

Standards Europei ed Internazionali Relativi ai Rischi Psicosociali sul Lavoro

Parole chiave: gestione del rischio psicosociale, stress lavoro-correlato, molestie, violenza, legislazione, standards

Introduzione

I rischi psicosociali correlati al lavoro riguardano aspetti relativi alla progettazione ed alla gestione del lavoro ed al suo contesto sociale ed organizzativo potenzialmente in grado di causare danni psicologici o fisici. Essi sono spesso collegati a problemi sul posto di lavoro, quali stress da lavoro e violenza, molestie e mobbing.

Lo stress da lavoro è tra le cause di malattia più comunemente riferite dai lavoratori (Fondazione Europea 2007) e colpisce più di 40 milioni di persone nell'UE. La stessa ricerca mostra come, nei 12 mesi precedenti, il 6% della forza lavorativa sia stata esposta a minacce di violenza fisica, il 4% a violenze da parte di terzi e il 5% a mobbing e/o molestie. Nonostante l'ampiezza dei problemi ed il loro impatto sulla salute e sulla produttività, solo in pochi Paesi sono stati formulati standards direttamente mirati al concetto di rischio psicosociale e che facciano specifico riferimento allo stress da lavoro, alla violenza sul posto di lavoro, alle molestie e al mobbing.

Obiettivo

L'obiettivo di questo foglio guida è quello di presentare una breve panoramica dei più importanti standards, comunemente accettati a livello europeo ed internazionale, relativi ai rischi psicosociali sul lavoro, comprendenti molestie e violenze. Esso comprende sia standards che fanno direttamente riferimento ai concetti di rischio psicosociale, stress, molestie e violenza, sia altri che fanno indirettamente riferimento a questi argomenti. Questa panoramica è rivolta alle imprese ed ai partners sociali e fornisce punti di riferimento chiave in termini di legislazione e linee guida che possono essere di aiuto al momento di intraprendere azioni volte a prevenire e gestire i rischi psicosociali sul posto di lavoro.

Standards che fanno riferimento diretto ai concetti di: Rischio Psicosociale, Stress, Molestie e Violenza

Linea guida della Commissione Europea sullo stress correlato al lavoro

La linea guida definisce lo stress come "un insieme di reazioni emotive, cognitive, comportamentali e fisiologiche ad aspetti avversi e dannosi del contenuto della mansione, dell'organizzazione e dell'ambiente di lavoro". Di seguito sono messe in evidenza alcune tra le maggiori cause di stress: sovraccarico e sottocarico di lavoro; mancato riconoscimento; nessuna opportunità di presentare denuncia; troppe responsabilità, ma poca autorità; mancanza di una chiara descrizione del lavoro; mancanza di cooperazione o di supporto da parte dei superiori, colleghi di lavoro o subordinati; mancanza di controllo; insicurezza del lavoro; esposizione a pregiudizi riguardanti età, genere, ecc.; esposizione a violenza, minacce o mobbing; condizioni lavorative fisiche difficili o pericolose; nessuna opportunità di utilizzare le capacità personali. Il miglioramento dell'organizzazione deve essere considerato tra le misure preventive dello stress, in particolare nelle seguenti aree: orario di lavoro (per evitare il conflitto vita privata-lavoro), partecipazione/controllo, carico di lavoro (per assicurare la compatibilità con le capacità e le risorse del lavoratore), contenuto della mansione (per fornire significati, stimoli ed opportunità di impiego delle competenze), ruoli (chiarezza), ambiente sociale (per fornire supporto sociale), prospettive future (per diminuire l'insicurezza lavorativa).

Il documento evidenzia le seguenti fasi della prevenzione:

1. Identificazione dei fattori di stress da lavoro, le loro cause e le conseguenze sulla salute
2. Analisi delle caratteristiche di esposizione in relazione agli effetti trovati
3. Progettazione ed implementazione di un pacchetto di interventi da parte degli *stakeholders*
4. Valutazione degli effetti degli interventi a breve e lungo termine.

Accordo quadro sullo stress da lavoro

L'accordo definisce lo stress come "una condizione caratterizzata da rimostranze o disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali, che deriva da sensazioni individuali di incapacità di colmare la distanza tra richieste o le aspettative nei loro confronti".



