



# Rischi psicosociali in Europa

## prevalenza e strategie di prevenzione



### Sintesi del

Rapporto congiunto della

Fondazione Europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro  
e dell'Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro

Traduzione dall'inglese di Damiano Alzati – DaDa Consulting sas

# Rischi psicosociali in Europa:

## Prevalenza e strategie di prevenzione

*This executive summary is based on a joint report on psychosocial risks at work from the European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) and the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). It draws on the complementary work of the two agencies, which is reflected in their different roles. Acknowledging the complexity of the relationship between health and work, the report presents comparative information on the prevalence of psychosocial risks among workers and examines the associations between these risks and health and well-being. It also looks at the extent to which establishments take action to tackle psychosocial risks and describes interventions that can be adopted in companies. An overview of policies in six Member States is included.*

*Questa sintesi si basa su una relazione congiunta relativa ai rischi psicosociali sul lavoro dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) e la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound). Essa si basa sul lavoro complementare delle due agenzie, che si riflette nei loro diversi ruoli. Riconoscendo la complessità del rapporto tra salute e lavoro, la relazione presenta informazioni comparative sulla prevalenza dei rischi psicosociali tra i lavoratori ed esamina le relazioni fra questi rischi e la salute e il benessere. Illustra anche la tipologia di interventi che le aziende hanno realizzato per affrontare i rischi psicosociali e descrive gli interventi che possono essere adottati in società. E' illustrata anche la visione politica del tema in sei Stati membri.*

### Introduction

This executive summary is based on a joint report on psychosocial risks at work from the European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) and the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound).

It draws on the complementary work of the two agencies, which is reflected in their different roles. Acknowledging the complexity of the relationship between health and work, the report presents comparative information on the prevalence of psychosocial risks among workers and examines the associations between these risks and health and well-being. It also looks at the extent to which establishments take action to tackle psychosocial risks and describes interventions that can be adopted in companies. An overview of policies in six Member States is included.

### Policy context

Raising the quality of working conditions is a goal of the EU; Article 151 of the Treaty on the Functioning of the European Union states that Member States should work towards the promotion of employment and the improvement of working conditions.

Ensuring the health and well-being of workers throughout their working lives is a prerequisite to achieving the Europe 2020 objective to increase employment across the EU.

The 1989 Framework Directive on measures to improve safety and health at work obliges employers to implement preventive measures to guard against occupational accidents and diseases; accordingly, psychosocial risks must be addressed in organisations' health and safety strategies.

In addition, the European social partners have recognised the importance of psychosocial risks by signing the Framework Agreements on Work-related

### Introduzione

Questa sintesi si basa su una relazione congiunta sui rischi psicosociali negli ambienti di lavoro dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) e la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound).

Essa si basa sul lavoro complementare delle due agenzie, e rispecchia i loro diversi ruoli. Riconoscendo la complessità del rapporto tra salute e lavoro, il rapporto presenta informazioni comparative sulla prevalenza dei rischi psicosociali tra i lavoratori ed esamina le relazioni fra questi rischi, la salute e il benessere. Viene evidenziata anche la misura in cui le agenzie agiscono per affrontare i rischi psicosociali e descrive gli interventi che possono essere adottati nelle aziende. Include anche una panoramica degli interventi nei sei stati membri.

### Contesto Politico

Migliorare la qualità delle condizioni di lavoro è un obiettivo dell'UE; L'articolo 151 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea stabilisce che gli Stati membri dovrebbero adoperarsi per la promozione dell'occupazione e il miglioramento delle condizioni di lavoro.

Garantire la salute e il benessere dei lavoratori nel corso della loro vita lavorativa è un prerequisito per raggiungere l'obiettivo di Europa 2020 che è quello di aumentare l'occupazione in tutta l'UE.

La direttiva quadro 1989, concernente misure volte a migliorare la sicurezza e la salute sul lavoro obbliga i datori di lavoro ad attuare misure preventive per tutelarsi contro gli infortuni e le malattie professionali; di conseguenza, i rischi psicosociali devono essere affrontati nel predisporre le strategie relative alla salute e sicurezza.

Inoltre, le parti sociali europee hanno riconosciuto

Stress (2004) and on Harassment and Violence at Work (2007). These agreements represent a commitment to the development and application of their content at national level.

## Key findings

In Europe 25% of workers say they experience work-related stress for all or most of their working time, and a similar proportion reports that work affects their health negatively. Psychosocial risks contribute to these adverse effects of work.

The most common risks relate to the type of tasks workers perform

– for example, whether tasks are monotonous or complex – and to work intensity.

High work intensity is associated with negative health and well-being outcomes, especially work-related stress. Violence and harassment are less frequently reported, but have a strong negative relationship with well-being. Other working conditions, such as a good work–life balance and social support, have a positive influence.

