



Psya

Prevenzione e gestione
dei Rischi Psico-Sociali

**Stress lavoro-correlato e Qualità della vita al lavoro:
A CHE PUNTO SIAMO?**

Chi e' PSYA

Chi è PSYA

1997

Psya è la prima società indipendente ad offrire un servizio telefonico di ascolto psicologico agli assicuratori per i loro clienti accessibile 24h/24, 7g/7.

2002

Insieme alle aziende, Psya sviluppa una gamma completa di prestazioni per la prevenzione dei Rischi Psico-Sociali in ambito lavorativo.

2003

Primi interventi post traumatici in Azienda

Prime valutazioni Stress Lavoro-Correlato

2006

Psya ottiene l'abilitazione di preventore ufficiale IPRP della CRAM (simile INAIL).

2008

Aprire Psya Asistencia, a Madrid.

2010

Nasce Psya Italia ed iniziano ad operare uffici regionali a Marseille e Rennes.

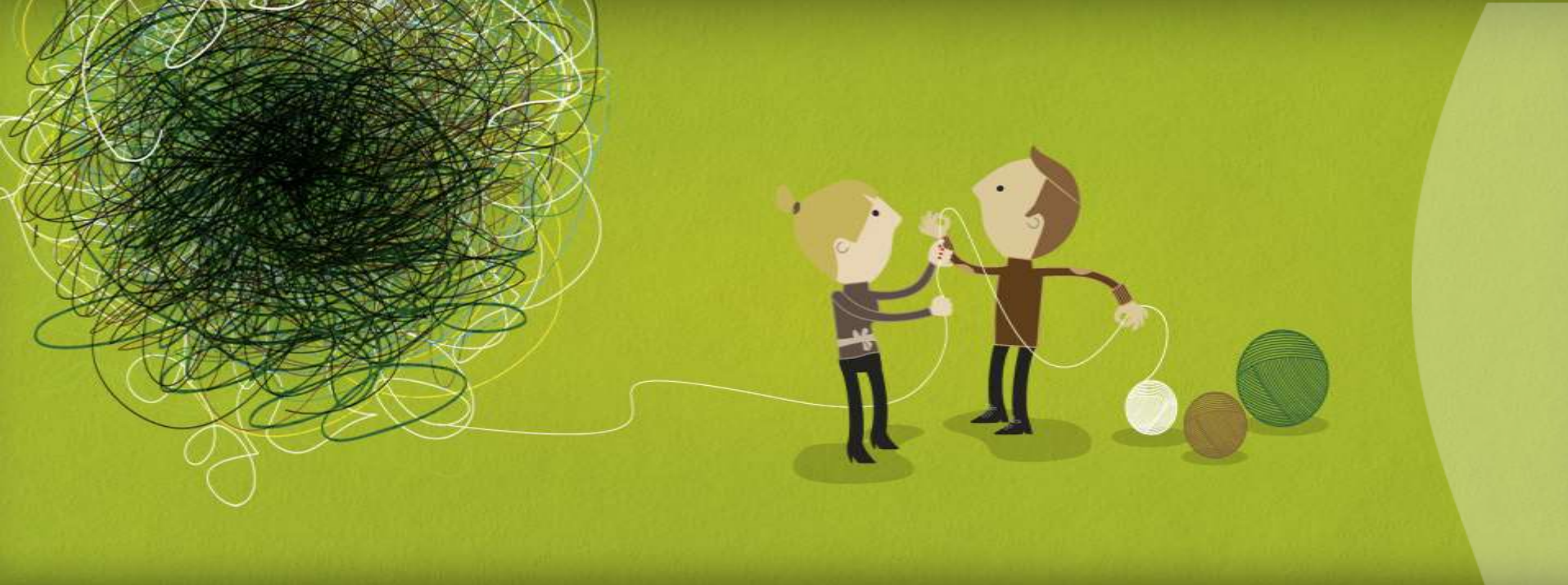
2011

Certificazione ISO 9001 del centro di Ascolto Psicologico; Ufficio PSYA Lyon.



Mission aziendale Psya

- ▶ Miglioramento della **qualità della vita** in azienda
- ▶ Prevenzione e gestione dello stress
- ▶ Miglioramento della relazione di **partnership** tra azienda e dipendente (**Engagement**)
- ▶ minori costi e migliore qualità *dell'output* generato dal dipendente (**assenteismo** e **presenteismo**)
- ▶ attrazione e *retention* dei “buoni” dipendenti
- ▶ superamento facilitato delle situazioni di cambiamento (**Change management**: fusioni, licenziamenti, nuovo management...)



