

PROGETTO EFFAT SU STRESS DA LAVORO E RISCHI PSICOSOCIALI

Con il Convegno tenutosi a Zagabria il 28 Aprile 2015, si è aperto il progetto "Promuovere il ruolo dei Comitati Aziendali Europei EFFAT. Svolgere un ruolo attivo nella gestione dello stress e dei rischi psicosociali".

Tale iniziativa, promossa da EFFAT con il supporto dell'Unione Europea, vede come partners istituzionali - tra gli altri - l'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul luogo di lavoro (EU-Osha) e SECAFI, quale consulente esterno del progetto che curerà la parte scientifica in oggetto.

Lo scopo principale dell'evento è stato pianificare un percorso di studio che prevede l'adesione anche di cinque imprese multinazionali appartenenti alla sfera di appartenenza EFFAT, al fine di strutturare un approccio comparativo relativo alle prassi di gestione dello stress sul lavoro da parte di queste compagnie nei loro settori di riferimento.

Lo studio avrà termine nel giugno 2016 con la presentazione dei risultati ottenuti nel convegno che si terrà a Roma proprio in quel periodo.

Ad essere interessati in prima battuta al progetto saranno i Comitati Aziendale Europei delle Aziende multinazionali aderenti all'iniziativa. Attraverso l'indagine condotta da SECAFI, il contributo dei rappre-

sentanti dei lavoratori insieme a quello del management aziendale costituiranno il cuore della ricerca, in quanto metteranno a disposizione le esperienze e le prassi consolidate per affrontare il problema dello stress da lavoro.

La successiva fase sarà quella di realizzare un contesto comparativo delle risultanze ottenute in ottica di Best Practices. Il senso e lo scopo di questa indagine è, dunque, permettere di confrontare le migliori pratiche per ottenere un quadro d'insieme di procedure e prassi che possano contribuire a porre l'attenzione sul tema dello stress e, conseguentemente, offrire un miglioramento sostanziale delle condizioni di lavoro dei dipendenti delle imprese interessate.

Rischi psicosociali e stress da lavoro

Senza entrare nel merito di una analisi particolareggiata, va ri-

levato che con sempre maggiore consapevolezza le parti sociali intendono affrontare il tema dello stress da lavoro e dei rischi psicosociali come elemento sostanziale con il dato organizzativo aziendale.

In questa ottica va evidentemente considerato l'ampio e variegato



lavoro prodotto da EU-Osha, che attraverso l'indagine ESENER (Indagine Europea sui rischi nuovi ed emergenti), cerca di valutare e diremme il sempre più problematico nesso esistente tra gestione dell'organizzazione del lavoro e la salute e sicurezza nei luoghi dove esso si svolge.

In particolar modo l'Indagine dell'EU-Osha fra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti, si struttura attraverso interviste sia ai dirigenti aziendali che ai rappresentanti per la salute e sicurezza circa il modo in cui vengono approcciate tali tematiche nelle rispettive aziende, con particolare attenzione ai temi dello stress legato al lavoro, la violenza e le molestie.

Soltanto a titolo esemplificativo citiamo l'indagine prodotta nel 2009 (*Survey of Enterprises on New and Emerging Risks*, pubblicata il 2 giugno 2010), che ha visto interpellati 28649 dirigenti e 7226 rappresentanti per la sicurezza in 31 paesi geograficamente inserite nel contesto europeo.

Con la successiva indagine ESENER-2 (*First Finding from the second Survey of Enterprises on New and Emerging Risks*, pubblicata il 9 febbraio 2015), le imprese interessate appartenenti a tutti i settori addirittura sono state 49320, intervenendo direttamente nei 28 Stati membri dell'UE, ma aggiungendo anche Albania, Islanda, Montenegro, Repubblica di Macedonia, Serbia, Turchia, Norvegia e Svizzera.

Dall'approccio comparativo sviluppato in queste indagini, si evincono dati estremamente indicativi per il nostro ambito di studio. Infatti, l'indagine ESENER esplora la gestione dei rischi psicosociali in due prospettive diverse ma complementari: a) se vi sono procedure in essere per affrontare in maniera efficace lo stress da lavoro, la violenza ed il bullismo; b) se sono state adottate misure per controllare i rischi che ne derivano.

In questa sede è importante sottolineare l'analisi dei motivi per cui le imprese risultano essere motivate (o le cause per cui non lo sono) rispetto alla gestione generale della SSL, con particolare attenzione alla gestione dei rischi psicosociali. E' emerso che i fattori maggiormente indicativi dell'interesse delle imprese risultano essere: a) adempimento degli obblighi giuridici; b) richieste dei dipendenti e dei loro

rappresentanti; c) richieste dei clienti o preoccupazione per la reputazione dell'organizzazione.