The incidence of some psychosocial risk factors has fallen since 2005. Fewer people report working long hours and a lack of social support. However, job insecurity has grown, and one-fifth of workers still work long hours or have irregular schedules. Recently, increases in work pressure and violence and harassment have been reported in some countries; this is associated with workplace changes brought on by the economic crisis.

In general, differences in working conditions between groups of workers are sector-related. However, there are gender differences not necessarily related to sector – for example, men working longer hours or women facing more difficulties in their career development.

Psychosocial risks are of concern to a majority of companies: nearly 80% of managers express a concern about work-related stress, and nearly one in five considers violence and harassment to be of major concern.

Looking at single risks, managers' greatest concerns relate to time pressure and difficult customers, patients and pupils. Despite these concerns, fewer than one-third of establishments have procedures in place to deal with such risks.

Evidence suggests that tackling hazards to psychosocial wellbeing is not a single event, but a process with different stages that require changes in the work environment. Interventions taken at company level are best implemented through a structured process, and this is most successful if accompanied by active worker involvement.

Information provided to companies to help them tackle psychosocial risks is most likely to be effective if it delivers an approach that can be targeted at the company's state of readiness for change, and at the specific risks in the company and sector. There is no single solution with regard to psychosocial risks, but

l'importanza dei rischi psicosociali con la firma degli accordi quadro sullo stress lavoro-correlato (2004) e sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro (2007). Tali accordi rappresentano un impegno per lo sviluppo e l'applicazione del loro contenuto a livello nazionale.

## Principali risultati

In Europa il 25% dei lavoratori dichiara di lavorare in condizioni di stress lavoro-correlato per tutto o la maggior parte del loro orario di lavoro, e una percentuale analoga riferisce che questa condizione lavorativa influenza negativamente la loro salute. I Rischi psicosociali contribuiscono a questi effetti negativi del lavoro.

I rischi più comuni riguardano il tipo di attività che i lavoratori svolgono:

- Per esempio, se le attività sono monotone o complesse - e l'intensità del lavoro è alta.

Alti ritmi lavorativi sono associati con cattivi stati di salute e una situazione di benessere è strettamente legata a condizioni stress lavoro-correlato.

La violenza e le molestie sono meno segnalate, ma hanno una forte impatto negativo sulle condizioni di benessere. Altre condizioni di lavoro, come ad esempio un buon equilibrio vita-lavoro e sostegno sociale, hanno invece un'influenza positiva.

L'incidenza di alcuni fattori di rischio psico-sociali è diminuita dal 2005. Meno persone riferiscono di avere un orario di lavoro prolungato e la mancanza di sostegno sociale. Tuttavia, la precarietà del lavoro è cresciuta, e 1/5 dei lavoratori purtroppo lavora ancora per molte ore al giorno oppure hanno orari di lavoro irregolari. Recentemente, sono aumentate le pressioni in ambito lavorativo e la violenza e le molestie sono state segnalate in alcuni paesi; questa situazione è associata a cambiamenti del posto di lavoro causati dalla crisi economica.

In generale, le differenze di condizioni di lavoro tra gruppi di lavoratori sono legati alla tipologia del settore. Tuttavia, ci sono anche differenze di genere non necessariamente legati al settore - per esempio, gli uomini che lavorano per molte ore o donne che hanno maggiori difficoltà nel loro sviluppo di carriera. I Rischi psicosociali sono fonte di preoccupazione per la maggior parte delle aziende: quasi l'80% dei dirigenti dichiarano di essere preoccupati per lo stress da lavoro, e quasi uno su cinque considera la violenza e le molestie una condizione di maggiore preoccupazione.

Guardando i singoli rischi, le maggiori preoccupazioni dei manager riguardano la pressione sui tempi e i difficili rapporti con i clienti, i pazienti e gli alunni. Nonostante queste preoccupazioni, meno di 1/3 delle strutture hanno predisposto procedure per affrontare tali rischi.

L'evidenza suggerisce che la lotta contro i rischi per il benessere psicosociale non è un singolo evento, ma un processo con diverse fasi che richiedono cambiamenti nell'ambiente di lavoro. Gli interventi adottati a livello aziendale vengono realizzati attraverso un processo strutturato, e questo è tanto più efficace se accompagnato dal coinvolgimento dei lavoratori attivi.

Le informazioni fornite alle aziende per aiutarli ad affrontare i rischi psicosociali ha maggiore probabilità di essere efficace se viene proposto un approccio che può essere rivolto a una maggiore attenzione per il cambiamento della società, e ai rischi specifici presenti in azienda e nel reparto. Non esiste un'unica soluzione

many effective approaches have been implemented in companies all over Europe.

At policy level, legislation and social partner initiatives have contributed to the implementation of psychosocial risk prevention. Social dialogue is a driver for improving working conditions.

