REST@Work

REducing STress at Work

With financial support from the European Union

La presente pubblicazione riflette unicamente l'opinione degli autori e la Commissione europea non è responsabile dell'uso che potrebbe essere fatto delle informazioni qui contenute.

REST@Work
REducing STress at Work

Stress lavoro correlato: un rischio da gestire insieme

With financial support from the European Union

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

La presente pubblicazione riflette unicamente l'opinione degli autori e la Commissione europea non è responsabile dell'uso che potrebbe essere fatto delle informazioni qui contenute.

Autori

Christian Nardella, Feliciano Iudicone, Silvia Sansonetti - Fondazione Giacomo Brodolini
Fulvio D'Orsi – ITAL-UIL
Gabriella Galli - UIL

Partner del progetto

1.Lead Applicant

2.Co-applicants

3.Associated organizations

Per informazioni

UIL
Servizio Politiche del Sociale e Sostenibilità
Via Lucullo, 6 Roma 00187 Italia
www.uil.it

Le pubblicazioni vengono distribuite gratuitamente e ne è quindi vietata la vendita nonché la riproduzione con qualsiasi mezzo.

Indice

1. Lo stress lavoro-correlato in Europa
Le dimensioni del fenomeno stress lavoro-correlato
La tutela della salute e sicurezza sul lavoro

2. Il progetto REST@Work

3. L'analisi desk
Il concetto di stress lavoro-correlato nella legislazione degli Stati membri dell'UE
Attuazione dell'Accordo sullo stress lavoro-correlato – Lo stato dell'arte
Diritti di rappresentanza e coinvolgimento dei lavoratori
Sanzioni
Monitoraggio e valutazione delle misure volte a prevenire o combattere lo stress lavoro correlato
Strumenti per supportare il controllo dello stress lavoro-correlato nelle PMI
Ruolo delle parti sociali

4. Indagine conoscitiva su Lavoratori, Rappresentati dei Lavoratori e Datori di Lavoro
Il questionario REST@Work
Il campione d'indagine
Analisi dei dati
I risultati
Dati socio-demografici e lavorativi
Stato dell'arte della valutazione dello stress lavoro-correlato
Coinvolgimento dei lavoratori e dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza
Formazione e informazione dei lavoratori
Le caratteristiche del rischio da stress lavoro-correlato dell'ambiente di lavoro
Condizioni e livelli di benessere sul lavoro

5. Focus Group nazionali

6. Conclusioni ed orientamenti politici

Bibliografia

Presentazione

I rischi psicosociali e lo stress lavoro-correlato rappresentano uno dei problemi più rilevanti del mondo del lavoro attuale, tale da determinare pesanti ripercussioni sia sulla salute dei lavoratori, sia sulla capacità produttiva delle imprese.
Per affrontare il problema in questi anni nell'ambito dei paesi europei, sono state intraprese numerose iniziative con l'obiettivo di fornire al mondo del lavoro strategie, metodologie e strumenti, utili per contrastare il fenomeno e promuovere il benessere organizzativo negli ambienti di lavoro.
Per quanto riguarda lo stress lavoro-correlato il principale caposaldo è rappresentato indubbiamente dall'accordo europeo dell'8 ottobre 2004. In uno scenario precedentemente caratterizzato da ambiguità ed incertezza anche sul piano scientifico, l'accordo ha rappresentato un chiaro e definitivo cambio di paradigma. Indicando che non tutte le situazioni di intensa richiesta lavorativa sono fonte di stress e che non tutte le situazioni di stress sono correlabili al lavoro, l'accordo ha definito i confini entro cui si colloca lo stress lavoro-correlato e nello stesso tempo ha delineato il percorso per le azioni di prevenzione.
Diversi strumenti sono stati messi a punto per supportare le imprese nel processo di valutazione e nell'individuazione di efficaci misure di tutela. Sono stati proposti sia strumenti soggettivi come i questionari, finalizzati a rilevare la percezione dei lavoratori, sia strumenti osservazionali di tipo oggettivo, finalizzati ad analizzare l'organizzazione del lavoro e a misurare fenomeni connessi allo stress lavoro-correlato come l'assenteismo e il turn-over. Tutti questi strumenti, tuttavia, trovano maggiore facilità di applicazione nelle imprese di maggiori dimensioni. Analogo discorso può essere fatto sulle azioni correttive di tipo preventivo, attenuante o riparatorio, per le quali esempi e modelli sono quasi sempre riferiti alle imprese medio grandi.
In generale la gestione dei rischi psicosociali appare più difficile nelle piccole e medie imprese, non solo per differenze di cultura aziendale, ma anche per la diversità delle relazioni sul lavoro, per la maggiore difficoltà ad esercitare la rappresentanza dei lavoratori e per le caratteristiche stesse del modello produttivo. La crisi economica ha inoltre inciso pesantemente in questi ultimi anni, limitando le risorse disponibili ed aggiungendo elementi di precarietà e di incertezza circa la stabilità del posto di lavoro.
Da queste considerazioni è nato il presente progetto, che si pone l'obiettivo di mettere sotto la lente di ingrandimento il problema dello stress lavoro-correlato nelle piccole e medie imprese, allo scopo di capire la dimensione del fenomeno, di indagare il livello di consapevolezza, le competenze e gli strumenti messi in campo, con l'obiettivo non solo di rilevare le criticità, ma anche di condividere e diffondere modelli e soluzioni adottabili.

Silvana Roseto
Segretaria Confederale UIL

Capitolo 1. Lo stress lavoro-correlato in Europa

Le dimensioni del fenomeno dello stress lavoro-correlato

Negli ultimi anni, rilevanti cambiamenti nel mondo del lavoro hanno favorito un aumento della complessità, mettendo alla prova le capacità individuali dei lavoratori di farvi fronte. L'invecchiamento della popolazione attiva e l'aumento della forza lavoro femminile sono fenomeni che determinano mutamenti sia del mondo produttivo che della società e degli stili di vita. Il lavoro a tempo parziale e gli orari atipici convivono con le tradizionali condizioni contrattuali contribuendo a creare assetti diseguali contemporaneamente presenti nelle aziende. A questo si devono sommare l'esigenza di flessibilità, la precarizzazione, i continui cambiamenti nell'organizzazione del lavoro ed una gestione delle risorse umane più individuale e maggiormente orientata al risultato. In tempi ancora più recenti, con il diffondersi delle nuove tecnologie d'informazione e comunicazione, il telelavoro ed il lavoro mobile cominciano ad annullare le barriere spaziali e temporali che finora separavano il lavoro dalla vita privata. Tutte queste condizioni hanno un'incidenza profonda sul benessere delle persone al lavoro e sulla percezione di come il lavoro possa avere un impatto negativo sulla salute.
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 ed una percentuale simile riferisce che l'attività lavorativa rappresenta un rischio per la propria salute (EU-OSHA 2014).
La quarta indagine sulle condizioni di lavoro in Europa (Parent-Thirion et al., 2007) ha rilevato, nel 2005, che il 20% dei lavoratori nei primi 15 stati membri della UE ed il 30% nei nuovi stati membri è convinto che la propria salute sia minacciata dallo stress lavoro-correlato. Nei 15 Stati membri la stima dei costi attribuibili ai problemi di salute mentale riconducibili allo stress lavoro-correlato è del 3-4% del PIL (approssimativamente 265 miliardi di euro all'anno) .
Tra le cause più frequenti di stress lavoro-correlato figurano la riorganizzazione del lavoro oppure l'insicurezza del lavoro, il prolungamento dell'orario lavorativo e l'eccessivo carico di lavoro, nonché, in misura minore, le molestie e la violenza sul lavoro. Un rapporto di qualche anno fa della Commissione Europea (Levi, 2000) indicava che metà dei lavoratori della UE riferiva elevati ritmi di lavoro, il 44% rotazione di mansioni assente o molto limitata, il 50% compiti ripetitivi.
Dal 2005 si registra un calo dell'incidenza di alcuni fattori di rischio psicosociali: meno persone dichiarano nella rilevazione dell'EU-OSHA di dover sostenere orari di lavoro prolungati o lamentano l'assenza di sostegno sociale. È tuttavia aumentata la precarietà del lavoro e un quinto dei lavoratori continua a svolgere un'attività lavorativa per molte ore o con orari irregolari. Di recente, in alcuni paesi sono aumentate le segnalazioni di pressione del lavoro, oltre che di violenze e molestie, le quali sono associate a cambiamenti sul luogo di lavoro riconducibili alla crisi economica. In generale, le differenze nelle condizioni di lavoro tra gruppi di lavoratori dipendono dal settore lavorativo. Esistono, tuttavia, differenze di genere che non sono necessariamente legate al comparto: è vero, per esempio, che gli uomini lavorano più a lungo e che le donne incontrano maggiori ostacoli nella loro carriera lavorativa. I rischi psicosociali rappresentano una fonte di preoccupazione per la maggior parte delle imprese: quasi l'80% dei dirigenti si dichiara preoccupato per lo stress legato all'attività lavorativa e circa uno su cinque considera la violenza e le molestie sul lavoro la maggiore preoccupazione. Se si considerano singolarmente i vari rischi, il principale problema riferito dai dirigenti riguarda i ritmi di lavoro pressanti e l'interazione con altri soggetti come clienti, pazienti o studenti (EU-OSHA, 2014).

La tutela della salute e sicurezza sul lavoro

Sebbene non vi sia ampia consapevolezza e non vi siano prove degli effetti negativi che l'esposizione prolungata allo stress produce sulle condizioni fisiche e di salute dei singoli individui, la questione di come definire, prevenire e ridurre lo

stress sul lavoro resta oggetto di significative divergenze tra legislazione e prassi degli Stati membri dell'Unione europea. Un primo significativo passo in avanti verso l'adozione di un approccio preventivo globale alla salute sul lavoro, ivi compresa la riduzione dei rischi derivanti da situazioni di stress, è stato la Direttiva quadro europea in tema di salute e sicurezza sul lavoro (Direttiva 89/391/CE, definita, nel presente testo: la Direttiva in materia di SSL).
La Direttiva introduce l'obbligo per il datore di lavoro di garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi con il lavoro (Articolo 5), ivi compresi i principi di prevenzione che possono svolgere un ruolo significativo nella prevenzione dello stress, quali: l'obbligo di adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono ed il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute, e l'obbligo di una politica di prevenzione globale e coerente che integri nella stessa la tecnica e la tecnologia, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro.
Al fine di rendere efficace l'obbligo di mettere in atto misure di prevenzione, la Direttiva obbliga il datore di lavoro a disporre di una valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro, a determinare le misure protettive da adottare ed a tenere un elenco degli infortuni sul lavoro che abbiano comportato per il lavoratore un'incapacità di lavorare superiore a tre giorni di lavoro, nonché a redigere relazioni sugli infortuni sul lavoro di cui siano state vittime i suoi lavoratori (Articolo 9).
Tutte queste informazioni devono essere messe a disposizione dei lavoratori o dei rappresentanti dei lavoratori con responsabilità specifiche in tema di salute e sicurezza dei lavoratori (Articolo 10). Ai sensi della Direttiva, i lavoratori e/o i loro rappresentanti hanno diritto di essere consultati su tutte le questioni connesse alla salute e sicurezza sul lavoro e questi ultimi hanno altresì diritto di proporre al datore di lavoro misure adeguate per ridurre qualsiasi rischio per i lavoratori e/o eliminare le cause di pericolo. Hanno altresì diritto di fare ricorso all'autorità competente in materia di sicurezza e di protezione della salute sul lavoro (Articoli 10 e 11).
Tuttavia, la Direttiva non specifica quali rischi specifici dovranno essere valutati né menziona esplicitamente lo stress lavoro-correlato, cui si fa riferimento soltanto nelle Direttive in materia di salute e sicurezza, introdotte successivamente nel rispetto dell'Articolo 16 della Direttiva in materia di salute e sicurezza sul lavoro. In particolare, lo stress mentale o la stanchezza mentale devono essere presi in considerazione quando si affronta il tema delle postazioni di lavoro, ivi comprese le attrezzature munite di videoterminali (Direttiva 90/270/CEE) ed il tema delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (Direttiva 92/85/CEE). Dovranno essere valutati ed evitati i rischi psicosociali dei lavoratori ospedalieri e del settore sanitario (Direttiva 2010/32/UE).
Tuttavia, nel corso degli anni novanta del secolo scorso, vari esperti e vari studi, ivi compresi quelli di Eurofound e dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, hanno individuato nello stress lavoro-correlato un problema sempre più allarmante.
La Commissione ha reagito dapprima introducendo misure di soft law, tra cui linee guida non vincolanti, proponendo un quadro flessibile d'azione a livello nazionale ed aziendale.
Tuttavia, la stessa Commissione ha affrontato le lacune nella legislazione europea e nazionale nella definizione di 'stress lavoro-correlato' e nelle misure per prevenire ed affrontare il problema, nonché il problema della scarsa applicazione, da parte delle autorità nazionali, delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, quale causa principale dello scarso riconoscimento dello stress come fattore di rischio.
Pertanto, nel 2002, è stata avviata una consultazione con le parti sociali ai sensi dell'Articolo 138 (2) del Trattato CE (Articolo 154 (2) del TFUE), al fine di garantire un livello minimo di tutela nei confronti dello stress lavoro-correlato in tutta Europa. L'esito della consultazione ha portato all'avvio di negoziati tra le parti sociali europee, che sono infine sfociati nella firma dell'Accordo quadro sullo stress lavoro-correlato dell'8 ottobre 2004.
L'Accordo impegna i datori di lavoro ad inserire lo stress nell'obbligo generale di prevenire i rischi professionali definiti

nella Direttiva in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Esso prevede una descrizione di stress e stress lavoro-correlato, nonché indicatori per l'individuazione dei problemi legati allo stress ed un elenco di misure per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo.
Le parti sociali hanno anche convenuto che l'attuazione dell'Accordo a livello nazionale dovrà avvenire tramite le prassi nazionali delle loro organizzazioni affiliate, piuttosto che chiedendo alla Commissione di recepirlo in una Direttiva europea.
Secondo la Commissione europea (2011), l'Accordo ha avuto un impatto nel promuovere consapevolezza sulla questione, soprattutto in termini di ulteriori orientamenti e sensibilizzazione. Sette Stati membri hanno anche modificato il loro quadro normativo dopo la firma dell'Accordo, facendo esplicitamente riferimento ai 'rischi psicosociali o allo stress' nella normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
In ogni caso, la relazione sull'attuazione dell'Accordo redatta dalle parti sociali firmatarie e studi analoghi delle istituzioni europee (Commissione europea 2011; 2013) hanno attestato che la sua attuazione è a rischio e che persistono significative differenze in tutta Europa anche in merito alla reale applicabilità delle sue disposizioni nei confronti dei datori di lavoro in ragione dei diversi sistemi di relazioni industriali.
Sebbene queste relazioni e questi studi descrivano le iniziative e le azioni intraprese a livello nazionale e settoriale negli Stati membri, c'è ancora scarsa conoscenza e reale consapevolezza dello stress lavoro-correlato da parte dei lavoratori stessi e dei datori di lavoro, soprattutto per quanto riguarda le piccole e medie imprese (PMI).

Capitolo 2. Il progetto REST@Work

Lo stress un tema centrale nelle politiche di prevenzione

"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 ed una percentuale analoga riferisce che l'attività lavorativa ha un impatto negativo sulla propria salute. I rischi psicosociali contribuiscono ad acuire tali effetti negativi dell'attività lavorativa."
"I rischi psicosociali rappresentano una fonte di preoccupazione per la maggior parte delle imprese: quasi l'80 % dei dirigenti si dichiara preoccupato per lo stress legato all'attività lavorativa" (Eurofound e OSHA, 2014).
Dal 1989, nel rispetto della Direttiva quadro, i datori di lavoro europei devono effettuare la valutazione di tutti i rischi e disporre le relative misure di prevenzione. Inoltre l'Accordo Quadro sullo stress legato all'attività lavorativa (2004) costituisce un impegno delle parti firmatarie ad applicarne i contenuti specifici al contesto nazionale.

Criticità e potenzialità dell'accordo europeo sullo stress

Tuttavia permangono significative differenze (European Commission, 2011; Guarinoni 2013) nella legislazione e nelle prassi degli Stati membri, anche a causa dei diversi sistemi di relazione tra le parti, ed il recepimento dell'Accordo del 2004 è avvenuto a macchia di leopardo. Mentre poco note sono le concrete modalità di applicazione dell'Accordo e le prassi di carattere preventivo nelle micro, piccole e medie imprese, che costituiscono la parte più significativa delle imprese europee.

Gli otto paesi impegnati nel progetto

Tenendo conto delle problematiche fin qui ricordate, otto paesi europei (Francia, Grecia, Italia, Lituania, Portogallo, Romania, Spagna, Ungheria) in partenariato, hanno ritenuto di sviluppare nei loro territori il progetto Reducing stress at

work - in collaborazione con Enti di ricerca nazionali - coinvolgendo le parti interessate (datori di lavoro e loro associazioni, rappresentanti dei lavoratori, lavoratori e loro organizzazioni sindacali) finalizzata a condurre un'indagine quantitativa e qualitativa sulle misure, le disposizioni e le politiche attuate nelle PMIin merito allo stress lavoro-correlato, coniugando una preliminare indagine desk con l'indagine sul campo realizzata mediante questionari e focus group.

L'indagine desk

L'indagine desk, che viene descritta nel seguente Capitolo 3 dell'Handbook, mette a confronto studi e ricerche realizzati a livello europeo e nei paesi aderenti al progetto e raccoglie ulteriori informazioni dai partner in merito allo stress lavoro-correlato, alla relativa evoluzione legislativa, alle modalità di attuazione, al recepimento dell'Accordo europeo sullo stress, all'applicabilità dell'Accordo e delle relative misure ai diversi settori.
Si è inoltre voluto approfondire mediante l'indagine il tema della rappresentanza specifica in materia di salute e sicurezza nelle micro, piccole e medie imprese, quindi l'esigibilità dei diritti di informazione, formazione e consultazione con specifico riferimento al rischio stress lavoro-correlato.
L'indagine si è inoltre addentrata nello specifico del "sistema sanzionatorio" relativo alla valutazione dei rischi, inclusi quelli psicosociali, adottato negli Stati partecipanti al progetto.
Le attività di monitoraggio istituzionale sull'applicazione dell'Accordo europeo, condotte a livello nazionale, sono infine state oggetto della parte finale dell'indagine desk, con specifico riferimento alle PMI, per le quali si è ricercata ogni buona prassi nella valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato e nelle misure di sostegno e supporto da parte istituzionale e delle parti sociali.

L'indagine sul campo: i Questionari

L'indagine sul campo, condotta mediante i Questionari in tutti i paesi partner, è stata indirizzata a tutte e tre le figure dell'Alleanza strategica, ovvero a datori di lavoro, lavoratori e rappresentanti con competenza specifica in materia di salute e sicurezza delle piccole e medie imprese: le figure aziendali la cui collaborazione garantisce l'efficacia delle azioni di prevenzione. Il campione oggetto dell'indagine è stato definito facendo riferimento sia ai soggetti sopraricordati che alla dimensione d'impresa micro, piccola e media.
La descrizione di questa parte della ricerca è sviluppata nel seguente Capitolo 4 dell'Handbook.
Gli obiettivi dell'indagine possono essere posizionati lungo i seguenti livelli di analisi strettamente interconnessi tra loro:
a) rilevazione dello stato dell'arte della valutazione del rischio stress lavoro-correlato con l'attuazione di eventuali misure di prevennzione 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.
Mentre le aree indagate sono identificabili in: 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 dell'ambiente di lavoro; condizioni dell'ambiente di lavoro; percezione dell'ambiente di lavoro; livello di benessere/disagio lavorativo.

L'indagine sul campo: Focus Group condotti a livello nazionale

La realizzazione dei Focus Group a livello nazionale ha fornito un contributo qualitativo all'indagine sul campo permettendo ai soggetti interessati (associazioni dei datori di lavoro, organizzazioni sindacali), a esperti che operano a supporto

dell'impresa e ad operatori istituzionali, di raccontare le loro esperienze, di parlare delle caratteristiche lavorative e delle relazioni nelle micro e piccole imprese, della necessità di adottare procedure e prassi preventive adeguate alle specificità di questa dimensione d'impresa.
Pertanto obiettivo principale è quello di valutare, da un punto di vista qualitativo, lo stato dell'arte delle politiche di prevenzione ed il modo con cui viene affrontato lo stress lavoro-correlato nelle PMI. Gli argomenti esaminati sono riconducibili a cinque aspetti principali, che hanno permesso di evidenziare le diverse caratteristiche del rischio e gli strumenti per analizzarli insieme ai maggiori problemi incontrati e alle iniziative messe in campo:
1. le caratteristiche del rischio psicosociale nelle PMI;
2. le risorse e gli strumenti per affrontare il rischio psicosociale nelle PMI;
3. i problemi incontrati nell'applicazione di misure di contrasto allo stress lavoro-correlato nelle PMI;
4. le iniziative dei partecipanti mirate alle PMI;
5. stress lavoro-correlato e nuove tecnologie.

Esiti del progetto

Come risultati dell'indagine desk e dell'indagine sul campo realizzate negli otto paesi partner sono stati individuati i seguenti risultati e realizzati gli strumenti di seguito indicati:

- fornire strumenti ai partecipanti al progetto per condividere i risultati qualitativi e quantitativi dell'indagine mediante la redazione dell'Handbbook, sua traduzione nelle lingue dei partner e sua distribuzione;
- fornire strumenti ai partecipanti al progetto per migliorare le conoscenze dei loro referenti nazionali al fine di attivare politiche di prevenzione mirate al rischio stress lavoro-correlato nelle micro, piccole e medie imprese, mediante il Toolkit dotato anche d'indicazioni operative quali buone prassi per la valutazione e gestione del rischio stress. Il Toolkit è reso disponibile nelle lingue dei partner;
- fornire alle parti sociali e alle istituzionali comunitarie e nazionali raccomandazioni per rendere efficaci le azioni preventive nei confronti dello stress lavoro-correlato anche nelle micro, piccole e medie imprese.

Capitolo 3. L'analisi desk

Il concetto di stress lavoro-correlato nella legislazione degli Stati membri dell'Unione europea

L'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004 descrive lo stress come 'uno stato, accompagnato da disturbi o disfunzioni fisici, psicologici o sociali che deriva dalla sensazione che gli individui provano di non essere in grado di colmare il divario rispetto alle richieste o alle aspettative riposte su di loro'. Anche se lo 'stress lavoro-correlato' non può essere considerato una patologia in sé, esso 'può ridurre l'efficienza sul lavoro e può causare problemi di salute'.
La definizione individua chiaramente un legame tra l'organizzazione del lavoro, i metodi di comunicazione interna e lo stress, basandosi sull'obbligo previsto dall'Articolo 5 della Direttiva quadro europea 89/391/CEE.
Tuttavia l'effettiva rilevanza di questo legame nella legislazione nazionale dipende dall'effetto combinato dell'esistenza di una nozione di stress lavoro-correlato nella normativa nazionale di attuazione della Direttiva in materia di salute e sicurezza sul lavoro e delle modalità con cui l'Accordo viene eventualmente attuato.
Con riferimento ai paesi coinvolti nel progetto REST@WORK, possiamo individuare le seguenti differenze nel modo in cui la legislazione fa riferimento al tema.
La legislazione in Italia, Francia, Portogallo ed Ungheria fa riferimenti espliciti allo stress lavoro-correlato o a quello

psicosociale, richiedendo formalmente l'adozione di misure di prevenzione.
In Italia, le disposizioni nazionali in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Decreto Legislativo 81/2008) fanno riferimento all'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004 quando inseriscono lo 'stress lavoro-correlato' tra i rischi che il datore di lavoro deve valutare. Ciò rende le definizioni e gli indicatori adottati dall'Accordo rilevanti e pertinenti per la giurisprudenza che affronta la correlazione tra patologie e stress lavoro-correlato.
Il Codice del Lavoro francese prevede che il datore di lavoro debba valutare e prevenire i rischi fisici e mentali sul posto di lavoro, nonché adottare tutte le misure necessarie per garantire la sicurezza e tutelare i lavoratori dai rischi fisici e mentali. La prevenzione dello stress dovrebbe prendere globalmente in considerazione i metodi e l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali ed i fattori ambientali, con particolare riferimento ai rischi di danno morale.
In Portogallo, la Legge 102/2009, modificata dalla Legge 3/2014, obbliga il datore di lavoro a garantire condizioni di sicurezza e di salute dei lavoratori in tutti gli aspetti del lavoro, ivi compresi i fattori di rischio psicosociale. Nello specifico, il datore di lavoro ha l'obbligo di adattare il lavoro all'individuo, in particolare nella configurazione e progettazione del luogo di lavoro e nella scelta di strumenti di lavoro e metodi di produzione volti a ridurre il lavoro monotono e ripetitivo ed i rischi psicosociali.
La Legge ungherese in tema di salute e sicurezza sul lavoro, come modificata nel 2007, inserisce il rischio psicosociale tra i possibili pericoli. Esso è definito quale somma degli impatti dell'organizzazione del lavoro, dell'orario di lavoro, dell'incertezza e precarietà del lavoro e di altri fattori che influenzano il comportamento del lavoratore (Commissione Europea, 2011). Inoltre vi sono Decreti ministeriali che definiscono le attività e le categorie di lavoratori più esposte a tale rischio.
In Spagna ed in Lituania lo stress lavoro-correlato è affrontato dalla legge in termini di interazione tra il lavoratore e l'ambiente di lavoro.
Con specifico riferimento alla Spagna, anche se lo stress lavoro-correlato non è menzionato dalla normativa nazionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Legge 31/1995), il datore di lavoro ha l'obbligo di adattare il lavoro alla persona e di farlo con un piano coerente che integri tecnica e tecnologia, organizzazione del lavoro, condizioni di lavoro, relazioni sociali ed influenza dei fattori ambientali sul luogo di lavoro.
Questa ampia definizione richiede che lo stress lavoro-correlato sia valutato anche alla luce degli ambiti affrontati da altre Direttive europee o Accordi, ivi comprese violenze e molestie sul lavoro, strumenti di lavoro e postazioni munite di videoterminali, nonché intese in materia di orario di lavoro.
Inoltre, la giurisprudenza ha più volte affrontato lo stress lavoro-correlato nell'ambito dei rischi che il datore di lavoro deve prevenire e gestire. Il mancato conseguimento di questi obiettivi da parte del datore di lavoro è da intendersi come violazione della Legge 31/1995 e come giusta causa di dimissioni del dipendente[1]. Ciò è stato confermato dalla sentenza della Corte Suprema di Giustizia di Madrid del 5 ottobre 2005, che ha infine riconosciuto il ruolo dell'Accordo europeo quale orientamento e guida per quanto riguarda le azioni di prevenzione volte a ridurre lo stress.
In Lituania, l'ordinanza A1-159/V-612 e l'ordinanza A1-457/ V-961 definiscono il fattore psicosociale come uno di quelli che provoca stress mentale nei lavoratori con riferimento a condizioni di lavoro, esigenze di lavoro, organizzazione del lavoro, natura del lavoro, rapporti tra lavoratori o rapporti tra datore di lavoro e lavoratori in un'impresa. Tuttavia, la legge non obbliga il datore di lavoro ad inserirlo nella valutazione dei rischi e pertanto è consentita la mancanza di misure di prevenzione.
In Grecia e in Romania, non v'è alcun riferimento specifico allo stress lavoro-correlato o al 'rischio psicosociale'. La

[1]A tale riguardo, va rilevato che il datore di lavoro può essere sanzionato in virtù dell'Articolo 50 dello Statuto dei lavoratori. Ciò significa che il lavoratore può richiedere la cessazione volontaria del contratto di lavoro con lo stesso tipo di risarcimento concesso nel caso di licenziamento senza giusta causa.

Legge 3850/2010 in Grecia e la Legge n. 319/2006 in Romania richiamano l'obbligo della Direttiva di adottare le misure necessarie per adattare il lavoro alla persona.
Tuttavia, il codice civile greco riconosce anche il principio generale di "dovere di cura del datore di lavoro" (Articolo 662 C.C.). Secondo questo principio, il datore di lavoro deve adottare tutte le misure opportune ed adeguate per proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori. Interpretato in modo estensivo, questo principio comprende anche la tutela della salute mentale e della personalità dei lavoratori, nonché l'obbligo del datore di lavoro di adattare il lavoro alla persona.

