PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 20 - numero 4179 di Lunedì 19 febbraio 2018

# Rischio stress: un'indagine tra lavoratori, RLS e datori di lavoro

***Un documento riporta i risultati di un'indagine sul campo tra lavoratori, RLS e datori di lavoro di otto paesi europei per rilevare lo stato dell'arte della valutazione del rischio stress e delle criticità presenti nelle aziende.***

Roma, 19 Feb ? Alcune ricerche in questi anni hanno rilevato come i **rischi psicosociali** rappresentino una reale fonte di preoccupazione per la maggior parte delle imprese dell'Unione Europea. Secondo questi dati quasi l'80 % dei dirigenti si dichiara preoccupato per lo **stress legato all'attività lavorativa**.

Diventa dunque sempre più importante raccogliere utili informazioni sulle criticità, sull'efficacia delle misure di prevenzione e sullo stato dell'arte nelle aziende in relazione al rischio stress lavoro-correlato. Informazioni che possano divenire per le aziende un punto di partenza per migliorare la prevenzione, applicare correttamente la normativa e ridurre l'impatto dello stress sulle aziende.

Per raccogliere queste informazioni torniamo a soffermarci sul Progetto REST@Work - Reducing stress at work che, finanziato dall'Unione Europea e sviluppato in Italia dall'Unione Italiana del Lavoro ( UIL), ha permesso, tramite specifiche indagini, di analizzare molti aspetti rilevanti correlati ai rischi psicosociali nelle aziende con specifico riferimento alla situazione negli otto paesi che partecipano al progetto: Francia, Grecia, Italia, Lituania, Portogallo, Romania, Spagna, Ungheria. Aspetti rilevanti che sono stati raccolti e analizzati nel documento "**REST@Work - REducing STress at Work. Stress lavoro correlato: un rischio da gestire insieme**", a cura di Christian Nardella, Feliciano Iudicone, Silvia Sansonetti (Fondazione Giacomo Brodolini), Fulvio D'Orsi (ITAL-UIL) e Gabriella Galli (UIL).

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

Il documento ricorda che, in relazione al progetto REST@Work, è stata svolta sia un'indagine "desk" (ad esempio sulla normativa e sull'applicazione l'Accordo quadro sullo stress lavoro-correlato dell'8 ottobre 2004), sia un'indagine sul campo attraverso questionari e focus group.

## Indagine sullo stress lavoro correlato

In particolare l'**indagine sul campo** condotta mediante i questionari, in tutti i paesi partner, è stata indirizzata a tre diverse figure aziendali, "la cui collaborazione garantisce l'efficacia delle azioni di prevenzione": **datori di lavoro**, **lavoratori** e **rappresentanti con competenza specifica in materia di salute e sicurezza delle piccole e medie imprese**. E gli obiettivi dell'indagine si sono sviluppati, con molte interconnessioni, lungo i seguenti **livelli di analisi**:

a) rilevazione dello stato dell'arte della valutazione del rischio stress lavoro-correlato con l'attuazione di eventuali misure di prevenzione e attenzione posta alle differenze tra piccole, medie e grandi aziende;

b) rilevazione degli aspetti chiave nel processo di coinvolgimento dei diversi soggetti;

c) rilevazione delle condizioni che rappresentano le maggiori criticità dell'ambiente di lavoro.

Queste invece le **aree indagate**:

- profilo socio-biografico e lavorativo;
- stato dell'arte della valutazione dello stress lavoro-correlato (SLC);
- formazione/informazione dei lavoratori e RLS;
- coinvolgimento dei lavoratori e dei RLS nella valutazione dello stress lavoro-correlato;
- caratteristiche del rischio da stress lavoro-correlato dell'ambiente di lavoro;
- livello di benessere/disagio lavorativo".

I dati hanno riguardato ben 1.310 intervistati di cui 855 sono lavoratori, 289 sono Rappresentati dei Lavoratori per la Sicurezza e 166 sono datori di lavoro degli otto paesi partner del progetto.

Rimandando alla lettura integrale del documento, che riporta anche molti grafici esplicativi, ci soffermiamo su alcuni dati.

