

Responsabilità del datore di lavoro

La legge sul lavoro (LL), la relativa ordinanza 3 (OLL 3) e il Codice delle obbligazioni (CO) sanciscono che il datore di lavoro deve adottare tutte le misure necessarie per tutelare la salute fisica e psichica dei lavoratori. In particolare, deve provvedere affinché siano evitati, nei limiti del possibile, sforzi eccessivi o troppo monotoni e garantire che in azienda sia tutelata l'integrità personale dei suoi collaboratori.



Adempiendo questi obblighi legali e garantendo che le condizioni di lavoro nella sua azienda siano buone, il datore di lavoro contribuisce a:

- promuovere la soddisfazione e il rendimento dei collaboratori;
- ridurre gli errori e incrementare la qualità;
- migliorare la comunicazione e il clima di lavoro;
- ridurre le assenze per malattia e risparmiare sui costi.

Editore:
SECO | Direzione del lavoro | Condizioni di lavoro
058 463 89 14
ab.sekretariat@seco.admin.ch

Foto: fotalia
Grafica: www.pettergrafik.ch

Anno di pubblicazione: 2014

Distribuzione:
UFCL | Ufficio federale delle costruzioni e della logistica
www.pubblicazionifederali.admin.ch
Nr. 710.236.i

Download in formato pdf:
www.seco.admin.ch,
Documentazione, Pubblicazioni e moduli, Promemoria e bollettini di informazione, liste di controllo

Priorità d'esecuzione

Per migliorare la prevenzione dei rischi psicosociali e con il sostegno dei rappresentanti di datori di lavoro e lavoratori e dell'Associazione intercantonale per la protezione dei lavoratori, la Segreteria di Stato dell'economia (SECO) ha fissato una nuova priorità nell'esecuzione dell'ispezione del lavoro a partire dal 2014. D'intesa con gli ispettorati cantonali del lavoro, incaricati dell'esecuzione della legge sul lavoro a livello nazionale, le attività di controllo previste sono incentrate sui rischi psicosociali.

Viene data particolare importanza alla tutela dell'integrità personale e alla protezione da sovrasollecitazioni. L'ispettorato del lavoro del vostro Cantone sarà lieto di mostrarvi una serie di prime misure di prevenzione dei rischi psicosociali.

Ulteriori informazioni



Sito Internet sui rischi psicosociali sul posto di lavoro: www.psyatwork.ch*

Opuscolo della SECO «Mobbing e altri comportamenti molesti, Tutela dell'integrità personale sul posto di lavoro», scaricabile da www.seco.admin.ch, Documentazione, Pubblicazioni e moduli, Opuscoli

Opuscolo della SECO «Tutela dai rischi psicosociali sul posto di lavoro», scaricabile da www.seco.admin.ch, Documentazione, Pubblicazioni e moduli, Opuscoli*

Flyer della SECO «Evitare l'esaurimento – riconoscere il burnout precocemente», scaricabile da www.seco.admin.ch, Documentazione, Pubblicazioni e moduli, Promemoria e bollettini di informazione, liste di controllo*

Allegato all'articolo 2 delle Indicazioni relative all'ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro, scaricabile dal sito www.seco.admin.ch, Documentazione, Pubblicazioni e moduli, Promemoria e bollettini di informazione, liste di controllo, Indicazioni relative alle ordinanze 3 e 4

Sito Internet sulla riduzione e prevenzione dello stress sul posto di lavoro: www.stressnostress.ch

*da 2015

Contatti:
Ispettorati cantonali del lavoro:
www.arbeitsinspektorat.ch

SECO, Ispettorato federale del lavoro:
www.seco.admin.ch, Temi > Lavoro > Ispezione del lavoro



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale dell'economia,
della formazione e della ricerca DEFR
Segreteria di Stato dell'economia SECO

Rischi psicosociali sul posto di lavoro





I cambiamenti nel mondo dell'economia e del lavoro si ripercuotono direttamente sulla protezione della salute sul posto di lavoro. Investire in questo settore con viene. Mentre i rischi «tecnici» sono oggi sempre più sotto controllo, quelli psicosociali quali lo stress, il burnout, la sorveglianza, il mobbing e le molestie sul posto di lavoro causano alle aziende problemi sempre maggiori. Questa tendenza è confermata dalle seguenti cifre:

- ogni anno si verificano in Svizzera 250 000 infortuni professionali (-12% in dieci anni) ^[1];
- 670 000 dipendenti sono affetti da problemi muscolo-scheletrici ^[2];
- 1 300 000 lavoratori dichiarano di essere stressati sul posto di lavoro da spesso a molto spesso (+30% in dieci anni) ^[3].