Attuazione dell'Accordo sullo stress lavoro-correlato – Lo stato dell'arte

Il recepimento dell'Accordo a livello nazionale costituisce uno strumento per rafforzare i vari quadri giuridici e fornisce criteri comuni per individuare lo stress lavoro-correlato ai fini della messa a punto di misure di prevenzione e di criteri che influenzino la giurisprudenza.
Ai sensi dell'Articolo 4 dell'Accordo, un'analisi dei problemi connessi allo stress lavoro-correlato può comportare i seguenti fattori: l'organizzazione del lavoro e dei processi, le condizioni e l'ambiente di lavoro, la comunicazione, i fattori soggettivi. L'Articolo 4 stabilisce chiaramente che, se viene individuato un problema di stress lavoro-correlato, dovrebbero essere adottate misure per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo. La responsabilità di determinare le misure appropriate spetta al datore di lavoro, ma esse devono essere individuate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti.
L'Accordo prevede anche un elenco di potenziali indicatori, fattori di rischio e misure che dovrebbero informare le misure da attuare a livello aziendale o di singolo stabilimento o impianto.
Alto livello di assenteismo, elevato turnover del personale, frequenti conflitti interpersonali o lagnanze da parte dei lavoratori sono tutti indicatori che devono essere presi in considerazione quali potenziali segnali di stress.
L'elenco dei fattori di rischio fornisce alcuni chiari esempi di come dovrebbero essere intese le categorie generali di rischio.
A parte gli aspetti riguardanti l'organizzazione del lavoro (intese in tema di orario di lavoro, grado di autonomia, corrispondenza tra competenze dei lavoratori e requisiti del lavoro, carico di lavoro, etc.) e l'ambiente di lavoro (esposizione a comportamenti abusivi, rumore, calore, sostanze pericolose, ecc.), l'Accordo affronta quali fattori di rischio la comunicazione interna, intesa non soltanto come chiarezza dei compiti e delle mansioni, ma anche come effettive prospettive di lavoro, gestione del cambiamento (ad esempio nell'ambito dei processi di ristrutturazione) e fattori soggettivi (pressioni emotive e sociali, sensazione di non essere in grado di far fronte ad esse, percezione di mancanza di sostegno, ecc.).
Inoltre, l'Accordo prevede la revisione periodica e costante delle misure volte a prevenire o combattere lo stress, tra cui una corretta gestione della comunicazione, un adeguato supporto per i singoli individui e le squadre, la corrispondenza fra responsabilità e controllo sul lavoro, i corsi di formazione, il rispetto dei diritti d'informazione e consultazione dei lavoratori.
Tuttavia le potenzialità dell'Accordo di prevedere un 'toolkit' comune per orientare ed informare le politiche che affrontano lo stress lavoro-correlato, nonché le misure di controllo e di attuazione, sono piuttosto scarse e limitate.
In Italia, l'accordo è stato firmato dalla maggior parte delle parti sociali ed esplicitamente menzionato dal Decreto legislativo 81/2008. Ciò ha reso le sue disposizioni applicabili nei confronti di tutti i datori di lavoro e di tutti lavoratori e non soltanto degli iscritti delle organizzazioni firmatarie.
Allo stesso modo, in Francia un accordo collettivo è stato firmato dalla maggior parte delle parti sociali più rappresentative, con la significativa eccezione della Confederazione Generale del Lavoro (CGT), ed è stato poi ampliato ed esteso da un Decreto ministeriale del 23 aprile 2009, divenendo applicabile a tutti i datori di lavoro ed a tutti i lavoratori.

In Ungheria, i contenuti dell'accordo sono stati recepiti nell'ordinamento giuridico a seguito delle consultazioni con le parti sociali, rendendoli vincolanti per tutti i datori di lavoro del Paese.
Le parti sociali spagnole hanno inserito l'Accordo europeo nel CCNL (ANC) del 2005-2006 e nei successivi rinnovi. Questi accordi sono firmati tra i sindacati e le organizzazioni datoriali più rappresentativi e formulano raccomandazioni e priorità sui contenuti dei contratti collettivi stipulati ai livelli inferiori. Pertanto sono soltanto una fonte per l'eventuale inserimento di clausole specifiche riguardanti lo stress lavoro-correlato negli accordi collettivi.
In ogni caso va rilevato che, in assenza di un riconoscimento per legge, gli indicatori, i criteri e gli obblighi derivanti dal contratto sono vincolanti soltanto per i datori di lavoro affiliati alle organizzazioni che hanno sottoscritto i contratti collettivi, mentre gli altri restano vincolati soltanto alla definizione giuridica.
In Lituania l'accordo è stato introdotto per legge dopo le consultazioni con le parti sociali. In ogni caso, dal momento che la legge non inserisce i rischi psicosociali tra i rischi professionali, ma le Ordinanze precedentemente menzionate sono da intendersi come mere 'Linee guida', rientra nella discrezionalità del datore di lavoro se inserirli nella valutazione dei rischi, eventualmente su richiesta del rappresentante dei lavoratori.
In Portogallo, l'accordo non è stato ancora attuato e non si fa riferimento al concetto di rischi psicosociali nella contrattazione collettiva, né si affrontano rischi analoghi (quali la violenza sul lavoro o le molestie psicologiche). L'Unione Generale dei Lavoratori (UGT), uno dei principali sindacati portoghesi, ha ricordato che una traduzione dell'Accordo in portoghese è stata effettivamente realizzata e diffusa, e che è stato intrapreso un certo numero di iniziative (quali campagne di sensibilizzazione e corsi di formazione). Tuttavia, queste iniziative sono state promosse unilateralmente dai sindacati. Secondo l'UGT, le ragioni principali della mancata attuazione dell'accordo sono da ricercarsi nella mancanza di 'volontà politica' sia da parte dei datori di lavoro che da parte del governo ed alla predominanza di temi considerati più pressanti in campo sociale a causa della crisi economica.
In Grecia, le parti sociali hanno convenuto di attuare l'accordo a livello nazionale nel quadro del rinnovo del contratto collettivo generale nazionale per il 2008-2009.
Infine, va rilevato che in Romania la versione nazionale dell'accordo, siglato nel 2007, non è più applicabile. Infatti, la Legge 62/2012 ha abolito la contrattazione collettiva a livello nazionale in Romania, la cui efficacia si estendeva in precedenza a tutti i datori di lavoro ed a tutti i dipendenti. Soltanto gli accordi a livello settoriale ed aziendale possono essere vincolanti per le imprese, a condizione che vengano raggiunte specifiche soglie minime di rappresentatività.
La tabella seguente riassume la situazione reale nei paesi esaminati, con riferimento all'esistenza dell'obbligo d'inserire i fattori di rischio psicosociale nella valutazione dei rischi, sulla base del quadro legislativo nazionale, e dell'obbligo di prendere in considerazione i criteri e gli indicatori inseriti nell'Accordo.

Tabella 1 - Inserimento dello stress lavoro-correlato nelle disposizioni di legge in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed applicazione dei criteri fissati dall'Accordo europeo nei paesi esaminati

Paese	Le disposizioni di legge in tema di salute e sicurezza sul lavoro considerano lo stress lavoro-correlato o i rischi psicosociali quali fattori di rischio	Applicabilità dei criteri definiti nell'Accordo europeo
Italia	Sì	A tutte le attività
Portogallo	Sì	A nessuna
Francia	Sì	A tutte le attività
Spagna	No, vi è solo l'obbligo di 'adattare il lavoro alla persona'.	A tutti i settori a cui si applicano i contratti collettivi di cui all'Accordo
Romania	Sì	A nessuna
Ungheria	Sì	A tutte le attività
Lituania	No	A nessuna (il recepimento nazionale dell'Accordo non ha natura vincolante)
Grecia	Sì	A tutte le attività

Diritti di rappresentanza e coinvolgimento dei lavoratori

La Direttiva in materia di salute e sicurezza sul lavoro e l'Accordo stabiliscono il diritto dei rappresentanti dei lavoratori di essere informati e di partecipare alla definizione ed al monitoraggio delle misure di prevenzione destinate ad affrontare i rischi professionali, tra cui lo stress lavoro-correlato. In ogni caso, le modalità di coinvolgimento differiscono anche in base ai diversi sistemi di relazioni industriali ed alle esperienze nazionali[2].
In generale, la legislazione nazionale dà diritto ai lavoratori di nominare i loro rappresentanti in tema di salute e sicurezza, con o all'interno dei consigli di fabbrica.
In alcuni paesi, questi rappresentanti esercitano diritti d'informazione e consultazione principalmente tramite organismi paritari creati a livello settoriale o aziendale.
In particolare, in Italia un rappresentante dei lavoratori in tema di salute e sicurezza (RLS) può essere nominato nelle

[2] Va ricordato che sebbene il diritto di nominare rappresentanti sia giuridicamente concesso ai lavoratori delle imprese di ogni dimensione, o al di sopra di specifiche soglie minime, non vi sono informazioni in merito alla loro effettiva diffusione.

imprese di qualsiasi dimensione. Per legge, i lavoratori possono nominare almeno un RLS nelle imprese con un massimo di 200 dipendenti, tre nelle imprese con personale tra i 200 e i 1000 dipendenti e 6 nelle imprese di maggiori dimensioni. Questi numeri possono essere aumentati tramite contrattazione collettiva.
Per quanto riguarda il collegamento con altre strutture di rappresentanza, la legge italiana stabilisce che nelle imprese con almeno 15 dipendenti (vale a dire quelle in cui può essere nominato un delegato sindacale, RSA, o un consiglio di fabbrica, RSU), i lavoratori devono scegliere i loro RLS tra RSA o RSU.
La legge consente inoltre la nomina di RLS a livello di impianto, reparto o a livello territoriale. Questi RLS possono essere nominati o eletti dai lavoratori.
Il RLS territoriale è particolarmente rilevante ai fini del nostro studio, nella misura in cui può esercitare i diritti d'informazione e consultazione dei lavoratori di più aziende e deve essere consultato da queste aziende in via preventiva al fine di valutare tutti i rischi, ivi compreso lo stress lavoro-correlato, nonché le misure di prevenzione adottate.
Vale la pena notare che le parti sociali hanno promosso i RLS territoriali in particolare nel settore dell'artigianato e delle costruzioni, in ragione della prevalenza di piccole imprese in questi settori. Secondo i relativi accordi collettivi di settore, il RLS territoriale è coordinato e sostenuto dall'organismo paritario di settore.
Come nel caso dell'Italia, la legge portoghese stabilisce soltanto un numero minimo di rappresentanti in tema di salute e sicurezza sul lavoro (rappresentanti SSL), che aumenta al crescere della dimensione aziendale, e prevede la possibilità di aumentarli tramite contrattazione collettiva.
In particolare, è previsto un minimo di un rappresentante SSL per le imprese con meno di 61 dipendenti, un minimo di due rappresentanti per le aziende con personale compreso fra 61 e 150 dipendenti ed un minimo di tre rappresentanti nelle imprese con un numero di dipendenti compreso fra 151 e 300 dipendenti (questo numero aumenta fino a sette rappresentanti nelle imprese più grandi).
I rappresentanti SSL non si sovrappongono ai consigli di fabbrica e sono eletti con voto diretto e segreto dei lavoratori.
Inoltre, la legge prevede che la contrattazione collettiva possa creare organismi che si occupino di questioni di salute e sicurezza a livello di impresa (comitati SSL), nel caso in cui i sindacati ed il datore di lavoro lo richiedano.
I lavoratori ed i loro rappresentanti hanno diritto di avere informazioni adeguate e aggiornate su una vasta gamma di questioni relative alla prevenzione dei rischi professionali, che sono elencate nella legislazione. La normativa prevede anche momenti specifici in cui si deve far valere il diritto d'informazione dei lavoratori, che obbliga il datore di lavoro a consultarli per iscritto, almeno una volta l'anno. In assenza di rappresentanti dei lavoratori a livello aziendale, il processo di consultazione dovrà coinvolgere direttamente i lavoratori.
In Francia, il quadro normativo è più complesso e comporta una certa sovrapposizione di diversi organismi sia a livello formale che informale, vale a dire che lo stesso rappresentante dei lavoratori viene eletto in diversi organismi.
Nelle imprese con meno di 11 dipendenti, la rappresentanza dei lavoratori, anche quella in tema di salute e sicurezza, può essere esercitata dai comitati regionali paritari, con compiti d'informazione e consultazione, e/o dai delegati nominati dal personale (delegati del personale), ove così preveda la contrattazione collettiva.
I rappresentanti del personale sono la principali forma di rappresentanza dei lavoratori anche per quelli delle piccole imprese (vale a dire quelle con personale compreso fra 10 e 49 dipendenti).
Inoltre, i lavoratori delle piccole e medie imprese possono eleggere consigli di fabbrica a livello aziendale o di stabilimento ed un comitato in materia di salute e sicurezza, con il compito di far valere i diritti d'informazione e consultazione sulle questioni di salute e sicurezza, nonché di prevenire i rischi tramite campagne di sensibilizzazione ed iniziative d'informazione. Sebbene questi organismi siano formalmente distinti e separati ed abbiano funzioni diverse, gli stessi delegati possono essere eletti in entrambi i comitati. La legge consente la loro unificazione formale, in un unico organismo di rappresentanza dei delegati del personale, dei consigli di fabbrica e del comitato in materia di salute e sicurezza, qualora lo decida il datore di lavoro quando il numero dei dipendenti è compreso tra 50 e 300, o per decisione congiunta

tra il datore di lavoro ed i sindacati nelle imprese più grandi[3].
In Spagna, la legge stabilisce che la nomina dei rappresentanti in materia di salute e sicurezza debba essere effettuata dal consiglio di fabbrica e tra i membri del consiglio di fabbrica, che sono eletti dai lavoratori mediante voto segreto.
Nello specifico, un rappresentante in tema di salute e sicurezza può essere nominato nelle aziende con personale compreso tra i 31 ed i 49 addetti, due possono essere nominati nelle imprese con personale compreso tra 50 e 100 dipendenti, tre nelle imprese con un numero di addetti compreso fra 101 e 500 ed un numero proporzionalmente crescente nelle imprese più grandi, fino ad un massimo di otto rappresentanti.
I lavoratori delle imprese che occupano meno di 31 dipendenti - e, pertanto, ove non vi è diritto ad un consiglio di fabbrica, ma solo a delegati del personale – possono nominare un rappresentante del personale per le questioni di salute e sicurezza.
Inoltre, la legge spagnola prevede la creazione di un organismo paritario, il Comitati in tema di salute e sicurezza, nelle imprese con almeno 50 dipendenti. Questo organismo deve garantire la partecipazione dei lavoratori esaminando regolarmente e periodicamente le azioni dell'impresa per quanto riguarda la prevenzione dei rischi.
In Lituania, i comitati paritari in materia di salute e sicurezza devono essere creati nelle imprese con almeno 50 dipendenti o nelle imprese più piccole su iniziativa dei datori di lavoro, dei rappresentanti dei lavoratori o della maggioranza dei lavoratori. Inoltre, il Comitato può essere creato nelle piccole imprese qualora le attività comportino un significativo rischio professionale. I datori di lavoro devono consultare direttamente i dipendenti nel caso in cui non sia stato istituito il Comitato.
In Romania, i diritti d'informazione e consultazione sono esercitati tramite un organismo paritario, al quale possono partecipare i rappresentanti sindacali, quando esso è istituito a livello aziendale[4].
Il Comitato SSL deve essere istituto in tutte le aziende con almeno 50 dipendenti. Nelle imprese più piccole, l'ispettore del lavoro può chiedere d'istituire detti comitati in ragione della loro attività e dei relativi rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori.
Il Comitato SSL è composto dal datore di lavoro o dal/dai legale/i rappresentante/i del datore di lavoro, da un medico esperto di medicina del lavoro e dal/dai rappresentante/i sindacale/i o dal/dai rappresentante/i dei lavoratori qualora non esistano strutture sindacali in azienda.
Il Comitato partecipa alla valutazione del rischio sul posto di lavoro ed alla definizione delle misure di prevenzione dei rischi professionali.
In Ungheria, i lavoratori hanno diritto di eleggere i propri rappresentanti in tema di salute e sicurezza nelle imprese con almeno 20 addetti. I rappresentanti hanno specifici diritti d'informazione e collaborano con il datore di lavoro per l'elaborazione di un piano volto ad affrontare i rischi professionali, prendendo parte ad un comitato paritario.
Nel caso in cui non vi sia un rappresentante in tema di salute e sicurezza, il datore di lavoro deve consultare direttamente i lavoratori.
In Grecia, i lavoratori hanno diritto di nominare un certo numero di rappresentanti in tema di salute e sicurezza compreso tra uno, per le aziende con meno di 20 lavoratori, e sette.

[3]Questa possibilità è stata introdotta per legge nell'agosto del 2015. In precedenza solo i delegati sindacali ed i consigli di fabbrica potevano essere unificati.
[4]I rappresentanti sindacali possono essere nominati nelle imprese con almeno 15 dipendenti.

Sanzioni

Le diverse modalità di definizione dello stress lavoro-correlato nei diversi contesti nazionali determinano impatti diversi in termini di sanzioni relative alla mancata inclusione dello stress nella valutazione dei rischi o al fatto di non affrontarlo in modo adeguato.
In Italia, Portogallo, Spagna e Francia, sono previste sanzioni amministrative in caso di mancato inserimento dello stress lavoro-correlato nella valutazione dei rischi ed il danno causato ai lavoratori dallo stress lavoro-correlato può portare a risarcimenti e sanzioni penali.
In Francia, il sistema di assicurazione collettiva contro gli infortuni sul lavoro è stato progettato anche al fine d'incentivare comportamenti proattivi da parte delle imprese, in quanto aumenta o diminuisce in linea con il numero effettivo di incidenti o malattie professionali registrati dall'impresa.
In Spagna, a seguito del nesso operato dalla giurisprudenza tra stress lavoro-correlato e Articolo 50 dello Statuto dei lavoratori, il lavoratore che soffre di patologie dovute allo stress lavoro-correlato può richiedere la cessazione volontaria del contratto ed il risarcimento monetario previsto per i licenziamenti senza giusta causa.
In Ungheria, la legge prevede sanzioni amministrative nel caso in cui non vengano adottate azioni preventive. Tuttavia, secondo la Federazione nazionale dei consigli di fabbrica (Mosz), si registra una scarsa applicazione di questa norma, sia in conseguenza del numero ridotto d'ispettori nel Paese che delle preferenze a favore di un "approccio morbido" da parte degli ispettori, che preferisce incentivare le imprese a sanare le violazioni piuttosto che applicare direttamente le sanzioni.
Per quanto riguarda i risarcimenti, anche se sono previsti nel caso in cui sia dimostrato il nesso fra stress lavoro-correlato e danni alla salute, si potrebbe non riuscire a comprovarlo in quanto dovrebbe essere documentato dal medico di medicina del lavoro responsabile della società in questione, che in effetti è assunto dalla società stessa, o dagli altri dipendenti che operano nello stesso posto di lavoro.
In Romania, il datore di lavoro non è obbligato ad adottare misure di prevenzione per combattere lo stress e quindi l'unica misura repressiva sono i risarcimenti nel caso in cui i lavoratori dimostrino di aver subito danni da stress lavoro-correlato o nel caso in cui sia dimostrato che la componente di stress ha causato un grave pericolo.
In Lituania, inoltre, l'approccio principale resta il risarcimento dei danni quando viene dimostrato che lo stress lavoro-correlato abbia innescato disagio, malattie professionali, danni fisici, morali o alla salute.
In Grecia, uno studio della Commissione europea (2011) ha riscontrato che circa 470 ispezioni dovevano essere effettuate tra aprile ed ottobre 2012. Gli ispettori hanno visitato due volte gli stessi stabilimenti. Durante la prima fase d'ispezioni, si è riscontrato che il 35% dei datori di lavoro aveva incluso i fattori psicosociali nella propria valutazione dei rischi sul lavoro ed aveva indicato l'eccessivo carico di lavoro, le scadenze ravvicinate, il lavoro di notte, le molestie e le relazioni con il datore di lavoro quali fattori di rischio. Durante la seconda fase d'ispezioni, si è riscontrato che i datori avevano adottato le misure previste per ridurre il rischio (Commissione Europea, 2011).

Monitoraggio e valutazione delle misure volte a prevenire o combattere lo stress lavoro correlato

Vi sono pochi dati a livello nazionale sull'efficacia delle misure volte a prevenire o affrontare lo stress lavoro-correlato.
I principali dati sono indagini destinate ad analizzare la percezione dei lavoratori in merito al loro luogo di lavoro e l'auto-valutazione del loro benessere sul lavoro.
Altre informazioni possono essere desunte dalle ispezioni e dal numero di aziende che non rispettano le misure di

prevenzione.
Tuttavia, il grado complessivo d'informazione è piuttosto frammentario nei diversi paesi analizzati, con Francia, Lituania, Romania, Ungheria e Grecia che hanno meno informazioni o addirittura nessuna.
In Italia, nel periodo 2014-2016, l'Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro (INAIL), le Regioni e le Aziende Sanitarie Locali (ASL) hanno sviluppato un piano di monitoraggio e valutazione che comprende 800 aziende, tra cui 549 piccole e medie imprese di 15 regioni italiane. Ciò ha seguito l'approvazione delle linee guida nel 2010 e nel 2012[5] che hanno definito standard minimi per valutare il rischio psicosociale, criteri per stabilire misure adeguate atte a prevenirlo ed affrontarlo a livello aziendale, e gli aspetti che gli ispettori devono tenere sotto controllo.
I risultati indicano che la maggior parte delle aziende valuta formalmente il rischio stress lavoro-correlato. Tuttavia, la valutazione preliminare indica spesso l'assenza di tale rischio (85%). Ciò è più frequente tra le imprese che non riescono a differenziare la valutazione in base ai fattori rilevanti che influenzano l'esposizione dei lavoratori al rischio, quali compiti e mansioni, contratto di lavoro o luogo di lavoro (D'Orsi et al. 2016).
Inoltre, la Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) e l'Unione Italiana del Lavoro (UIL) hanno recentemente condotto studi sul tema tramite interviste ai rappresentanti in materia di salute e sicurezza.
Lo studio CGIL (Di Nunzio et al. 2015), che riguarda solo il settore metallurgico, indica che un'impresa su tre non ha effettuato alcuna valutazione del rischio stress lavoro-correlato. Quelle che formalmente lo hanno fatto raramente segnalano la presenza di tale rischio o la necessità di migliorare le misure volte a combattere lo stress. Le valutazioni sono effettuate principalmente da consulenti esterni, mentre i rappresentanti in tema di salute e sicurezza hanno un ruolo al riguardo solo nel 39% dei casi.
La ricerca effettuata dalla UIL (Galli 2014) ha esaminato una vasta gamma di settori economici e ha compreso una quota del 16% d'intervistati di piccole imprese. I risultati hanno confermato che i rappresentanti in tema di salute e sicurezza vengono raramente coinvolti nella valutazione dello stress lavoro-correlato (30%), in violazione delle disposizioni di legge. Le aziende tendono ad eludere anche l'obbligo di effettuare periodicamente e regolarmente corsi di formazione loro rivolti. Tuttavia, i rappresentanti dei lavoratori sembrano essere relativamente ben informati in merito alle caratteristiche dello stress lavoro-correlato ed alla relativa normativa.
Se, da un lato, il coinvolgimento dei lavoratori nella valutazione dello stress lavoro-correlato è segnalato solo dal 39% degli intervistati, dall'altro, una percentuale minore di aziende cerca di utilizzare la valutazione stessa come modo per accrescere e diffondere la consapevolezza sulla necessità di prevenire i rischi, tramite la definizione di misure e obiettivi insieme ai lavoratori.
Infine, circa uno su cinque intervistati ha riferito che misure per affrontare il problema dello stress lavoro-correlato sono in atto nelle società in questione, anche se sono spesso limitate ad un monitoraggio periodico.
Per quanto riguarda il Portogallo, in assenza di valutazioni ufficiali, alcune valutazioni parziali possono essere desunte da due rilevanti pubblicazioni accademiche.
In particolare, Correia et al. (2010) hanno effettuato uno studio su un campione di 94 insegnanti di scuola primaria del distretto di Braga, riscontrando come fattori di stress la presenza d'instabilità di carriera, lunghi orari di lavoro ed il fatto di avere studenti più grandi.
Il 45% degli insegnanti intervistati ha riferito di trovare la propria occupazione molto stressante e il 10,6% ha mostrato segni di burnout. L'analisi non ha rilevato significative differenze di genere.
Rui Gomes et al. (2009) hanno effettuato uno studio sugli infermieri portoghesi, concentrandosi sullo stress lavoro-correlato degli infermieri in 286 ospedali e centri sanitari. Sono state analizzate le fonti di stress, il burnout, i problemi di salute fisica, la soddisfazione, la realizzazione e l'appagamento professionale. I risultati comparati mostrano che il 30%

[5] Le linee guide promuovono un approccio integrato alla gestione del rischio, che comprende due principali fasi di valutazione: una valutazione preliminare (utilizzando una checklist per misurare gli eventi sentinella ed i rischi relativi alla natura del lavoro) e, nel caso in cui si rilevi un rischio, una valutazione approfondita (utilizzando un questionario validato per raccogliere le percezioni dei lavoratori).

degli infermieri è sottoposto ad una notevole quantità di stress ed il 15% mostra segni di esaurimento emotivo. Le analisi di regressione multipla mostrano una maggiore capacità di prevedere gli aspetti di stress nell'esaurimento emotivo, nella salute fisica, nella soddisfazione, nella realizzazione e nell'appagamento professionale. Le analisi comparate mostrano maggiori problemi di stress e reazioni più negative sul lavoro nel caso delle donne, degli infermieri più giovani e meno esperti, dei lavoratori con contratto a tempo determinato, nonché dei lavoratori che effettuano turni e straordinari.
In Spagna, l'Istituto Nazionale per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro (INSHT) effettua uno studio nazionale sulle condizioni di lavoro, che tenta di quantificare la percentuale di lavoratori preoccupati per i vari aspetti relativi alle condizioni di lavoro. Il confronto tra i risultati del 2012 con quelli del 2007 mette in evidenza i cambiamenti per quanto riguarda una maggiore preoccupazione dei lavoratori per la propria salute, i rapporti con i colleghi e con i superiori e, soprattutto, il rischio di perdere il lavoro. Questa preoccupazione per l'instabilità del lavoro è più elevata tra i lavoratori molto giovani, i lavoratori stranieri, quelli con contratto a tempo determinato, i lavoratori che non hanno completato il ciclo d'istruzione primaria ed i lavoratori nel settore edile e dei trasporti. Vi sono anche studi sulle condizioni di lavoro effettuati dalle Comunità autonome, sulla falsariga delle indagini nazionali per facilitare le eventuali comparazioni.
La percezione dei rischi sanitari e psicosociali è stata anche esaminata nel 2013 dall'Osservatorio sui rischi psicosociali dell'Unione Generale del Lavoro spagnola (UGT) su un campione intersettoriale. Si è giunti alle seguenti conclusioni principali:

- l'85,8% dei lavoratori intervistati ritiene che non vi siano rischi psicosociali nel proprio posto di lavoro.

- Il 73,5% dei lavoratori ha dichiarato che la valutazione del rischio è stata effettuata nella loro impresa, ma la percentuale di valutazioni che include rischi psicologici è solo del 39,2%. Queste percentuali sono più elevate nelle imprese che hanno Comitati in tema di salute e sicurezza e delegati in materia di prevenzione.

- Per quanto riguarda la valutazione dell'esposizione ai fattori di rischio psicosociali, lo 'sviluppo personale' è l'aspetto più colpito in tutti i settori di attività.

- Per quanto attiene al processo di controllo delle richieste alle quali i lavoratori sono sottoposti, quale indicatore dello stress lavoro-correlato, i peggiori risultati si registrano nei settori della sanità e dell'istruzione.

- I posti di lavoro che forniscono un sostegno diretto alle persone sono quelli con i peggiori indicatori di rischio stress, soprattutto nel caso dei lavoratori con minore anzianità di lavoro, con la giornata frazionata in turni e di coloro il cui lavoro richiede una disponibilità al di fuori del normale orario di lavoro.

