PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 15 - numero 3228 di martedì 07 gennaio 2014

I programmi europei per la riduzione dello stress lavoro-correlato

La valutazione e riduzione del rischio stress con riferimento a interventi di prevenzione in quattro paese europei: Gran Bretagna, Germania, Svizzera e Spagna. I programmi hanno in comune il fatto di agire essenzialmente a livello organizzativo.

Modena, 7 Gen ? Lo **stress lavoro correlato** è uno dei problemi più sentiti non solo in Italia, ma in tutta Europa. Alcune ricerche europee mostrano come i lavoratori collochino lo stress al secondo posto fra le minacce più diffuse negli ambienti di lavoro, precedute solo dai problemi muscolo-scheletrici. Una ricerca europea del 2005 rileva inoltre come negli stati dell'Unione Europea almeno il 22% dei lavoratori abbia sperimentato una condizione di stress.
Spesso abbiamo affrontato il tema dello stress lavoro correlato dal punto di vista delle criticità e degli adempimenti richiesti in Italia, ma **come è affrontato questo problema nel resto dell'Europa?**

Per aiutarci a dare una risposta possiamo prendere spunto da una **tesi**, presentata nell'anno accademico 2009/2010, presentata dalla Dott.ssa Marinella Dettori al Master Universitario di II° Livello "Modelli di organizzazione formazione e valutazione dei rischi per la sicurezza del lavoro ? Safety Management II" dell' Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia - Facoltà di Economia "Marco Biagi".

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[AC6001] ?#>

La tesi, pubblicata sul sito del Dipartimento di Economia, si intitola "**Valutazione del rischio da stress lavoro-correlato. Da obbligo a opportunità: programmi di intervento e di partecipazione dei lavoratori**" e si sofferma su diversi aspetti.

Oltre ad affrontare l'obbligo di valutazione - partendo dall'articolo 2087 del Codice Civile e arrivando alle indicazioni della Commissione Consultiva permanente del 2010 - e i problemi di partecipazione alla gestione del rischio, la tesi presenta alcuni **programmi europei di intervento per la riduzione dello stress lavoro-correlato**.

In particolare sono analizzati i programmi di intervento intrapresi da quattro stati dell'Unione, programmi "che**hanno in comune il fatto di agire essenzialmente a livello organizzativo**, più che individuale, mirando a migliorare il benessere dei dipendenti attraverso un cambiamento nella progettazione, organizzazione e gestione del lavoro".

Fra i paesi dell'Unione Europea la **Gran Bretagna** è stato uno dei primi paesi a interessarsi al problema dello stress correlato al lavoro e la tesi si sofferma su due diversi programmi:
- "**Organisational interventions for work stress. A risk management approach**" di Cox, Griffiths, Barlowe, Randall,Thomson e Rial-Gonzalez: si basa su un programma di ricerca e sviluppo commissionato dall' "Health and Safety Executive" all' "Institute of Work, Health and
Organization" dell'Università di Nottingham ed è stato applicato in diverse grandi compagnie britanniche. La logica sottostante al modello "è strettamente condizionata dalla legislazione di salute e sicurezza nazionale ed europea. Infatti l'oggetto della valutazione devono essere le condizioni di lavoro e il lavoro. L'obiettivo principale è la prevenzione e gli interventi sono destinati a **modificare l'Organizzazione** perché essa è considerata l'**origine dei rischi**. Non a caso, oggetto specifico della valutazione deve essere l'esposizione del gruppo e non dell'individuo. E in via preliminare è quindi fondamentale scegliere e definire il gruppo lavorativo che sarà oggetto della valutazione";
- **Management Standards for work related stress** dell'UK Health and Safety Executive: sono stati "pubblicati, validati e implementati con successo su alcune centinaia di migliaia di lavoratori, provenienti da aziende di vari settori produttivi pubblici

e privati nel Regno Unito e nella Repubblica d`Irlanda". In Italia l'Inail/ex Ispesl ha proposto un modello di valutazione basato sui Management Standards britannici. I Management Standards propongono le caratteristiche "ottimali" di un'Organizzazione in grado di gestire e controllare il rischio stress e, in particolare, individuano "**sei aree chiave del lavoro** che, se non adeguatamente gestite, possono comportare un peggioramento dello stato di salute e del benessere dei dipendenti nonché una riduzione della produttività aziendale. Al contrario, se presenti, riflettono un elevato livello di benessere e performance aziendali. Le aree chiave individuate sono: **Domanda** (comprende il carico lavorativo, modelli lavorativi e l'ambiente lavorativo); **Controllo** (quanto le persone possono agire discrezionalmente nel proprio lavoro); **Supporto** (comprende l'incoraggiamento e il supporto offerto dall'Organizzazione, dai colleghi e dal gruppo dirigente); **Relazioni** (comprende la promozione di un ambiente lavorativo positivo e la gestione di comportamenti inaccettabili); **Ruolo** (si riferisce alla consapevolezza di ruolo da parte dei lavoratori e cosa fa l'Organizzazione per evitare conflitti di ruolo); **Cambiamento** (come i cambiamenti ? grandi e piccoli ? sono gestiti e comunicati in azienda).

