

Qual è l'entità del problema?

Lo stress è il secondo problema di salute legato all'attività lavorativa maggiormente segnalato in Europa.

Da un sondaggio d'opinione europeo condotto dall'EU-OSHA è emerso che più della metà di tutti i lavoratori considera lo stress lavoro-correlato comune nel proprio luogo di lavoro. Le cause più comuni di stress lavoro-correlato sono la riorganizzazione o la precarietà del lavoro (riferite da circa 7 persone intervistate su 10), orari di lavoro prolungati o un carico di lavoro eccessivo, bullismo o molestie (circa 6 persone intervistate su 10). Lo stesso sondaggio ha evidenziato che circa 4 lavoratori su 10 ritengono che questa forma di stress non sia gestita in maniera appropriata nei loro luoghi di lavoro.

Nella più ampia indagine europea tra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti (ESENER) circa 8 dirigenti europei su 10 hanno espresso preoccupazioni riguardo allo stress lavoro-correlato; tuttavia, meno del 30% ha ammesso di aver attuato procedure per affrontare i rischi psicosociali. Dall'indagine è emerso che circa la metà dei datori di lavoro considera i rischi psicosociali più difficili da gestire rispetto ai rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro "tradizionali" o più ovvi.

Cosa si può fare per prevenire e gestire i rischi psicosociali?

Adottando il giusto approccio, è possibile prevenire e gestire con efficacia i rischi psicosociali e lo stress lavoro-correlato, a prescindere dalle caratteristiche o dalle dimensioni dell'impresa, e affrontarli con la stessa logica e sistematicità riservate ad altre questioni di salute e sicurezza sul lavoro. Gestire lo stress non è solo un imperativo morale e un buon investimento per i datori di lavoro, bensì anche un dovere giuridico stabilito dalla direttiva quadro 89/391/CEE e ribadito dagli accordi quadro tra le parti sociali sullo stress lavoro-correlato e sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro.

Inoltre, il patto europeo per la salute e il benessere mentale riconosce il mutamento delle esigenze e le crescenti pressioni nei luoghi di lavoro e incoraggia i datori di lavoro ad applicare ulteriori misure volontarie per promuovere il benessere mentale.

Sebbene spetti ai datori di lavoro la responsabilità giuridica di garantire la corretta valutazione e il controllo dei rischi sul lavoro, è indispensabile coinvolgere anche i lavoratori, che insieme ai loro rappresentanti conoscono meglio di chiunque altro i problemi che possono verificarsi nei luoghi di lavoro. La loro partecipazione può assicurare l'adeguatezza e l'efficacia delle misure adottate. L'EU-OSHA fornisce una grande quantità di informazioni e aiuto pratico riguardo all'individuazione, la prevenzione e la gestione dei rischi psicosociali e dello stress lavoro-correlato.



STRESS AT WORK
M N

Rischi psicosociali e stress nei luoghi di lavoro

I rischi psicosociali e lo stress lavoro-correlato rappresentano una delle sfide principali con cui è necessario confrontarsi nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro in quanto hanno considerevoli ripercussioni sulla salute delle singole persone, ma anche su quella delle imprese e delle economie nazionali. Circa metà dei lavoratori europei considera lo stress comune nei luoghi di lavoro e ad esso è dovuta quasi la metà di tutte le giornate lavorative perse. Come molte altre questioni riguardanti la salute mentale, spesso lo stress viene frainteso o stigmatizzato. Tuttavia, se li si considera come un problema aziendale anziché una colpa individuale, i rischi psicosociali e lo stress possono essere gestibili come qualsiasi altro rischio per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro.

Che cosa sono i rischi psicosociali e lo stress?

I rischi psicosociali derivano da inadeguate modalità di progettazione, organizzazione e gestione del lavoro e da un contesto lavorativo socialmente mediocre e possono avere conseguenze psicologiche, fisiche e sociali negative, come stress, esaurimento o depressione connessi al lavoro. Alcuni esempi di condizioni di lavoro che comportano rischi psicosociali sono:

- carichi di lavoro eccessivi;
- richieste contrastanti e mancanza di chiarezza sui ruoli;
- scarso coinvolgimento nei processi decisionali che riguardano i lavoratori e mancanza di influenza sul modo in cui il lavoro viene svolto;
- gestione inadeguata dei cambiamenti organizzativi, precarietà del lavoro;
- comunicazione inefficace, mancanza di sostegno da parte dei colleghi o dei superiori;
- molestie psicologiche e sessuali, violenza da parte di terzi.

Quando si considerano le richieste lavorative, è importante non confondere i rischi psicosociali, come un carico di lavoro eccessivo, con condizioni stimolanti, sebbene talvolta impegnative, in cui esiste un ambiente di lavoro che dà sostegno e i lavoratori sono correttamente preparati e motivati a utilizzare al meglio le loro capacità. Un buon ambiente psicosociale consente di promuovere il miglioramento delle prestazioni, lo sviluppo personale e il benessere fisico e mentale dei lavoratori.

Lo stress si manifesta tra i lavoratori quando le richieste avanzate nei loro confronti superano la loro capacità di farvi fronte. Oltre ai problemi di salute mentale, i lavoratori sottoposti a stress prolungato possono sviluppare gravi problemi di salute fisica come le malattie cardiovascolari o i disturbi muscoloscheletrici.

Per le imprese gli effetti negativi possono essere una scarsa redditività complessiva, un maggiore assenteismo, il presentismo (le persone continuano ad andare a lavorare quando sono malate e non possono essere efficienti) e un aumento dei tassi di incidenti e infortuni. Le assenze tendono ad essere più lunghe di quelle dovute ad altre cause e lo stress lavoro-correlato può contribuire ad aumentare i tassi di prepensionamento, in particolare tra gli impiegati. I costi per le imprese e la società sono considerevoli e vengono valutati in miliardi di euro a livello nazionale.