- Con riferimento alla percezione dello stato di salute ed alla sua relazione con i rischi psicosociali, le lavoratrici hanno una peggiore salute mentale rispetto ai lavoratori di sesso maschile, con differenze significative.

- Una peggiore salute mentale è segnalata tra i lavoratori sottoposti a forti richieste e con uno scarso controllo su di esse, con un elevato carico emotivo, con il lavoro articolato in turni, che lavorano nel fine settimana e durante le vacanze, con un più alto rischio di molestie e violenza interna o esterna.

- Un lavoratore su tre attribuisce la propria condizione muscolo-scheletrica all'esposizione ai rischi psicosociali.

- Le psicopatologie sono più comuni tra le lavoratrici del settore dei servizi.

Lo studio giunge alla conclusione che affrontare lo stress lavoro-correlato sia una priorità non soltanto in ragione dei

requisiti giuridici e di legge, ma anche in quanto esso rimarrà un problema pressante che i lavoratori dovranno affrontare, e chiede che le 'malattie mentali lavoro-correlate' vengano inserite nell'elenco delle malattie professionali come fatto dall'OIL (Tarín et al 2013).

Strumenti per supportare il controllo dello stress lavoro-correlato nelle PMI

Un elemento essenziale per sostenere l'effettiva valutazione dello stress lavoro-correlato nelle PMI è la presenza di strumenti che consentono di effettuare una diagnosi efficace dello stesso. A questo proposito, le iniziative sono state segnalate soprattutto in Italia e Francia.
In Italia, l'Università di Verona e l'INAIL del Veneto hanno redatto una checklist delle aziende con personale fino a 30 dipendenti, molto utilizzata a livello regionale. Il test si compone di 57 parametri che si riferiscono a: eventi sentinella (infortuni ed assenze, turnover, controversie, ecc.), contesto di lavoro (tipi di comunicazione al personale, chiara definizione dei compiti e delle mansioni, grado di autonomia dei lavoratori, ecc.), conciliazione vita/lavoro (possibilità di raggiungere il posto di lavoro con i mezzi di trasporto pubblici, possibilità di lavorare a tempo parziale o di avere orari di lavoro flessibili, ecc.), natura del lavoro (presenza di rischi riguardanti l'ambiente di lavoro e le attrezzature di lavoro, pianificazione delle attività, carico di lavoro, tendenze in tema di orario di lavoro) .
Inoltre, i ricercatori dell'Università di Modena e Reggio Emilia, l'INAIL e l'Università di Cagliari hanno elaborato e sperimentato con successo uno strumento di diagnosi per micro e piccole imprese (lo strumento CSL). Lo strumento è stato elaborato seguendo le indicazioni dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (OSHA 2002) ed i risultati di una fase di studio preliminare, caratterizzata da interviste semi-strutturate alle parti interessate nel campo della salute e sicurezza sul lavoro (professionisti, imprenditori , sindacalisti e lavoratori) (cfr.: Nardella et al 2011; Aiello et al 2012; Nardella 2013).
Abbinando indicatori aziendali oggettivi alla valutazione dei lavoratori, lo strumento CSL propone un approccio dal basso verso l'alto per la valutazione dello stress.

RIQUADRO 1 – La Checklist dello stress lavoro-correlato (CSL) per la gestione dello stress lavoro-correlato nelle micro e piccole imprese (Italia)

Design dello strumento

Lo strumento CSL è composto da 18 voci, articolate in tre aree principali: 'cultura organizzativa', 'carico di lavoro', e 'qualità delle relazioni e sostegno'. Le voci della CSL comprendono una scala di frequenza con quattro livelli di quantificatori "indeterminati" (da 0 = Sempre a 3 = Mai, più i punti intermedi 1 = Spesso e 2 = Talvolta).
Le voci incluse nella CSL derivano da un elenco ampio e vario, collegato a diverse aree tematiche / generative: clima organizzativo sul posto di lavoro; distribuzione dei carichi di lavoro e chiarezza nell'assegnazione delle mansioni e dei compiti; possibilità d'influenzare il modo in cui viene effettuato il lavoro; qualità delle relazioni e sostegno sociale; coinvolgimento ed informazioni sulle modifiche e la formazione; fornitura delle competenze necessarie per svolgere i propri compiti e le proprie mansioni.

Validazione

Lo strumento CSL è stato validato con una serie di indicatori oggettivi su un campione composto da più di 1.000 lavoratori di 136 aziende con un massimo di 10 dipendenti, la maggior parte delle quali operanti nel settore manifatturiero, edile e del commercio.
I risultati dimostrano che la valutazione del rischio stress lavoro-correlato può essere eseguita con il coinvolgimento dei lavoratori, anche nelle micro e piccole imprese. Utilizzando, come base di partenza, la valutazione di ogni singolo lavoratore, lo strumento fornisce risultati che possono anche essere aggregati ed analizzati in relazione agli indicatori oggettivi dell'impresa.
Nello specifico, le regressioni logistiche confermano che l'aggregazione delle voci secondo le tre diverse aree è coerente ed affidabile, e mostrano che la cultura organizzativa ed il carico di lavoro sono buoni fattori predittivi di alcuni indicatori oggettivi, quali il numero di infortuni sul lavoro.
Inoltre, è importante sottolineare come, nel corso del processo di valutazione, tutti i professionisti della sicurezza - tra cui il datore di lavoro - hanno svolto un ruolo fondamentale, non soltanto nell'adempimento di un obbligo di legge, ma anche in una prospettiva di diffusione e promozione di una cultura della salute e della sicurezza (Nardella et al. 2011).

In Francia, accanto ad una serie di misure volte a sensibilizzare sul tema, la Confederazione Generale delle piccole e medie imprese (CGPME, di recente rinominata Confederazione delle piccole e medie imprese, CPME) ha creato uno strumento tramite il quale le PMI possono auto-valutare le loro prestazioni ed i loro risultati, effettuare auto-formazione online e misurare i progressi registrati con riferimento alla promozione della salute e della sicurezza sul lavoro. Lo strumento comprende una sezione specifica che affronta il rischio psicosociale.

RIQUADRO 2 – Lo strumento diagnostico DIAGNEO-SANTE e lo stress lavoro-correlato (Francia)

Design dello strumento

Diagnéo Santé è uno strumento di diagnosi on-line in tema di salute e sicurezza sul lavoro che si rivolge ai manager delle micro e delle piccole imprese.
Il modulo di diagnosi è diviso in 4 blocchi, che possono essere eseguiti in più connessioni. Le domande sono chiuse e prevedono quattro possibili risposte.
Per supportare la comprensione dei testi, gli utenti possono cliccare sui termini tecnici al fine di accedere alla loro definizione.
Al termine di ogni modulo, è disponibile un primo risultato sotto forma di grafico radar. Per ottenere il risultato finale di autodiagnosi gli utenti devono completare tutti e 4 i moduli. Sono disponibili 7 diversi profili di risultato, vale a dire: consapevole, esigente, centralizzante, paternalistico, normativo, contrattuale, coinvolgente.
Sebbene lo stile "coinvolgente" sia il più efficace nel campo della prevenzione dei rischi, non c'è una scala tra i diversi valori. Ogni profilo ha punti di forza e di debolezza. L'autodiagnosi definisce lo stato dell'arte nella prevenzione dei rischi in azienda ed avvia un percorso di accompagnamento / formazione / definizione di un piano d'azione.
Al fine di aiutare gli utenti, la piattaforma mette a disposizione una serie di guide pratiche, documenti di formazione e link utili ad ulteriori strumenti diagnostici ed organismi ufficiali in grado di supportare le aziende nel percorso di prevenzione.
Il numero di test di auto-valutazione che possono essere effettuati è illimitato. Pertanto è possibile ed interessante valutare i miglioramenti effettuando nuovamente il test di autovalutazione dopo l'attuazione del piano di azione.

Diagnosi dei rischi psicosociali

I rischi psicosociali vengono analizzati con uno specifico questionario (Questionario 4) che affronta i seguenti temi: l'inserimento dei rischi psicosociali nella valutazione del rischio, l'elaborazione di misure per ridurre il rischio, il finanziamento di misure di prevenzione, il coinvolgimento del personale nell'attuazione delle misure.
Lo strumento è disponibile su: **http://www.diagneo-sante.com/.**

Ruolo delle parti sociali

Indipendentemente dall'effettiva attuazione di un accordo, le parti sociali intraprendono una serie d'iniziative che affrontano lo stress lavoro-correlato.
Il presente rapporto non ha lo scopo di fornire una descrizione completa della misura in cui le iniziative sono state sviluppate, ma solo di citare alcune di esse sulla base dell'esperienza dei partner.
Nello specifico, è da notare che in Portogallo il sindacato UGT ha organizzato campagne mediatiche, seminari e corsi di formazione per i rappresentanti dei lavoratori.
Nell'ambito di queste iniziative, il sindacato dei lavoratori del settore dei trasporti (SITRA, affiliato all'UGT) ha organizzato una campagna di sensibilizzazione ed informazione sullo stress dal titolo "Elimina lo stress prima che ti uccida", mirata ai lavoratori del trasporto pubblico ed ai lavoratori che percorrono lunghe distanze.

Il sindacato affiliato all'UGT, che rappresenta l'industria ed i lavoratori dell'energia (SINDEL), ha firmato un contratto collettivo con EDP, il più grande operatore elettrico del Portogallo. Ai sensi di tale accordo, è stata sviluppata in EDP una campagna di sensibilizzazione ed informazione sulle questioni relative alla promozione della salute dei lavoratori, che si è concentrata sullo stress, la prevenzione/informazione sul consumo di alcol, l'obesità ed i rischi connessi al fumo.
A parere dell'UGT, l'Accordo ha avuto un impatto nel sollevare la questione e nell'avviare un dibattito sullo stress 'lavoro-correlato' in ambito sindacale. A tale riguardo, la campagna EDP è stata un passo in avanti nell'impegno dei datori di lavoro e può costituire un interessante esperimento al fine di attuare iniziative analoghe a più ampio livello.
In Italia, i sindacati più importanti a livello nazionale e locale hanno organizzato formazione per i rappresentanti in tema di salute e sicurezza, fornendo informazioni sullo stress lavoro-correlato e sui metodi per valutare tale rischio.
Inoltre, le principali confederazioni sindacali hanno di recente effettuato indagini tra i rappresentanti in tema di salute e sicurezza, al fine di valutare in che misura ed in che modo lo stress viene affrontato a livello aziendale (per ulteriori informazioni, cfr. il paragrafo precedente).
Allo stesso modo, in Grecia, i sindacati hanno organizzato sia seminari informativi sullo stress lavoro-correlato per i dipendenti che corsi di formazione per i membri del sindacato per far sì che questa questione sia affrontata adeguatamente nei negoziati di contrattazione collettiva a livello aziendale e di settore.
In Francia, le organizzazioni datoriali svolgono effettivamente un ruolo attivo nell'individuazione e nella lotta allo stress lavoro-correlato, tramite campagne d'informazione e formazione, spesso rivolte alle PMI. Queste azioni riguardano la prevenzione di tutti i rischi psicosociali. Vengono organizzate specifiche sessioni di formazione per aiutare le PMI a conformarsi alle normative sullo stress lavoro-correlato. Ad esempio, da molti anni la CPME organizza sessioni di formazione sul tema "la tutela della salute in azienda" per aiutare i suoi affiliati ad attuare un'azione preventiva e gestire i casi comprovati e documentati. Come ricordato in precedenza, la CPME offre anche uno strumento di diagnosi destinato alle PMI.
A livello nazionale, giova notare che le parti sociali hanno firmato un accordo collettivo nell'aprile del 2014, obbligando i dipendenti a disconnettersi e spegnere i dispositivi di comunicazione a distanza durante i periodi di riposo minimo giornaliero di 11 ore.
Le parti sociali fanno anche parte dell'Agenzia nazionale per il miglioramento delle condizioni di lavoro (ANACT), un'agenzia nazionale tripartita che ha il compito di contribuire al miglioramento delle condizioni di lavoro nelle PMI, agendo in particolare sull'organizzazione del lavoro e delle relazioni industriali.
L'ANACT guida una rete di agenzie locali (ARACT), che propone azioni all'interno delle imprese per rafforzare le capacità degli attori locali di prendere in considerazione le sfide poste dal lavoro ben oltre i loro obblighi giuridici e di legge. Per quanto riguarda la prevenzione dei rischi psicosociali, l'ANACT e l'ARACT supportano le aziende nell'effettuazione della valutazione delle condizioni di lavoro e dell'organizzazione del lavoro, anche adottando un approccio specifico elaborato da ANACT.
La rete intraprende anche attività di sensibilizzazione, ivi compresi seminari e pubblicazione on-line d'informazioni sul tema e di strumenti metodologici per valutare lo stress lavoro-correlato.
In Spagna, le parti sociali hanno ampiamente affrontato lo stress lavoro-correlato nei contratti collettivi e, a livello nazionale, partecipando alla stesura della Strategia spagnola in tema di salute e sicurezza sul lavoro.
La secondo Strategia è stata approvata dal governo nell'aprile 2015 e si applica al periodo 2015-2020. Il documento, redatto in collaborazione con le parti sociali e le regioni autonome, è inteso come base per migliorare e rafforzare le politiche pubbliche in materia di prevenzione dei rischi e sicurezza sul posto di lavoro. Tra i suoi obiettivi, la Strategia mira a migliorare l'applicazione della legislazione in tema di salute e la sicurezza, in particolare nelle piccole e medie imprese, ed anche a prevenire le patologie lavoro-correlate. Pertanto, deve essere sufficientemente flessibile per adattarsi ai cambiamenti che si verificano e prevedere eventuali rischi e fattori quali il livello di attenzione richiesta per l'esecuzione

di una mansione, il ritmo di lavoro ed il carico di lavoro, la scarsa comunicazione o la monotonia e ripetitività della mansione, che possono contribuire ad innescare gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.
Con riferimento ai contratti collettivi, in alcuni casi gli accordi hanno stabilito un nesso fra lo stress lavoro-correlato e 'fattori scatenanti' da monitorare a fini preventivi, quali l'organizzazione dell'orario di lavoro, come nel caso del contratto che si applica all'industria, alla tecnologia ed ai servizi nel settore metallurgico della Provincia di Valencia e di quello che si applica ai controllori del traffico aereo o hanno collegato la prevenzione dello stress alla durata dei periodi di riposo programmati, come nel caso del contratto nazionale della stampa non quotidiana.
Altri accordi fanno riferimento allo 'stress lavoro-correlato' quale contenuto della formazione per la prevenzione dei rischi in tema di salute e sicurezza, quali l'accordo nazionale applicabile al settore dei call center, o quale parte della 'responsabilità d'impresa', come previsto da alcuni accordi a livello aziendale.
Un approccio analogo è evidenziato dal sindacato lituano LPS - Solidarumas, che sottolinea come i sindacati stanno cercando di affrontare i problemi di stress lavoro-correlato quando negoziano su temi quali l'organizzazione dell'orario di lavoro o le misure relative alla conciliazione vita/lavoro, il telelavoro ed i periodi di riposo.
In Romania, Lituania ed Ungheria, le parti sociali hanno organizzato congiuntamente campagne di sensibilizzazione nel quadro delle campagne OSHA. Come riportato da MOSz, in Ungheria, la campagna ha anche evidenziato gli effetti positivi sui dipendenti e sulle imprese di affrontare e gestire correttamente lo stress lavoro-correlato ed ha fornito strumenti per gestire i problemi di salute e sicurezza sul lavoro, con riferimento all'invecchiamento della forza lavoro.

Capitolo 4. Indagine conoscitiva sui Lavoratori, Rappresentati dei Lavoratori e Datori di Lavoro

Il questionario REST@Work

Il questionario è stato realizzato in linea con gli obiettivi generali del progetto con scopi comparativi sia su base nazionale che sulle figure presenti in azienda: Datore di lavoro (DL), Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e Lavoratori.
Più specificatamente gli obiettivi possono essere posizionati lungo i seguenti livelli di analisi strettamente interconnessi tra loro:
a) rilevazione dello stato dell'arte della valutazione del rischio stress lavoro-correlato con l'attuazione di eventuali misure preventive e l'attenzione 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.
Il questionario strutturato (composto da domande a risposta "chiusa") è costruito ad hoc, partendo, inizialmente, da un confronto basato sull'analisi della letteratura di riferimento, per poi analizzare, attraverso la procedura del benchmarking, gli studi europei e nazionali (cfr. Eurofound, 2012; European Agency for Safety and Health at Work, 2010).
Il questionario, come già accennato, è stato predisposto per tre figure lavorative: DL, RLS, Lavoratori. Nello specifico le aree indagate sono state: profilo socio-biografico e lavorativo; stato dell'arte della valutazione stress lavoro-correlato (SLC); formazione/informazione dei lavoratori e RLS; coinvolgimento dei lavoratori e dei RLS nella valutazione dello stress lavoro-correlato; caratteristiche dell'ambiente di lavoro; condizioni dell'ambiente di lavoro; percezione dell'ambiente di lavoro; livello di benessere/disagio lavorativo.
È stato realizzato anche il pre-test del sistema di rilevazione: l'équipe di ricerca ha testato il funzionamento del questionario attraverso la somministrazione ad un sotto-campione di soggetti con le stesse caratteristiche dei casi oggetti di studio presenti nelle rete dei partner.

Il campione d'indagine

Si è deciso di realizzare, per la scelta dei soggetti a cui sottoporre il questionario, un campionamento tipologico per quote fisse, preferibile laddove gli obiettivi della ricerca privilegiano intenti di tipo comparativo e l'analisi delle relazioni tra variabili (De Carlo, Robusto, 1996)
Il campione è stato stratificato secondo il tipo di soggetto coinvolto (Datori di lavoro, Rappresentati dei lavoratori, Lavoratori) e l'ampiezza dell'azienda (Micro, Piccola e Media azienda). Combinando i due criteri, insieme alla quota di interviste previste (n = 200), si ottiene una stratificazione del campione in 6 tipi.
Per ciascun tipo si è deciso di fissare una quota di interviste variabile(20%, 20%, 60%) in modo tale che la numerosità dei sotto-gruppi identificabili non fosse inferiore ad una soglia minima di 40 unità (Tab. 2).
Il disegno campionario è di tipo "non probabilistico a valanga" (snowball sampling) (Bailey, 1995) . Questa tecnica prevede che, per raggiungere il quorum richiesto, le reti sociali (partners) si attivino per reclutare le unità campionarie iniziali che a loro volta si attiveranno per trovarne altre, e così via.

Tab. 1 – Distribuzione del campione per tipo di soggetto coinvolto e ampiezza dell'azienda.

	Micro (fino a 9 lavoratori)	Piccola (da 10 a 49 lavoratori)	Media (da 50 a 250 lavoratori)	Tot.
Datori di Lavoro (20%)	6	14	20	40
Rappresentanti dei lavoratori (20%)	6	14	20	40
Lavoratori (60%)	18	42	60	120
Totale	30	70	100	200

Analisi dei dati

L'analisi dei questionari è stata svolta mediante il software statistico SPSS versione 18.
Per le domande relative agli aspetti socio-demografici e lavorativi sono state calcolate le frequenze assolute e le percentuali nel campione totale; inoltre, sono state realizzate delle tabelle a doppia entrata per individuare le relazioni esistenti tra le diverse variabili.
Per le domande per le quali è stato calcolato un valore medio, è stato applicato il test ANOVA, per la verifica dell'esistenza di differenze statisticamente significative nei valori medi calcolati nei vari gruppi in cui è diviso il campione.
Di seguito si riporta una descrizione dei principali risultati ottenuti, con approfondimenti relativi ad alcuni confronti che, sulla base di test statistici, sono emersi come significativi.

I risultati
Dati socio-demografici e lavorativi

Gli intervistati sono costituiti da Lavoratori, Rappresentati dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e Datori di lavoro (DL) provenienti dai diversi paesi che hanno partecipato al progetto per un totale di 1.310 intervistati di cui 855 sono Lavoratori, 289 sono Rappresentati dei Lavoratori per la Sicurezza e 166 sono Datori di lavoro. Per quanto concerne la nazionalità degli intervistati, il numero più significativo dei Lavoratori proviene dall'Italia (n=144), seguita da Portogallo (n=143), Ungheria (n=124) e Spagna (N=121).
Dei RLS il numero più significativo proviene dall'Italia (n=77), dalla Francia (n=49), dalla Spagna (N=40) e dalla Grecia (N=39). Infine per i DL il numero più significativo proviene dalla Spagna (N=40), dall'Italia (N=34) e dalla Lituania (N=26) (Tab. 2). Il campione è distribuito su tutti i comparti con una maggiore concentrazione in quello delle attività manifatturiere (Lavoratori=12,4%; RLS=30,1%; DL=13,2%), delle attività di servizi (Lavoratori=23,9%; RLS=17,2%; DL=27%), della sanità e dell'assistenza sociale (Lavoratori=8,9%; RLS=10%; DL=7,5%), delle costruzioni (Lavoratori=5,9%; RLS=4,3%; DL=9,4%) e del commercio (Lavoratori=5,1%; RLS=4,7%; DL=8,8%) (Tab. 3).

Tab. 2 – Ripartizione per nazione e soggetti intervistati (val. ass.)

	Lavoratori	Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza	Datori di Lavoro
Italia	144	77	34
Spagna	121	40	40
Francia	82	49	18
Ungheria	124	32	6
Lituania	68	22	26
Romania	113	22	11
Grecia	60	39	20
Portogallo	143	8	11
Totale	855	289	166

Tab. 3 - Distribuzione per settore e soggetti intervistati (val %)

	Lavoratori	Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza	Datori di Lavoro
A) Agricoltura, silvicoltura e pesca	1,4	2,2	1,3
B) Estrazione di minerali da cave e miniere	1,2	0,4	0
C) Attività manifatturiere	12,4	30,1	13,2
D) Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	2,1	3,2	0

E) Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	1,4	2,9	0
F) Costruzioni	5,9	4,3	9,4
G) Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	5,1	4,7	8,8
H) Trasporto e magazzinaggio	4,6	4,7	4,4
I) Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	5,6	2,2	8,2
J) Servizi di informazione e comunicazione	3,0	1,4	1,3
K) Attività finanziarie e assicurative	1,7	2,9	1,3
L) Attività immobiliari	0,6	0	0
M) Attività professionali, scientifiche e tecniche	7,4	5,0	5,0
N) Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	0,6	0,7	0,6
O) Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	6,4	4,3	2,5
P) Istruzione	6,1	2,5	8,2
Q) Sanità e assistenza sociale	8,9	10,0	7,5
R) Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	0,9		0,6
S) Altre attività di servizi	23,9	17,2	27,0
T) Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico	0,2	0	0,6
U) Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	0,5	0,4	0
V) Altro	0,1	1,1	0
Totale	100	100	100

La maggior parte delle aziende è di media dimensione: nella fascia dai 50 a 250 dipendenti troviamo che il 45,2% è rappresentato dai lavoratori, il 66,3% dagli RLS e il 38,9% dai DL; nella fascia dai 10 ai 49 dipendenti abbiamo il 29,3% dei Lavoratori, il 14,2 degli RLS e il 37% dei DL, nelle microimprese (con meno di 9 dipendenti) abbiamo il 12,1% dei Lavoratori, il 18,8% degli RLS e infine il DL con il 23,5%.
Nella fascia oltre i 250 dipendenti, infine, il 13,3% è composto da Lavoratori, lo 0,7% da RLS e lo 0,6% da DL (Tab. 4).

Tab. 4 – Aziende per numero di addetti e soggetti intervistati (val. %)

	Lavoratori	Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza	Datori di Lavoro
inferiore a 9	12,1	18,8	23,5
da 10 a 49	29,3	14,2	37
da 50 a 250	45,2	66,3	38,9
oltre 250	13,3	0,7	0,6
Totale	100	100	100

Le aziende si caratterizzano per essere nella maggior parte dei casi di tipo privato con un 73,5% di lavoratori, un 71,2% di RLS e un 75,6% di DL; le restanti sono nel settore pubblico, nelle organizzazioni no profit e nelle cooperative (Tab. 5).
La posizione lavorativa rivestita è, per i lavoratori, nel 28,5% dei casi di operario specializzato e nel 29,9% di impiegato; per gli RLS abbiamo che il 28,3% riveste il ruolo di operaio specializzato mentre il 34,3% di impiegato (Tab. 6)

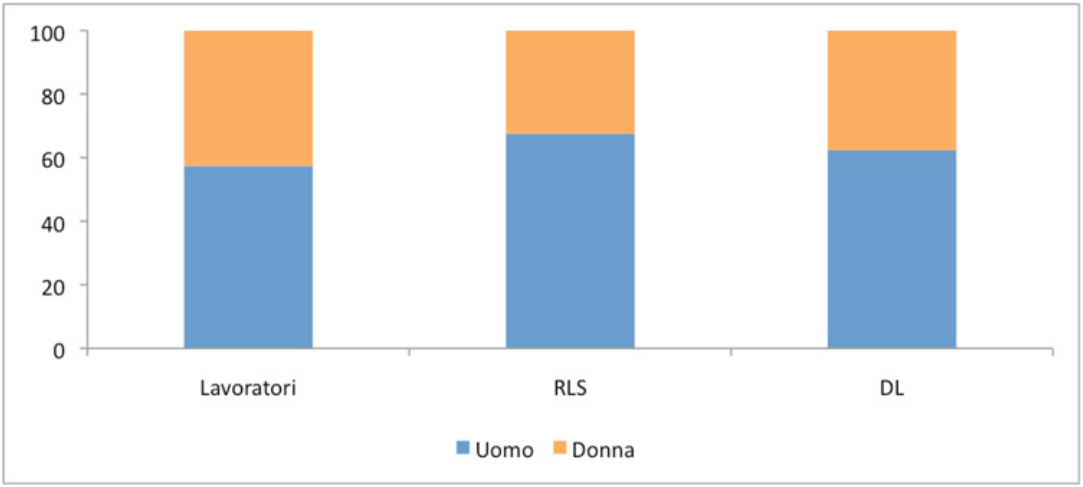
Tab. 5 – Tipologia di aziende e soggetti intervistati (val. %)

	Lavoratori	Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza	Datori di Lavoro
Pubblico	11,3	12,8	10
Privato	73,5	71,2	75,6
No profit	9,2	3,9	7,5
Cooperative	1,1	1,1	1,3
Altro	4,9	11	5,6
Totale	100	100	100

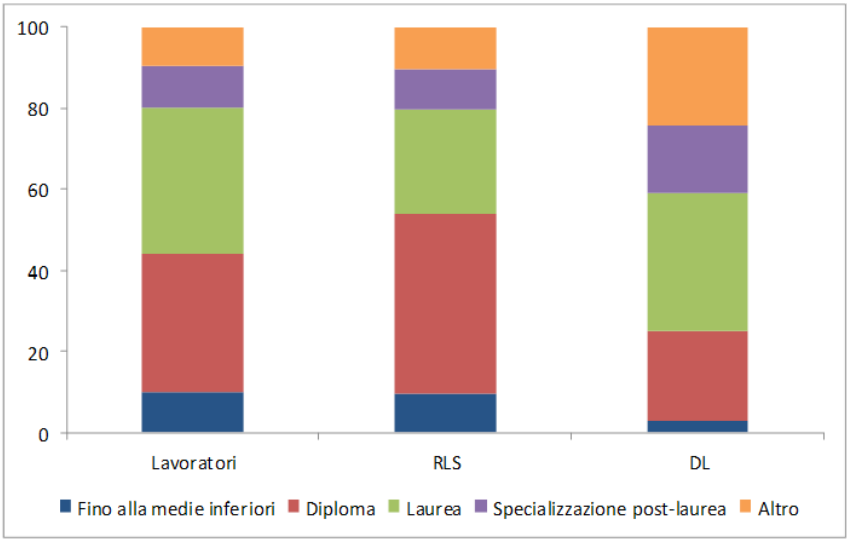
Tab. 6 – Posizione lavorativa e soggetti intervistati (val. %)		
	Lavoratori	Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza
operario specializzato	28,5	28,3
operaio non specializzato	15,5	12,9
impiegato	29,9	34,3
quadro	14	18,5
dirigente	12,2	5,9
Totale	100	100

I rispondenti all'indagine sono nella maggior parte dei casi uomini (Graf.1) e il livello di istruzione si differenzia in base all'appartenenza alle figure intervistate.
Ad esempio il 35,9% dei lavoratori ha una laurea come anche il 26% degli RLS, e il 33,7% dei DL; la specializzazione post-laurea è in possesso del 10,2% dei Lavoratori, del 9,7% dei RLS e del 16,9 dei DL (Graf.2).