L'accordo non fornisce una lista esaustiva di tutti gli indicatori potenziali di stress. Indica, tuttavia, che "un tasso elevato di assenteismo o di rotazione del personale, conflitti interpersonali o lamentele frequenti da parte dei lavoratori, sono alcuni dei sintomi che possono rivelare un problema di stress da lavoro". L'accordo ricorda che: "tutti i datori di lavoro hanno obbligo legale di proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori". Quest'obbligo è applicabile anche ai problemi dello stress da lavoro nella misura in cui comportano un rischio per la salute e la sicurezza. Il documento fornisce esempi di misure anti-stress: "misure di gestione e comunicazione, quali chiarezza degli obiettivi aziendali e del ruolo di ciascun lavoratore, garanzia di un adeguato supporto agli individui e al gruppo, armonizzazione tra responsabilità e controllo del lavoro, miglioramento dell'organizzazione e dei processi lavorativi, delle condizioni e dell'ambiente di lavoro; formazione di manager e lavoratori per migliorare la loro consapevolezza e comprensione dello stress; informare i lavoratori e consultarli".

Accordo quadro sulle molestie e sulla violenza sul lavoro

Secondo l'accordo, "la violenza [sul lavoro] si verifica quando uno o più lavoratori o dirigenti sono aggrediti, in circostanze connesse al lavoro" e "la molestia [sul lavoro] si verifica quando uno o più lavoratori, o dirigenti, sono ripetutamente e deliberatamente maltrattati, minacciati e/o umiliati in circostanze connesse al lavoro".

Una maggiore consapevolezza e una formazione adeguata dei dirigenti e dei lavoratori possono ridurre le probabilità di molestie e di violenza sul luogo di lavoro. Le seguenti procedure di prevenzione devono essere promosse, ma non limitate solo a:

- discrezione per tutelare la dignità e la privacy di tutti
- informazioni non divulgate alle parti non coinvolte nel caso
- esame e trattamento delle denunce senza indebiti ritardi
- sostegno delle denunce mediante informazioni dettagliate
- coinvolgimento di tutte le parti in modo da ricevere un'audizione imparziale e un equo trattamento
- consultazione dei lavoratori
- nessuna tolleranza per false accuse dalle quali possano derivare azioni disciplinari
- appropriata assistenza esterna.

Principi ergonomici relativi al carico di lavoro mentale (Standard Europeo: EN ISO 10075)

Lo stress mentale è definito come: "l'insieme di tutte le influenze esterne valutabili esercitate su una persona e che lo influenzano mentalmente".

Le influenze che le situazioni ambientali possono avere sullo stress mentale includono: richieste del compito (es. concentrazione prolungata, responsabilità verso gli altri), condizioni fisiche (es. luminosità e rumore), fattori sociali ed organizzativi (es. procedure di controllo e di comunicazione, ambiente organizzativo), fattori sociali esterni all'organizzazione (es. situazione economica). La tensione mentale è un effetto immediato dello stress. Gli effetti dannosi (a breve termine) della tensione mentale sono: fatica mentale e "stati di affaticamento mentale" (es. monotonia, vigilanza ridotta, inappetenza). Il documento indica 29 caratteristiche del compito che influenzano l'intensità del carico di lavoro mentale e sono fonti di fatica (es. ambiguità negli obiettivi dei compiti, complessità delle richieste del compito, adeguatezza dell'informazione, ambiguità dell'informazione, segnali di discriminazione).

Direttiva Consiliare 90/270/EEC sui requisiti minimi di sicurezza e salute per il lavoro al videoterminale.

La Direttiva decreta che i datori di lavoro sono obbligati ad effettuare un'analisi delle postazioni di lavoro per valutare le condizioni di sicurezza e salute, con particolare attenzione ai possibili rischi per la vista, a problemi fisici e di stress mentale.

Standards chiave nel campo della Salute e della Sicurezza Occupazionali in Riferimento al Concetto di Rischio in Generale

Direttiva Consiliare 89/391/EEC sulla introduzione di misure per favorire il miglioramento della salute e della sicurezza dei lavoratori

Secondo la Direttiva, i datori di lavoro hanno "l'obbligo di assicurare la sicurezza e la salute dei lavoratori in ciascun aspetto del lavoro". Essi devono sviluppare "una coerente e complessiva politica di prevenzione". Alcuni principi importanti sono: "evitare i rischi", "combattere i rischi alla fonte", "adattare il lavoro all'individuo".

Linee guida della Commissione Europea sulla valutazione dei rischi sul lavoro

La Commissione decreta che "la valutazione del rischio è un processo di valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori derivante dai pericoli presenti sul posto di lavoro". Viene promosso un approccio per la valutazione del rischio a cinque fasi: (1) identificazione dei pericoli e delle persone a rischio, (2) valutazione e classificazione delle priorità dei rischi, (3) decisioni sulle azioni preventive, (4) interventi, (5) monitoraggio e controllo/verifica.

