

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'Agencia 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).

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)

Report



Safety and health at work is everyone's concern. It's good for you. It's good for business.

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

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](#)

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it