## Lo stato dell'arte della valutazione dello Stress lavoro-correlato

Ad esempio riguardo allo **stato dell'arte della valutazione dello Stress lavoro-correlato** e, in particolare, sul fatto se in azienda sia stata effettuata o meno la valutazione dello stress lavoro-correlato, si hanno queste risposte:

- se prendiamo in considerazione "ciò che è stato dichiarato dai Lavoratori vediamo come, nella maggior parte dei paesi, proprio i lavoratori (6 su 8), dichiarino che questa non è stata mai effettuata con percentuali che vanno dal 40% al 56%";
- se analizziamo le risposte fornite dai RLS "vediamo come nella maggior parte dei paesi i lavoratori (5 su 8), dichiarano che questa non è stata mai effettuata, con percentuali che vanno dal 50% al 89%";
- infine secondo i Datori di lavoro "vediamo che con riferimento alla valutazione dello stress lavoro-correlato nella maggior parte dei paesi, i lavoratori (6 su 8) dichiarano che questa non è stata mai effettuata con percentuali che vanno dal 42% al 94%".

Inoltre se si analizzano nel dettaglio le risposte sulle misure di prevenzione si osserva come "quasi il 50% dei lavoratori non sappia quali azioni siano state intraprese, per i RLS la percentuale scende al 19% e per i Datori di lavoro al 4,7%. L'intervento maggiormente utilizzato sembra essere la formazione". Oltre alla formazione "troviamo azioni per il miglioramento della comunicazione interna", seguono le "misure di tipo ergonomico (progettazione/riprogettazione dell'ambiente e dei processi di lavoro)".

Riguardo poi alla **formazione/informazione**, i risultati dell'indagine indicano che "una formazione aziendale specifica sul rischio da stress lavoro-correlato non è stata svolta in maniera adeguata per i lavoratori: infatti l'82% non ha partecipato a nessun corso specifico, l'11% ha affrontato il tema dello stress lavoro-correlato nei corsi generici su Salute e Sicurezza sul Lavoro e solamente il 7% ha effettuato corsi specifici sullo stress lavoro-correlato".

# Caratteristiche maggiormente critiche del rischio da stress lavoro-correlato

Veniamo, infine, a raccogliere alcune indicazioni sulle percezioni dei lavoratori, dei RLS e dei Datori di lavoro in merito alle **caratteristiche maggiormente critiche del rischio da stress lavoro-correlato** presenti sul posto di lavoro:

- "analizzando le risposte dei lavoratori vediamo come per il **carico di lavoro** il punteggio più basso (sinonimo quindi di molta presenza di criticità) sia stato ottenuto dalla Grecia (m=1,62), seguita dalla Francia (m=1,95) e dalla Romania (m=2,09), mente il punteggio più alto (sinonimo quindi di una minore presenza di criticità) è stato ottenuto dalla Lituania (m=2,85) e dall'Ungheria (m=2,79)";
- "per l'**evoluzione di carriera** i punteggi medi sono leggermente più alti, tuttavia il punteggio più critico è stato evidenziato dalla Francia (m=2,26), dalla Grecia (m=2,40) e dall'Italia (m=2,56); i punteggi più alti sono stati ottenuti invece dalla Lituania (m=2,72) e dall'Ungheria";
- "per la **caratteristica dell'ambiente e delle attrezzature di lavoro** i punteggi più critici sono stati raggiunti dalla Grecia (m=2,02), dalla Romania (m=2,73) e dall'Italia (m=2,87); i punteggi meno critici dall'Ungheria (m=3,19) e dal Portogallo (m=3,14)";
- "ulteriore aspetto è la **pianificazione dei compiti**: i punteggi più critici sono stati quelli della Grecia (m=1,83) e della Romania, mentre quelli sopra la media sono stati quelli di Ungheria (m=3,02) e Portogallo (m=3,01). In relazione all'**orario di lavoro** sempre la Grecia (m=1,87) e la Romania (m=2,58) ottengono il punteggio più basso, mentre l'Ungheria il più alto (m=3,36)";
- "per quanto riguarda i **rapporti interpersonali** oltre alla Grecia (m=1,92) anche la Francia (m=2,68) e la Romania (m=2,70) ottengono punteggi inferiori alla media, mentre sopra la media troviamo la Lituania (m=3,28)";
- "in relazione alla **cultura organizzativa** oltre ai punteggi inferiori della media per Grecia (m=1,95) e Romania (m=2,13), troviamo il Portogallo (m=3,11) e la Lituania (m=3,21) che si posizionano sopra la media del campione";
- "per la dimensione dell'**autonomia decisionale** oltre alla Grecia (m=2,03) troviamo, sotto la media, l'Italia (m=2,68) mentre tra le nazioni sopra la media la Lituania (m=3,37) e l'Ungheria (m=3,15)".