Linee guida sui sistemi di gestione della sicurezza e della salute occupazionale ILO-OSH 2001

Il documento fornisce linee guida sullo sviluppo dei sistemi di gestione della salute e della sicurezza occupazionale (OSH) sia a livello nazionale che organizzativo. Decreta che i sistemi di gestione dell'OSH debbano contenere i seguenti elementi: politica, organizzazione, pianificazione ed implementazione, valutazione ed azioni per il miglioramento. Un imprenditore, consultandosi con i lavoratori, deve predisporre per iscritto la politica di OSH. I pericoli e i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori devono essere identificati e valutati, progressivamente. Le misure preventive devono essere implementate con il seguente ordine di priorità: eliminazione del pericolo/rischio, controllo del pericolo/rischio alla fonte, minimizzazione del pericolo/rischio.

Convenzione ILO 187: Convenzione relativa al modello promozionale per la sicurezza e la salute occupazionale

"Nella formulazione della propria politica nazionale, ciascun Membro, (...), consultandosi con le maggiori organizzazioni rappresentative degli imprenditori e dei lavoratori, dovrebbe promuovere i principi basilari, come la va-

Temi Psicosociali	Tipo di Documento
<i>Orario di lavoro</i>	Direttiva 93/104/EC concernente alcuni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro C175 Convenzione sul lavoro Part-time (ILO), 1994. Direttiva 97/81/EC concernente l'accordo quadro sul lavoro part-time. Direttiva 99/70/EC concernente l'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato. Direttiva 2002/15/EC sull'organizzazione dell'orario lavorativo di persone impiegate in attività di trasporto su strada. Direttiva 2003/88/EC concernente alcuni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.
<i>Discriminazioni</i>	Direttiva 2000/43/EC e 2000/78/EC proibizione di discriminazioni dirette o indirette, basate su origini razziali o etniche, o credo religioso, disabilità, età ed orientamento sessuale .
<i>Parità di trattamento uomo – donna</i>	Direttiva 76/207/EEC e Direttiva 2002/73/EC su parità di trattamento tra uomo e donna rispetto all'accesso all'occupazione, all'orientamento e alla crescita professionale e alle condizioni di lavoro. Direttiva 2006/54/EC sull'implementazione del principio delle pari opportunità e pari trattamento tra uomo e donna in materia di lavoro e professione.
<i>Giovani al lavoro</i>	Direttiva 94/33/EC sulla protezione dei giovani al lavoro.
<i>Maternità e questioni attinenti</i>	C 183 Convenzione sulla Protezione della Maternità (ILO), 2000. Direttiva 92/85/EC sulle lavoratrici madri, in gestazione, post partum o in allattamento. Direttiva 96/34/EC sui congedi parentali.
<i>Informazione e consultazione dei lavoratori</i>	Direttiva 2002/14/EC stabilisce un modello generale per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nella Comunità Europea

lutazione dei rischi e dei pericoli occupazionali; contrasto alla fonte dei rischi e dei pericoli occupazionali; sviluppo di una cultura nazionale di prevenzione sulla sicurezza e sulla salute che includa informazione, consultazione e formazione", "(...) deve essere accordata la più alta priorità al principio della prevenzione".

Standards indirettamente legati al Rischio Psicosociale

I seguenti ulteriori standards sono rilevanti per la gestione del rischio psicosociale e devono essere presi in considerazione da tutti gli addetti ai lavori, in quanto la non-aderenza a questa regolamentazione può creare problemi psicosociali sul posto di lavoro.

Ulteriori Informazioni

www.prima-ef.org
LEKA, S., COX, T. (Eds.). The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF. I-WHO Publications, Nottingham, 2008. ISBN

978-0-9554365-2-9.
LEKA, S., COX, T. (Eds.). PRIMA-EF: Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management. WHO, Geneva, 2008. Disponibile sul sito: www.prima-ef.org

Contact

Dr Maria Widerszal-Bazyl

T. +48 22 623 32 86
F. +48 22 623 36 93
E. mawid@ciop.pl

Dr Dorota Żołnierczyk-Zreda

T. +48 22 623 32 87
F. +48 22 623 36 93
E. dozol@ciop.pl
CIOP-PIB, ul. Czerniakowska 16, 00-701 Warsaw, Poland

