PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 24 - numero 5144 di Giovedì 14 aprile 2022

Come migliorare la gestione dei rischi psicosociali nelle piccole imprese?

Un rapporto si sofferma sulla gestione dei rischi psicosociali nelle micro e piccole imprese europee con riferimento alla terza indagine europea sui rischi nuovi ed emergenti. Flessibilità, cultura, comunicazione, formazione e COVID-19.

Bilbao, 14 Apr ? Alcuni aspetti lavorativi come il carico di lavoro elevato, l'eccessiva pressione, a livello di tempi, e la presenza di clienti sempre più esigenti sembrano essere tra i rischi psicosociali più comuni per le **piccole e medie imprese** (PMI). Senza dimenticare le conseguenze della pandemia da COVID-19 che ha indubbiamente avuto un ulteriore impatto negativo su lavoratori e imprese.

A ricordare questi fattori di rischio è una relazione, realizzata per conto dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA), che presenta i risultati principali di uno studio sulla **gestione dei rischi psicosociali nei posti di lavoro europei** e che si basa su un lavoro di ricerca connesso alle interviste presso alcune micro e piccole imprese in Danimarca, Germania, Spagna, Croazia, Paesi Bassi e Polonia che hanno partecipato alla terza indagine europea tra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti (ESENER 2019).



La relazione in lingua inglese ? dal titolo "**Managing psychosocial risks in European micro and small enterprises: qualitative evidence from the Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2019)**" - fornisce utili indicazioni per migliorare la gestione dei rischi psicosociali nelle PMI e contribuisce ad una migliore comprensione dei fattori in gioco relativi al contesto in cui operano le aziende confermando quanto già indicato dall'indagine ESENER: offrire ai lavoratori maggiore flessibilità nell'organizzazione delle mansioni e dell'orario di lavoro è il modo migliore per prevenire i rischi psicosociali e per affrontare le conseguenze della pandemia da COVID-19.

L'articolo di presentazione del report si sofferma sui seguenti argomenti:

- PMI e rischi psicosociali: i rischi e le dimensioni delle aziende
- PMI e rischi psicosociali: flessibilità, cultura e comunicazione
- PMI e rischi psicosociali: assenze, formazione, coinvolgimento e COVID-19

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[CSRS09_NSPRE] ?#>

PMI e rischi psicosociali: i rischi e le dimensioni delle aziende

La relazione ? a cura di Andrea Broughton, Marianna Georgallis, Jagoda Gregulska, Alicja Owdziej, Menno Wester (Ecorys) and Andrew Howard (Oxford Research) ? esamina, dunque, le modalità con cui le micro e le piccole imprese gestiscono i **rischi psicosociali nuovi ed emergenti**.

Ci soffermiamo in particolare su alcune delle conclusioni e dei "**punti di apprendimento**", gli aspetti che possono aiutarci a migliorare la gestione dei rischi.

Ad esempio si indica, come indicato in apertura di articolo, che i rischi psicosociali più frequentemente riportati in tutti i paesi e settori nelle piccole e medie imprese (PMI - micro and small enterprises - MSEs) sono stati l'elevato carico di lavoro, la pressione del tempo e il lavoro con clienti esigenti.

Tuttavia nei Paesi di questo studio con un'economia più debole i lavoratori riportavano la paura di perdere il lavoro come il **principale rischio psicosociale**.

Lo studio mostra poi come ci sono anche altri **fattori importanti** per favorire una gestione migliore di questi rischi:

- nei Paesi con **standard di gestione** degli aspetti psicosociali in ambito SSL relativamente elevati anche le aziende se la cavano relativamente bene in termini di gestione del rischio psicosociale. Di conseguenza, le microimprese sono più a rischio nei paesi con standard meno sviluppati.
- le **dimensioni dell'azienda** giocano un ruolo significativo, con le microimprese spesso in svantaggio a causa di fattori quali il livello di risorse, i limiti della disponibilità di personale e la mancanza di procedure formali.

Quest'ultimo punto mostra come le **microimprese abbiano quindi bisogno di aiuto e sostegno**. I decisori politici devono quindi lavorare più strettamente con le PMI per elaborare soluzioni che funzionino per loro in termini di gestione dei rischi psicosociali nei loro luoghi di lavoro.

PMI e rischi psicosociali: flessibilità, cultura e comunicazione

Lo studio ricorda come uno dei principali strumenti utilizzati dalle aziende per gestire questi rischi è quello consentire ai lavoratori una **maggiore flessibilità** nel modo in cui i lavoratori organizzano i propri compiti e orari di lavoro.

La **cultura aziendale** svolge poi un ruolo importante nel permettere di affrontare i rischi psicosociali: i lavoratori devono poter parlare apertamente di qualsiasi problema di salute mentale che hanno e deve essere offerto un sostegno adeguato.

In particolare proprio il concentrarsi sul miglioramento della fiducia nelle organizzazioni potrebbe essere una chiave per aiutare

a sviluppare questo tipo di cultura.

