



## Promozione della salute mentale nei luoghi di lavoro Sintesi di un rapporto sulle buone pratiche

### Che cosa è la promozione della salute mentale?

La promozione della salute mentale (Mental Health Promotion – MHP) comprende tutte quelle azioni che contribuiscono a una buona salute mentale. Questa affermazione ci conduce alla domanda: «cosa s'intende per salute mentale?». Secondo la definizione dell'Organizzazione mondiale della sanità la salute mentale è «uno stato di benessere» nel quale un individuo:

- «è in grado di sfruttare le sue capacità;
- è in grado di far fronte al normale stress quotidiano;
- riesce a svolgere la propria attività lavorativa in maniera produttiva; ed
- è in grado di fornire un contributo alla propria comunità» (1).

L'obiettivo principale è stabilire fattori che mantengono e migliorano il benessere mentale. È importante sottolineare che la promozione della salute mentale, per essere pienamente efficace, deve prevedere una combinazione di gestione del rischio e di promozione della salute.

Fattori di tutela sul lavoro per una buona salute mentale sono:

- supporto sociale;
- una sensazione di integrazione e un lavoro significativo;
- trovare un senso nel proprio lavoro;
- essere in grado di decidere in merito a un'azione da compiere nel corso del lavoro;
- essere in grado di organizzare il lavoro in base al proprio ritmo personale.

### Perché investire nella promozione della salute mentale?

Il fenomeno dell'assenteismo e le richieste di indennità di disoccupazione e di invalidità a lungo termine a causa dello stress da lavoro e di problemi di salute mentale sono in continuo aumento in numerosi Stati membri dell'UE. In particolare, è stato stimato che la depressione sarà ben presto la principale causa di congedo per malattia in Europa. Oltre al fenomeno dell'assenteismo, le conseguenze di una salute mentale compromessa sono state correlate a numerosi altri impatti deleteri per le imprese, come, ad esempio, livelli ridotti di prestazione da parte dei dipendenti e minore produttività, ridotta motivazione ed elevato ricambio di personale.

I datori di lavoro europei sono obbligati per legge a gestire tutti i tipi di rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori, compresi i rischi per la salute mentale. Tuttavia, è importante notare che una buona promozione della salute mentale deve comprendere entrambi gli aspetti: gestione del rischio e promozione della salute. Investire nella salute mentale e nel benessere dei propri dipendenti comporta numerosi vantaggi per le organizzazioni (quali migliori prestazioni e maggiore produttività), oltre a consentire una valorizzazione della reputazione dell'azienda. In tutta Europa sono previsti numerosi riconoscimenti legati al posto di lavoro per le aziende le cui prestazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro risultano essere eccellenti, il che può determinare un'ulteriore valorizzazione dell'immagine e del profilo dell'azienda a livello nazionale e internazionale.

(1) <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs220/en/>



© EU-OSHA /Salus & Co cartoon

### Cosa si può fare? Approcci pratici

Una serie di fattori (occupazionali, sociali, familiari, personali ecc.) possono contribuire alla salute mentale.

L'ambiente di lavoro e il modo attraverso cui il lavoro viene organizzato e gestito possono avere delle conseguenze sulla salute mentale dei lavoratori. Il lavoro può giovare alla salute mentale mediante un accresciuto senso di integrazione sociale, di stato e di identità e attraverso la garanzia di una struttura temporale. Tuttavia è stato riscontrato che sul posto di lavoro, d'altro canto, molti fattori di rischio psicosociale determinano un aumento del rischio di ansia, depressione ed esaurimento.

Generalmente vengono applicati diversi approcci quando si attuano misure volte a migliorare la promozione della salute mentale sul luogo di lavoro:

- «ambiti sanitari» volti ad individuare e discutere le problematiche in questione e a ricercare soluzioni basate sulla partecipazione dei dipendenti;
- disporre politiche in materia di salute mentale e di questioni a essa correlate, quali violenza e molestie sul lavoro, oppure integrare le tematiche relative alla salute mentale nella politica generale di SSL all'interno dell'azienda;
- fornire formazione ai dirigenti affinché possano riconoscere i sintomi dello stress nei dipendenti e siano in grado di trovare buone soluzioni volte a ridurlo;



- condurre un'indagine fra i membri del personale, utilizzando questionari anonimi, per identificare le preoccupazioni dei lavoratori sul posto di lavoro;
- valutazione delle misure e dei programmi attuati raccogliendo riscontri dai dipendenti;
- portali web dedicati all'informazione per tutti i membri del personale in merito alle misure e ai programmi in atto nel luogo di lavoro volti al miglioramento del benessere mentale;
- corsi/formazione per i dipendenti su come affrontare situazioni stressanti;
- consulenza gratuita per tutti i dipendenti in merito a diverse problematiche di natura privata o relative alla vita lavorativa, preferibilmente disponibile durante l'orario lavorativo.

## Approcci innovativi per la promozione della salute mentale

Nel 2009, l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) ha condotto una raccolta di casi studio sulla salute mentale nei luoghi lavoro. Il rapporto sintetizzato in questa scheda informativa si basa su tale raccolta di esempi di buone pratiche. Nel rapporto sarà possibile trovare informazioni su come integrare la promozione della salute mentale all'interno di un approccio di vasta portata volto a migliorare e promuovere la salute, la sicurezza e il benessere dei dipendenti sul luogo di lavoro. Molti dei casi studio sono particolarmente interessanti in virtù dei loro approcci innovativi e creativi.