Graf.1 - Distribuzione per genere e soggetti intervistati (val. %)



Graf. 2 - Distribuzione per titolo di studio e soggetti intervistati (val. %)



Se andiamo ad analizzare i dati personali dei lavoratori vediamo come il 39,5% ha un'età compresa tra i 31 e 45 anni e oltre il 47% ha dai 46 anni in su. Il tipo di contratto più utilizzato è quello a tempo indeterminato e l'orario di lavoro nel 90% dei casi è a tempo pieno. Infine la tipologia di lavoro è un turno di tipo giornaliero nel 78% dei casi e lavoro a turni in quasi il 18% dei casi analizzati (Tab.7)

Tab. 7 . Distribuzione per dati personali e lavorativi (val. %)

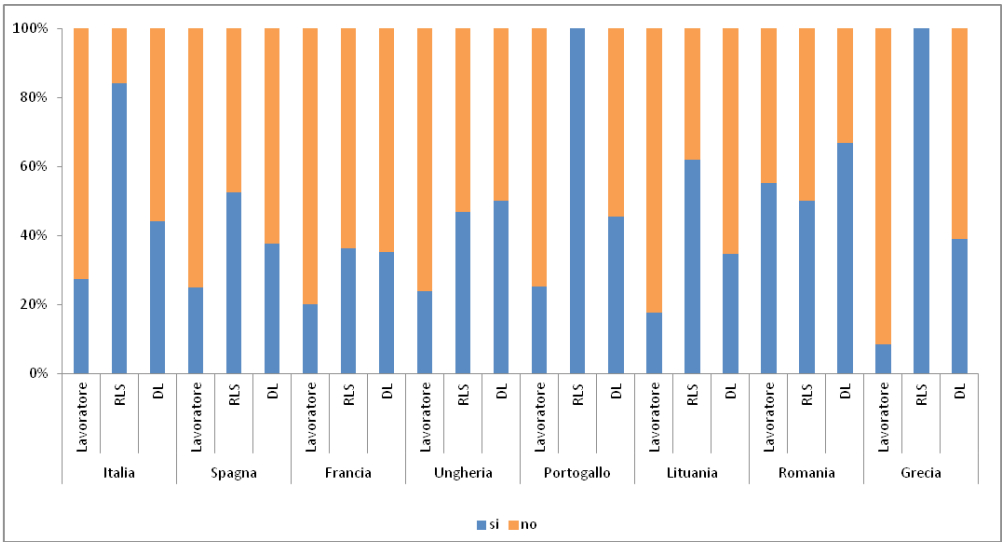
Età in Classi	Lavoratori
da 18 a 30	13,1
da 31 a 45	39,2
da 46 a 55	24,3
oltre i 55	23,5
Tipo di Contratto	**Lavoratori**
tempo indeterminato	79,4
tempo determinato	9,2
lavoro somministrato	9,3
Altro	2,1

Orario di lavoro	Lavoratori
a tempo pieno	88,9
part-time	8,3
senza vincolo di orario	2,8
Tipologia di organizzazione del lavoro	**Lavoratori**
giornaliero	78,0
turnista	17,8
turno notturno regolare	0,7
altro programma	3,5

Stato dell'arte della valutazione dello Stress lavoro-correlato

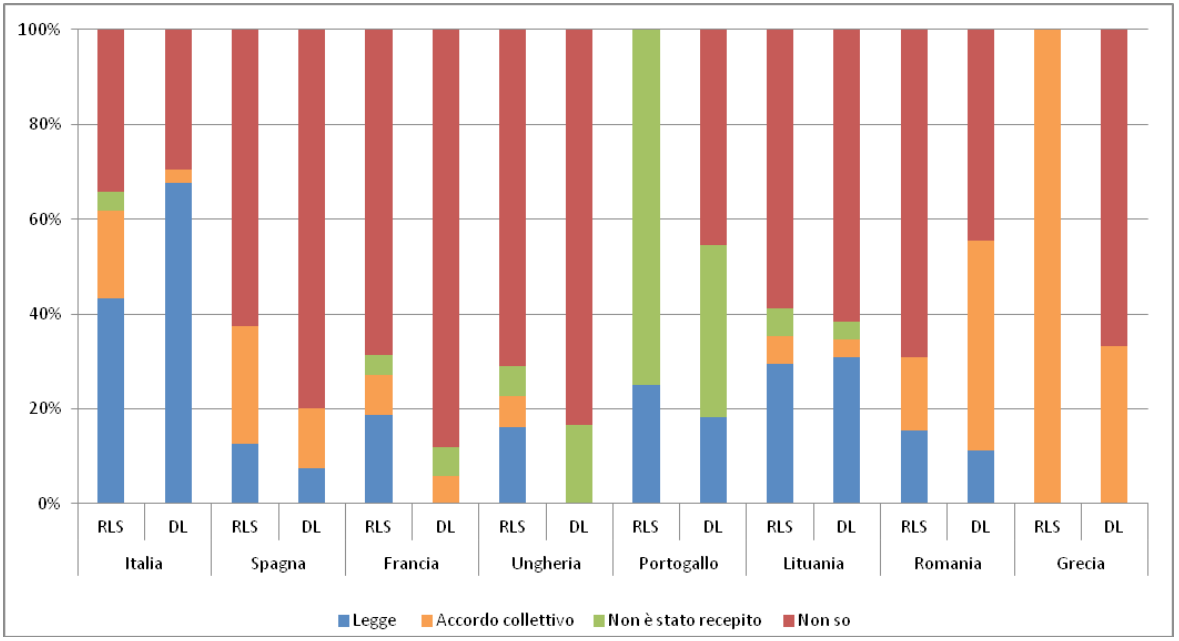
Nella seconda parte del questionario è stato chiesto alle tre figure (Lavoratori, RLS e DL) di dare un giudizio rispetto allo stato dell'arte della valutazione del rischio stress lavoro-correlato con l'attuazione di eventuali misure preventive e l'attenzione alle differenze tra piccole, medie e grandi aziende. Inoltre le domande hanno avuto l'intento di approfondire la valutazione e gestione dei vari rischi all'interno dell'azienda e di riavere un giudizio sul grado di coinvolgimento nel sistema di valutazione e gestione. Lo scopo è stato quello di comprendere il contesto complessivo nel quale avviene la valutazione del rischio stress lavoro-correlato nei diversi paesi.
Nella maggior parte dei casi, i giudizi sulla conoscenza dell'Accordo Quadro Europeo sullo stress lavoro-correlato sono negativi, con delle eccezioni per i RLS ed i DL in alcuni dei paesi esaminati.
Nello specifico i lavoratori hanno riportato valori tutti superiori (in tutti i casi ad eccezione della Romania) al 70% nell'affermare che non conoscono l'Accordo quadro, con punte del 91,4% in Grecia, del'82,4% in Lituania e del 80% in Francia.
Diverso è il giudizio dato dai RLS: infatti sembrano i più informati, sia rispetto ai lavoratori che ai DL, con delle percentuali elevate in Grecia e Portogallo (rispettivamente il 100%), cui seguono l'Italia con l'84,2% e la Lituania con il 61,9%. Infine anche per i DL abbiamo un maggior grado di conoscenza anche se 7 paesi su 8 hanno una percentuale maggiore della media per quanto riguarda l'affermazione che nega la conoscenza dell'accordo sullo stress lavoro-correlato. Nello specifico solo la Romania nel 66,7% dichiara di esserne a conoscenza, mentre la Lituania con il 65,4%, la Francia con il 64,7% e la Spagna con il 62,5% dichiarano di non conoscerlo (Graf. 3).

Graf.3-Conoscenza Accordo Quadro Europeo sullo stress lavoro-correlato (val. %)



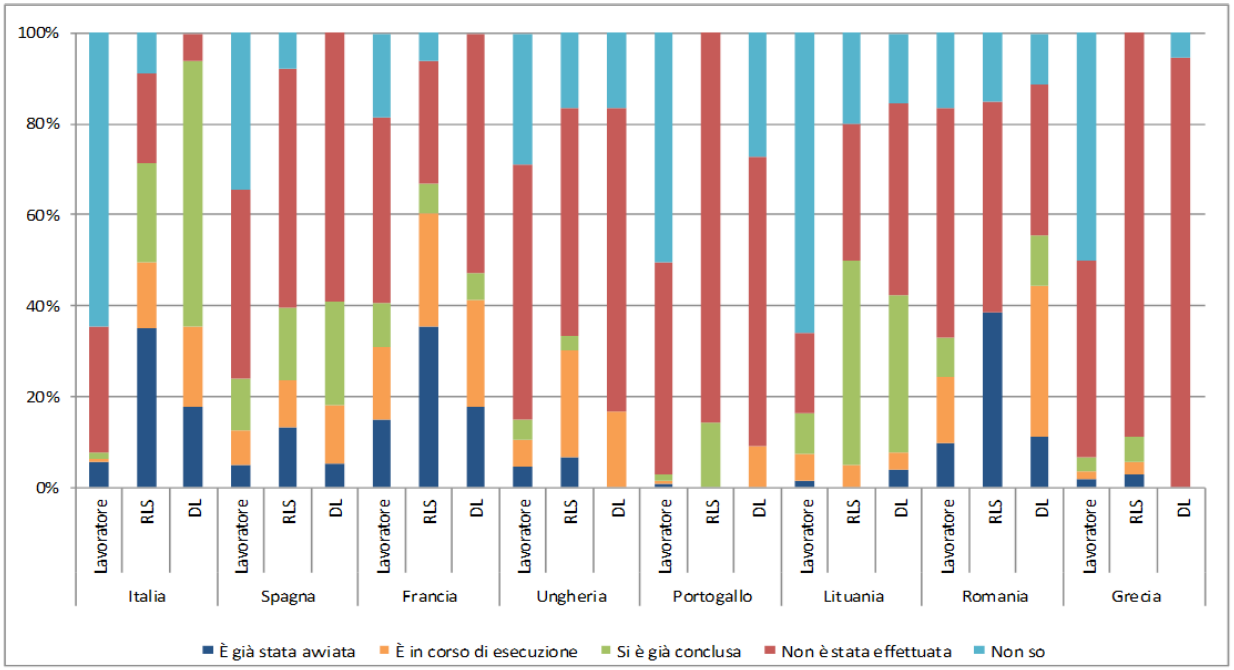
Un'ulteriore conferma del basso grado di conoscenza si evidenzia nelle risposte alla domanda finalizzata a comprendere come era stato recepito l'Accordo nel proprio paese (ad es.: leggi, accordi territoriali , ecc.). Nel dettaglio in molti paesi abbiamo una percentuale molto alta nella categoria del "non so". In Spagna sono il 62,5% dei RLS e l'80% dei DL che dichiarano di non sapere con quale modalità è stato recepito l'Accordo. In Francia il 68,8% dei RLS e l'88,2% dei DL e in Ungheria il 71% dei RLS e l'83,3% dei DL. (Graf. 4)

Graf. 4-Conoscenza recepimento Accordo Quadro Europeo sullo stress lavoro-correlato (val. %)



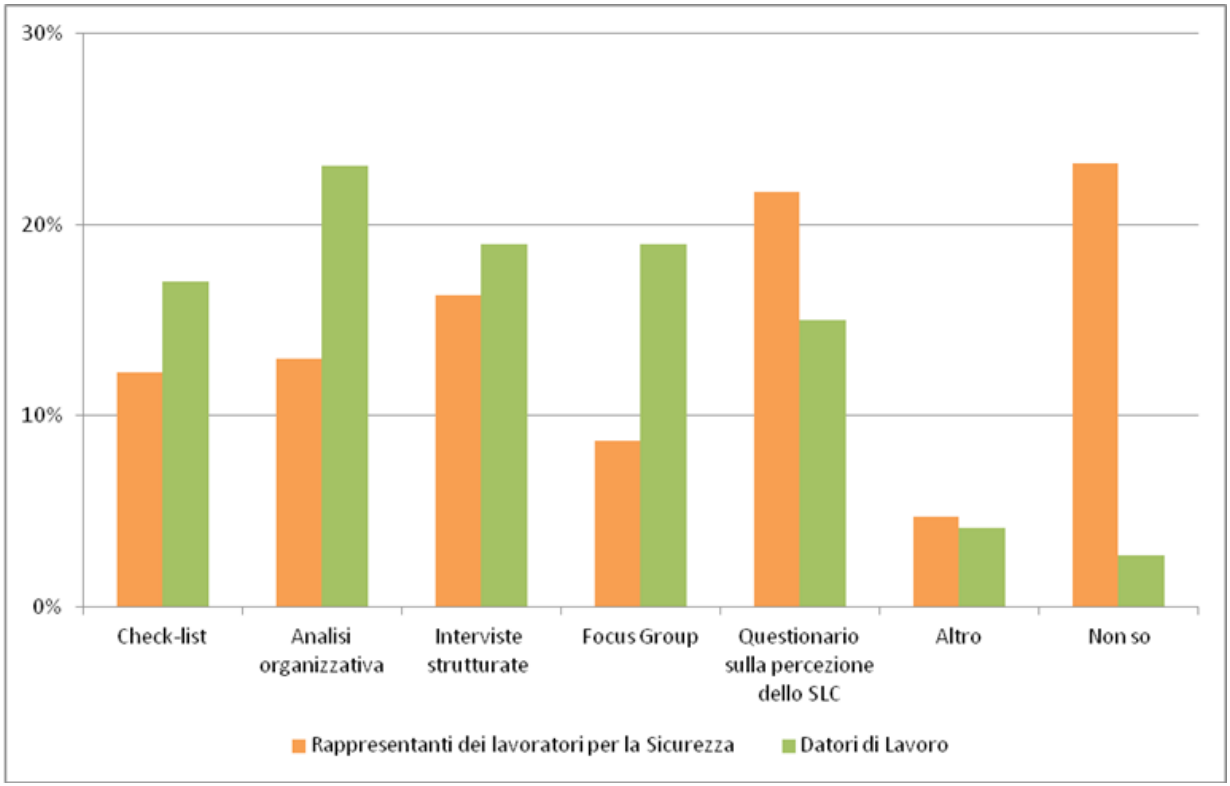
Analizzando se è stata effettuata la valutazione dello stress lavoro-correlato in azienda, possiamo evidenziare come ci siano delle differenze se prendiamo in considerazione sia le diverse figure dei Lavoratori, RLS e DL che le nazioni.
Se prendiamo in considerazione, infatti, ciò che è stato dichiarato 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%. Altri affermano in percentuali più esigue che si è conclusa, come nel caso della Spagna (11,6%), della Francia (9,9%), della Lituania e Romania (entrambi 8,8%); secondo alcuni è in corso di esecuzione come la Francia (16%), la Romania (14,3%) la Spagna (7,4%), l'Ungheria (6,1%) e la Lituania (5,9%). Infine si afferma che è stata avviata in Francia (14,8%), in Romania (9,9%), in Italia (5,7%), in Spagna (5%) e Ungheria (4,4%).
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%. Per quanto concerne l'affermazione che la valutazione si sia già conclusa, avviene in Lituania nel 45%, in Italia con il 22%, in Spagna con quasi il 16% e in Portogallo con il 14%. In corso di esecuzione, Francia nel 25%, Ungheria nel 23,3%, Italia nel 14,3% e Spagna nel 10,5%. Infine si è conclusa per il 35% in Italia e in Francia, in Romania con il 38% e in Spagna con il 13%.
Infine secondo i Datori di lavoro vediamo che con riferimento alla valutazione dello stress lavoro-correlato nella maggior parte dei paese, i lavoratori (6 su 8) dichiarano che questa non è stata mai effettuata con percentuali che vanno dal 42% al 94%.
Per quanto concerne l'affermazione che la valutazione si sia già conclusa, avviene in Italia nel 58,8% dei casi, in Lituania nel 34,6% e in Spagna nel 23,1%; è invece in corso di esecuzione in molti dei paesi: in Romania (33,3%), Francia (23,5%), Italia (17,6%), Ungheria (16,7%), Spagna (12,8%). Infine è già stata avviata in Italia e Francia rispettivamente con il 17,6% dei casi, in Romania nell'11,1% dei casi e in Spagna nel 5% dei casi (Graf. 5).

Graf. 5-Valutazione dello stress lavoro-correlato in azienda (val. %)



Prendendo in considerazione i metodi utilizzati per effettuare la valutazione dello stress lavoro-correlato vediamo come siano stati abbastanza utilizzati i questionari somministrati ai lavoratori sulla percezione dello stress lavoro-correlato con il 21,7% per i RLS e il 15% per i DL, seguita dall'analisi organizzativa con il 13% dichiarato dai RLS ed il 23% dai DL; le interviste strutturate sono il 16,3% per i RLS ed il 19% per i DL e infine le Checklist per il 12% dei RLS ed il 17% per i datori di lavoro (Graf. 6).

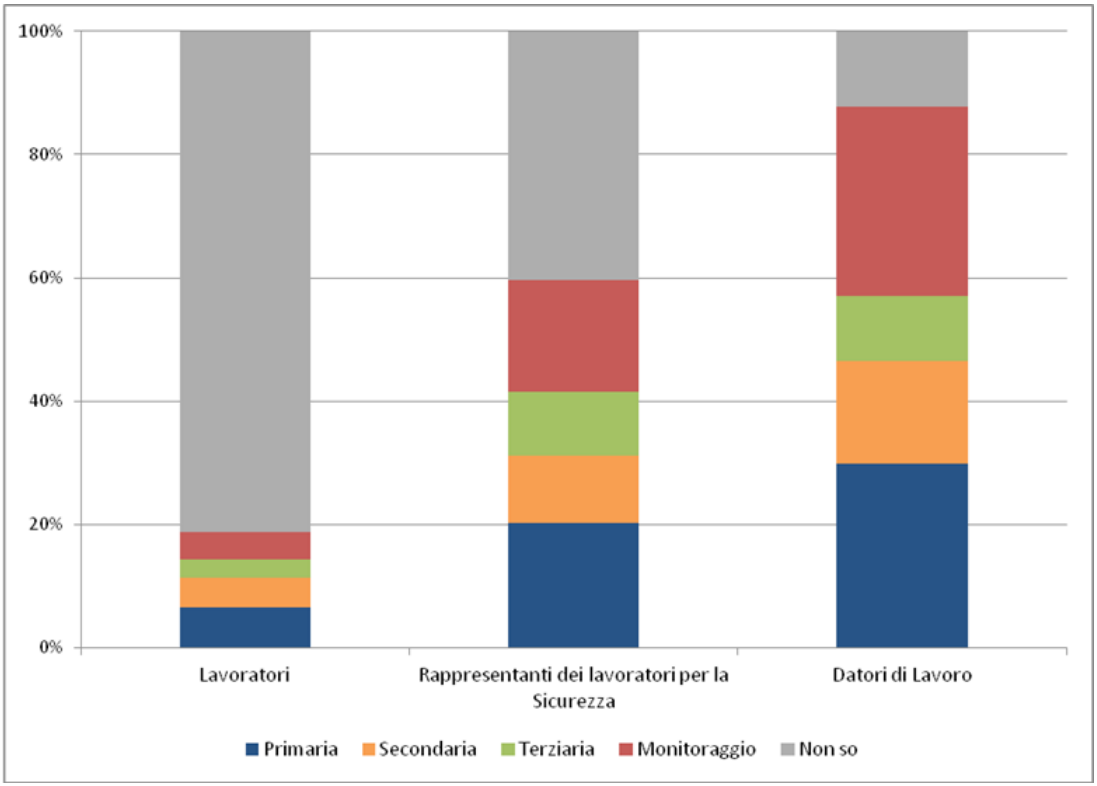
Graf.6-Metodi utilizzati per effettuare la valutazione dello stress lavoro-correlato (val. %)



Prendendo in considerazione gli aspetti relativi agli interventi svolti a seguito della valutazione dello stress lavoro-correlato. notiamo come l'81,3% dell'intero campione affermi di non esserne a conoscenza, mentre il 6,5% afferma che sono stati effettuati interventi di prevenzione primaria (ovvero, azioni per contrastare i fattori stressogeni dell'organizzazione del lavoro); il 4,9% che sono stati effettuate azioni di prevenzione secondaria (interventi collettivi per aiutare i lavoratori a gestire lo stress); quasi il 3% indica azioni di prevenzione terziaria (interventi di supporto ai lavoratori in difficoltà) ed infine il 4,5% afferma che è stato attivato un programma di monitoraggio periodico.
Per i RLS si evidenzia come il 40,3% non sa se siano stati attivati interventi di gestione, il 20,3% afferma che sono stati attivati interventi di prevenzione primaria, il 10,8% di prevenzione secondaria , il 10,4% interventi di prevenzione terziaria e infine il 18,2% dichiara che è stato avviato un programma di monitoraggio.
I datori di lavoro sembrano avere una maggiore conoscenza: infatti, solamente il 12,3% afferma di non sapere se sono

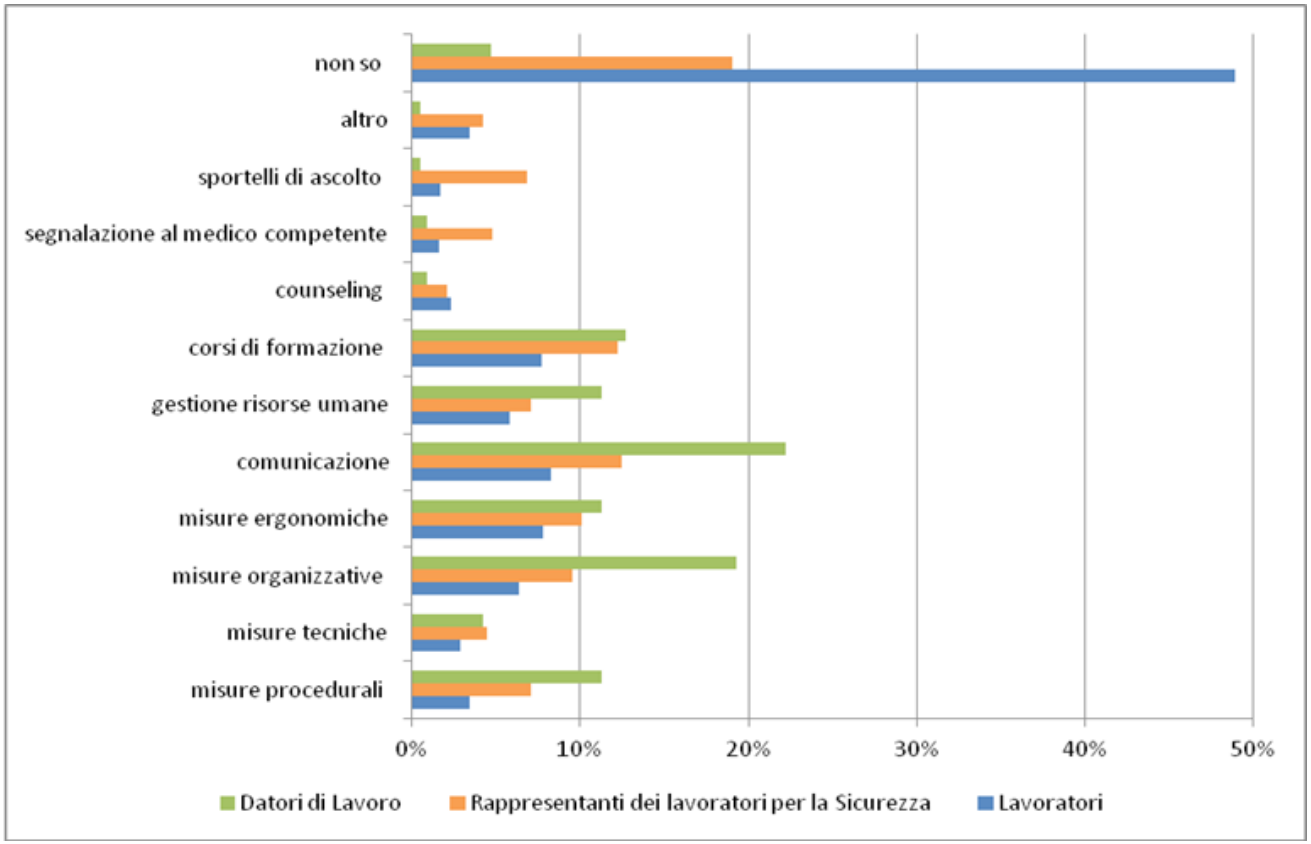
stati effettuati degli interventi, il 29,8% afferma che sono stati attivati interventi di prevenzione primaria, il 16,7% di prevenzione secondaria , il 10,5% interventi di prevenzione terziaria e infine il 30,7% un programma di monitoraggio (Graf. 7).

Graf.7-Modalità di interventi di gestione e/o monitoraggio del rischio da stress lavoro-correlato (val. %)



Se analizziamo nel dettaglio le misure di prevenzione osserviamo 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: infatti viene scelta nel 7,7% dei casi dai lavoratori, nel 12,2% dei casi dai RLS e nel 12,7% dai Datori di lavoro. Oltre alla formazione troviamo azioni per il miglioramento della comunicazione interna, scelta nel 8,3% dei casi dai lavoratori, nel 12,5% dai RLS e nel 22,2% dai Datori di lavoro.
Seguono le misure di tipo ergonomico (progettazione/riprogettazione dell'ambiente e dei processi di lavoro) scelte nel 7,8% dei casi dai lavoratori, nel 10,1% dei casi dai RLS ed infine nell'11,3% dai DL (Graf. 8).

Graf.8-Misure di prevenzione adottate a seguito della valutazione dello stress lavoro-correlato (val. %)

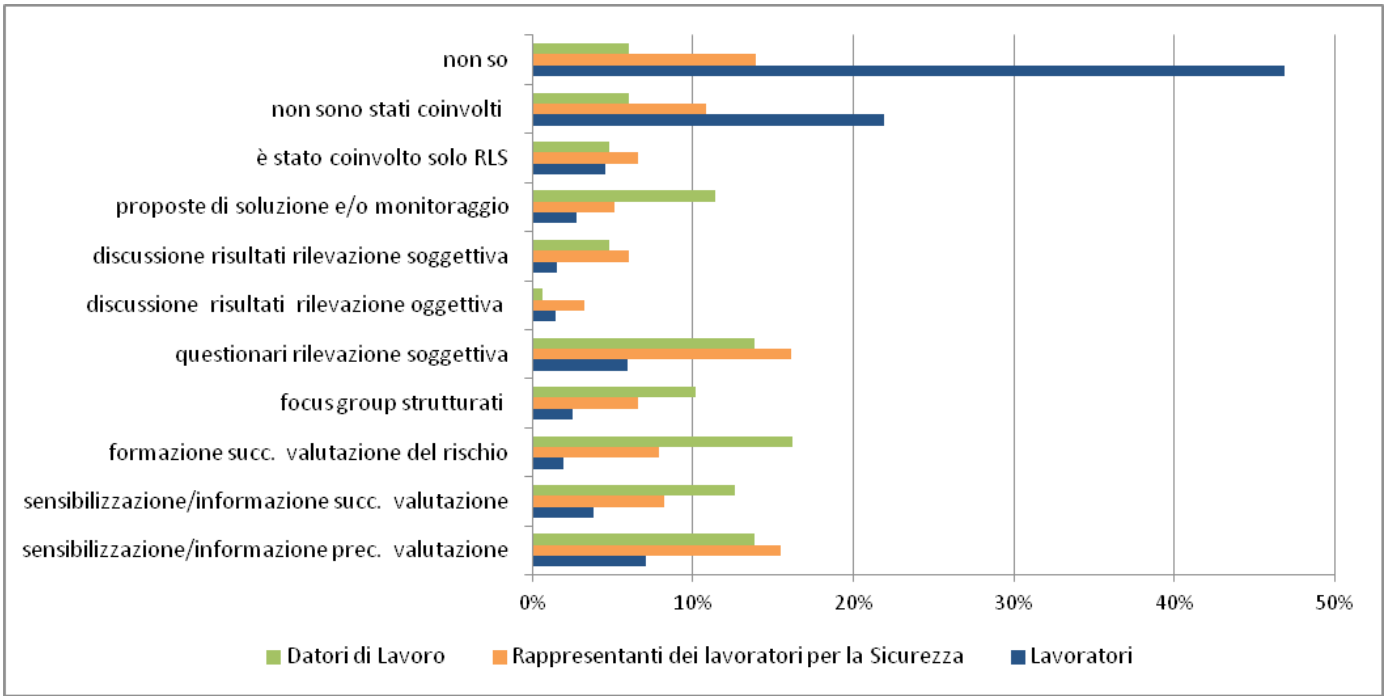


Coinvolgimento dei lavoratori e dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

Ulteriore aspetto indagato dal questionario è il grado di coinvolgimento dei lavoratori e dei RLS nella valutazione dello stress lavoro-correlato. Alla domanda in cui si richiedevano "le modalità con cui sono stati coinvolti", i lavoratori nel 46,9% dei casi dichiarano di non saperlo (quasi la metà del nostro campione prendendo in considerazione tutti i paesi coinvolti nell'indagine); il 21,9% afferma di non essere stato proprio coinvolto; il 7,1% di aver partecipato ad azioni di sensibilizzazione e/o informazione precedenti alla valutazione, il 5,9% di aver effettuato dei questionari di rilevazione soggettiva dello stress lavoro-correlato e solo il 3,8% di aver partecipato ad azioni di sensibilizzazione e/o informazione successive alla valutazione: infine i lavoratori dichiarano che nel 4,5% dei casi è stato coinvolto solo il RLS.
Analizzando poi le risposte date dai RLS, vediamo come il 13,9% dichiara di non sapere le modalità con cui sono stati coinvolti i lavoratori; il 15,5% afferma che sono state effettuate azioni di sensibilizzazione e/o informazione precedenti alla valutazione, l'8,2% che sono state effettuate azioni di sensibilizzazione e/o informazione successive alla valutazione e quasi l'8% che è stata effettuata formazione successivamente alla valutazione del rischio, mentre il 16,1% afferma che sono stati coinvolti tramite questionari di rilevazione soggettiva, ma quasi l'11% afferma al contrario che non sono stati coinvolti. Infine i RLS dichiarano che sono stati coinvolti solamente nel 6,6% dei casi.