Insieme per la prevenzione e la gestione dello stress lavoro-correlato

Gestione dello stress e dei rischi psicosociali sul lavoro



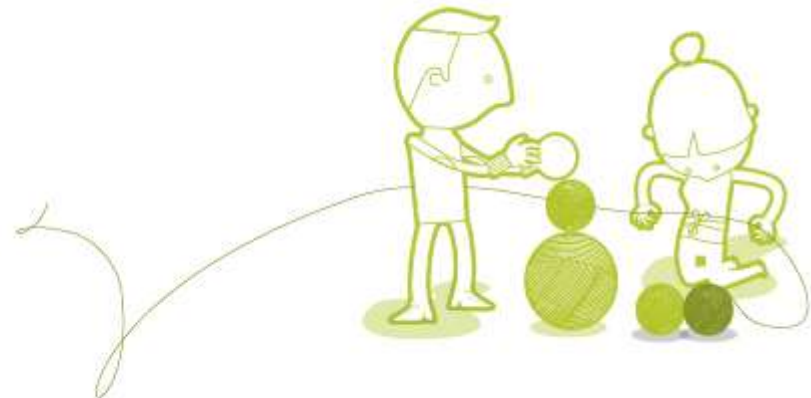
Introduzione alla campagna

- **Coordinata dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA)**
- **Organizzata in oltre 30 paesi**
- **Realizzata grazie a una rete di partner**
 - punti focali nazionali
 - parti sociali
 - partner ufficiali della campagna
 - partner mediatici
 - Enterprise Europe Network
 - istituzioni dell'UE



Obiettivi fondamentali

- **Migliorare la comprensione dei rischi psicosociali e dello stress lavoro-correlato**
- **Promuovere la gestione di tali rischi**
- **Prevenirne gli effetti negativi**
- **Offrire sostegno e orientamento ai lavoratori e ai datori di lavoro**
- **Incoraggiare l'uso di strumenti semplici e pratici**



La dimensione del problema

- Oltre la metà dei lavoratori europei dichiara che lo stress è un fenomeno comune nel proprio luogo di lavoro.
- Si ritiene che circa la metà di tutte le giornate lavorative perse sia dovuta allo stress e ad altri rischi psicosociali.
- Circa 4 lavoratori su 10 pensano che lo stress non sia gestito adeguatamente nel luogo di lavoro.



Definizioni

I rischi psicosociali

- si originano da una inadeguata progettazione, organizzazione e gestione del lavoro;
- si originano da un contesto sociale inadeguato sul lavoro;
- possono causare effetti negativi in termini psicologici, fisici e sociali, tra cui lo stress lavoro-correlato.

▪ Lo stress lavoro-correlato

- è un problema organizzativo e non colpa di un singolo;
- sorge quando le esigenze in termini di prestazioni lavorative vanno oltre la capacità del lavoratore di farvi fronte.

L'ambiente di lavoro psicosociale

Un ambiente di lavoro psicosociale inadeguato può essere generato da:

- **esigenze eccessive o incoerenti in termini di prestazioni lavorative;**
- **assenza di partecipazione e di possibilità di incidere sulle modalità di svolgimento del lavoro;**
- **scarsa comunicazione e mancanza di supporto;**
- **molestie psicologiche e sessuali e violenza da parte di terzi;**
- **cattiva gestione dei cambiamenti organizzativi e precarietà del lavoro.**



Gli effetti negativi

Per il lavoratore

- difficoltà di concentrazione ed errori
- sovraffaticamento e depressione
- problemi personali
- droga e abuso di alcol
- problemi di salute fisica

Per l'organizzazione

- scarso rendimento aziendale complessivo
- maggiore assenteismo e presenteismo
- aumento del tasso di incidenti e infortuni



Gestione dei rischi psicosociali

- Solo il 30% circa delle organizzazioni presenti in Europa dispone di procedure volte ad affrontare i rischi psicosociali*.
- Spesso si ritiene che affrontare questi rischi sia più difficile rispetto ai rischi “tradizionali” per la SSL.

Tuttavia...

- i rischi psicosociali possono essere valutati e gestiti con le stesse modalità sistematiche di altri rischi per la SSL;
- i vantaggi derivanti dalla gestione dei rischi psicosociali e dello stress lavoro-correlato superano nettamente i costi di attuazione per organizzazioni di qualsiasi dimensione.

*Indagine europea fra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti (ESENER), Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, 2010.

