PuntoSicuro

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

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

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".

" REST@Work - REducing STress at Work. TOOLKIT - Valutazione e gestione dello stress nelle PMI", 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