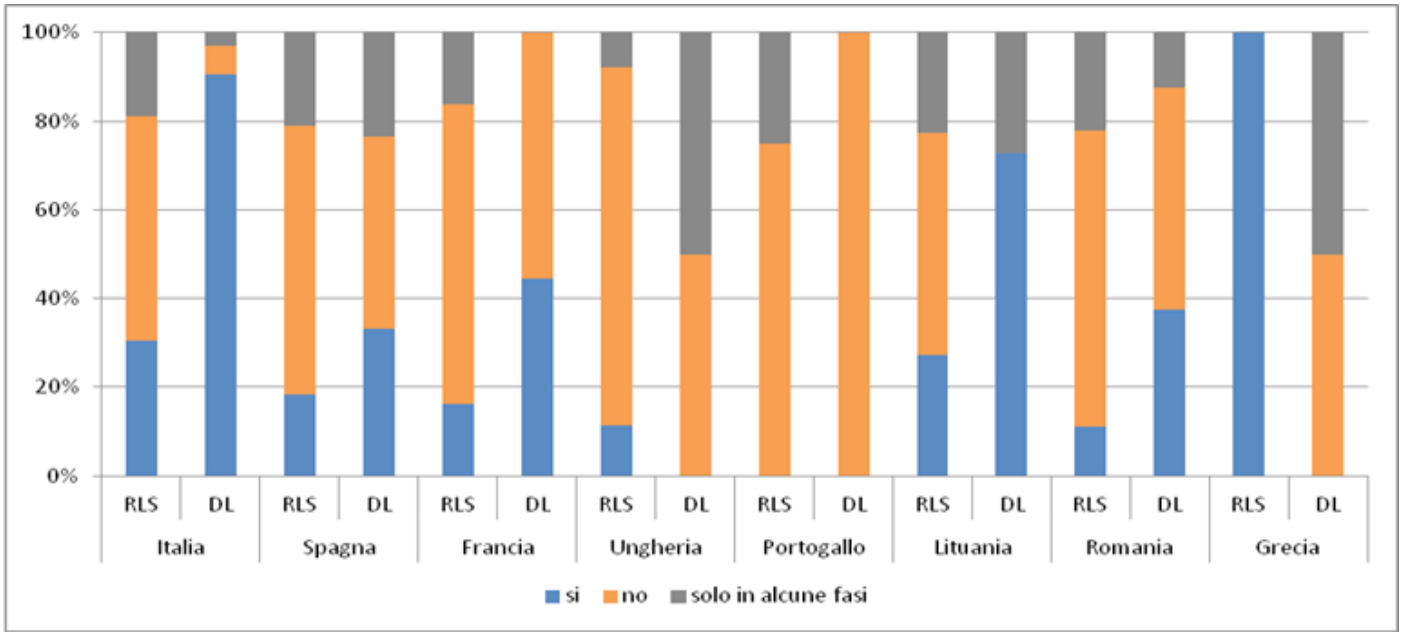
Se prendiamo in considerazione le risposte dei Datori di lavoro, constatiamo che nel 16,2% dei casi è stata effettuata formazione successivamente alla valutazione del rischio, nel 13,8% che sono state effettuate azioni di sensibilizzazione e/o informazione precedenti alla valutazione, nel 12,6% che sono state effettuate azioni di sensibilizzazione e/o informazione successive alla valutazione e infine il 13,8% afferma che i lavoratori sono stati coinvolti attraverso l'uso di questionari di valutazione soggettiva.
È interessante constatare come alla domanda se i lavoratori fossero stati coinvolti nelle proposte di soluzioni e/o monitoraggio, i lavoratori solo nel 2,7% dei casi affermano di essere stati coinvolti; per i RLS ciò avviene nel 5,1% dei casi, mentre per i Datori di lavoro la percentuale sale all'11,4% (Graf. 9)

Graf. 9 - Modalità di coinvolgimento dei lavoratori nella valutazione dello stress lavoro-correlato in azienda (val. %)



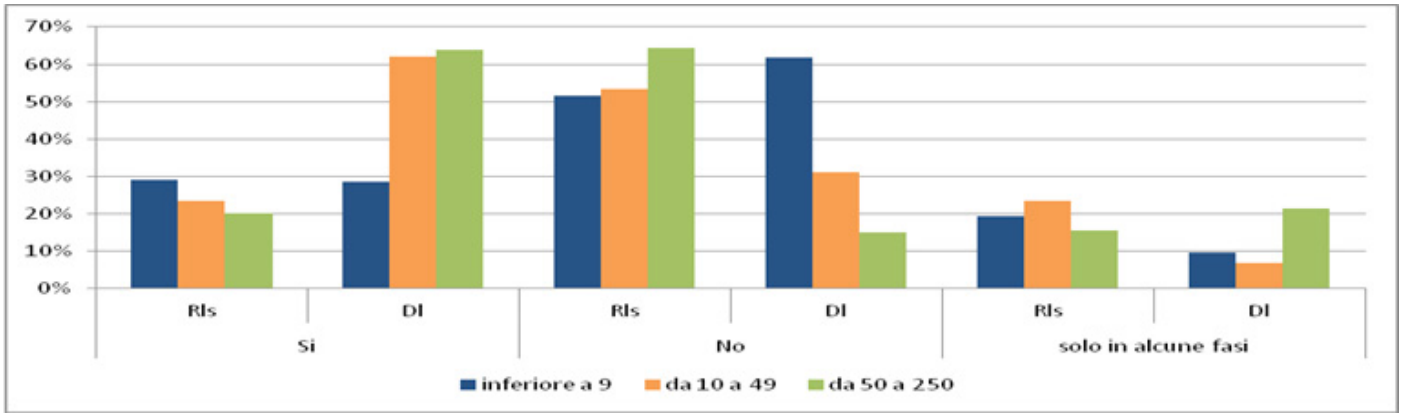
Ulteriore aspetto esaminato è il grado di coinvolgimento dei RLS nella valutazione dello stress lavoro-correlato. Se andiamo ad analizzare la distribuzione in base al ruolo ricoperto (RLS o DL) nei diversi paesi, vediamo come ci siano dei giudizi contrastanti: un esempio è il caso dell'Italia in cui i RLS, nel 30,4% dei casi, dichiarano di essere stati coinvolti nella valutazione dello SLC mentre per i Datori di Lavoro il grado di coinvolgimento dei RLS sarebbe al 90,6%. Questo accade anche in Spagna, anche se con percentuali inferiori, dove il 18,4% dei RLS dichiara di essere coinvolto ed i Datori di lavoro affermano che ciò accade nel 33,3% dei casi. Lo stesso trend lo ritroviamo per la Francia: il 16,3% dei RLS affermano di essere coinvolti, rispetto al 44,4% dei Datori di lavoro. Negli altri paesi abbiamo ulteriori criticità: infatti, in Ungheria solo l'11,5% dei RLS dichiara di essere stato coinvolto mentre per i Datori di Lavoro il 50% dichiara di non coinvolgere il RLS o di farlo sono in alcune fasi. In Portogallo abbiamo una situazione di non coinvolgimento: i RLS dichiarano che, nel 75% dei casi, il loro coinvolgimento non avviene e nel 25% dei casi avviene sono in alcune fasi; per il 100% dei Datori di lavoro il coinvolgimento non avviene mai. In Lituania ritroviamo una situazione simile alle precedenti per cui i RLS vengono coinvolti nel 27% dei casi a fronte di un 72% dichiarato dai Datori di lavoro. In Romania i RLS vengono coinvolti nell'11% dei casi mentre per i Datori di lavoro ciò avviene nel 37% dei casi. Da ultimo la Grecia, in cui abbiamo un completo coinvolgimento (100%) dei RLS, mentre per i datori di lavoro nel 50% dei casi il coinvolgimento non avviene e nel 50% avviene solo in alcune fasi (Graf. 10)

Graf. 10 – Grado di coinvolgimento degli RLS nella valutazione dello stress lavoro-correlato (val. %)



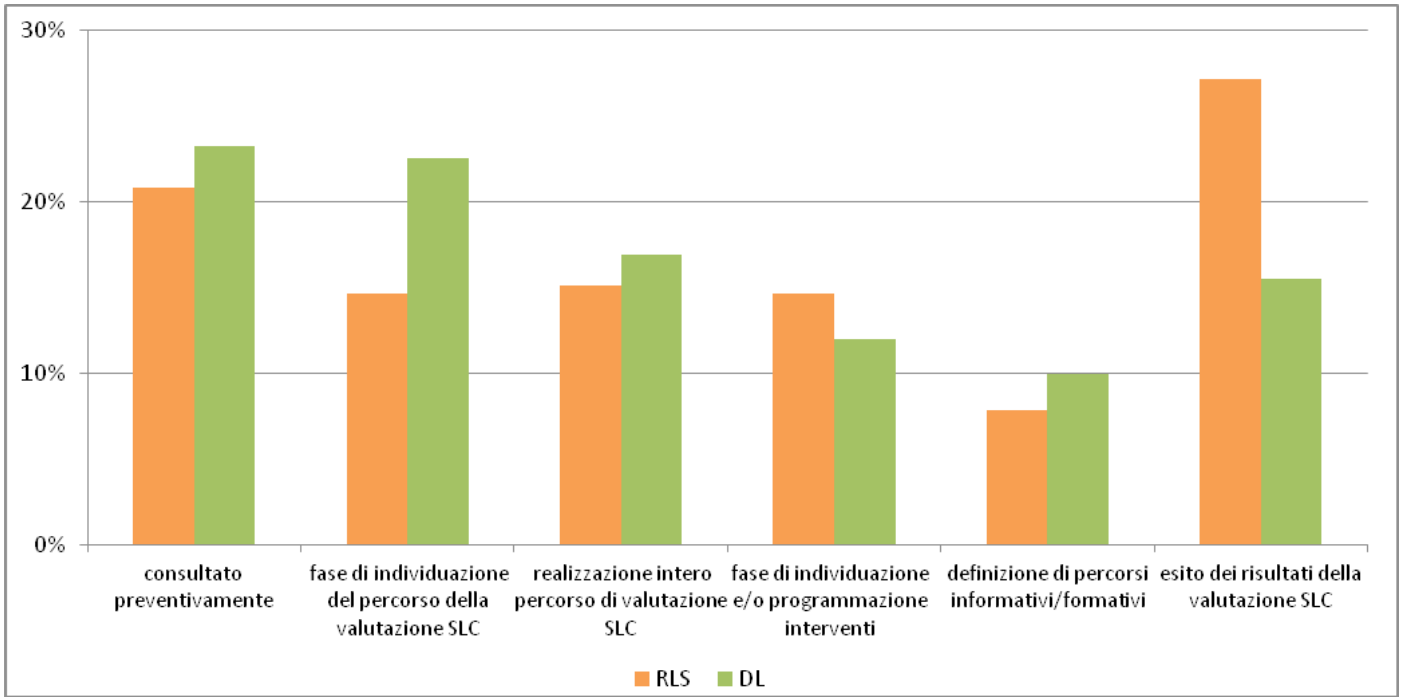
Ulteriore aspetto relativo al grado di partecipazione attiva dei RLS nella valutazione dello stress lavoro-correlato è considerare se la dimensione aziendale (micro, piccola o media azienda) sia un fattore di differenziazione nelle modalità di un loro coinvolgimento.
Analizzando i dati si può evidenziare come per i RLS, anche se vengono prese in considerazione le diverse dimensioni aziendali, le percentuali di non coinvolgimento variano di poco: passiamo, infatti, dal 51% nelle micro aziende (fino a 9 dipendenti), per arrivare quasi al 65% nelle medie aziende (50-250 dipendenti). Al contrario per i Datori di lavoro il coinvolgimento si modifica in base all'ampiezza aziendale. Infatti nel 62% i datori di lavoro ci dicono di non coinvolgere il RLS nelle aziende con meno di 9 dipendenti; nel 31% accade nelle aziende con un numero di lavoratori compresi tra 10 e 49 addetti e addirittura il coinvolgimento scende al 15% nelle aziende più grandi (50-250 addetti): quindi all'aumentare del numero di dipendenti nelle aziende, secondo i Datori di lavoro, ci sarebbe maggior coinvolgimento dei RLS (Graf. 11).

Graf. 11 – Grado di coinvolgimento degli RLS nella valutazione dello stress lavoro-correlato, suddivisi per RLS e Datori di lavoro e dimensioni aziendale (val. %)



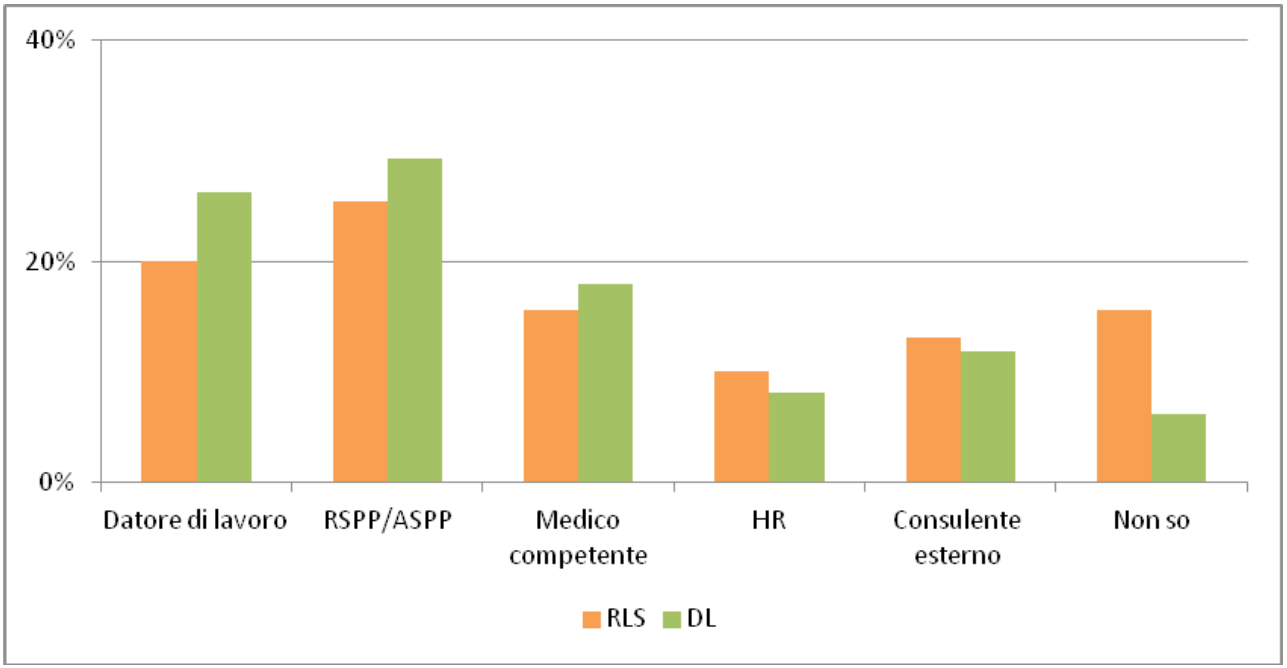
Prendendo in considerazione le diverse fasi del processo di valutazione dello stress lavoro-correlato possiamo vedere come al primo posto (con il 27% dei casi) risulti che i RLS siano stati coinvolti solo nella fase finale di conoscenza dell'esito dei risultati della valutazione; circa il 21% ha invece partecipato alla consultazione preventiva alla valutazione, mentre un 15% dei RLS afferma di aver partecipato all'intero percorso e con la stessa percentuale del 14,6% abbiamo il coinvolgimento sia nella fase di individuazione del percorso della valutazione sia nella fase di individuazione e programmazione degli interventi.
Per quanto riguarda i Datori di lavoro, essi assicurano di coinvolgere i RLS nella maggior parte dei casi con il 23,2% nella consultazione preventiva e con il 22,5% nella fase di individuazione del percorso della valutazione; quasi il 17% afferma di averli coinvolti nell'intero percorso della valutazione e nel 15,5% dei casi dichiarano di averli coinvolti nell'esito dei risultati della valutazione; infine, quasi il 13% assicura la partecipazione dei RLS nella definizione dei programmi di interventi e circa il 10% afferma di coinvolgerli anche nella definizione dei percorsi formativi/informativi (Graf. 12).

Graf. 12 – Coinvolgimento dei RLS nelle diverse fasi di valutazione dello stress lavoro-correlato (val. %)

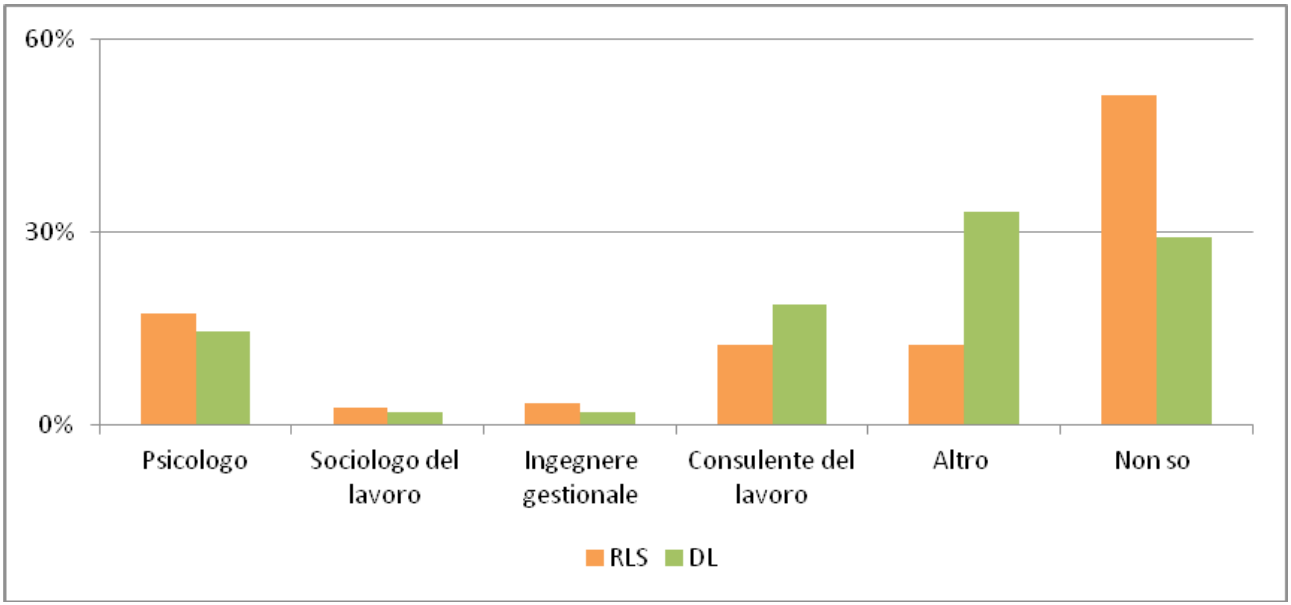


Analizzando le diverse figure presenti in azienda che sono state coinvolte nel processo di valutazione dello stress lavoro-correlato, vediamo come la figura maggiormente coinvolta per i RLS sia l'RSPP/ASPP nel 25,5% dei casi, seguita dal Datore di lavoro nel 20%, troviamo poi il Medico competente quasi nel 16% dei casi, il consulente esterno nel 13% e il responsabile delle risorse umane con il 10%. Anche per i datori di lavoro la figura maggiormente coinvolta è l'RSPP nel 29% dei casi, seguita dal Datore di lavoro con il 26%, dal Medico competente con il 18%, e dal consulente esterno con quasi il 12%; chiude con l'8% il responsabile delle risorse umane (Graf. 13).
Prendendo in considerazione chi è il consulente esterno, vediamo come per i RLS, nel 17% dei casi, sia uno Psicologo del lavoro e nel 12,5% dei casi un Consulente del lavoro; anche per i Datori di lavoro al primo posto troviamo lo Psicologo del lavoro con il 14,6% e al secondo posto il Consulente del lavoro con il 18,8%.
Tra le diverse figure comparivano anche il Sociologo del lavoro e l'ingegnere gestionale ma in entrambi i casi e in entrambi i soggetti intervistati (RLS e DL) la percentuale non ha superato il 3%. Infine, nel 12,5% dei casi per i RLS e nel 33% per i Datori di lavoro un'altra figura professionale oltre a quelle citate è quella del consulente del lavoro (Graf. 14)

Graf. 13 – Figure coinvolte nella valutazione (val. %)



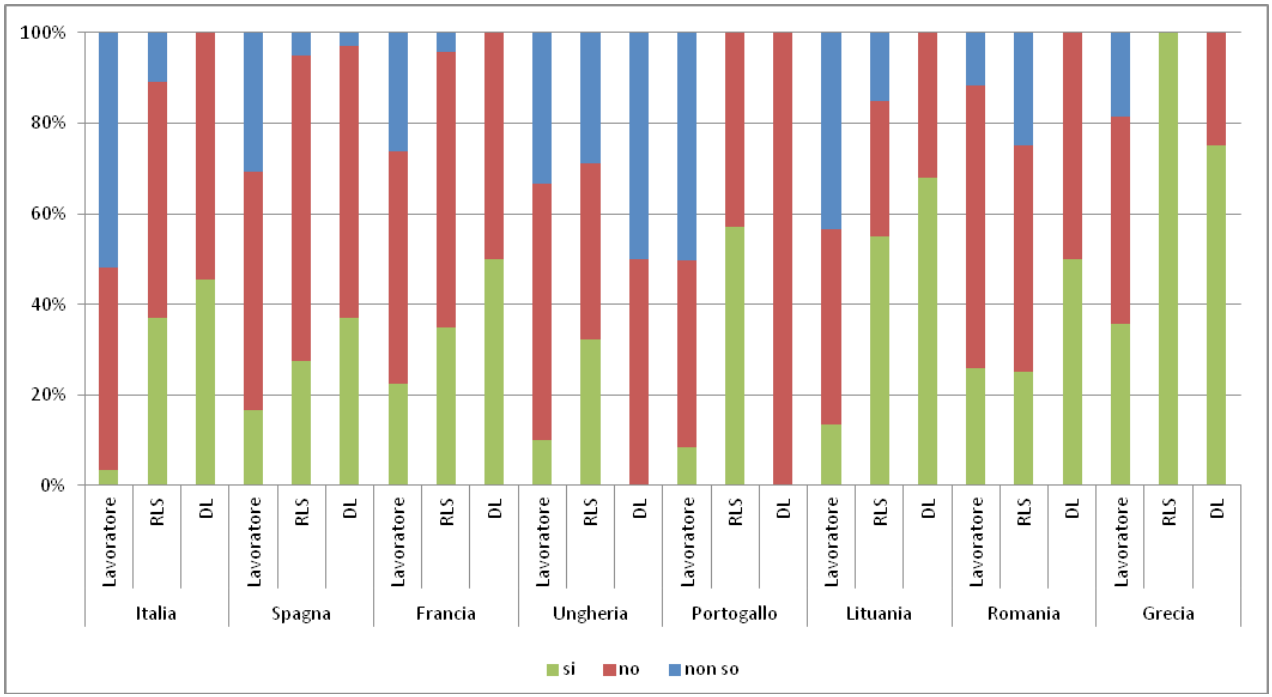
Graf. 14 – Consulente esterno coinvolto nella valutazione (val. %)



Formazione ed informazione dei lavoratori

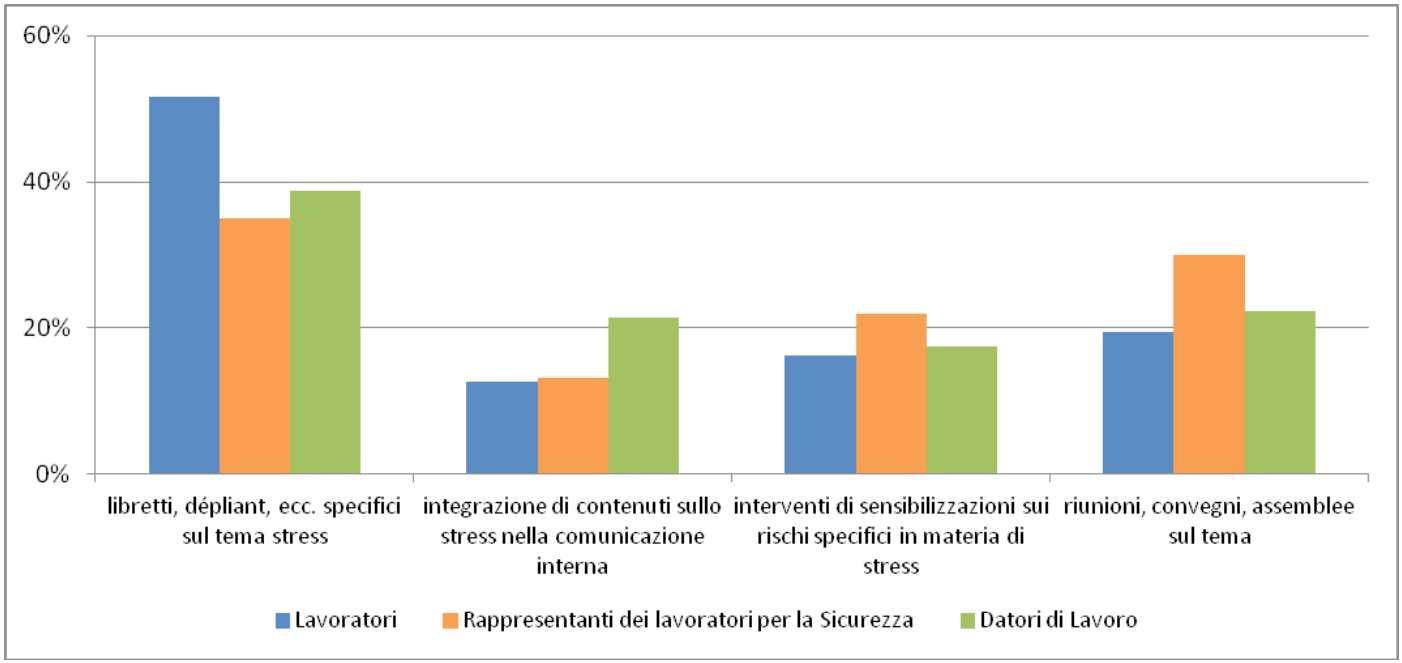
Ulteriore aspetto indagato dal questionario è la formazione ed informazione sui rischi da stress lavoro-correlato. Più in generale è stato chiesto se in azienda siano state realizzate iniziative volte alla sensibilizzazione su questo tema; i risultati ci indicano come, confrontando i diversi paesi, ci sia un accordo tra le diverse figure: infatti, i lavoratori della maggior parte dei paesi hanno evidenziato percentuali di risposta affermativa inferiori rispetto ai RLS e ai Datori di lavoro. Quindi secondo i RLS e i datori di lavoro sono state realizzate iniziative per la sensibilizzazione dello stress lavoro-correlato (Graf. 15)

