

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 19 - numero 4030 di mercoledì 14 giugno 2017

Rischio stress: un toolkit per la valutazione e gestione dello stress

Un documento correlato ad un progetto europeo presenta indicazioni per la valutazione e gestione dello stress nelle PMI. L'attenzione alle difficoltà delle aziende e il riconoscimento delle specificità di micro e piccole imprese.

Pubblicità <#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0140] ?#>

Roma, 14 Giu ? In Europa "il 25% dei lavoratori sostiene di soffrire di **stress legato all'attività lavorativa** per tutto o per la maggior parte dell'orario di lavoro, e una percentuale simile riferisce che l'attività lavorativa ha un impatto negativo sulla propria salute". E i <u>rischi psicosociali</u>, che "rappresentano una fonte di preoccupazione per la maggior parte delle imprese", "contribuiscono ad acutizzare tali effetti negativi dell'attività lavorativa".

A ricordarci l'entità dello <u>stress lavoro correlato</u> e il suo impatto sulle aziende è un documento prodotto in relazione al <u>Progetto REST@Work - Reducing stress at work</u>, un progetto a cui partecipa l'Unione Italiana del Lavoro (<u>UIL</u>) che vede una interessante "alleanza strategica" realizzata tra le parti interessate (datori di lavoro e loro associazioni, rappresentanti dei lavoratori, lavoratori e loro organizzazioni sindacali).

Il progetto, finanziato dall'Unione Europea, è finalizzato a condurre "un'indagine quantitativa e qualitativa sulle misure, le disposizioni e le politiche attuate in merito allo <u>Stress Lavoro-Correlato</u>". E che, come racconta una breve nota della UIL, ha dato importanti risultati frutto dell'attività di ricerca, realizzata coniugando una preliminare indagine Desk con l'indagine sul campo (Questionari e Focus Group). E nel corso della conferenza finale, sono stati realizzati 2 "Panel" che hanno permesso di mettere a fuoco temi chiave relativi a "i nuovi rischi emergenti nei luoghi di lavoro: come gestirli" e la "semplificazione e tutela dei diritti dei lavoratori".

Ci soffermiamo in particolare oggi sul documento "REST@Work - REducing STress at Work. TOOLKIT - Valutazione e gestione dello stress nelle PMI", una pubblicazione a cura di Christian Nardella (Fondazione Giacomo Brodolini), Fulvio D'Orsi (ITAL-UIL) e Gabriella Galli e Paola Mencarelli (UIL). Un documento che per migliorare la gestione dello stress negli Stati membri si sofferma su vari aspetti

Il primo riguarda l'attenzione alle difficoltà manifestate dalle imprese.

In una scheda sono raccolte le **criticità** seguite dalle possibili **azioni di miglioramento**:

"Lo stress viene preso sempre più in considerazione Iniziative, anche territoriali, per favorire lo scambio di nella valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza ma esperienze aziendali in merito a: a seguito della valutazione per lo più risulta l'assenza di tale rischio. modalità di valutazione che privilegino la possibilità dei lavoratori di esprimere la loro "percezione" dello stress Rare sono le misure preventive attuate. soluzioni praticabili a livello aziendale. Iniziative promosse in particolare dalle parti sociali per la Scarso il coinvolgimento dei lavoratori e dei loro diffusione di informazioni a livello aziendale a favore del rappresentanti: la valutazione del rischio stress è per lo più per i lavoratori (42%) un'attività ignota o di cui sanno coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti che non è stata effettuata (40%), dato quest'ultimo come fattori di efficacia della valutazione stessa, in confermato anche da RLS e DL; analogamente per le particolare per lo stress. misure di prevenzione adottate; gli Rls dichiarano di essere stati coinvolti nel 6,6% dei casi; e tra gli Rls coinvolti quelli che lo sono stati nell'intero processo di valutazione sono solo il 15%. Le iniziative di sensibilizzazione hanno riguardato nel Una buona gestione della tematica stress nella valutazione 51,6% dei casi distribuzione di libretti e depliant. La dei rischi non considera sufficienti le generiche attività di formazione specifica nei confronti dello stress nell'82% informazione ma suggerisce la formazione specifica per le dei casi non è stata effettuata, secondo i lavoratori. diverse figure aziendali incluso il datore di lavoro. Si evidenzia, quale fattore particolarmente critico, Tenere conto delle specificità della micro e piccola ampiamente diffuso nei Paesi coinvolti nel progetto impresa non necessariamente significa semplificare il Rest@work (fatte alcune eccezioni), la disattenzione nei messaggio ma è necessario precisarlo tenendo conto delle confronti dell'esigenza di supporto delle Pmi nella peculiarità". valutazione e gestione dello stress.

