

Rendere il Dialogo Sociale un Successo per la Gestione del Rischio Psicosociale

Parole chiave: dialogo sociale, gestione del rischio psicosociale, stress lavoro-correlato, violenza, molestie, mobbing.

Introduzione

Il dialogo sociale, quale mezzo per risolvere conflitti e ottenere il bilanciamento degli interessi tra le diverse parti, è una componente centrale del Modello Sociale Europeo ed anche uno strumento importante nel contesto internazionale (ad es. attraverso l'attività dell'Ufficio Internazionale del Lavoro). In quanto parte del sistema di relazioni industriali, a livello dell'Unione Europea (UE), è considerato uno dei principali strumenti per le politiche sociali e per l'occupazione. Il Dialogo Sociale comprende discussioni, consultazioni, negoziazioni ed azioni congiunte intraprese dalle organizzazioni dei partners sociali e si realizza in due forme principali: un dialogo bipartito tra le due parti dell'industria (dirigenza e lavoratori) e un dialogo tripartito che coinvolge i partners sociali e le autorità pubbliche. Gli obiettivi principali del Dialogo Sociale Europeo sono quelli di influenzare la Politica Sociale Europea, di scambiare buone prassi e di contribuire all'Europa sociale.

Obiettivo

Questo foglio guida ha lo scopo di fornire ai politici ed ai partners sociali alcuni elementi chiave e linee guida per la promozione del dialogo sociale nell'area della gestione del rischio psicosociale. Sulla base delle precedenti esperienze e della letteratura scientifica, vengono messe in evidenza le sfide centrali ed i fattori di successo.

Dialogo Sociale e Gestione del Rischio Psicosociale

In un mondo del lavoro che cambia, in forza della globalizzazione mondiale, la flessibilità e l'intensificazione del lavoro, i rischi psicosociali, lo stress correlato al lavoro e la violenza morale nei posti di lavoro costituiscono le principali preoccupazioni ai fini della protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori. I rischi psicosociali legati al lavoro comprendono aspetti di progettazione e gestione del lavoro e dei suoi contesti sociali ed organizzativi che possono potenzialmente causare danni psicosociali o fisici. Lo stress correlato al lavoro è tra le cause più comuni di malattia per i lavoratori e colpisce più di 40 milioni di individui nella UE. Oltre agli effetti sulla salute dell'individuo, per i Paesi europei sono considerevoli i danni economici per le imprese e i costi sociali. La stima annuale delle perdite per gli Stati membri è di almeno 20 bilioni di Euro. Il mobbing sul posto di lavoro, le molestie e la violenza sono tra le maggiori preoccupazioni che possono contribuire a nuocere la salute. Lo studio del 2007 della Fondazione Europea sulle Condizioni di Lavoro mostra che il 6% della forza lavorativa è stata esposta, nei dodici mesi precedenti, a minacce di violenza fisica, il 4% a violenza da parte di terzi e il 5% a mobbing e/o molestie sul lavoro.

Politiche e prassi efficaci di gestione del rischio psicosociale sono fondamentali per prevenire i danni e ridurre i costi. In una prospettiva più ampia, la gestione dei rischi psicosociali può anche aiutare ad incrementare la produttività, accelerare l'innovazione e migliorare la salute pubblica. Una forza lavoro sana e organizzazioni sane sono la chiave per un utilizzo ottimale del capitale umano e sociale.

Nel quadro politico generale di gestione dei rischi psicosociali, negli ultimi anni è stato fatto un notevole cambiamento. Se fino agli anni '90 gli accordi tra partners sociali europei sono stati implementati da decisioni o direttive del Consiglio (accordi per congedi parentali, 1995; lavoro part-time, 1997; lavoro a tempo determinato, 1999) ulteriori aspetti sono stati coperti da accordi meno vincolanti (sul telelavoro, 2002; sullo stress correlato al lavoro, 2004; sulle molestie e la violenza sul lavoro, 2007). Su questa via, 'autonoma' di implementazione i partners sociali hanno convenuto di discutere e applicare gli accordi a livello nazionale attraverso le organizzazioni associate e di monitorare il processo. In forza del cambiamento delle



disposizioni, da 'forti' a "deboli", i risultati dell'implementazione dipendono fortemente dalle relazioni industriali a livello nazionale, e particolarmente dall'abilità e dalla volontà dei partners sociali di negoziare paritariamente, di raggiungere un consenso su argomenti rilevanti e di trovare soluzioni innovative. In tal senso, il successo del Dialogo Sociale è cruciale per combattere i rischi psicosociali sul posto di lavoro.