^[1] Service de centralisation de la statistique de l'assurance-accidents LAA : www.unfallstatistik.ch

^[2] Direction du Travail – Conditions de travail (2009) : Conditions de travail et maladies de l'appareil locomoteur : estimation du nombre de cas et des coûts pour la Suisse.*.

^[3] Grebner, S. et al., in ordine della Segreteria di Stato dell'economia SECO, Studio sullo stress 2010: Lo stress tra la popolazione attiva in Svizzera - Correlazioni tra condizioni di lavoro, caratteristiche personali, benessere e salute. Da scaricare: www.seco.admin.ch, Documentazione, Pubblicazioni, Studi et rapporti

^[4] Ramaciotti, D. et Perriard, J. (2000) : Les coûts du stress en Suisse.*

*A télécharger : www.seco.admin.ch, Documentation, Publications, Etudes et rapports

Rischi psicosociali e conseguenze

I fattori di rischio psicosociale sul posto di lavoro sono gli aspetti dannosi alla salute legati alle mansioni da svolgere, all'organizzazione del lavoro e ai rapporti sociali. In Svizzera i problemi di tipo organizzativo più frequenti sono gli elevati ritmi di lavoro, la pressione delle scadenze e le troppe interruzioni del lavoro.

Essere esposti a lungo a carichi mentali inadeguati può causare seri problemi di salute quali le malattie muscolo-scheletriche, circolatorie o psichiche. Tra le conseguenze più frequenti figurano anche la demotivazione, l'insoddisfazione sul lavoro e i cali di rendimento.

Le improvvise assenze per malattia e i cali di rendimento che le precedono non gravano soltanto sui soggetti interessati, ma anche sulle imprese sotto forma di costi e altri oneri. I costi economici dello stress, ad esempio, ammontano ogni anno a diversi miliardi di franchi ^[4].



Rischi difficili da gestire

I fattori di stress psicosociale rappresentano una problematica particolare, poiché non si possono quasi mai né misurare con appositi apparecchi né quantificare in cifre. Le persone interessate, inoltre, tendono a sotterferli per timore che la loro situazione peggiori ulteriormente, ad esempio con la perdita del posto di lavoro.

La gestione dei rischi psicosociali richiede una stretta cooperazione lungo la linea gerarchica e tra tutti gli specialisti aziendali in materia di prevenzione, che possono essere l'addetto alla sicurezza, il reparto delle risorse umane ed eventuali altri specialisti.



È molto diffuso il pregiudizio secondo cui i rischi psicosociali non sarebbero né controllabili né gestibili. In realtà, invece, possono essere gestiti in maniera sistematica, analogamente ad altri rischi relativi alla sicurezza sul lavoro e alla protezione della salute.

Gli interrogativi principali che ogni azienda dovrebbe porsi sono:

- Vi sono chiare descrizioni dei posti di lavoro e dei mansionari?
- Il tempo di lavoro viene rilevato sistematicamente?
- Si svolgono regolarmente dei colloqui con i collaboratori nei quali si discutono anche gli aspetti psicosociali del lavoro?
- Esistono regolamenti o direttive sulla tutela dell'integrità personale (p. es. su cosa fare in caso di mobbing)?
- Vi sono interlocutori a cui i collaboratori possono rivolgersi in caso di problemi?
- Sono state definite misure per il riconoscimento precoce dei carichi mentali inadeguati (p. es. sondaggi tra i collaboratori, discussioni durante le riunioni, valutazioni dei dati su presenze, assenze ed eventuali infortuni)?
- Le misure di protezione vengono attuate in modo coerente e la loro efficacia viene verificata regolarmente?

È molto importante, in ogni caso, che i collaboratori siano coinvolti il più presto possibile, in particolare per valutare gli oneri lavorativi ed elaborare le dovute misure di protezione.