Rimandando i lettori ad una lettura integrale della tesi di Master, che si sofferma su vari dettagli dei programmi presentati, presentiamo molto brevemente altri **quattro programmi europei**:
- **Health Circles Approach** ("Gesundheitszirkel") tedeschi: sebbene gli Health Circles "abbiano trovato vastissima applicazione pratica, specie presso grandi compagnie tedesche, piuttosto scarsi sono gli studi che hanno cercato di dimostrare l'efficacia nel miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori". Il presupposto di partenza degli HC è "che i lavoratori siano i più grandi esperti relativamente alle condizioni lavorative in cui operano e alle richieste che vengono loro avanzate, e tale esperienza deve essere usata a loro beneficio. Il percorso normalmente inizia con la sottoscrizione di un contratto da parte di lavoratori e management al fine di garantire fin dal principio il supporto e la condivisione degli obiettivi da parte di entrambi i gruppi";
- **modello del SUVA-SECO** (Svizzera): fornisce una serie di informazioni di natura teorica "con lo scopo di aiutare lavoratori e datori di lavoro a identificare precocemente i segni dello stress, a conoscere per prevenire, con la presentazioni di alcuni esempi pratici per facilitarne la comprensione. Le indicazioni sono rivolte in particolare a datori di lavoro, dirigenti e responsabili delle Risorse Umane, invitandoli a farsi promotori del cambiamento attraverso l'adozione di misure di miglioramento distinte in individuali e aziendali". E oltre alle informazioni a carattere teorico, "sono messe a disposizione delle indicazioni pratiche finalizzate da un lato a diminuire lo stress lavoro-correlato evitando le situazioni di sollecitazione inadeguata, dall'altro a potenziare aspetti positivi del lavoro come maggiore controllo, autonomia, partecipazione dei dipendenti, la creazione di un clima lavorativo più positivo e orientato alla crescita del personale. Al riguardo vengono messe a disposizione due **check-list**, una personale per valutare la situazione individuale, e una ad uso dei dirigenti per valutare la situazione dell'ambiente di lavoro nel complesso o di un settore/ufficio in particolare";
- "**Prevenlab**" spagnolo: ha una metodologia che si basa sul modello di "Analisis Multifacetico para la Intervenciòn y Gestion Organizacional" (AMIGO). Il **modello AMIGO** "concepisce l'Organizzazione come qualcosa di multisfaccettato le cui singole componenti possono essere comprese solo in relazione al sistema a cui appartengono. In particolare una Organizzazione è fatta di missione, cultura organizzativa, ambiente, strategia, risorse economiche e infrastrutture, struttura, tecnologia, sistema lavorativo, clima e comunicazione, politiche e pratiche di gestione del personale, funzioni del management, persone e squadre;
- il **progetto europeo PRIMA-EF**: si tratta di un progetto, a cui PuntoSicuro ha già dedicato diversi articoli, guidato da Tom Cox del "Institute of Work, Health & Organisations" (University of Nottingham) che ha coinvolto anche il nostro paese attraverso l'Inail/ex Ispesl e "che si occupa della gestione dei rischi psicosociali al fine di prevenire lo stress lavoro-correlato, il mobbing e le violenze sul lavoro".

In conclusione della tesi si indica che la realizzazione di programmi di intervento efficaci per la gestione dello stress "non è affatto semplice e soprattutto **non esistono 'ricette' pratiche valide per ogni contesto**". Infatti nella gestione dello stress "entrano in gioco moltissimi fattori, alcuni strutturali legati all'organizzazione del lavoro e tutto sommato modificabili, ove vi sia la volontà di farlo".
E uno degli aspetti più problematici "è quello della Partecipazione e del coinvolgimento dell'azienda nel complesso, con particolare riferimento ai lavoratori, considerati gli unici 'veri esperti' nel proprio lavoro. Fra le difficoltà evidenziate al riguardo si ricorda, da parte del Management, quella di accettare di coinvolgere i lavoratori nei processi decisionali per il timore di perdere parte del controllo e del potere. Un'altra difficoltà è che la partecipazione dei lavoratori non sia realmente sentita dagli stessi a causa di una scarsa consapevolezza del rischio o, peggio, che non partecipino attivamente per il timore di subire qualche forma di discriminazione per aver manifestato una condizione di disagio".

È necessario che ci sia la **reale disponibilità dell'azienda** non "solo a valutare ma anche a gestire il rischio da stress lavoro-correlato, ad accettare il cambiamento". Ed è infatti alla luce di questa consapevolezza che i rappresentanti europei firmatari dell'**Accordo Quadro del 2004** "hanno chiaramente indicato nel Datore di lavoro il responsabile per l'attuazione delle misure per prevenire, eliminare o ridurre lo stress lavoro-correlato". Misure che "possono richiedere drastici cambiamenti

nell'organizzazione del lavoro" per le quali non solo è necessario il consenso del datore di lavoro ma anche "una reale accettazione della novità da parte del personale".

L'**indice della tesi**:

Introduzione
Capitolo 1 - L'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato:dall'articolo 2087 del Codice Civile alle indicazioni della Commissione Consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro.
Excursus

Capitolo 2 - Programmi di intervento per la riduzione dello stress lavoro-correlato: lo scenario europeo.
2.1 Risk Management Approach e Management Standards -Gran Bretagna
2.2 Health Circles Approach ? Germania
2.3 Il modello del SUVA-SECO ? Svizzera
2.4 Prevenlab ? Spagna
2.5 Il progetto Prima-EF

Capitolo 3 - La partecipazione nei programmi di gestione dello stress lavoro-correlato.

Conclusioni
Bibliografia e Sitografia

" Valutazione del rischio da stress lavoro-correlato. Da obbligo a opportunità: programmi di intervento e di partecipazione dei lavoratori", tesi della Dott.ssa Marinella Dettori presentata nell'Anno Accademico 2009 ? 2010 al Master Universitario di II° Livello "Modelli di organizzazione formazione e valutazione dei rischi per la sicurezza del lavoro ? Safety Management II" dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia - Facoltà di Economia "Marco Biagi" - Relatore Prof. Federico Ricci - Candidato Dott.ssa Marinella Dettori (formato PDF, 358 kB).

RTM

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it