Examples in the report highlight policies to deal with psychosocial risk at Member State level, either through legislation or inspection, by providing practical tools, or through the involvement of social partners. However, policies are not developed to the same extent in all European countries, which can be explained by the different traditions of social dialogue and different governmental approaches, often related to the importance countries give to psychosocial risks.

## Policy pointers

- Policymakers and stakeholders responsible for improving working conditions and risk prevention have to consider the specific psychosocial risks for different groups of workers.
- In line with the Europe 2020 objective to increase employment rates, attention should be paid to tackling the risks to which workers are most commonly exposed, such as the specific problems related to task type or high work intensity, and those with a strong impact on work sustainability, such as violence or harassment.
- The increasing recognition of the importance of the psychosocial work environment and the need to tackle psychosocial risks has to be translated into actual implementation of preventive policies, especially in countries where few companies have procedures to deal with psychosocial risks. Practical guidance can play an important role in complementing legal requirements, especially for smaller companies.
- Social dialogue at different levels, from the EU to the workplace, helps raise awareness of psychosocial risks and helps in the development of policies and actions at establishment level. Further developments in this regard should continue, especially in countries where policies are still less developed.
- Measures to prevent psychosocial risks are best implemented on the basis of the traditional risk management framework. Companies are more successful in preventing psychosocial risks if well-functioning occupational safety and health management is already in place.
- Policymakers should reflect on how to increase women's participation in the labour market, while maintaining and improving the working conditions in general. Addressing issues related to working time and career development can contribute in this area.
- Job insecurity is related to some negative health outcomes. Development of holistic policies on employment, career development, socioeconomic support and restructuring can help to address the causes and consequences of job insecurity.

per quanto riguarda i rischi psicosociali, ma approcci diversi ed efficaci sono stati attuati nelle aziende in Europa.

A livello politico, la legislazione e le iniziative delle parti sociali hanno contribuito alla realizzazione della prevenzione del rischio psicosociale. Il dialogo sociale è un mezzo per il miglioramento delle condizioni di lavoro. Ci sono esempi nella relazione che evidenziano le politiche per affrontare il rischio psicosociale a livello degli Stati membri, sia attraverso la legislazione o il controllo, fornendo strumenti pratici, o attraverso il coinvolgimento delle parti sociali. Tuttavia, non tutte le politiche sono sviluppati allo stesso modo in tutti i paesi europei, e questo può essere spiegato dalle diverse tradizioni di dialogo sociale e i diversi approcci di governo, spesso legati all'importanza che i paesi danno ai rischi psicosociali.

## Politiche attuative

- I responsabili della politica e le parti sociali di riferimento, che si occupano del miglioramento delle condizioni di lavoro e della prevenzione dei rischi devono prendere in considerazione gli specifici rischi psicosociali per diverse tipologie di lavoratori.
- In linea con l'obiettivo di Europa 2020 che prevede di aumentare i tassi di occupazione, occorre prestare una particolare attenzione ad affrontare i rischi a cui i lavoratori sono più comunemente esposti, come ad esempio i problemi specifici legati al tipo di attività o agli alti ritmi lavorativi, e a quelli con un forte impatto sulla sostenibilità del lavoro, come la violenza o molestie.
- Il crescente riconoscimento dell'importanza dell'ambiente di lavoro in ambito psico-sociale e la necessità di affrontare i rischi psicosociali deve essere tradotto in una concreta attuazione delle politiche di prevenzione, in modo particolare in quei paesi in cui poche realtà aziendali hanno procedure per affrontare i rischi psicosociali. Una guida pratica può svolgere un ruolo importante nel completare ad espletare gli obblighi previsti dalla legge, in particolare nelle piccole e medie imprese.
- Il dialogo sociale ai diversi livelli, da parte dell'Unione europea in relazione al posto di lavoro, contribuisce ad accrescere la consapevolezza dei rischi psicosociali e aiuta nello sviluppo di politiche e azioni a livello strutturale. Ulteriori sviluppi in questo senso dovrebbero continuare, in particolare modo nei paesi in cui le politiche sono ancora poco sviluppate.
- Misure volte a prevenire i rischi psicosociali sono meglio attuate sulla base del quadro di gestione del rischio tradizionale. Le aziende hanno più successo nella prevenzione dei rischi psicosociali, se la gestione della salute e sicurezza sul lavoro è già in atto e ben gestita.
- I responsabili politici dovrebbero riflettere su come aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, mantenendo e migliorando le condizioni generali in atto. Sviluppare normative relative all'orario di lavoro e al miglioramento della carriera lavorativa può contribuire in questo ambito.
- La precarietà del lavoro è legata ad alcuni condizioni negative per la salute. La ricerca di politiche che migliorino la situazione occupazionale, la crescita professionale, il sostegno socio-economico e la riconversione può contribuire ad affrontare le cause e le conseguenze della precarietà del lavoro.