un calo dell'incidenza di alcuni fattori di rischio psicosociali: meno persone, cioè, dichiarano di dover sostenere orari di lavoro prolungati o lamentano l'assenza di sostegno sociale. È tuttavia aumentata la precarietà del lavoro e un quinto dei lavoratori continua a svolgere un'attività lavorativa per molte ore o con orari irregolari. Di recente, in alcuni paesi sono aumentate le segnalazioni di pressione del lavoro, oltre che di violenze e molestie, le quali sono associate a cambiamenti sul luogo di lavoro riconducibili alla crisi economica.

In generale, le differenze delle condizioni di lavoro tra gruppi di lavoratori dipendono dal settore lavorativo. Esistono, tuttavia, differenze di genere che non sono necessariamente legate al comparto: è vero, per esempio, che gli uomini lavorano più a lungo e che le donne incontrano maggiori ostacoli nella loro carriera lavorativa.

I rischi psicosociali rappresentano una fonte di preoccupazione per la maggior parte delle imprese: quasi l'80 % dei dirigenti si dichiara preoccupato per lo stress legato all'attività lavorativa, e circa uno su cinque considera la violenza e le molestie sul lavoro la maggiore preoccupazione. Se si considerano singolarmente i vari rischi, il principale problema riferito dai dirigenti riguarda i ritmi di lavoro pressanti e la gestione di clienti, pazienti e studenti difficili. Nonostante tali preoccupazioni, meno di un terzo delle imprese dispone di procedure adatte a gestire questo genere di rischi.

L'evidenza indica che non è possibile eliminare con un singolo intervento i rischi per il benessere psicosociale, ma è un processo con diverse fasi che richiedono cambiamenti nell'ambiente di lavoro. Il modo migliore



per attivare interventi, a livello aziendale, è pianificare un processo strutturato, cosa che risulta tanto più efficace quanto più viene ricercato il coinvolgimento attivo dei lavoratori.

Le informazioni fornite alle imprese per aiutarle ad affrontare i rischi psicosociali hanno maggiore probabilità di essere efficaci se comunicano un approccio che propone cambiamenti commisurati all'azienda e tiene conto dei rischi specifici dell'azienda e del suo settore d'attività. Non esiste una soluzione ai rischi psicosociali valida per tutti, ma in varie imprese d'Europa sono stati adottati molti approcci efficaci.

A livello politico, le iniziative legislative e quelle delle parti sociali hanno contribuito ad attivare la prevenzione dei rischi psicosociali. Il dialogo sociale rappresenta un incentivo a migliorare le condizioni di lavoro. Tra gli esempi riportati nella relazione si annoverano le politiche volte a ridurre i rischi psicosociali a livello di Stati membri, tramite leggi o ispezioni, la messa a disposizione di strumenti pratici o il coinvolgimento delle parti sociali. Non in tutti i paesi europei, tuttavia, si provvede ad elaborare politiche in eguale misura, a causa soprattutto delle diverse tradizioni in termini di dialogo sociale e dei differenti approcci governativi, spesso associati all'importanza che ogni paese attribuisce ai rischi psicosociali.

Spunti per le politiche

- I responsabili delle politiche e le parti interessate competenti per il miglioramento delle condizioni di lavoro e della prevenzione dei rischi devono valutare i rischi psicosociali specifici per i diversi gruppi di lavoratori.
- In linea con l'obiettivo della strategia Europa 2020 di aumentare il tasso di occupazione, dovrebbe essere prestata attenzione ai rischi cui sono più frequentemente esposti i lavoratori, tra cui i problemi specifici correlati al tipo di mansione o a un'elevata intensità di lavoro, e ai rischi che hanno un notevole impatto sulla sostenibilità del lavoro, come violenze o molestie.
- Il crescente riconoscimento dell'importanza dell'ambiente di lavoro psicosociale e della necessità di ridurre i rischi psicosociali deve essere tradotto in un'effettiva attuazione delle politiche di prevenzione, soprattutto nei paesi in cui poche imprese dispongono di procedure idonee a far fronte ai rischi psicosociali.

L'esistenza di linee guida pratiche può svolgere un ruolo importante per integrare i requisiti di legge, soprattutto nel caso delle piccole imprese.

- Il dialogo sociale a vari livelli, dall'UE al luogo di lavoro, contribuisce alla sensibilizzazione sui rischi psicosociali e favorisce lo sviluppo di politiche e interventi a livello aziendale. Occorrerebbe continuare a progredire in tal senso, soprattutto nei paesi in cui le politiche in materia sono ancora meno sviluppate.
- Le misure di prevenzione dei rischi psicosociali sono meglio implementate sulle basi del quadro di gestione dei rischi tradizionali. La prevenzione dei rischi psicosociali da parte delle imprese ha maggiori probabilità di successo se integrata in un sistema di salute e sicurezza sul lavoro ben funzionante.
- I responsabili delle politiche dovrebbero riflettere su come accrescere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, al tempo stesso mantenendo e migliorando le condizioni di lavoro in generale. In tal senso può essere utile risolvere alcuni aspetti legati all'orario di lavoro e alla carriera lavorativa.
- La precarietà del lavoro produce alcuni risvolti negativi sulla salute. L'elaborazione di politiche olistiche in materia di occupazione, sviluppo professionale, sostegno socioeconomico e ristrutturazione può concorrere a intervenire sulle cause e le conseguenze della precarietà del lavoro.

Ulteriori informazioni

La presente sintesi è un estratto della relazione *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention* (Rischi psicosociali in Europa: diffusione del fenomeno e strategie di prevenzione), disponibile agli indirizzi <http://eurofound.europa.eu/publications/report/2014/eu-member-states/working-conditions/psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention> e <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/psychosocial-risks-eu-prevalence-strategies-prevention/view>. La relazione è consultabile in 25 lingue agli indirizzi: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/executive-summary/2014/eu-member-states/working-conditions/psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention-executive-summary> e <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/executive-summary-psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention/view>