Gli ostacoli individuati circa la gestione della SSL e dei rischi psicosociali possono essere ravvisati in: a) mancanza di risorse (tempo, personale, denaro); b) mancanza di consapevolezza; c) mancanza di competenza; d) delicatezza della questione; e) mancanza di formazione.

Va rilevato anche che il tema dell'assenteismo legato a fattori di stress è un aspetto particolarmente sentito dalle aziende. In questa prospettiva si può generalmente evincere il nesso esistente tra *organizzazione del lavoro - stress - perdita di competitività*.

Tale stringente rapporto è desumibile anche



da un'altra ricerca nata dalla collaborazione tra EU-Osha ed EUROFOUND (Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro). Il *Riepilogo esecutivo: Rischi psicosociali in Europa: diffusione e strategie di prevenzione*, pubblicato il 13 ottobre 2014, su questo aspetto si esprime nei seguenti termini: " 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 pro-

cedure adatte a gestire questo genere di rischi”.

Tra i fattori che maggiormente inficiano il benessere psicofisico dei lavoratori legati all'organizzazione del lavoro possono essere indicati – in via generale – le mansioni svolte in modo ripetitivo o particolarmente complesse, e soprattutto l'alta intensità del lavoro.

L'evidenza posta in questo studio, si configura nella necessità di porre cambiamenti significativi nell'ambiente di lavoro al fine di contenere i disagi conseguenti dall'esecuzione attività mal tarate sulla capacità dell'individuo di far fronte a situazioni di stress costante. Dunque, continua il documento, "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 dei lavoratori.

A questo proposito, conviene anche citare il documento di presentazione al progetto EFFAT prodotto da SECAFI, in cui si tracciano le diverse cause che concorrono a definire l'ambito del rischio psicosociale. In questo contesto SECAFI ha evidenziato diverse cause di rischio psicosociale legate all'organizzazione del lavoro. Alcuni fattori possono essere indicati come il carico di lavoro, il lavoro isolato, uso di abilità, sistema di riconoscimento delle prestazioni, cooperazione interna.

Queste cause si collegano direttamente a sistemi organizzativi aziendali che incidono fortemente sul livello di stress del dipendente. Tra queste distorsioni di struttura possiamo includere: a) *discrepanza tra vincolo ed autonomia*; b) *discrepanza tra sforzi e benefici*; c) *metodi di gestione* (mancanza di sostegno sociale, isolamento ed individualizzazione); d) *metodi di produzione e di gestione* (standardizzazione, automazione, razionalizzazione dei processi); e) *cambio di organizzazione* (accelerazione dei tempi, scambio di attività lavorativa, ristrutturazioni, mancanza di prospettiva, perdita di senso); f) *intensificazione* (intensificazione attività, dei carichi di lavoro, sovraccarico mentale, pressione).

Questi fattori generalmente sono tra loro strettamente vincolati in un circolo vizioso che destabilizza il lavoratore rispetto ai compiti assegnatogli, con evidente perdita di produttività.

Il cosiddetto Modello Gollac esemplifica in maniera sostanziale quanto detto sopra (vedi grafico).

Ripensare dunque un modello organizzati-

vo efficace significa non soltanto garantire al dipendente un ambiente lavorativo favorevole, ma consente alle imprese un recupero di produttività non trascurabile. A questo proposito, coinvolgere i rappresentanti dei lavoratori può essere un valore aggiunto circa l'ottenimento di questi risultati.

Conclusioni

Proprio in questa prospettiva, EFFAT ha voluto nel suo progetto coinvolgere cinque multinazionali al fine di utilizzare le competenze dei rispettivi Comitati Aziendali europei per creare le condizioni di un rapporto di coincidenza di intenti tra impresa, sindacato e rappresentanti dei lavoratori di diversi paesi. Tale iniziativa non può che porsi come un viatico verso eventuali sviluppi più generali di studio di evidente carattere transazionale, che ponga al centro del proprio interesse la sostenibilità del sistema di salute e sicurezza.

Non è un caso, ad esempio, che sia stata avanzata da più parti l'idea di creare le condizioni per predisporre iniziative che mirino alla realizzazione di accordi transazionali aziendali e/o di settore, al fine di sostenere ed implementare le potenzialità del dialogo sociale proprio in questo ambito.

In un momento particolarmente difficile per la tenuta del sistema sociale europeo, è necessario predisporre attività che contribuiscano a sviluppare politiche generali ed interventi specifici mirati a creare una più ampia sensibilizzazione sul tema del "buon lavoro".

Il crescente riconoscimento dell'importanza dell'ambiente di lavoro, e la necessità di ridurre i rischi psicosociali ad esso associato, significa non soltanto cercare di porre un argine a quell'odioso fenomeno di *dumping sociale*, piaga dei nostri giorni, ma rappresenta anche e soprattutto un aspetto che attiene ai livelli di civiltà di un intero continente.

Massimo Forti