Accordi-Quadro su Stress correlato al lavoro e su Molestie e Violenza sul posto di lavoro

Gli accordi quadro sullo stress lavoro-correlato (2004), sulle molestie e sulla violenza sul posto di lavoro (2007) hanno a che vedere, specificamente, con i rischi psicosociali. L'obiettivo è di aumentare l'attenzione dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti, e di fornire una cornice per identificare i problemi ed affrontarli all'interno di un processo globale di gestione del rischio o mediante politiche specifiche. La fase di implementazione degli accordi sullo stress da lavoro è terminata nel 2007. Per l'accordo su violenza morale e molestie, la fase di implementazione sarà conclusa nel 2010.

Sfide al Dialogo Sociale nell'UE

Nonostante il successo ottenuto fino ad ora sul Dialogo Sociale, il processo ha di fronte diverse sfide. La maggiore di esse è data dall'allargamento dell'UE. Nei nuovi Stati membri dell'UE, dall'Europa centrale e Orientale (CEE), il dialogo sociale non ha ancora una lunga tradizione come nei vecchi paesi dell'UE, e le strutture sono comparativamente più deboli, in particolare, l'organizzazione dei partners sociali a livello di settore. Inoltre, a seguito dell'alto tasso di disoccupazione, le relazioni di potere tra datori di lavoro e sindacati sono spesso sbilanciate. Nel corso degli ultimi anni è stato fatto uno sforzo a livello dell'UE per migliorare le capacità di Dialogo Sociale dei nuovi Stati membri, ad es. finanziando programmi che incrementano le competenze rilevanti dei partners sociali. Altre attività di potenziamento delle capacità costruttive ed iniziative sono state realizzate dalla Fondazione Europea per il Miglioramento della Vita e delle Condizioni di Lavoro e dall'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro. Tra vecchi e nuovi paesi Europei si osservano comunque ancora squilibri che necessitano di essere ulteriormente affrontati.

Un'altra sfida comprende le differenze di percezione e di prospettiva tra partners sociali e i conseguenti effetti sulle priorità di scelta degli argomenti nel processo di Dialogo Sociale (vedi il foglio guida n°5 del PRIMA-EF)

Inoltre, siccome l'attuale mercato globalizzato pone alle imprese una forte domanda di competitività, è spesso prevalente un orientamento economico a breve termine, mentre i sistemi di lavoro sostenibili, che bilanciano competitività e qualità di vita sul lavoro, richiedono una prospettiva a lungo termine.

Rimane, infine, argomento critico il coinvolgimento delle piccole e medie imprese (PMI). Sebbene le PMI siano tutt'ora coperte dagli accordi quadro su stress correlato al lavoro e su molestie e violenza sul lavoro, solo poche di esse affrontano la gestione del rischio psicosociale; ciò è dovuto alla mancanza di risorse, di esperti e di rappresentanze sindacali.

Lezioni Apprese: Promozione del Dialogo Sociale per il Successo della Gestione del Rischio Psicosociale

I fattori di successo e le raccomandazioni in merito al Dialogo Sociale per la gestione del rischio psicosociale possono essere identificati tramite l'analisi della letteratura esistente e dalle esperienze sull'accordo quadro sullo stress lavoro-correlato.

- Una politica attiva di governo (ad es. legislazione, campagne) può favorire la consapevolezza e aiutare a porre, nell'agenda delle imprese e della politica, argomenti quali lo stress lavorativo, la violenza sul posto di lavoro, le molestie e mobbing ed a stimolare le organizzazioni ad agire
- Ricerche in questo ambito possono influenzare positivamente le politiche governative (ed anche quelle delle aziende).
- La situazione delle PMI richiede di essere affrontata specificamente attraverso politiche appropriate ed iniziative di Dialogo Sociale

- Dovrebbero essere utilizzati, in modo complementare, approcci di tipo legislativo e 'leggi soft', secondo il particolare contesto nazionale e lo stato delle trasformazioni delle relazioni industriali a livello nazionale e a livello d'impresa
- La situazione nei nuovi Paesi dell'UE deve essere presa in considerazione in modo esplicito dai politici. Per il miglioramento della gestione del rischio psicosociale sono necessarie norme e strutture di rinforzo
- Strumenti, linee guida e formazione per la gestione del rischio psicosociale sono utili a tutte le parti coinvolte per raggiungere il successo nel Dialogo Sociale.