Lo studio rivela poi che spesso sono le **personalità dei manager** e il loro **tipo di leadership** a definire l'approccio di un'organizzazione ai rischi psicosociali, compresa l'identificazione e la consapevolezza di questi rischi. Se un lavoratore lavora per un'azienda gestita da un manager empatico e impegnato su questi temi, beneficerà di un approccio più efficace alla gestione dei rischi. Tuttavia, se questo non è il caso, è probabile che la gestione del rischio psicosociale sia scarsa. Le aziende dovrebbero essere incoraggiate a fare formazione per i manager per garantire che siano consapevoli dei rischi psicosociali e possano mettere in atto strategie efficaci per gestirli.

Anche la **comunicazione** gioca un ruolo cruciale nella prevenzione di questi rischi e qui le aziende più piccole potrebbero avere dei vantaggi, in quanto è probabile che facciano affidamento su azioni informali che garantiscono una comunicazione aperta e diretta con i lavoratori. Al contrario le aziende più grandi probabilmente adotteranno un approccio più organizzato e strutturato. Comunque ci sono vantaggi in entrambi gli approcci.

PMI e rischi psicosociali: assenze, formazione, coinvolgimento e COVID-19

La relazione ricorda poi che il "**presenzialismo**", l'essere sempre presenti malgrado le condizioni di salute, e i "**livelli di assenza**" generalmente non sono associati alla gestione dei rischi psicosociali. Tuttavia:

- alti livelli di assenza dal posto di lavoro possono essere un indicatore di stress;
- un alto tasso di "presenzialismo" è collegato al superlavoro e al burnout.

Lo studio indica poi che se nei Paesi esiste una grande quantità di **formazione** in materia di SSL, spesso questa formazione non è specificamente incentrata sui rischi psicosociali o non è utilizzata dalle aziende se incentrata specificatamente sui rischi psicosociali. Un'eccezione sembra essere il settore della sanità e dell'assistenza, poiché in questo settore ci sono professioni esposte a un alto grado di rischi psicosociali, specialmente nella situazione pandemica.

Un problema riscontrato è che spesso **i lavoratori non sono coinvolti** nella gestione di questi rischi psicosociali con un approccio strutturato o formalizzato. È importante incoraggiare le aziende a formalizzare il coinvolgimento dei lavoratori, per esempio, in termini di riunioni regolari o con la presenza di idonei canali comunicativi.

Sono state poi evidenziate una serie di **barriere alla gestione efficace** dei rischi psicosociali.

C'è l'opinione, spesso espressa dai manager intervistati, che i rischi psicosociali siano "molto più difficili da identificare e gestire a causa della loro natura", rischi che richiederebbero un approccio individuale, poiché persone diverse saranno colpite in modo diverso nella stessa situazione. Inoltre anche la mancanza di fiducia all'interno dell'azienda è stata riportata come una barriera che impedisce alle persone di parlare dei problemi legati alla salute mentale.

Infine c'è il **COVID-19** che ha avuto un impatto significativo in termini di aumento dei rischi psicosociali in diversi modi:

- lo stress è aumentato a causa dell'intensificazione del lavoro e/o dell'aumento delle ore di lavoro per coprire i colleghi assenti per malattia o per coprire i colleghi più anziani e vulnerabili.
- i livelli di stress sono aumentati a causa dell'incerta situazione sanitaria ed economica
- la perturbazione del mercato, l'imprevedibilità delle decisioni governative in materia di chiusure e le limitazioni alle operazioni commerciali hanno reso le PMI più propense a tagliare i costi e a effettuare licenziamenti, il che contribuisce ad aumentare il livello di stress, l'insicurezza del lavoro e a peggiorare il benessere dei lavoratori.

Si indica poi che i lavoratori hanno anche riferito di un aumento dello stress dovuto alla mancanza di comunicazione diretta, faccia a faccia, con colleghi e manager, o alla necessità di avere a che fare con clienti "frustrati" a causa delle restrizioni della pandemia.

Se è molto difficile far fronte agli effetti sui rischi psicosociali di una crisi improvvisa e grave, come quella causata dalla COVID-19, molte organizzazioni hanno riferito di aver preso vari provvedimenti per **migliorare le condizioni di lavoro in relazione ai rischi psicosociali connessi alla pandemia** (ad esempio utilizzando consulenti esterni su questi temi).

Il documento, che vi invitiamo a leggere integralmente, indica, in conclusione, che in futuro potrebbe essere più facile per alcune aziende, anche attraverso i risultati e di queste ricerche e studi, rafforzare le loro procedure di gestione dei rischi psicosociali.

RTM

Scarica i documenti da cui è tratto l'articolo:

Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, "Managing psychosocial risks in European micro and small enterprises: qualitative evidence from the Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2019)", a cura di Andrea Broughton, Marianna Georgallis, Jagoda Gregulska, Alicja Owdziej, Menno Wester (Ecorys) and Andrew Howard (Oxford Research), 2022.

Licenza Creative Commons