Graf. 15 –Iniziative di sensibilizzazione sullo stress lavoro-correlato (val. %)



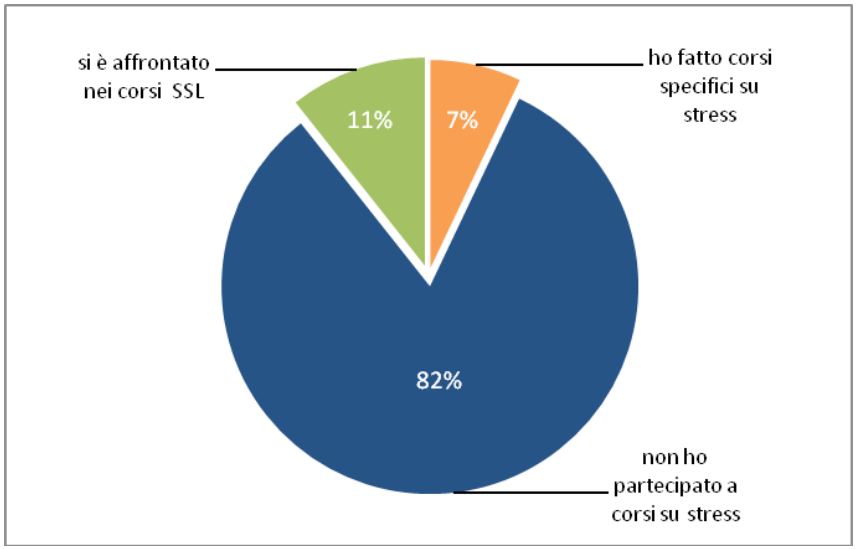
Tra i diversi metodi e strumenti utilizzati per la sensibilizzazione troviamo per il 51,6% dei Lavoratori l'uso di opuscoli, dépliant, ecc., specifici sul tema dello stress, per i RLS questi metodi sono stati utilizzati nel 35% dei casi e per i Datori di Lavoro nel 38,8%. Per il 12,6% dei Lavoratori si è verificata un'integrazione di contenuti sullo stress nella comunicazione interna, che è avvenuta anche per il 13% dei RLS ed il 21,4% dei Datori di lavoro. Poco più del 16% dei Lavoratori sottolinea invece che sono stati effettuati degli interventi di sensibilizzazione sui rischi specifici in materia di stress; questo viene confermato anche dai RLS nel 22% dei casi e nel 17,5% per i Datori di lavoro. Infine per il 19,5% dei Lavoratori il metodo utilizzato è stato quello delle riunioni, dei convegni e delle assemblee sul tema, la percentuale aumenta fino al 30% per i RLS e risulta del 22,3% per i Datori di Lavoro (Graf. 16)

Graf. 16 - Metodi e strumenti di sensibilizzazione sullo stress lavoro-correlato (val. %)

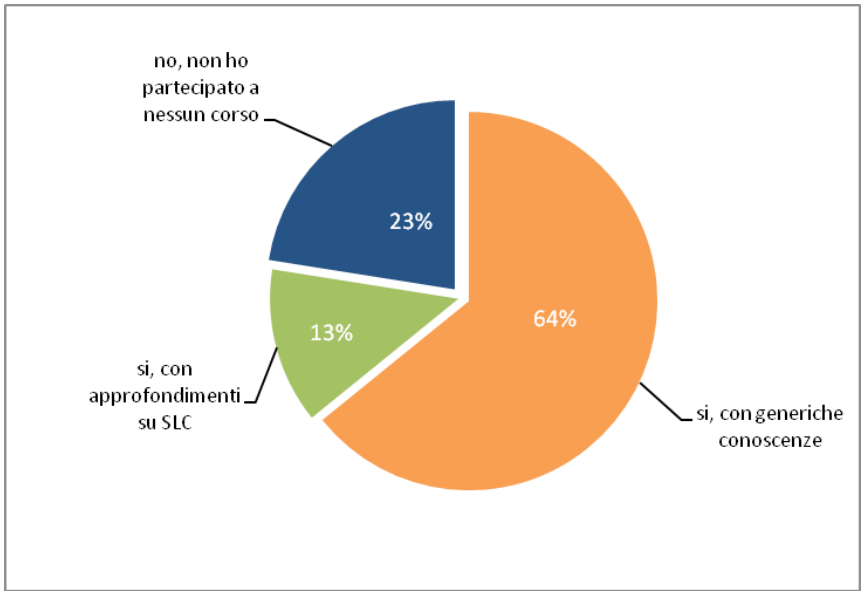


Tuttavia, una formazione aziendale specifica sul rischio da stress lavoro-correlato non è stata svolta in maniera adeguata per i lavoratori: infatti l'82% non ha partecipato a nessun corso specifico, l'11% ha affrontato il tema dello stress lavoro-correlato nei corsi generici su Salute e Sicurezza sul Lavoro e solamente il 7% ha effettuato corsi specifici sullo stress lavoro-correlato (Graf. 17).
Se prendiamo in considerazione la formazione, per i RLS il 23% non ha effettuato nessun corso sulla tematica, il 64% ha effettuato una formazione ma con conoscenze generiche e solamente il 13% ha effettuato una formazione specifica sullo stress lavoro-correlato (Graf. 18)

Graf. 17 – Formazione dei lavoratori sullo stress lavoro-correlato (val. %)

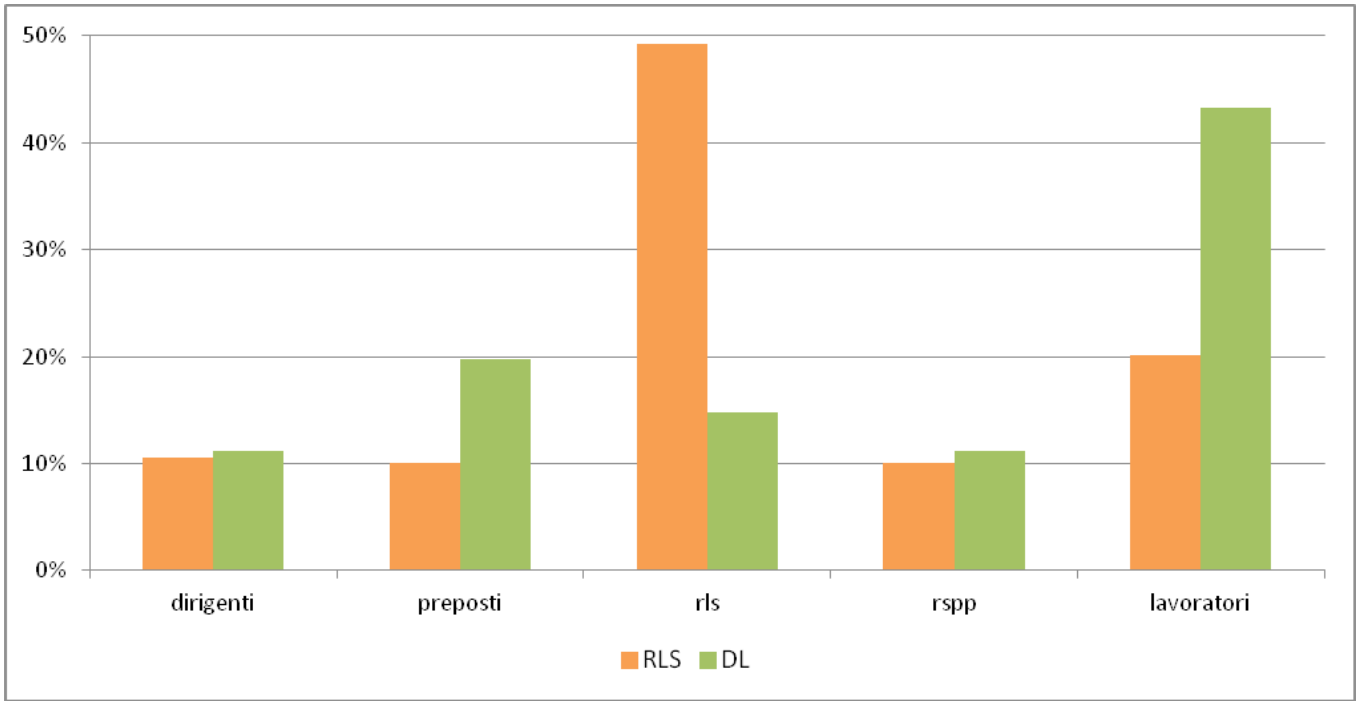


Graf. 17 – Formazione dei lavoratori sullo stress lavoro-correlato (val. %)

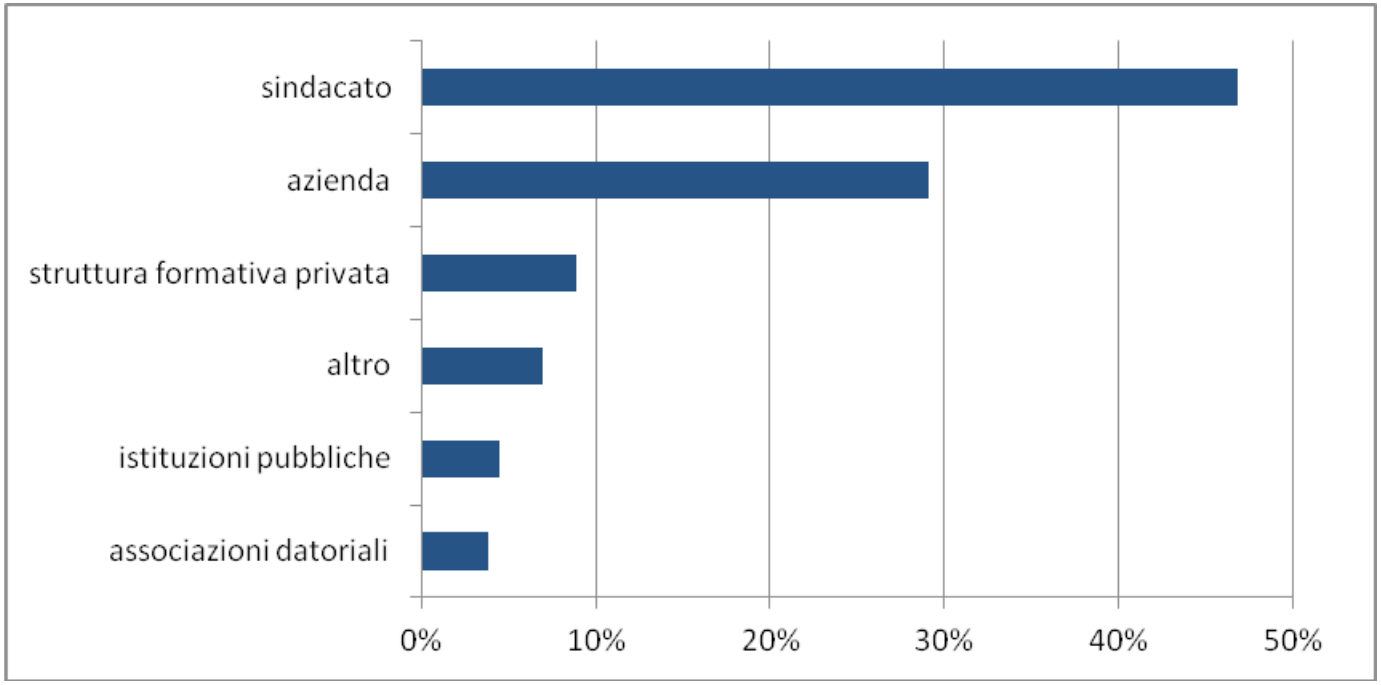


Secondo i RLS ed i Datori di Lavoro i soggetti coinvolti nella formazione specifica sono stati, per i RLS nel 20% dei casi i lavoratori, nel 10% rispettivamente l'RSPP e il preposto, con percentuale simile (10,6%) i Dirigenti e nel 49,2% loro stessi. Per i datori di Lavoro, invece, è il 43,2% dei lavoratori ad avere effettuato la formazione specifica, l'11% sono gli RSPP, solamente il 14,8% i RLS, arrivano quasi al 20% i Preposti e sono l'11% i dirigenti (Graf. 19).

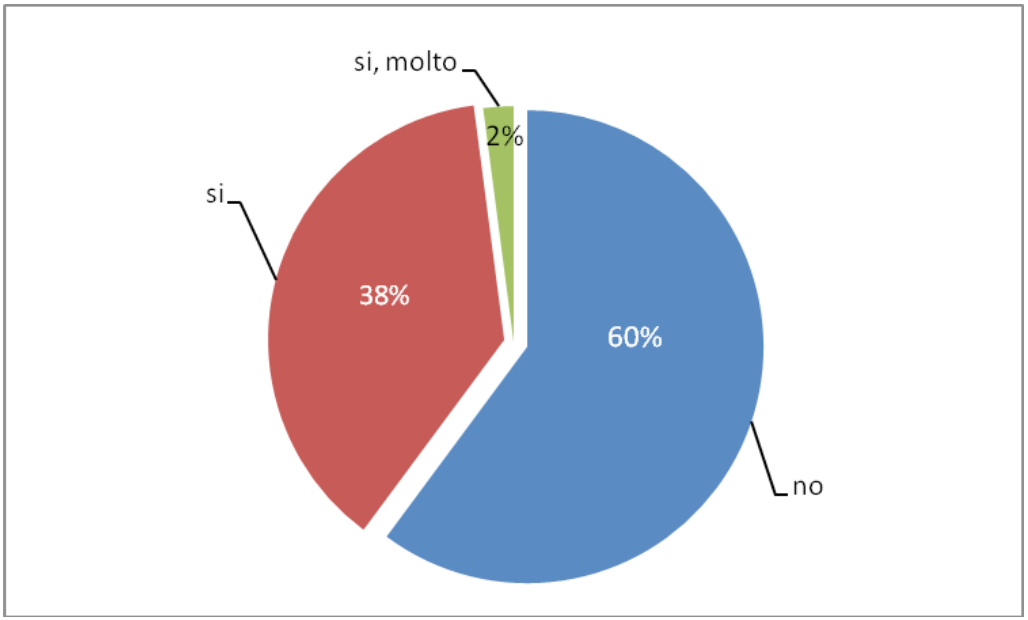
Graf. 19 – Formazione specifica sullo stress lavoro-correlato per diverse figure aziendali (val. %)



Graf. 20 - Soggetti che hanno erogato la formazione specifica sul rischio stress lavoro-correlato (val. %)



Graf. 21 - Preparazione rispetto al tema del rischio da stress lavoro-correlato (val. %)



Le caratteristiche del rischio da stress lavoro-correlato dell'ambiente di lavoro

In quest'area sono state indagate le 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. Nello specifico sono riportati i punteggi medi ottenuti dall'intero campione, suddiviso per soggetti e nazionalità relativamente ad una serie di affermazioni riguardanti le caratteristiche del rischio da stress lavoro-correlato espresse su una scala tipo Likert a 5 passi (da 1 = in larghissima misura a 5 = in misura ridotta).
Dal confronto tra valori medi espressi dai tre soggetti (Lavoratori, RLS e DL). sia rispetto ai paesi di provenienza che all'appartenenza ad aziende di diverse dimensioni (micro, piccola e media) emergono delle differenze statisticamente significative (p ANOVA $\leftarrow$ 0,001).
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). 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 (Graf. 22).

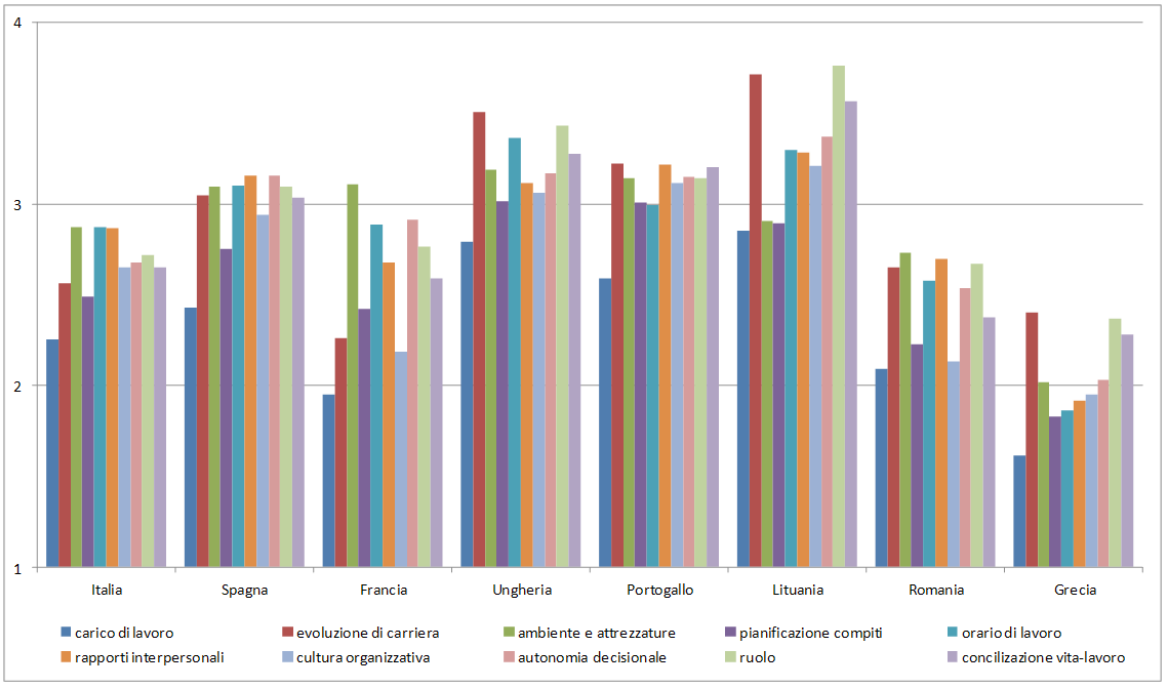
Prendendo in considerazione le risposte fornite dai RLS, notiamo come per la caratteristica del Carico di Lavoro (m=2,01) troviamo rispettivamente la Grecia (m=1,38), la Romania (m=1,70), la Francia (M=1,83) e l'Italia (m=1,99) con punteggi inferiori alla media e che quindi attestano che sia un rischio percepito come particolarmente critico; al contrario Lituania (m=2,41) e Spagna, Ungheria e Portogallo (tutti con una media pari a 2,25) si collocano al di sopra del valore medio e quindi in una condizione di minore criticità. L'evoluzione di carriera è vissuta criticamente da Grecia (m=2,15), Romania (m=2,33) e Francia (m=2,82), mentre il punteggio più positivo è stato indicato dalla Lituania (m=3,59). Sempre Grecia (m=1,85) e Romania (m=2,30), insieme all'Italia, hanno ottenuto punteggi negativi nella dimensione dell'Ambiente di lavoro e delle attrezzature rispetto alla Francia (m=3,11) e al Portogallo (m=3,13) che hanno indicato i punteggi migliori. Per la dimensione della pianificazione dei compiti, la Francia (m=2,51) insieme alla Grecia (m=2,62) e alla Romania (m=2,20) risultano le nazioni dove si rileva una criticità maggiore mentre non lo è per Portogallo, Ungheria e Italia. L'orario di lavoro risulta essere vissuto negativamente oltre che da Romania e Grecia anche da Francia e Portogallo, mentre punteggi positivi li ritroviamo per l'Ungheria e la Lituania. I Rapporti personali sono vissuti negativamente nella maggior

parte delle nazioni, infatti solamente la Spagna e il Portogallo hanno raggiunto un punteggio sopra la media. Anche per la dimensione della cultura organizzativa abbiamo una situazione simile a cui si aggiunge, insieme alla Spagna e al Portogallo, anche la Lituania come unici paesi che hanno avuto un punteggio sopra la media della dimensione analizzata. Per la dimensione dell'autonomia decisionale l'Italia, insieme a Francia, Grecia e Romania, ha riportato i punteggi più bassi; inoltre gli stessi paesi, insieme alla Spagna, hanno mostrato i punteggi più bassi nella dimensione del ruolo all'interno dell'organizzazione. Infine per la dimensione del bilanciamento vita privata/lavoro sempre l'Italia insieme a Francia, Grecia e Romania, risulta quella con una maggiore criticità rispetto agli altri che dichiarano una criticità minore proprio rispetto al tema della conciliazione (Graf. 23).

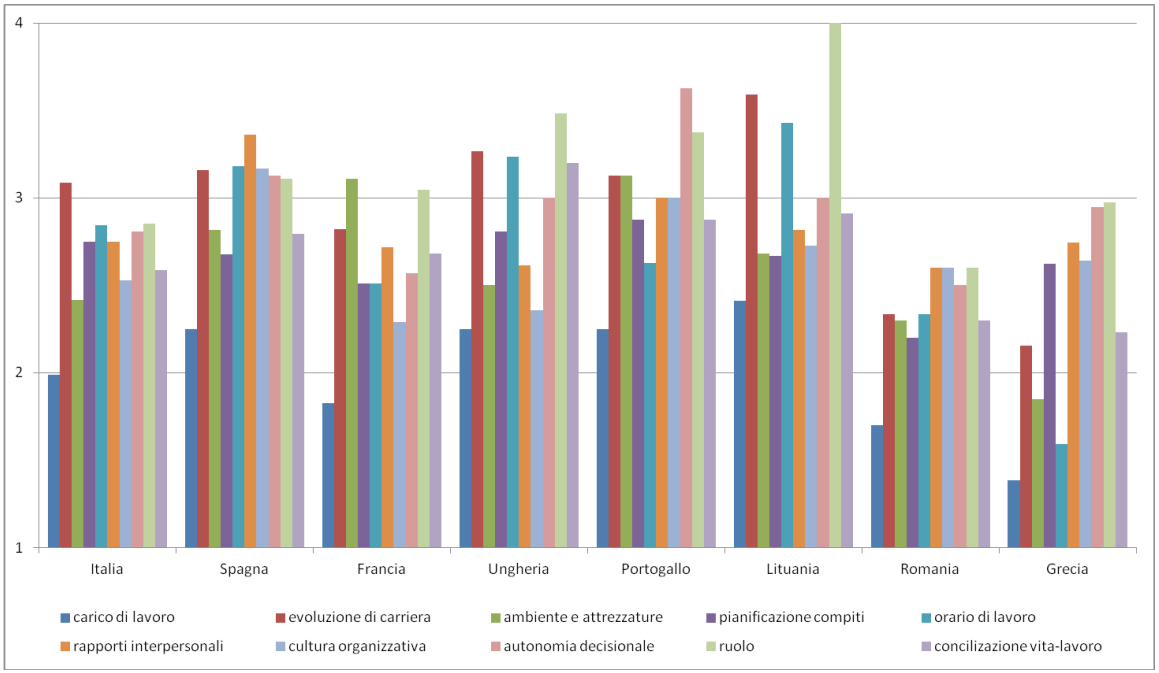
Analizzando le risposte dei Datori di lavoro vediamo come per il carico di lavoro i paesi dove è risultato maggiormente critico sono stati, oltre alla Romania (m=2,13) e alla Grecia (m=1,61), anche la Spagna (m=2,24) e l'Ungheria (m=2,00). Per l'evoluzione di carriera un punteggio basso è stato ottenuto anche dalla Spagna (m=3,24) oltre che da Romania e Grecia, mentre il Portogallo (m=4,00) e la Lituania hanno superato il punteggio medio della dimensione. Italia, Romania e Grecia sono risultati essere i paesi con le maggiori criticità nella dimensione dell'ambiente di lavoro e delle attrezzature. Spagna e Francia, insieme a Romania e Grecia, sottolineano invece delle criticità maggiori nella pianificazione dei compiti, aspetto questo correlato anche con l'Orario di lavoro dove i punteggi negativi sono stati evidenziati da Italia, Spagna, Romania e Grecia. Analizzando i rapporti interpersonali, i punteggi che evidenziano una maggiore criticità sono quelli di Italia, Francia, Romania e Grecia e queste ultime due insieme alla Spagna evidenziano notevoli problemi anche nei confronti della dimensione della cultura organizzativa. Per quanto concerne gli aspetti legati al ruolo, gli stati che evidenziano maggiori criticità sono l'Italia, la Spagna, la Francia, la Romania e la Grecia. Infine i problemi connessi al bilanciamento vita privata/lavoro sono maggiori per la Spagna, la Romania e per la Grecia (Graf. 24)
Un ulteriore aspetto indagato è quello relativo alla dimensione aziendale e se questa riveste un ruolo nella percezione delle diverse caratteristiche maggiormente critiche del rischio da stress lavoro-correlato presenti sul posto di lavoro. Come per le analisi sulle diverse nazioni sono riportati i punteggi medi ottenuti dall'intero campione, suddiviso per soggetti e dimensione aziendale.
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 (il punteggio infatti è poco superiore alla media delle dimensione). È invece interessante notare come il valore più critico è stato evidenziato dal Datore di lavoro (m=2,49) delle medie aziende seguìto dal lavoratore presente in queste aziende (m=,260).
Per l'orario di lavoro e le relazioni interpersonali abbiamo una situazione simile alle precedente nella quale i punteggi più critici sono da attribuire al Datore di lavoro (m2,78) e ai Lavoratori (m=2,80) delle medie aziende, e solo ai lavoratori delle micro aziende.
Situazione molto simile la ritroviamo per la cultura organizzativa in cui i punteggi maggiormente critici sono stati dichiarati dai Datori di lavoro (m=2,52) e Lavoratori (m=2,54) delle medie aziende.

Inoltre, per quanto concerne l'autonomia decisionale essa risulta critica per tutti i lavoratori a prescindere dalla dimensione aziendale e anche il ruolo rivestito all'interno dell'azienda risulta avere le medesime caratteristiche.
Ultimo aspetto la conciliazione vita privata/lavoro in cui troviamo punteggi critici espressi dai lavoratori a prescindere dalla dimensione aziendale, con le micro-aziende che riportano il punteggio più basso (m=2,45), seguite dalle medie aziende (m=2,66) e dalle piccole (m=2,92) (Graf. 25).