Guida al Dialogo Sociale: fattori di successo per la gestione del rischio psicosociale

Area	Fattori di successo
<i>Processo Generale del Dialogo Sociale</i>	<p>Strutture adeguate per il dialogo sociale a livello nazionale, di settore e d'impresa, ad es. organizzazione dei partners sociali, rappresentanti dei lavoratori, partecipazione dei sindacati alla politica pubblica</p> <p>Cooperazione quotidiana tra partners a livello europeo ed a livello nazionale</p> <p>Attività di potenziamento delle capacità di costruzione se le strutture sono deboli; le strutture di Dialogo Sociale richiedono un certo tempo per sviluppare e migliorare un processo di apprendimento continuo</p> <p>Idee chiare dei partners sociali sugli obiettivi, pianificate prima del Dialogo Sociale, al fine di garantire un approccio univoco da parte di ciascun soggetto</p> <p>Gli argomenti devono essere rilevanti per entrambe le parti; pertanto è di particolare importanza il Dialogo Sociale a livello di ciascun settore.</p> <p>Costruzione di fiducia e rispetto tra partners sociali, ad es. avviare il processo di dialogo sugli argomenti meno controversi</p> <p>Assistenza per la risoluzione dei conflitti tra le parti sociali, ad esempio, meccanismi di mediazione</p> <p>Accordo sulle modalità di attuazione; le parti sociali devono fare in modo che, a seguito del dialogo sociale, vengano messe in atto delle azioni</p>
<i>Dialogo Sociale sulla gestione del rischio psicosociale</i>	<p>Considerazione delle differenze nazionali, culturali e sociali in merito alla percezione del rischio e considerazione dei problemi di consapevolezza su argomenti rilevanti</p> <p>Approcci specifici per le i problemi aree dello 'stress correlato al lavoro' e 'violenza/molestie/mobbing'</p> <p>Costruzione di un linguaggio comune sugli argomenti tra i partners sociali, ad es. concordare sulla definizione di argomenti chiave</p> <p>Considerazione degli apparenti effetti paradosso delle azioni; ad es. sensibilizzazione su argomenti quali violenza e bullismo può tradursi in un aumento delle denunce</p> <p>Inclusione della questione "genere", in particolare riguardo la violenza e le molestie</p>

Ulteriori Informazioni

www.prima-ef.org
 LEKA, S., COX, T. (Eds.). The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF. I-WHO Publications, Nottingham, 2008. ISBN 978-0-9554365-2-9.
 LEKA, S., COX, T. (Eds.). PRIMA-EF: Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management. WHO, Geneva, 2008. Disponibile sul sito: www.prima-ef.org
 BROUGHTON, A. Working conditions and social dialogue. Report of the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2008. Disponibile sul sito: www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/110/en/1/ef07110en.pdf
 EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS. Fourth European Working Conditions Survey. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007. Disponibile sul sito: www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/index.htm
 EUROPEAN SOCIAL DIALOGUE WEBSITE: http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/
 FRAMEWORK AGREEMENT ON HARASSMENT AND VIOLENCE AT WORK: http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/apr/harassment_violence_at_work_en.pdf

FRAMEWORK AGREEMENT ON WORK-RELATED STRESS:
http://ec.europa.eu/employment_social/news/2004/oct/stress_agreement_en.pdf
 HURLEY, J., RISO, S. Women and Violence at Work, Background paper. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2007. Disponibile sul sito: www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/110/en/1/ef07110en.pdf
 INTERNATIONAL LABOUR OFFICE:
<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/stress/index.htm>
 SCHAUFELI, W. B., KOMPIER, M.A.J. Managing job stress in the Netherlands. In: Newsletter of the European Trade Union Technical Bureau for Health and Safety (TUTB), 2002, special issue: Stress at work; No 19-20. Disponibile sul sito: <http://hesa.etui-rehs.org/uk/newsletter/files/2002-19p31-38.pdf>

Contatti

Michael Ertel
 Federal Institute for Occupational Safety and Health (BAuA), Noeldnerstr. 40/42, 10317 Berlin, Germany
 T. +49 30 515 48 4415
 F. +49 30 515 48 4170
 E. Ertel.Michael@bua.bund.de

Autori: U. Stilijanow, M. Ertel