Disponibile all'indirizzo: https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management

Vantaggi derivanti dalla gestione dei rischi psicosociali

- **Maggiore benessere e soddisfazione professionale dei lavoratori**
- **Forza lavoro in buone condizioni di salute, motivata e produttiva**
- **Miglioramento delle prestazioni e del rendimento complessivi**
- **Riduzione dei tassi di assenteismo e di avvicendamento del personale**
- **Riduzione dei costi e degli oneri gravanti sull'intera società**
- **Rispetto degli obblighi di legge**



Il ruolo della dirigenza

- I datori di lavoro sono responsabili dell'attuazione di un piano volto a prevenire/ridurre i rischi psicosociali.
- I dirigenti devono promuovere un ambiente di lavoro solidale, incoraggiando i lavoratori a segnalare problematiche e avanzare proposte.
- I quadri direttivi intermedi svolgono un ruolo cruciale, interagendo con i lavoratori su base giornaliera.
- Una buona leadership e le capacità di gestire l'organico contribuiscono a creare un ambiente di lavoro favorevole dal punto di vista psicosociale: queste capacità possono essere apprese e sviluppate.
- Anche l'attuazione di misure volontarie per promuovere il benessere mentale può apportare un contributo importante alla creazione di un ambiente di lavoro sano.

L'importanza della partecipazione dei lavoratori

- Una buona leadership può contribuire a ridurre lo stress lavoro-correlato e i rischi psicosociali, ma anche la partecipazione dei lavoratori è fondamentale.
- È necessario un dialogo bilaterale tra datori di lavoro e lavoratori.
- I lavoratori e i loro rappresentanti comprendono al meglio i problemi sul luogo di lavoro e possono contribuire a elaborare un piano e ad attuare soluzioni.
- La consultazione dei lavoratori contribuisce a migliorare l'atmosfera generale e a garantire che le misure attuate siano appropriate e al tempo stesso efficaci.

Come gestire lo stress e i rischi psicosociali

- I rischi psicosociali possono essere valutati e gestiti efficacemente anche con risorse limitate.
- La proattività associata all'attuazione di un piano per prevenire i problemi è il mezzo più efficace per contrastare i rischi psicosociali sul luogo di lavoro.
- La valutazione dei rischi è fondamentale per individuare i pericoli e le soluzioni adeguate.
- Sono disponibili strumenti pratici e orientamenti volti a favorire una gestione efficace dei rischi psicosociali.

Come partecipare

- **Tutte le organizzazioni e le singole persone possono aderire alla campagna.**
- **La partecipazione può avvenire**
 - distribuendo e pubblicizzando il materiale e i messaggi della campagna;
 - utilizzando e promuovendo gli strumenti pratici della campagna;
 - partecipando ai relativi eventi o organizzando manifestazioni proprie.



Date fondamentali

- **Avvio della campagna: aprile 2014**
- **Settimane europee per la sicurezza e la salute sul lavoro: ottobre 2014 e 2015**
- **Cerimonia di assegnazione del Premio europeo per le buone prassi: aprile 2015**
- **Vertice della campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri: novembre 2015**



Offerta di partenariato nell'ambito della campagna

- **Le organizzazioni internazionali e paneuropee possono diventare partner della campagna.**
- **I partner promuovono e pubblicizzano la campagna.**
- **I vantaggi comprendono**
 - un pacchetto di benvenuto
 - un certificato di partenariato
 - la partecipazione in una categoria speciale per i partner nell'ambito del Premio europeo per le buone prassi
 - la promozione a livello di media e dell'UE
 - opportunità di networking (creazione di reti) e scambio di buone prassi con gli altri partner della campagna
 - inviti agli eventi organizzati dall'UE-OSHA.



Premio europeo per le buone prassi

- **Riconoscimento di buone prassi eccezionali e innovative**
- **Soluzioni per la gestione dello stress e dei rischi psicosociali sul lavoro**
- **Partecipazione aperta alle organizzazioni e alle imprese di:**
 - Stati membri dell'UE
 - Spazio economico europeo
 - Balcani occidentali e Turchia
- **Le candidature, coordinate dalla rete dei punti focali e dall'EU-OSHA, si svolgono in due fasi:**
 - procedura di selezione a livello nazionale
 - valutazione a livello europeo
- **Cerimonia di assegnazione del Premio europeo per le buone prassi**

Risorse della campagna

- Guida alla campagna
- Dépliant
- Volantino sul Premio per le buone prassi
- Kit di strumenti online della campagna
- Materiale promozionale e articoli omaggio
- Relazioni
- Guide e strumenti pratici
- Film di Napo
- www.healthy-workplaces.eu



Ulteriori informazioni

- Per maggiori informazioni, consulta il sito web della campagna:

www.healthy-workplaces.eu

- Kit di strumenti della campagna:

<https://osha.europa.eu/en/campaign-toolkit>



- Scopri gli eventi previsti nel tuo paese contattando il punto focale di riferimento:

www.healthy-workplaces.eu/fops