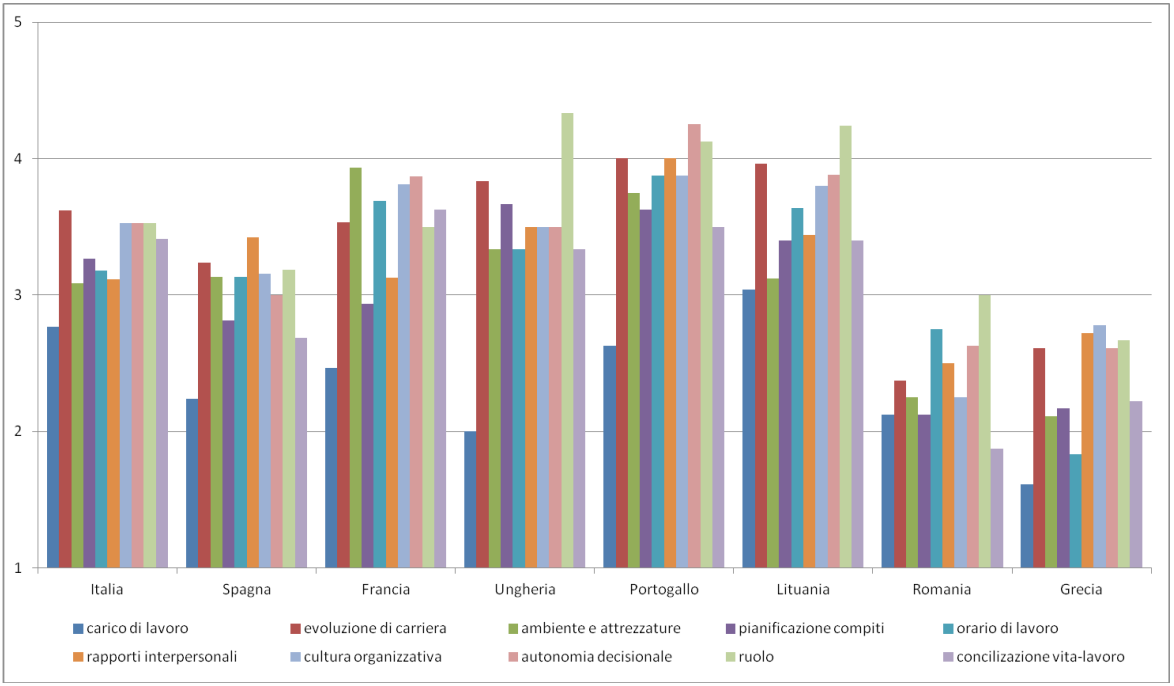
Graf. 22 – Maggiori criticità delle caratteristiche dell'ambiente di lavoro secondo i lavoratori (val. %)



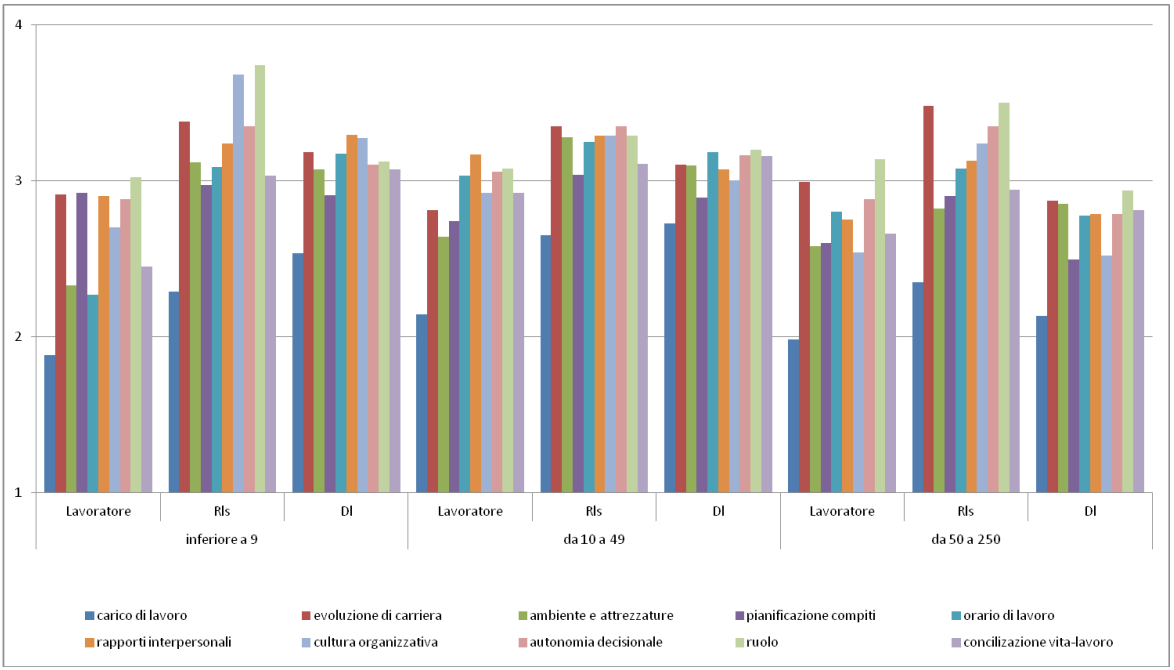
Graf. 23 – Maggiori criticità delle caratteristiche dell'ambiente di lavoro secondo i RLS (val. %)



Graf. 24 – Maggiori criticità delle caratteristiche dell'ambiente di lavoro secondo i Datori di Lavoro (val. %)



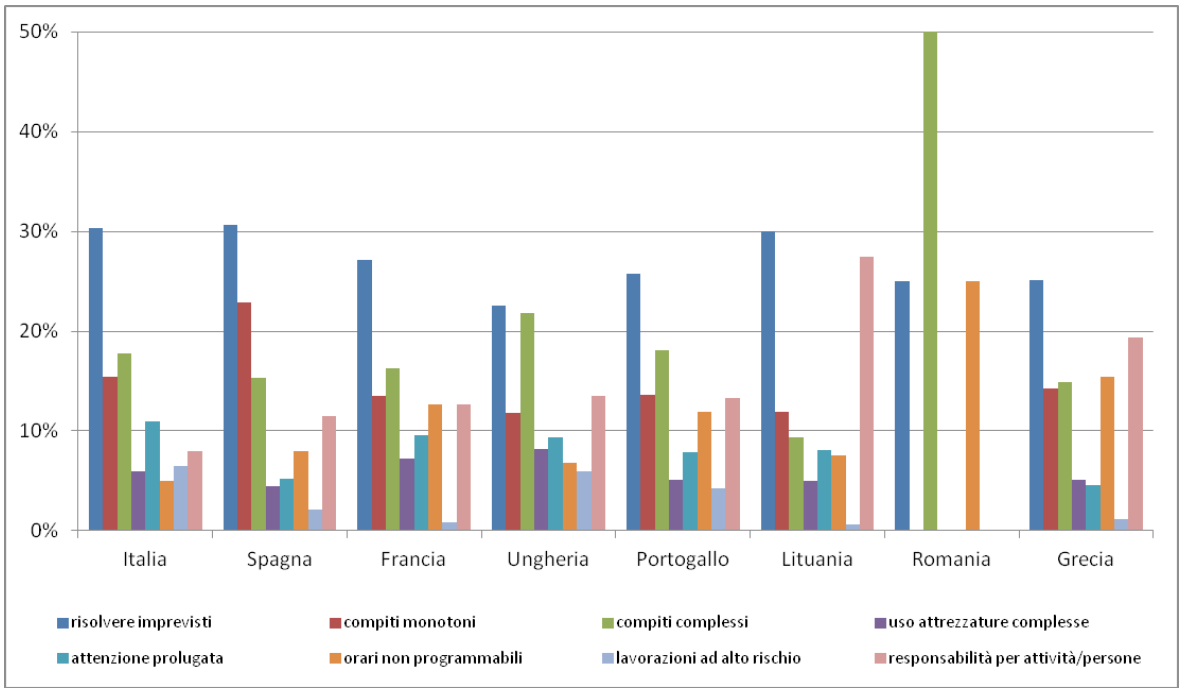
Graf. 25 – Maggiori criticità delle caratteristiche dell'ambiente di lavoro secondo Lavoratori, RLS, DL suddivisi per dimensioni aziendale (val. %)



Condizioni e livelli di benessere sul lavoro

In questa area specifica sono state indagate solamente le percezioni dei lavoratori. Il primo quesito è relativo a quanto in generale, nello svolgimento del proprio lavoro, si è esposti a determinati fattori di rischio. Gli altri due aspetti (in cui sono riportati i punteggi medi ottenuti dall'intero campione, suddiviso per soggetti e nazionalità) invece riguardano il grado di soddisfazione dell'ambiente di lavoro, espresso su una scala tipo Likert a 5 passi (da 1 = molto insoddisfatto a 5 = molto soddisfatto), e il livello di benessere/disagio lavorativo espresso su una scala tipo Likert a 5 passi (da 1 = sempre a 5 = mai).
Osservando le percentuali di risposta dei lavoratori suddivisi per nazione, al quesito su quali aspetti è caratterizzato il proprio lavoro vediamo come per l'Italia, la Spagna e la Francia l'aspetto maggiormente evidenziato è sia quello di dover risolvere problemi imprevisti sul proprio lavoro che quello di effettuare compiti complessi; anche per l'Ungheria, il Portogallo e la Lituania vediamo che il maggior problema risulta essere il dover risolvere problemi imprevisti, ma troviamo, oltre alla difficoltà dei compiti monotoni, quella di effettuare compiti complessi oppure di avere alte responsabilità per attività e persone. Infine anche per la Grecia e la Romania viene evidenziata la necessità di risolvere imprevisti insieme ai compiti complessi, alla responsabilità e agli orari di lavoro non programmabili (Graf. 26).

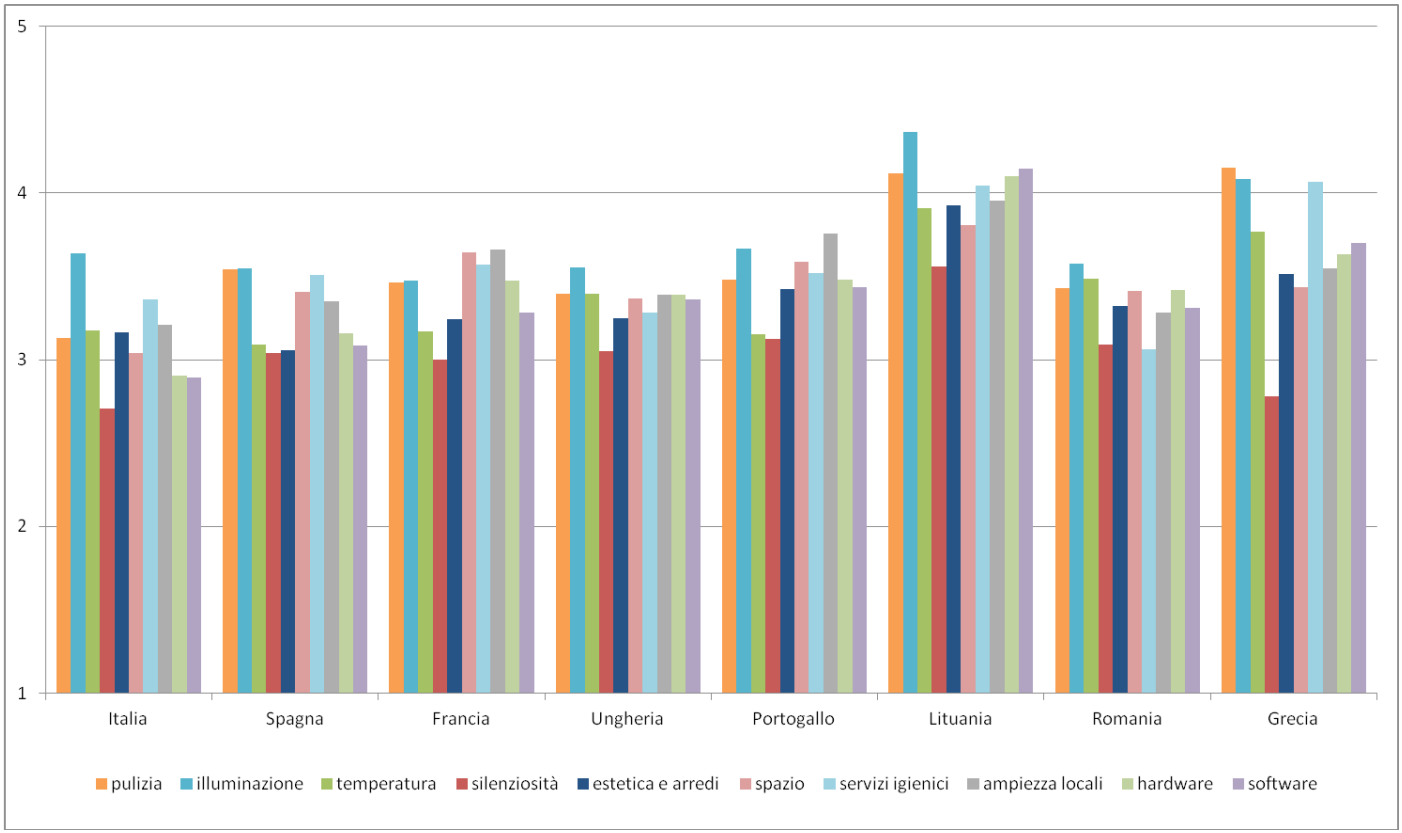
Graf. 26 – Aspetti dell'ambiente di lavoro (val. %)



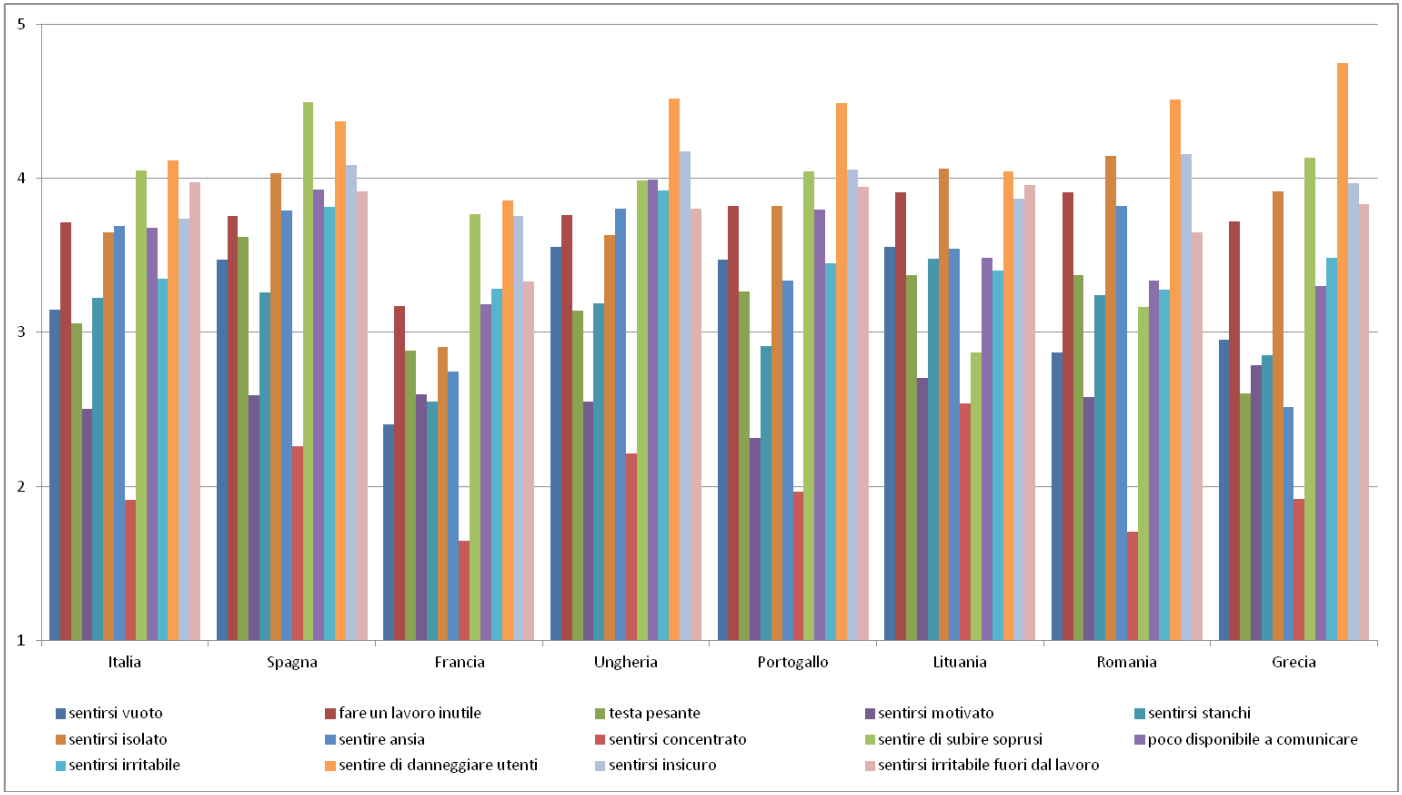
Prendendo in considerazione le risposte date dai lavoratori in merito al loro grado di soddisfazione dell'ambiente di lavoro vediamo come tutti i paesi, tranne Grecia e Lituania, siano soddisfatti della pulizia e dell'illuminazione. Per quanto concerne gli aspetti più legati al comfort ambientale, la temperatura è percepita poco soddisfacente da Italia, Francia, Ungheria e Portogallo; le stesse nazioni insieme alla Grecia riportano un basso grado di soddisfazione sulla silenziosità degli ambienti di lavoro. In generale per la parte degli spazi a disposizione sono maggiormente insoddisfatti per l'estetica e gli arredi Italia, Spagna, Ungheria e Romania. Infine per la dotazione relativa ad hardware e software risultano meno soddisfatti: Italia, Spagna, Francia, Ungheria, Portogallo, Lituania, Romania e Grecia. Infine, dal confronto tra i valori medi espressi dai tre soggetti (Lavoratori, RLS e DL) in base al paese di provenienza emergono delle differenze statisticamente significative (p ANOVA ← 0,000) (Graf. 27).

La parte relativa agli aspetti della salute psicofisica chiede di indicare se, negli ultimi sei mesi precedenti l'indagine, si è sofferto o meno di specifici problemi di salute e con quale frequenza sia accaduto. Dal confronto tra i valori medi espressi dai tre soggetti (Lavoratori, RLS e DL) in base al paese di provenienza emergono delle differenze statisticamente significative (p ANOVA ← 0,000).
Per quanto riguarda il quesito che chiedeva se il soggetto si sentiva "vuoto/a" alla fine della giornata lavorativa, le nazioni che riportano un punteggio basso (sotto la media) sono risultate essere l'Italia, la Francia, la Romania e la Grecia; le stesse nazioni riportano una basso valore anche per il quesito che richiedeva se si avesse la percezione di fare un lavoro inutile. Inoltre, l'Italia, la Francia, l'Ungheria e la Grecia sembrano riportare i punteggi più bassi al quesito in cui si chiedeva se si fosse sentita la testa pesante o si avessero le idee confuse a fine giornata lavorativa. Il sentirsi stanchi e ansiosi durante il lavoro sembra maggiormente indicato dai lavoratori della Francia, del Portogallo e della Grecia; mentre il sentirsi isolato sul lavoro sembra essere una sensazione maggiormente provata dai lavoratori Italiani, francesi e ungheresi. Se questi primi quesiti hanno più indagato gli aspetti della salute psicologica, l'altro gruppo di quesiti tratta in maniera più approfondita la dimensione comportamentale-relazionale.
Nello specifico con il quesito che chiedeva ai lavoratori se si sentissero facilmente irritabili durante il lavoro troviamo che 6 paesi su 8 ottengono un punteggio inferiore alla media (solo la Spagna e l'Ungheria sono sopra la media); conseguentemente anche sentirsi poco disponibili a comunicare con gli altri dopo una giornata di lavoro è un aspetto per cui 4 nazioni sono sotto la media con punteggi negativi (Francia, Lituania, Romania e Grecia); il sentirsi facilmente irritabile quando si è fuori dal lavoro vede la Francia, l'Ungheria e la Romania con punteggi inferiori alla media.
Altro aspetto indagato è quello riguardante l'avere la percezione e quindi sentire di subire soprusi sul luogo di lavoro: in questo caso troviamo la Francia, la Lituania e la Romania che mostrano punteggi negativi come anche accade, con l'aggiunta dell'Italia, per il quesito che chiedeva se ci si sentisse insicuri nello svolgimento dei propri compiti.
Infine per i due quesiti "Sentirsi motivato/a svolgere al meglio il proprio lavoro" e "Sentirsi concentrato sul proprio lavoro", al contrario delle altre affermazioni presenti nel grafico (Graf. 28) per le quali il polo negativo esprime una condizione negativa e, viceversa, il polo positivo esprime una condizione positiva, il polo negativo (Sempre, Spesso,) esprime una condizione positiva e il polo positivo (Raramente, Mai) una condizione negativa.
I dati ci evidenziano come Spagna, Francia, Lituania e Romania, ottengano punteggi negativi nel quesito in cui si chiedeva se ci si sentisse motivati/a svolgere al meglio il proprio lavoro; mentre per quanto riguarda la concentrazione sul lavoro i punteggi maggiormente critici sono stati segnalati da Francia, Ungheria e Lituania.

Graf. 27 – Aspetti dell'ambiente di lavoro (val. %)



Graf. 28 – Livello di benessere/disagio lavorativo (val. %)



Capitolo 5. Focus Group nazionali

Il capitolo presenta i risultati della ricerca che ha previsto una fase di valutazione più qualitativa, in cui è stato realizzato un focus group per ogni paese coinvolto nel progetto con l'idea di mettere in risalto le iniziative più significative condotte nei diversi paesi, favorendo lo scambio e il confronto con gli attori protagonisti delle attività per incrementare l'alleanza strategica.
Per i diversi contributi sono stati individuati degli stakeholder ed esperti del tema, incluso coloro che hanno già realizzato delle buone pratiche in materia.
Tra i diversi stakeholder, che hanno partecipato ai diversi focus group, sono state individuate le seguenti figure: Sindacati, Organizzazioni dei datori di lavoro, Organismi di controllo e di vigilanza e professionisti che si occupano di valutazione dei rischi sul posto di lavoro. Questo schema è stato rispettato in tutti i paesi partecipanti al progetto.
Nello specifico, l'obiettivo principale è stato quello di valutare da un punto di vista qualitativo lo stato dell'arte delle politiche di prevenzione e il modo in cui viene affrontato lo stress lavoro-correlato nelle PMI.

Gli argomenti esaminati sono riconducibili a cinque aspetti principali, che hanno permesso di evidenziare le diverse caratteristiche del rischio e gli strumenti per analizzarlo insieme ai maggiori problemi incontrati e alle iniziative messe in campo con un focus su un aspetto recente ovvero la tecnologia e il ruolo che riveste nello stress lavoro-correlato:

1.Le caratteristiche del rischio psicosociale nelle PMI: tutti i possibili fattori di stress lavoro-correlato (oggetto della prestazione lavorativa, organizzazione del lavoro, ambiente di lavoro, difficoltà nella comunicazione, scarsa conciliazione vita-lavoro) sono coperti dalla normativa nazionale? Tali rischi riflettono le caratteristiche del rischio psicosociale nelle PMI?
2.Le risorse e gli strumenti per affrontare il rischio psicosociale nelle PMI: quali misure adottano le PMI per prevenire/ contrastare il rischio psicosociale? Sono in linea con le disposizioni normative?
Il rispetto delle normative e disposizioni di legge è sufficiente a garantire la presenza di azioni concrete di contrasto dello stress lavoro-correlato?
3.I problemi incontrati nell'applicazione di misure di contrasto dello stress lavoro-correlato nelle PMI: quali sono i principali ostacoli all'effettiva realizzazione di interventi di prevenzione e contrasto dello stress lavoro-correlato? (ad es.: disposizioni normative inefficaci, scarsa applicazione delle norme su salute e sicurezza sul lavoro, bassi tassi di affiliazione sindacale/datoriale, resistenza culturale, bassi investimenti in salute e sicurezza sul lavoro, scarsa consapevolezza del problema...)
4.Le iniziative dei partecipanti mirate alle PMI: come affrontano il problema le vostre organizzazioni? (ad es.: con attività di formazione, campagne di sensibilizzazione, promozione degli strumenti per la valutazione dello stress lavoro-correlato, disposizioni ad hoc nei contratti collettivi...)
5.Stress lavoro-correlato e nuove tecnologie: quali sono I fattori di rischio specifici derivanti da Industry 4.0 e dallo smart working? (ad es. automazione e monotonia del lavoro, elevato controllo sulle performance, lavoro da tablet e smartphone, contatti al di fuori dell'orario di lavoro)? Ci sono disposizioni normative specifiche o strumenti di valutazione riguardanti tali rischi? Quali strategie possono essere adottate?

Le informazioni emerse sono state sintetizzate ed usate come fonte per la stesura di questo report e per ogni paese è stata realizzata una scheda che riportasse le maggiori conclusioni. Di seguito viene presentata una sintesi emersa dai diversi Focus Group.

1. Le caratteristiche del rischio psicosociale nelle PMI	
Francia	Questione relativa al perimetro: stress o più genericamente rischi psicosociali? Specificità delle micro imprese: non si tratta di semplificare il messaggio, ma di precisarlo meglio per tenere conto delle peculiarità. Difficoltà nel distinguere la sfera lavorativa da quella privata. Datori di lavoro e lavoratori considerano come principali fattori di stress sul lavoro: l'organizzazione del lavoro, ritmi e carico di lavoro, la pianificazione delle mansioni, i rapporti interpersonali, ma anche la conciliazione vita lavoro e l'orario di lavoro. Azioni di violenza e atti di inciviltà si verificano in alcuni mestieri e professioni. Nelle imprese con meno di 10 dipendenti, la dimensione affettiva è molto importante, il che significa che convivendo insieme si riesce a risolvere più facilmente le difficoltà; tuttavia, la forte componente affettiva può favorire le molestie.
Grecia	Ci sono molti rischi psico-sociali riconosciuti (aumento a causa della crisi e del Memorandum), ma non sono ufficialmente documentati. Anche se v'è un quadro giuridico, non è rispettato. Non ci sono azioni di monitoraggio/ controllo.
Italia	La legge italiana specifica tutti i possibili fattori di rischio legati al lavoro, compreso lo stress e la violenza sul posto di lavoro. Al fine di promuovere l'effettivo rispetto degli obblighi, le autorità nazionali e regionali hanno fornito orientamenti per stabilire un metodo comune per la valutazione del rischio. Tuttavia, la valutazione del rischio stress lavoro-correlato sembra essere rispettata da parte delle imprese ancora in modo burocratico e non efficace.
Lituania	I principali fattori di rischio psicosociale sul luogo di lavoro sono legati a: contenuto del lavoro, caratteristiche personali, collaborazione con la direzione aziendale e con i colleghi, violenza psicologica da parte dei datori di lavoro, paura di essere licenziati, sicurezza dell'ambiente di lavoro e scarse opportunità di sviluppo di carriera.
Portogallo	I partecipanti non sono d'accordo sul fatto che la normativa affronti adeguatamente lo stress lavoro-correlato.

Spagna	In generale nella PMI vi è una scarsa attenzione al ruolo dei Servizi di prevenzione, delle autorità e dell'ispezione. I rischi psicosociali sono generalmente sottovalutati. Spesso vengono attribuiti a conflitti interpersonali e non a problemi nell'organizzazione del lavoro. Anche il ruolo svolto in questo campo da parte dei Servizi di prevenzione viene valutato criticamente perché, essendo finanziati dall'impresa, non sono indipendenti e tendono a non ammettere l'esistenza del rischio per evitare l'adozione di misure che possono aumentare la spesa.
Ungheria	Il quadro giuridico nazionale è abbastanza buono, le attività che comportano rischi psicosociali e i possibili fattori che comportano dei rischi psicosociali nel lavoro sono elencati e affrontati adeguatamente (Appendice 5. e 6. Decreto 33/1998 del Ministero del Welfare).
Romania	Sebbene l'accordo sia stato implementato, e i fattori di rischio in esso contenuti siano rispondenti alla realtà delle PMI, esso non è più in vigore a causa dell'abrogazione del livello nazionale di contrattazione collettiva

2. Le risorse e gli strumenti per affrontare il rischio psicosociale nelle Pmi	
Francia	Dialogo e comunicazione come prima risposta. Il Documento Unico, obbligatorio, elaborato nel quadro del dialogo sociale all'interno dell'impresa, formalizza la valutazione dei rischi sul lavoro, inclusa quella sullo stress. Formazione dei dirigenti. Inefficacia della tariffazione specifica degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali che non rappresenta, per le micro-imprese, uno stimolo alla prevenzione, come avviene invece per le aziende più grandi. Migliorare ed estendere l'assistenza sia dei servizi sociali che di natura economica (il sussidio economico semplificato - AFS - fornito dai fondi per l'Assicurazione pensionistica e la salute sul lavoro (CARSAT, Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail)
Grecia	Nessuna risorsa o strumenti per le PMI.