Al documento è allegata anche una breve **check-list** per il rischio Stress lavorocorrelato (CSL).

Il documento si sofferma poi proprio sull'importanza di "tenere conto delle specificità di micro e piccole imprese".

Anche in questo caso sono presentate le **criticità** seguite dalle possibili **azioni di miglioramento**.

Ne riprendiamo alcune:

- "Il dialogo, spesso informale nelle Pmi, è una prima risposta.
- Eventi gravi sono così destabilizzanti in una micro o piccola impresa che possono mettere in crisi ogni ulteriore azione di prevenzione in particolare per i rischi psicosociali.
- Nelle piccole aziende è il datore di lavoro che crea l'ambiente di lavoro, e il suo atteggiamento può indurre paura di discutere di stress lavorocorrelato. D'altra parte i dipendenti potrebbero essere troppo riluttanti ad affrontare l'argomento in quanto potrebbe pensare che

- E' quindi sul datore di lavoro che bisogna puntare prioritariamente in termini di crescita delle conoscenze e di consapevolezza. - Il riconoscimento del problema è ancora troppo debole nelle imprese per questo è necessario che le autorità nazionali e territoriali così come gli altri organi competenti, comprese strutture create dalle parti sociali (es. in Italia gli Organismi paritetici), adottino un approccio di consulenza verso i datori di lavoro.

non c'è alcun spazio per il cambiamento.	
- I rischi psicosociali sono sottovalutati o mal interpretati	- Istituzioni e parti sociali dovrebbero promuovere la
attribuendo spesso maggiore importanza ai conflitti	consapevolezza sui rischi da stress lavoro-correlato e
interpersonali piuttosto che a problemi legati	accompagnare i datori di lavoro nell'identificazione dei
all'organizzazione del lavoro.	fattori di rischio e nella pianificazione delle misure
	necessarie per affrontarlo.
- I datori di lavoro spesso non sono consapevoli della	
portata dei rischi psicosociali e non conoscono gli	- Istituzioni e parti sociali dovrebbero:
strumenti esistenti per affrontarli.	
	- migliorare ed estendere l'assistenza sia da parte di servizi
- Difficoltà nell'accesso alla formazione e	che di natura economica alle micro e piccole imprese;
all'informazione per le micro e piccole imprese.	
	- rendere disponibili finanziamenti per attività di
	prevenzione e formazione nelle imprese;
	- facilitare l'accesso a strumenti di autovalutazione

Rimandando ad una lettura integrale del documento, concludiamo segnalando che il toolkit "Valutazione e gestione dello stress nelle PMI" riporta alcuni consigli pratici per la gestione dello stress nelle micro e piccole imprese e i possibili interventi per le tre principali dimensioni della Check-list "Stress lavoro-correlato".

" <u>REST@Work - REducing STress at Work. TOOLKIT - Valutazione e gestione dello stress nelle PMI</u>", a cura di Christian Nardella (Fondazione Giacomo Brodolini), Fulvio D'Orsi (ITAL-UIL) e Gabriella Galli e Paola Mencarelli (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, 980 kB).

Tiziano Menduto



Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it