E, più sinteticamente, il ruolo è risultato "un elemento critico per la Grecia, la Romania, l'Italia e la Francia, mentre è vissuto meno criticatamene da Lituania e Portogallo. Infine per la dimensione della conciliazione vita privata/lavoro troviamo nella stessa condizione Grecia, Romania, Italia e Francia che sottolineano come sia un aspetto critico, con punteggi al di sotto della media, mentre l'Ungheria, il Portogallo e la Lituania percepiscono questa dimensione in maniera meno critica".

Nel documento sono poi riportati anche i risultati, sensibilmente differenti, delle risposte di RLS e datori di lavoro.

Concludiamo dando qualche informazione su un ulteriore aspetto indagato, quello relativo alla **dimensione aziendale** e al ruolo nella percezione delle diverse caratteristiche maggiormente critiche del rischio da stress lavoro-correlato presenti sul posto di lavoro. Come per le analisi precedenti ci soffermiamo su alcuni dei dati presentati:

- "analizzando le risposte dei lavoratori vediamo come per il **carico di lavoro** i punteggi maggiormente critici siano riportati dai lavoratori delle aziende piccole (m=1,88) (inferiori a 9 dipendenti) e da quelli delle medie aziende (50-250 dipendenti). Sia per il RLS che per il Datore di Lavoro i punteggi in questa dimensione, anche se non elevati, sono molto simili tra loro anche tra le diverse dimensioni aziendali";
- per l'**evoluzione di carriera** il punteggio critico è riportato dai lavoratori delle aziende piccole (m=2,81) (10-49 addetti), seguito a pari merito dalle aziende micro e quelle medie; da segnalare un punteggio negativo indicato anche dai Datori di lavoro delle medie aziende (m=2,87)";
- per la **dimensione dell'ambiente di lavoro e delle attrezzature** il valore più basso è del lavoratore delle micro-aziende (m=2,33), tuttavia si segnala anche una convergenza tra i RLS (m=2,82) ed i Datori di lavoro (m=2,85) nell'evidenziare questo come un aspetto critico nelle aziende di medie dimensioni";
- "per quanto concerne la dimensione della **pianificazione dei compiti** abbiamo una sostanziale convergenza tra le tre figure (lavoratore, RLS e DL): nelle micro-aziende risulta un aspetto leggermente critico".

Segnaliamo, infine, che riguardo alla dimensione aziendale l'indagine si è soffermata anche su orario di lavoro, relazioni interpersonali, cultura organizzativa, autonomia decisionale, conciliazione vita privata/lavoro, ...

" REST@Work - REducing STress at Work. Stress lavoro correlato: un rischio da gestire insieme", a cura di Christian Nardella, Feliciano Iudicone, Silvia Sansonetti (Fondazione Giacomo Brodolini), Fulvio D'Orsi (ITAL-UIL) e Gabriella Galli (UIL), pubblicazione realizzata all'interno del progetto REST@Work - REducing STress at Work co-financed by the European Union under the Programme Social Dialogue ? DG EMPL (formato PDF, 3,77 MB).

Leggi gli altri articoli di PuntoSicuro sullo stress e sui rischi psicosociali nei luoghi di lavoro

Tiziano Menduto

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

**www.puntosicuro.it**