

Accordo europeo sullo stress: misure individuali o collettive?

Di Isabella Corradini
Docente di Psicologia Sociale
Università degli Studi dell'Aquila
Presidente Centro Ricerche Themis
www.themiscrime.com

In ottemperanza ai nuovi modelli organizzativi e con il superamento delle impostazioni di stampo biologico, è ormai un dato di fatto che lo stress sia oggetto di un approccio multidisciplinare, al punto che, nelle attività di diagnosi e di trattamento, accanto alla figura del medico, sempre più frequentemente, si accompagna quella dello psicologo.

Peraltro, tale abbinamento sembra trovare piena applicazione alla luce del recente D. Lgs 81/2008 sulla sicurezza e sulla salute nei luoghi di lavoro che richiama la necessità di valutare tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, compreso lo *stress-lavoro-correlato*. In proposito, all'art. 28 di tale decreto, si fa riferimento all'accordo europeo siglato a Bruxelles l'8 ottobre 2004 tra le quattro più grandi organizzazioni europee dei lavoratori ed imprenditori: CES (Confederazione Europea dei Sindacati), UNICE (Unione delle Confindustrie Europee), CEEP (Centro Europeo delle Imprese Pubbliche e delle Imprese di interesse economico generale) e UEAPME (Unione Europea degli Artigiani e delle Piccole Imprese).

L'accordo che esprime la necessità di fronteggiare il fenomeno stress attraverso un programma di azioni, introduce alcuni concetti di interesse psicologico e organizzativo. Riconosce lo stress, infatti, come uno stato che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali, tale per cui le persone non si sentono in grado di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti. Lo stress, viene chiarito, non è una malattia, ma può comunque determinare problemi di salute per la sua esposizione prolungata che si traduce anche in una riduzione dell'efficienza sul lavoro.

Elemento centrale dell'accordo è l'impegno nella realizzazione di misure preventive in funzione di un'interpretazione più ampia dello stress che viene ad essere inteso come fenomeno che può coinvolgere qualsiasi posizione lavorativa. Chiunque può essere soggetto a stress, ma le cause e le conseguenze variano in funzione delle diversità individuali, così come diverse sono le capacità di reazione messe in atto dall'individuo di fronte a situazioni stressanti.

L'accordo europeo è il risultato di un lungo e non ancora interrotto percorso a livello europeo rivolto al contenimento dei fenomeni stressogeni in ambiente di lavoro.

La finalità dell'accordo, come recita l'art. 2, è quella di accrescere la consapevolezza e la comprensione dello stress lavoro- correlato (da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti), presa di coscienza che va sostenuta dall'attenzione verso quei segnali indicatori di situazioni stressanti. Tra questi indicatori, ad esempio, si annoverano una elevata rotazione del personale e un alto assenteismo.

Nel riconoscere la complessità del fenomeno stress e nel presentare un'indicazione di massima sui fattori indicatori di stress (art. 4), viene evidenziata la necessità di tener conto di una serie di

elementi, tra i quali l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro, i carichi di lavoro, i fattori soggettivi (tensioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti, etc.), la comunicazione (incertezza in ordine alle prestazioni richieste, alle prospettive di impiego o ai possibili cambiamenti, etc.), ecc.

Pur non essendo esaustivo riguardo ai fattori rivelatori della presenza di stress da lavoro, è comunque accertato che un'elevata rotazione del personale, conflitti interpersonali o lamentele frequenti dei lavoratori rappresentano dei potenziali indicatori e sono pertanto da includere nell'indagine per la valutazione dei rischi.

Le cause dello stress in ambito lavorativo possono essere molteplici e riguardare l'organizzazione del lavoro, le condizioni ambientali, le relazioni interpersonali.

E' indispensabile che le imprese comprendano appieno la relazione tra il benessere individuale, il clima organizzativo e la produttività.

Se, infatti, la persona si trova a svolgere la propria attività in un ambiente partecipativo e attento alla gestione delle risorse umane, ne trae beneficio il suo benessere mentale che si traduce positivamente anche in termini di produttività.

Diversi studi mettono in luce come le aziende che investono sulla salute e il benessere dei propri collaboratori ne traggono un feedback positivo con conseguente miglioramento della qualità del lavoro, efficienza del servizio, basso tasso di assenteismo.

Nell'attivare completi programmi di prevenzione occorre tener conto di tutti i fattori oggettivi, soggettivi, organizzativi e ambientali, considerato che *“le organizzazioni possono essere concettualizzate efficacemente come tecnologie, strutture sociali, culture e strutture fisiche che si compenetrano e si sovrappongono le une alle altre all'interno di un certo ambiente.”* (M. J. Hatch, 1997).

Per questo, nelle attività di progettazione degli interventi preventivi, è indispensabile l'apporto dello psicologo del lavoro, accanto al medico del lavoro. Altrettanto determinante è il coinvolgimento di tutte le parti interessate (lavoratori compresi) nell'individuazione di quelle misure atte a prevenire, o quantomeno a contenere, situazioni stressanti.

Nell'individuare la più efficace strategia di prevenzione, è comunque doveroso far riferimento all'accordo europeo dell'8 ottobre 2004 che indica misure collettive e/o individuali.

L'approccio integrato prevede l'applicazione di entrambe le misure al fine di favorire un quadro di una politica anti-stress contemporaneamente preventiva e valutabile.

Nell'accordo vengono individuate alcune misure anti-stress, quali:

- misure di gestione e di comunicazione finalizzate a chiarire gli obiettivi aziendali e il ruolo di ciascun lavoratore, assicurare un sostegno adeguato della direzione ai singoli individui e ai team di lavoro, migliorare l'organizzazione, i processi, le condizioni e l'ambiente di lavoro;
- formazione dei dirigenti e dei lavoratori per migliorare la loro consapevolezza e la loro comprensione nei confronti dello stress, delle sue possibili cause e del modo in cui è affrontato, e/o per adattarsi al cambiamento;

- informazione e consultazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti, in conformità alla legislazione europea e nazionale, ai contratti collettivi e alle prassi.

Gli interventi fino ad oggi adottati per la promozione della salute sul luogo di lavoro hanno messo in luce l'importanza di agire sia a livello individuale che organizzativo.

Indispensabile, a tal fine, è la realizzazione di team di lavoro ad hoc, ove ogni professionalità sia in grado di esprimere ed integrare con gli altri esperti le proprie competenze.

La medicina del lavoro e la psicologia del lavoro sono discipline che si intersecano su alcuni aspetti cruciali legati all'organizzazione del lavoro e alle attività di prevenzione che possono essere messe in campo in tema di stress.

Attraverso una collaborazione effettiva, il medico del lavoro e lo psicologo del lavoro possono apportare notevoli contributi per il miglioramento del sistema azienda nel suo complesso, nonché per lo sviluppo del benessere individuale e collettivo.

Testo tratto dal libro di I. Corradini – S. Tiberti

Stress e Technostress. Nel testo unico della sicurezza sul lavoro.

Per richiedere il libro contattare il Centro Ricerche Themis all'indirizzo

segreteria@themiscrime.com

COPERTINA LIBRO