Italia	Le Linee guida per la valutazione dello stress lavoro-correlato promossa dalle autorità nazionali comporta una valutazione preliminare sulla base di indicatori aziendali e della consultazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti. Se viene rilevato un rischio, un'ulteriore valutazione dovrebbe essere condotta sulla base di una check-list e dovrebbe coinvolgere i lavoratori e/o i loro rappresentanti per mezzo di questionari o focus group. Tuttavia si rileva come gli indicatori adottati non sempre risultano pertinenti e adatti per le micro imprese che contano numeri di lavoratori minimi. Anche gli strumenti pensati per l'approfondimento del rischio, attraverso questionari o focus group potrebbero non dare risultati obiettivi nelle imprese con un numero ridotto di lavoratori in quanto in imprese così piccole i rapporti con il datore di lavoro sono diretti.
Lituania	Ci sono molti strumenti per affrontare i problemi psico-sociali: la supervisione individuale e di gruppo sul posto di lavoro, rivolgersi all'ispettorato del lavoro, il sostegno di uno psicologo sul posto di lavoro, la fornitura di svago o di attività di relax, il miglioramento dell' ambiente di lavoro, il pagamento di un salario supplementare per l'aumento dei rischi sul lavoro.
Portogallo	Anche se ci sono gli strumenti per affrontare il rischio psico-sociale, i datori di lavoro spesso non sono consapevoli della loro esistenza. Inoltre, quelli esistenti non sono adatti alle esigenze degli utenti. I partecipanti propongono che le grandi imprese ed il settore pubblico fungano da esempio, sperimentando nell'uso di strumenti per monitorare e ridurre lo stress.
Spagna	Il grado di partecipazione della direzione, gli strumenti e la possibilità di soluzione sono limitati.
Ungheria	Gli obblighi dei datori di lavoro, previsti nel Labor Act, e le indicazioni dell'OHP sono chiari, ma non tutti i datori di lavoro rispettano i suggerimenti e adottano le misure necessarie per ridurre i fattori di rischio e collaborano con gli esperti in tema di salute e sicurezza sul lavoro.
Romania	Ci sono pochi strumenti per affrontare il tema nelle PMI. Pertanto, andrebbero sviluppate attività che sensibilizzino e accompagnino le imprese nella messa a punto di misure di contrasto dello stress.

3. I problemi incontrati nell'applicazione di misure di contrasto dello stress lavoro correlato nelle PMI	
Francia	Nel caso specifico delle micro-imprese: l'accesso alla formazione e all'informazione risulta più difficile per motivi di tempo oltre che di costi. Le questioni legate allo stress ed ai rischi psico-sociali non vengono trattate come prioritarie, specialmente se è minacciata la sopravvivenza dell'impresa. In determinati settori è difficile attuare azioni mirate allo stress perché è talvolta difficile distinguere tra salute, sicurezza, condizioni di lavoro e "sicurezza" di beni o valori. Inoltre, nel progettare interventi di prevenzione nelle PMI, va tenuto conto che in caso d'infortunio, in una piccola struttura, l'impatto emotivo è fortissimo, tanto da rimettere in gioco tutto ciò che è stato realizzato in materia di prevenzione ed ogni ulteriore azione di prevenzione in particolare per i rischi psicosociali. Un infortunio grave in una micro-impresa avviene molto raramente, ma è difficilissimo da accettare.
Grecia	Il contesto economico contemporaneo e i rapporti di lavoro portano ad un peggioramento delle condizioni di stress. Il quadro giuridico è debole. Non si da la priorità alla salute e sicurezza in generale da parte della Troika, dello Stato, dei datori di lavoro e anche dei dipendenti.
Italia	Il riconoscimento del problema è ancora troppo scarso nelle imprese; per questo è necessario che le autorità nazionali e territoriali così come gli altri organi competenti, comprese le strutture create dalle parti sociali (es. in Italia gli Organismi paritetici), adottino un approcio di assistenza verso i datori di lavoro. Essi dovrebbero promuovere la consapevolezza sui rischi dello stress lavoro-correlato e accompagnare i datori di lavoro nell'individuazione dei fattori di rischio e nella pianificazione delle misure necessarie per affrontarlo.
Lituania	La fonte più pericolosa per questo problema è l'atteggiamento dei datori di lavoro. Essi possono 'esaltare' se stessi e sottovalutare il ruolo dei propri dipendenti. Nelle piccole aziende è il datore di lavoro che crea l'ambiente di lavoro, ed il suo atteggiamento può indurre paura a discutere di stress lavoro-correlato. D'altra parte, i dipendenti potrebbero essere troppo riluttanti ad affrontare l'argomento in quanto potrebbero pensare che non c'è alcun spazio per il cambiamento.
Portogallo	La fonte più pericolosa per questo problema è l'atteggiamento dei datori di lavoro. Essi possono 'esaltare' se stessi e sottovalutare il ruolo dei propri dipendenti. Nelle piccole

	aziende è il datore di lavoro che crea l'ambiente di lavoro, ed il suo atteggiamento può indurre paura a discutere di stress lavoro-correlato. D'altra parte, i dipendenti potrebbero essere troppo riluttanti ad affrontare l'argomento in quanto potrebbero pensare che non c'è alcun spazio per il cambiamento.
Spagna	Le possibilità di modificare le condizioni di lavoro, le mansioni e l'orario di lavoro sono di solito piuttosto limitate. Esiste una forte resistenza da parte del datore di lavoro ad adottare provvedimenti individuali nei confronti di un singolo lavoratore e, a volte, vi è resistenza anche da parte del resto dei lavoratori che considerano le misure adottate nei confronti di un singolo come un privilegio ingiustificato.
Ungheria	I dipendenti delle PMI non sono ben organizzati o non sono affatto organizzati. I datori di lavoro puntano al profitto a breve termine piuttosto che ricercare vantaggi a lungo termine. Non v'è alcun contratto collettivo obbligatorio sotto i 250 dipendenti, solo le disposizioni in materia di sicurezza.
Romania	Esistono principali ostacoli legati direttamente alla realtà aziendale. Le PMI spesso hanno difficoltà ad organizzare e suddividere adeguatamente il lavoro, anche a causa di una debole cultura manageriale. A ciò si aggiunge una certa mancanza di attenzione da parte datoriale sul tema in oggetto.

4. Le iniziative dei partecipanti mirate alle PMI	
Francia	Strumento di Auto-diagnosi per le imprese reso disponibile dalla CPME (Confederazione delle PMI) Ile-de-France. Fondo per la formazione finanziato dal servizio pubblico di assistenza sanitaria. Strumento online dell'INRS (Istituto nazionale per la ricerca e la sicurezza) che permette di assistere le imprese nella preparazione del Documento Unico sui rischi, che include quelli psico-sociali, con il coinvolgimento dei dipendenti. Sempre per quanto riguarda l'INRS, il catalogo ED 4700, scaricabile da Internet, raggruppa i vari strumenti di prevenzione dei rischi psico-sociali rivolti ai dirigenti o ai dipendenti. In particolare, l'opuscolo intitolato "En parler pour en sortir" (Parlarne per uscirne), permette di sensibilizzare e di comunicare traendo spunto dalle idee recepite sui rischi psico-sociali. Lo strumento "Faire le point" (Facciamo il Punto), sotto forma di griglia Excel, permette alle imprese con meno di 50 dipendenti d'interrogarsi sulla presenza o meno di rischi psico-sociali rispondendo ad una quarantina di quesiti.

Grecia	Le iniziative sono per lo più limitate alle attività formative.
Italia	Ci sono poche iniziative specificamente rivolte allo stress lavoro-correlato. Tuttavia i partecipanti hanno sottolineato che le parti sociali hanno le potenzialità per mettere in atto forme di assistenza e attività di sensibilizzazione rivolte alle imprese sul tema dello stress lavoro-correlato.
Lituania	I principali fattori che inducono ad assumere delle iniziative sono il riconoscimento del problema da parte dei dipendenti e la conoscenza delle disposizioni di legge a loro tutela. I sindacati possono utilizzare diverse strategie e strumenti per tutelare i lavoratori, ma il presupposto è che lavoratori si organizzino e si iscrivano ad un sindacato.
Portogallo	Le Organizzazioni sindacali e le associazioni dei datori di lavoro coinvolte hanno tradotto e diffuso l'accordo ai loro affiliati nell'ambito delle attività di sensibilizzazione.
Spagna	Vi sono diverse iniziative in ambito formativo e proposte di strumenti di prevenzione, ma in molte PMI i lavoratori non ne sono a conoscenza. Nel migliore dei casi si esige una maggiore consapevolezza del problema da parte dei dirigenti.
Ungheria	La formazione in merito alle problematiche di SSL sarebbe vitale in tutti i livelli di istruzione. Questione importante per i rappresentanti dei lavoratori - dovrebbero essere consapevoli dell'importanza delle condizioni di lavoro (e non solo in SMS), con riferimento in particolare ai rischi psicosociali.
Romania	Sono state indicate diverse attività fra cui studi sul tema effettuati da centri di ricerca ed anche l'Ispettorato del lavoro ha mostrato interesse su questo specifico tema. Nonostante questo lo stress ancora non è considerato con la dovuta attenzione nei luoghi di lavoro.

5. Stress Lavoro correlato e nuove tecnologie	
Francia	Diritto alla disconnessione e telelavoro.
Grecia	Le nuove tecnologie aumentano i fattori di stress esistenti.
Italia	Lo Smart-work e l'Industry 4.0 influiscono in misura maggiore nelle grandi imprese rispetto alle PMI. Tuttavia si rileva come gli indicatori adottati non sempre risultano pertinenti e adatti per le micro imprese che contano numeri di , la riduzione complessiva della domanda di lavoro rappresenta un rischio significativo di riduzione dell'occupazione. Ovviamente ciò comporta la paura di perdere il lavoro, in particolare tra i lavoratori più anziani. I cambiamenti in atto vanno anche nella direzione d'incentivare il lavoro 'just in time', che potrebbe comportare un aumento dello stress a causa dell'instabilità del lavoro e del peggioramento della qualità dell'organizzazione del lavoro. Per quanto riguarda lo smart work, il confine tra la vita privata ed il lavoro potrebbe diventare labile a causa della possibilità di lavorare da casa e, soprattutto, per il dover essere sempre a disposizione. Infine, i partecipanti hanno sottolineato che il lavorare in filiere globali può implicare stress a causa del lavoro notturno, a seconda del fuso orario effettivo di colleghi/clienti.
Lituania	Le nuove tecnologie portano ad un aumento della paura di perdere il lavoro e a non essere in grado di trovarne uno nuovo. Un'altra conseguenza che è causa di stress consiste nella preoccupazione di non saper far fronte ai nuovi compiti.
Portogallo	Per quanto riguarda i rischi, non v'è ancora alcuna solida conoscenza in merito all'impatto delle nuove tecnologie sulla salute dei lavoratori e delle persone in generale. L'uso di queste tecnologie, vale a dire l'e-mail e il telefono cellulare, sono una preoccupazione corrente che richiede la creazione di strategie che consentano l'equilibrio tra vita personale e professionale. C'è bisogno di creare una "cultura della sicurezza" ed accrescere la consapevolezza nei confronti dei rischi per la salute.
Spagna	La normativa spagnola non ha disposizioni specifiche al riguardo. É necessaria una legislazione reale ed in linea con il livello delle PMI, valutando il livello di rischio al quale sono esposti i lavoratori in modo da pianificare e mettere in atto una serie di misure preventive per adottare il Diritto di Disconnessione, regolando il tempo di collegamento e l'utilizzo della posta elettronica. E' condivisa l'idea che le nuove tecnologie

	rappresentino un grave problema e possano contribuire ai rischi psicosociali, ma non esistono al momento strumenti per affrontare il problema dal punto di vista del lavoro.
Ungheria	Il modello ungherese di buone prassi per la salute e la sicurezza su lavoro potrebbe essere implementato in Ungheria. Il numero di buone pratiche analoghe dovrebbe essere aumentato.
Romania	Per quanto riguarda le nuove tecnologie, i partecipanti hanno evidenziato un rischio di isolamento del lavoratore, sebbene non ci sia ancora una diffusa consapevolezza dei nuovi rischi legati a fenomeni come il telelavoro.

Capitolo 6. Conclusioni ed orientamenti politici

Aspetti del lavoro che implicano l'esposizione ai rischi psicosociali, e in particolare allo stress, sono indicati dalle aziende europee (58%) tra i fattori di rischio maggiormente presenti in assoluto nel mondo del lavoro. Inoltre "gli importanti cambiamenti che stanno intervenendo nel mondo del lavoro portano ai rischi psicosociali emergenti. Tali rischi, collegati al modo in cui il lavoro è concepito, organizzato e gestito, nonché al contesto economico e sociale del lavoro, comportano un aumento del livello di stress e possono causare un grave deterioramento della salute fisica e mentale". Nello stesso tempo "i fattori di rischio psicosociale sono percepiti come più difficili da gestire rispetto ad altri; quasi un'impresa su cinque che riferisce di avere a che fare con clienti difficili o di essere soggetta a pressioni sui tempi indica di non avere le informazioni o gli strumenti adeguati per far fronte al rischio in modo efficace" (EU-OSHA, 2015). Problematica quest'ultima che riguarda prioritariamente le micro e piccole imprese: infatti circa il 33 % delle imprese con oltre 20 dipendenti nell'UE a 28 riferisce di avere un piano di azione per prevenire lo stress lavoro-correlato e la percentuale aumenta con l'aumentare delle dimensioni dell'impresa. Ma non sono certo escluse da una gestione critica neanche le medie e grandi imprese poiché "appena poco più della metà delle imprese oggetto dell'indagine nell'UE a 28 (53%) riferisce di avere informazioni sufficienti su come includere i rischi psicosociali nelle valutazioni dei rischi" (EU-OSHA, 2015).
Questi sono oggi alcuni aspetti centrali del fenomeno stress e delle problematiche connesse alla sua gestione a livello europeo, che la ricerca realizzata nell'ambito del Progetto REST@Work conferma, ampliando e puntualizzando il quadro delle criticità nella gestione del rischio stress lavoro-correlato presenti nella maggior parte degli 8 Paesi che hanno contribuito alla indagine desk preliminare e all'indagine sul campo realizzata mediante i questionari e i focus group.

Obblighi legislativi, applicabilità dell'Accordo europeo

A più di dieci anni dall'emanazione dell'Accordo Quadro (2004), l'indagine preliminare condotta nell'ambito del progetto e volta ad indagare il quadro delle disposizioni legislative e di recepimento, conferma le "significative differenze" nella legislazione e nelle prassi degli Stati membri: 3 Paesi su 8 non hanno ancora recepito l'Accordo europeo, mentre in uno di essi lo si applica solo ai settori le cui organizzazioni di riferimento hanno firmato l'Accordo stesso. Mentre 6 paesi su 8 prevedono, più o meno esplicitamente, un riferimento allo stress nel loro quadro giuridico di tutela dai rischi connessi al lavoro.

Questo stato di cose ci fa interrogare se:

> *ormai i tempi non siano maturi per trasformare l'Accordo quadro in una disposizione legislativa e quindi in una direttiva figlia della Direttiva Quadro 89/391*

Tale disposizione permetterebbe di rendere omogenea in tutta la comunità europea la tutela di lavoratori e lavoratrici nei confronti di questo specifico rischio. Siamo tuttavia consapevoli che questo atto, seppur di grande aiuto alla crescita di attenzione negli Stati membri nei confronti di questo rischio emergente e dilagante, non è la soluzione a tutti i problemi di gestione del rischio stress.

Tematiche emergenti

Alcuni temi interessanti, relativi alle politiche nazionali così come alle principali difficoltà che si presentano nella gestione dello stress, sono emersi già nell'analisi desk preliminare, evidenziati dalle attività di monitoraggio realizzate in alcuni Paesi partner da soggetti istituzionali, dai sindacati o da enti di ricerca. Tra questi:

- ***lo stress viene preso sempre più in considerazione nella valutazione dei rischi ma, a seguito della valutazione, per lo più risulta l'assenza di tale rischio;***
- ***rare sono le misure preventive attuate;***
- ***scarso il coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti in particolare nelle micro e piccole imprese;***
- ***mentre si evidenzia, quale fattore particolarmente critico, la disattenzione, ampiamente diffusa nei Paesi coinvolti (fatte alcune eccezioni), nei confronti dell'esigenza di supporto delle PMI nella valutazione e gestione dello stress.***

E' tuttavia l'indagine sul campo, realizzata medianti i questionari e i focus group, che ci ha fornito un quadro molto più chiaro e dettagliato della realtà degli 8 paesi in cui si è svolta la ricerca; ne emergono aspetti ancora fortemente critici nella gestione concreta a livello aziendale:

- ***la valutazione del rischio stress è 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;***
- ***per le misure di prevenzione adottate, quasi il 50% dei lavoratori non è a conoscenza del coinvolgimento dei lavoratori, il 46,9% non sa di cosa si stia parlando;***
- ***gli RLS dichiarano di essere stati coinvolti nel 6,6% dei casi;***
- ***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 51,6% dei casi, distribuzione di opuscoli e dépliant;***
- ***la formazione specifica nei confronti dello stress, nell'82% dei casi, non è stata effettuata, secondo quanto dichiarato dai lavoratori.***

Messaggi davvero significativi sono inoltre emersi nel corso dei focus group, svolti in tutti i Paesi partner. Il libero scambio di opinioni e punti di vista ha permesso ai partecipanti di descrivere le specificità delle micro e piccole imprese e centrare le questioni fornendo linee di indirizzo su cui agire per fornire un contributo reale alla prevenzione del rischio stress, in particolare nelle micro e piccole imprese.

- "Tenere conto delle specificità della micro e piccola impresa non necessariamente significa semplificare il messaggio, ma è necessario precisarlo tenendo conto delle peculiarità."
- "Nelle imprese con meno di 10 dipendenti, la dimensione affettiva è molto importante, il che significa che convivendo si riesce a risolvere più facilmente le difficoltà; tuttavia, la forte componente affettiva può favorire le molestie."
- "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 a discutere di stress lavoro-correlato. D'altra parte i dipendenti potrebbero essere troppo riluttanti ad affrontare l'argomento in quanto potrebbe pensare che non c'è alcun spazio per il cambiamento"

- "E' quindi sul datore di lavoro che bisogna puntare prioritariamente in termini di crescita delle conoscenze e di consapevolezza."

- "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."

- "Il riconoscimento del problema è ancora troppo scarso nelle imprese; per questo è necessario che le autorità nazionali e territoriali così come gli altri organi competenti, comprese le strutture create dalle parti sociali (es. in Italia gli Organismi paritetici), adottino un approccio di consulenza verso i datori di lavoro. Essi dovrebbero promuovere la consapevolezza sui rischi di stress lavoro-correlato e accompagnare i datori di lavoro nell'individuazione dei fattori di rischio e nella pianificazione delle misure necessarie per affrontarlo."
- "Migliorare ed estendere l'assistenza sia dei servizi sociali che di natura economica alle micro e piccole imprese."
- "Finanziamenti per le imprese."
- "Disponibilità di strumenti di autovalutazione online."

Sottolineiamo con forza il ruolo chiave dell'imprenditore nell'introdurre maggiormente la prevenzione nelle micro e piccole imprese. L'imprenditore, per il quale ciò è tuttavia soltanto uno dei suoi molteplici ruoli e spesso questo incarico non è considerato tra i prioritari, il che costituisce una difficoltà quando si tratta di fargli adottare le misure per la sicurezza e la salute del personale nel modo più ampio possibile.
Il supporto all'imprenditore e all'impresa di queste dimensioni, ampiamente invocato nel dibattito sviluppatosi all'interno dei focus group tra gli esponenti delle parti sociali e gli esperti, deve rispettare alcuni criteri che ne garantiscano l'efficacia.

- Un approccio efficace alle PMI implica una reale presa in considerazione delle loro specificità quando si lancia un messaggio di prevenzione.
- Un messaggio efficace implica l'impostazione di un rapporto interpersonale forte, nel cui ambito si realizzeranno gli scambi necessari a creare un clima di fiducia
  ovvero: "Fare prevenzione con" questo è il principio perché si attivi quella condivisione sui temi della prevenzione nel territorio - tra imprenditori e loro Associazioni, lavoratori/loro rappresentanti e Organizzazioni sindacali - che può promuovere la crescita di una comunità responsabilizzata e consapevole in cui i singoli imprenditori possano ritrovare una condizione motivante al "cambiamento di atteggiamento", una sorta di "impegno pubblico"[6] che va ben al di là degli obblighi e delle disposizioni di legge e del timore delle relative sanzioni.
- Per quanto riguarda le argomentazioni, si dovrà insistere sugli elementi positivi, quali la possibilità di ridurre le assenze per malattia, le prospettive di miglioramento d'immagine dell'azienda ed il benessere dei lavoratori. E' invece necessario trattare con accortezza gli argomenti negativi, ed in particolare quelli che insistono sui costi degli infortuni sul lavoro, (una PMI può benissimo esserne colpita, ma, di media, essa ha un infortunio ogni quattordici anni, quindi non può ragionare sull'esperienza).

[6]Così lo definisce l'INRS in uno studio non recente ma assolutamente attuale dedicato alla micro e piccola impresa "Come favorire una maggior presa in considerazione della prevenzione da parte degli imprenditori?" in Quaderni di appunti documentari – Igiene e sicurezza sul lavoro – N. 190 1° trimestre 2003, Inrs Vandoeuvre-les-Nancy
[7]Op. cit

- Bisogna proporre servizi di supporto che seguano nel tempo l'azienda, servizi personalizzati, che tengano conto delle specificità dell'azienda e del suo responsabile

  ovvero: Il coinvolgimento diretto delle aziende in una fase di informazione ed assistenza è l'elemento che permette di attuare una gradualità dell'intervento, "scaglionando le azioni"; anche questo è tra i suggerimenti del citato studio dell'INRS. Gli incontri di approfondimento o di formazione in cui le aziende vengono preventivamente coinvolte rappresentano situazioni del tipo "Inserimento in un gruppo di pari" poiché, come dicono i ricercatori francesi "quelli che si assomigliano sono più propensi a modificare il loro punto di vista rispetto ad una questione...riprenderanno in considerazione il loro modo di pensare e faranno un'analisi dei loro pregressi comportamenti spontanei".

  ovvero: Cura nel tempo e affiancamento costante delle aziende che rappresentano una delle più efficaci strategie di supporto. Per migliorare la "cultura della sicurezza" aziendale/dell'imprenditore e modificare i comportamenti di tutti i soggetti che costituiscono questa unità economica e di vita, le azioni intraprese vanno "distribuite nel tempo, organizzandosi adeguatamente per assicurare la continuità del rapporto". Considerando come i cambiamenti comportamentali hanno bisogno di rinforzi e condivisione: "Dal momento che si tratta di stabilire dei cambiamenti duraturi nell'azienda, difficilmente si può sperare di ottenere risultati con un intervento estemporaneo. L'azione... deve idealmente iscriversi in una strategia e nella continuità nel tempo. Il contatto va mantenuto in un modo o nell'altro... Il messaggio andrà ripetuto sotto altre forme, oppure verrà ripetuto con comunicazioni gradualmente arricchite di contenuti"[7].

Bibliografia

Aiello A, Deitinger P, Nardella C, (2012), Il modello di valutazione dei rischi psicosociali "VARP", Franco Angeli, Milan.

Bailey KD, (1995) Metodi della ricerca sociale, Il mulino, Bologna

Blaziene. I. and Zabarauskaite, R. (2015), Lithuania: Working life country profile, Eurofound, available at:http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/lithuania/lithuania-working-life-country-profile.

Correia, T., Rui Gomes, A., Moreira, S. (2010), Stresse Ocupacional em Professores do Ensino Básico: Um Estudo Sobre as Diferenças Pessoais e Profissionais, Proceedings of the 7th National Symposium of Research in Psychology, University of Minho, Portugal, 4-6 February 2010, available at:http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/10502/1/4-Actas-SO-Professores-Simp%25C3%25B3sio%2520Psicologia.pdf.

De Carlo NA, Robusto E (1996) Teoria e Tecniche di campionamento nell e scienze sociali, LED, Milano

Di Nunzio, D., Barnaba, L. Cuomo, E. and Ferrucci, G. (2015), La valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato nel comparto industriale: i risultati di ricerca, in: Di Nunzio D. (ed.), Lo stress lavoro correlato nel settore metalmeccanico. L'opinione dei rappresentanti sindacali, Ediesse, Rome, pp. 45-105.

D'Orsi, F., Ballottin, A. (2016), Iniziative delle Regioni: il monitoraggio delle aziende e le valutazioni degli organi di vigilanza, conference presentation, 79th SiMLii National Congress, 21-23 September, Rome.

Eurofound. Fifth European Working Conditions Survey [Internet]. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2012, available at: URL:http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1182en.pdf

Eurofound, EU-OSHA (2014), Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention, Pubblication Office of the European Union, Luxembourg

European Agency for Safety and Health at Work. European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER) [Internet]. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2010 available at URL: https://osha. europa.eu/en/node/6745/file_view
European Agency for Safety and Health at Work.(2015). Seconda indagine europea tra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti (ESENER-2). Luxembourg: Publications Office of the European Union, available at: https://osha.europa.eu/it/tools-and-publications/publications/reports/esener-ii-summary.pdf/view

European Agency for Safety and Health at Work. European Risk Observatory Calculating the cost of work-

related stress and psychosocial risks, (2014). available at: https://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/calculating-the-cost-of-work-related-stress-and-psychosocial-risks/view

European Commission (2011), Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Work-related Stress, Commission Staff Working Paper, Brussels.

Faioli, M. (2016), Italy: Working life country profile, Eurofound, available at: http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/italy/italy-working-life-country-profile.

Fernández Avilés, J.A. (ed. by) (2015), La negociación colectiva en Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, available at : http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/catalogo2015/publicaciones/revistas/024/index.html.

Galli, G. (2014), Stress lavoro–correlato: "potenzialità e limiti" nei risultati del monitoraggio Uil sulle modalità applicative dell'obbligo di valutazione, conference presentation, Convegno UIL - La valutazione dello stress lavoro-correlato: potenzialità e limiti di un obbligo legislativo, 23 October, Bologna.

Guarinoni, M. et al. (2013), Occupational health concerns: stress-related and psychological problems associated with work, Directorate General for Internal Policies - European Parliament.

INSHT (2015), Buenas prácticas en gestión del estrés y de los riesgos psicosociales en el trabajo, available at: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/Buenas%20practicas%20en%20gestion%20del%20estres.pdf.

Kiss, A. et al. (2015), Hungary: Working life country profile, Eurofound, available at: http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/hungary/hungary-working-life-country-profile.

Levi, L. & Levi, I., Guidance on work-related stress – Spice of life or kiss of death? Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2000.

Nardella, C., Deitinger, P., Aiello, A., (2011), La valutazione dello Stress Lavoro correlato nelle Micro e Piccole Imprese: uno studio di validazione dello strumento "CSL" (Checklist sullo Stress Lavoro-Correlato), Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia. Supplemento B, Psicologia, Vol. 33, No. 3, pp. B69-B77.

Nardella, C. (2013), Il modello "Valutazione dei rischi psicosociali (VARP): una riflessione su indicatori, strumenti e interventi, in: AA.VV., Verifica della metodologia di valutazione del rischio stress lavoro-correlato. Edizioni Palinsesto, Rome.

Naumann, R. and Carrilho, P. (2015), Portugal: Working life country profile, Eurofound, available at:http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/portugal/portugal-working-life-country-profile.

OSHA (2002), Work-related stress, Facts, no. 22, available at:
https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/factsheets/22/view.

Parent-Thirion A., E. FernándezMacías, J.Hurley, G. Vermeylen Fourth European Working Conditions Survey - Eurofund Dublin 2007

Rui Gomes, A., Fernando Cruz, S., Cabanelas, S. (2009), Estresse Ocupacional em Profissionais de Saúde: Um Estudo com Enfermeiros Portugueses, Psicologia: Teoria e Pesquisa, Vol. 25 n. 3, pp. 307-318, available at: https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/9921/1/4-SO-Enfermeiros-Psicologia-Teoria%20e%20Pesquisa.pdf

Sanz, P. (2015), Spain: Working life country profile, available at:
http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/spain/spain-working-life-country-profile.

Schulze-Marmeling, S., Tissandier, H., Turlan, F. (2015), France: Working life country profile, Eurofound, available at: http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/france/france-working-life-country-profile.

Stoiciu, V. (2015), Romania: Working life country profile, Eurofound, available at: http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/romania/romania-working-life-country-profile.

Tarín, G.S., Rodriguez-Caro de la Rosa, M. (2013), La percepción de la Salud y Riesgos Psicosociales en una muestra multisectorial, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, available at: http://www.ugt.es/Publicaciones/Guialceberg.pdf.

REST@Work

REducing STress at Work

With financial support from the European Union

UIL - Servizio Politiche del Sociale e Sostenibilità
Via Lucullo, 6 Roma 00187 Italia
www.uil.it