### Approccio narrativo

**Hedensted Kommune, in Danimarca**, ha sviluppato e attuato con esito positivo una serie di politiche in materia di salute mediante il coinvolgimento attivo dei dipendenti. Hedensted Kommune ha applicato un approccio basato sul racconto (storytelling) al fine di invogliare i dipendenti a prendere parte al programma. In questo tipo di approccio, i dipendenti erano invitati a partecipare a una «giornata d'ispirazione» e incoraggiati a condividere storie sulla loro vita lavorativa che reputavano importanti in merito alla propria condizione di salute, specialmente sul luogo di lavoro. Sulla base di questo contributo sono state elaborate le relative politiche, basate sulle storie condivise dai dipendenti e sulle raccomandazioni generali, sebbene non siano state attuate norme severe. Al momento di stabilire le metodologie di aiuto ai dipendenti, invece, vengono prese in considerazione la fase di vita e la situazione di ciascun dipendente.

### Profilo professionale rispondente alla persona

**Creativ Company, in Danimarca**, è stata fondata nel 2000 con l'obiettivo di creare un luogo di lavoro assolutamente diverso.

L'idea principale alla base di Creativ Company è che l'attività lavorativa può essere elaborata sulla base delle competenze specifiche di una persona anziché far corrispondere la persona a un profilo professionale già esistente.

### Programmi speciali volti all'assunzione di un comportamento salutare al di là del luogo di lavoro

**Mars, in Polonia**, offre un programma costituito da più parti che: comprende una valutazione complessiva dello stato di salute e dello stile di vita di ciascun dipendente, offre diverse fasi di apprendimento su come vivere in maniera più salubre e monitorare i progressi e, infine, incoraggia i dipendenti a diffondere quanto appreso e a fare informazione fra i componenti della loro comunità.

### Consulenza professionale e sostegno per la gestione dei fattori esterni al lavoro

L'unità DRU-S di **ATM, in Italia**, cerca di promuovere il benessere offrendo una rete a favore della famiglia che fornisce ai dipendenti consulenze, suggerimenti e servizi correlati alle necessità della famiglia e dei genitori.

Alcuni esempi di approcci pratici, osservati in altri casi studio della raccolta, sono programmi rivolti ai futuri padri e alle future madri e workshop su come gestire il divorzio, la perdita di un caro in famiglia e il matrimonio.

### Eventi sociali per promuovere stili di vita salutari

**Magyar Telekom, in Ungheria**, organizza serate cinematografiche in cui vengono proiettati documentari al fine di informare i dipendenti in merito a tematiche correlate alla salute quali situazioni di vita stressanti, disabilità, violenza familiare ecc. Successivamente alla proiezione, ha luogo un dibattito interattivo con esperti al fine di discutere attivamente sulle questioni trattate nella pellicola.

### Colloqui individuali relativi alla salute

«R», in **Spagna**, organizza colloqui faccia a faccia con i dipendenti al fine di comprendere e analizzare la loro situazione professionale. L'obiettivo è quello di fare dell'autoconsapevolezza il punto di partenza di un processo di sviluppo personale e di dare alle persone un senso di rilevanza nel proprio lavoro.

### Sostegno finanziario ai dipendenti che affrontano un periodo di crisi

**IFA, in Svizzera**, ha stabilito un conto sociale a sostegno dei dipendenti che si trovano a far fronte a emergenze finanziarie (come costi sanitari, spese odontoiatriche, spese funerarie per un familiare ecc.). I membri del personale IFA con emergenze finanziarie possono usufruire anche di un prestito speciale. Alcuni esempi pratici comprendono i casi di: parto in una clinica privata finanziata dall'azienda, offerta di prestiti ai dipendenti e fornitura di alloggi aziendali per lavoratori immigrati o lavoratori con problemi generali di alloggio.

Guarda i nostri casi studio e il rapporto sull'analisi per trarre ispirazione e saperne di più su come promuovere la salute mentale nel luogo di lavoro!

Maggiori informazioni in merito alla promozione della salute nei luoghi di lavoro sono disponibili all'indirizzo <http://osha.europa.eu/it/topics/whp> e in merito allo stress all'indirizzo <http://osha.europa.eu/it/topics/stress>

Promozione della salute mentale sui luoghi di lavoro — Un rapporto sulle buone pratiche è disponibile all'indirizzo: [http://osha.europa.eu/en/publications/reports/mental-health-promotion-workplace\\_TEWE11004ENN/view](http://osha.europa.eu/en/publications/reports/mental-health-promotion-workplace_TEWE11004ENN/view)

La presente scheda informativa è disponibile in 24 lingue all'indirizzo: <http://osha.europa.eu/it/publications/factsheets>

## Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro

Gran Vía, 33, 48009 Bilbao, SPAGNA  
Tel. +34 944794360 • Fax +34 944794383  
E-mail: [information@osha.europa.eu](mailto:information@osha.europa.eu)

© Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro. Riproduzione autorizzata con citazione della fonte. Printed in Belgium, 2012

