



Quello dei rischi psico-sociali è un tema molto complesso e sfaccettato. Secondo quanto rilevato dall'Inca in una recente indagine che ha coinvolto diversi settori (notiziario Inca 4/2021), tra i disturbi psico-sociali emergono: tensione durante il lavoro, riduzione dell'energia, riduzione della motivazione, irritabilità, disturbi del sonno, fatica profonda, ansia. Questi sono tutti disturbi diffusi sempre di più nel mondo del lavoro, anche per le pressioni esercitate nell'ambito del modello di sviluppo in cui ci troviamo, ma che faticano ad emergere, ad essere legittimate come importanti e quindi anche ad essere affrontate correttamente.

Lo stress lavoro-correlato può essere definito come *“l'esperienza che converte l'impatto potenziale di un rischio psico-sociale in un danno effettivo alla salute, fisica o psicologica, del lavoratore”* (Avarello, Fanucchi, 2021). Per questa ragione, la normativa di salute e sicurezza si è concentrata proprio sullo stress-lavoro correlato, definito nell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004 - richiamato dall'art. 28 del d.lgs. 81/2008 - come *“una condizione, accompagnata da sofferenze o disfunzioni fisiche, psichiche, psicologiche o sociali, che scaturisce dalla sensazione individuale di non essere in grado di rispondere alle richieste o di non essere all'altezza delle aspettative”*.

La definizione si attiene, quindi, a condizioni specifiche dell'ambiente di lavoro, che richiamano questioni come gli eccessivi ritmi e carichi di lavoro o la pressione per una maggiore produttività, che sono quindi le prime determinanti oltre che di disturbi fisici, anche di stress lavoro-correlato e disturbi psico-sociali. Il concetto di stress lavoro-correlato, quindi, non considera altre causalità dello stress che non siano determinate, appunto, dal lavoro e, tuttavia, le concause di una patologia legata alla salute mentale non sono così facilmente e nettamente separabili: entrano infatti in gioco l'individualità, la storia personale, i traumi, il carattere e varia su base individuale anche la reazione agli stimoli e alle situazioni. Questo pone non pochi problemi per la valutazione e la riduzione di questo genere di rischi, che, per essere ottimale, dovrebbe considerare anche le dimensioni individuale e relazionale. La realtà, però, è quella di una ancora sostanziale arretratezza sul piano della valutazione dello stress lavoro-correlato, quindi risulta prioritario che vengano riconosciuti almeno gli indicatori oggettivi relativi a gruppi omogenei di lavoratori: questo sarebbe già un buon passo avanti.

A questo proposito, l'indagine Inca (notiziario Inca 4/2021) mostra, se non una causalità, comunque una forte correlazione tra le caratteristiche del contesto organizzativo e i

disturbi psico sociali rilevati. In particolare, i fattori di contesto presi in considerazione - che ricalcano quelli indicati nella circolare 18 novembre 2010 del Ministero del Lavoro - sono gli elementi del clima organizzativo (come lo scarso sostegno da parte dei colleghi e/o della dirigenza, la percezione di un ambiente di lavoro cooperativo, la soddisfazione del proprio lavoro), i fattori ambientali (carenza di personale, strumenti di lavoro, inadeguatezza dell'ambiente di lavoro e difficoltà nella gestione dei tempi di vita e di lavoro), il livello di autonomia nella scelta dei modi e dei tempi di lavoro ed elementi dell'intensità lavorativa (attività che richiedono elevato impegno cognitivo, sottoinquadramento a fronte di responsabilità eccessive, scadenze e ritmi di lavoro). Si può dire che i disturbi psico-sociali abbiano una componente molto forte di derivazione collettiva e sociale legata al lavoro, che può essere più facilmente affrontata dalle aziende e come sindacato, attraverso gli strumenti classici tra i quali la contrattazione.

Lo stress viene valutato in diverse fasi ([qui](#) le linee guida Inail per approfondirle): la prima fase di valutazione prevista dall'Inail si basa essenzialmente su un questionario che prende in esame gli indicatori ricordati sopra: sul modello del sistema di soglie utilizzato per alcuni rischi fisici sulla base del quale si capisce se il livello di determinati fattori implica o meno una situazione di rischio, si procede alla seconda e più approfondita fase di valutazione solo se ci sono potenziali livelli di stress lavoro-correlato oltre una certa soglia. E' importante che il questionario rivolto a lavoratori e lavoratrici sia anonimo e che sia stato fatto recentemente, proprio per affrontare la dimensione collettiva e oggettiva dello stress, che è tanto importante.

Fatta questa premessa, è però anche vero che l'equiparazione dei rischi psico-sociali con quelli tradizionali nella modalità di rilevazione e gestione non permette di affrontarlo in maniera adeguata. Infatti, con questo sistema è più difficile che vengano considerate le situazioni individuali o relative ad alcune minoranze, che per alcune caratteristiche possono essere più soggette a stress lavoro-correlato. Per questo, sarebbe necessario che gli obblighi del medico competente fossero integrati con funzioni e conoscenze di psicologia del lavoro e delle organizzazioni¹, sia per la progettazione della valutazione, sia per l'elaborazione delle misure collettive e il trattamento dei casi individuali. In secondo luogo, risulta evidente la necessità di affrontare le determinanti individuali dei disturbi psico-sociali che non si originano sul luogo di lavoro, per cui sarebbe necessaria una maggiore e proficua interazione tra il sistema della salute e sicurezza sul lavoro e quello della salute pubblica.

SUL LAVORO VAISICUR*: LA CAMPAGNA DI FILT CGIL

¹ Avarello A., Fanucchi T., *Questioni aperte nella rilevazione del rischio stress lavoro-correlato*, DSL, 1-2021