

Il mondo del lavoro, specie negli ultimi anni, ha subito profondi cambiamenti susseguitisi a una velocità sorprendente.

La concorrenza e la competizione sono le nuove regole imposte dal mercato che hanno conseguenze rilevanti sulle organizzazioni di lavoro.

Il sottodimensionamento è una realtà diffusa e la flessibilità del lavoro non è un'eccezione.

Si tende a ridurre al minimo gli organici, cresce il fenomeno del pendolarismo di lunga tratta, la mobilità, la richiesta di riadattamento continuo, la precarizzazione e l'incertezza.

D'altro canto l'individuo ha trasformato il significato e la realtà del lavoro da pura prestazione strumentale ad attività significativa per sé e per la società.

Il lavoro diventa vita, soddisfazione, identificazione, valorizzazione e realizzazione personale, momento di crescita e scambio, relazione e confronto.

Tutto questo ha comportato l'insorgenza di nuovi rischi sociali, in particolare rischi di natura psicosociale e quindi la necessità di valutarli per garantire pieno benessere sul luogo di lavoro a tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Con l'emanazione del decreto legislativo 81/2008 i rischi di natura psicosociale trovano pieno riconoscimento e puntuale identificazione: in particolare viene reso esplicito al datore di **lavoro l'obbligo di valutare il rischio Stress da Lavoro.**

L'articolo 28 del decreto 81/2008 stabilisce, infatti, che la **valutazione dei rischi** deve riguardare **tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori** ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari tra cui anche quelli collegati allo stress correlato secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004.

Lo stress potenzialmente può colpire qualsiasi posto di lavoro e qualunque lavoratore indipendentemente dalla dimensione dell'azienda, dal campo di attività, dal tipo di contratto o di rapporto di lavoro.

Tutte le manifestazioni di stress da lavoro non vanno però considerate causate dal lavoro stesso.

E' pur vero che anche lo stress indotto da fattori esterni all'ambiente del lavoro può condurre a cambiamenti nel comportamento e ridurre l'efficienza sul lavoro: in tal caso entriamo però in una sfera che sfugge al controllo e al potere del datore di lavoro.

Quest'ultimo può intervenire sull'organizzazione del lavoro e sull'ambiente lavorativo, ma non sulla sfera privata del lavoratore.

L'obiettivo del citato Accordo del 2004 è quello di offrire ai datori di lavoro un modello che consenta di individuare, prevenire e gestire i problemi legati allo stress lavoro correlato.

Considerare il problema dello stress lavoro può voler dire una maggiore efficienza e un deciso miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro con conseguenti benefici economici e sociali per l'azienda, i lavoratori e la società nel suo insieme.

Lo stress è la reazione adattativa generale di un organismo a sollecitazioni esterne.

Questa risposta adattativa è una condizione fisiologica normale degli esseri viventi, ma può arrivare ad essere patologica in situazioni estreme.

Quando l'individuo viene sollecitato dallo stress, ha una **prima reazione di allarme** e si prepara a reagire indipendentemente dallo specifico fattore di stress.

Segue una **seconda fase di resistenza** in cui tenta di adattarsi alla nuova situazione provocata dall'agente stressante.

Infine, se il tentativo di adattamento si protrae nel tempo in maniera eccessiva, subentra la **terza fase**, quella dell'**esaurimento funzionale** in cui l'individuo non riesce più a mantenere lo stato di adattamento.

Se la risposta alle pressioni avviene in **breve termine** e utilizzando le proprie risorse, lo **stress** può essere considerato **positivo** e viene definito **eustress**.

Al contrario, quando per **lungo tempo** la risposta è poco adattativa e non si hanno le capacità necessarie per affrontare le nuove condizioni, lo **stress è negativo** e viene definito **distress**.

Individui diversi rispondono in maniera diversa ad uno stesso stimolo, facendo supporre che prima della manifestazione dello stress, lo stimolo viene elaborato attraverso processi cognitivi.

I sintomi dello stress si manifestano come disturbi a livello fisico: emicrania, disturbi gastrointestinali, variazione della pressione arteriosa, eccetera.

A livello comportamentale: uso di alcool, farmaci, tabacco, droghe.

A livello psicologico: disagio, irritabilità, depressione, eccetera.

Il rapido cambiamento delle condizioni e delle caratteristiche del lavoro e le richieste sempre più pressanti sulle risorse personali ed emotive dei lavoratori, hanno incrementato il fattore di disagio psicosociale.

La costrittività organizzativa, la precarietà del posto di lavoro, l'incertezza dei ruoli e degli obiettivi personali ed aziendali, la mancanza di ricompense e di autonomia decisionale, l'esposizione ad agenti nocivi per la salute, sono caratteristiche che possono indurre allo stress con gravi conseguenze sulla salute dei lavoratori.

Il lavoratore distressato assume un atteggiamento di fuga dal lavoro, di difficoltà nelle relazioni interpersonali e di decremento della performance.

Forme di disagio psicologico legato allo stress da lavoro, se protratte nel tempo, diventano delle vere e proprie sindromi, quale la sindrome da corridoio, caratterizzata dall'incapacità di distinguere tra sfera lavorativa e sfera privata, o il burnout che colpisce soprattutto i lavoratori appartenenti alle professioni di aiuto.

Una condizione organizzativa stressogena è il **mobbing**, un fenomeno di emarginazione e di esclusione di un lavoratore da parte di colleghi o superiori attraverso comportamenti aggressivi e violenti per un periodo determinato di tempo con l'intenzionalità di estrometterlo dall'ambiente di lavoro.

La valutazione del rischio concernente lo stress richiede l'adozione degli stessi principi e processi basilari di altri pericoli presenti sul luogo di lavoro:

- identificare le fonti di stress
- decidere quali azioni è necessario intraprendere
- comunicare i risultati della valutazione
- revisionarli a intervalli appropriati.

Riguardo l'identificazione delle **fonti di stress**, diverse ricerche fanno sovente riferimento a due tipologie di **fattori: i fattori oggettivi**, quali quelli legati all'ambiente, alle condizioni di lavoro (esempio esposizione al rumore, a vibrazioni, al calore, a sostanze pericolose) e **fattori soggettivi** quali le pressioni emotive e sociali, la sensazione di non poter far fronte alla situazione, la percezione di una mancanza di aiuto, ecc...

Una tipologia di rischi molto importante nella valutazione dello stress, trasversale alle due sopra menzionate, sono i **fattori psicosociali** legati all'organizzazione e ai processi di lavoro: per esempio la pianificazione dell'orario di lavoro, il grado di autonomia, il carico di lavoro, la coincidenza tra le esigenze esposte dal lavoro e le capacità e conoscenze dei lavoratori, la comunicazione ad esempio l'incertezza circa le aspettative riguardo il lavoro, le prospettive di occupazione.

In effetti, mentre la valutazione dei rischi tecnici è un processo che inizia con l'individuazione dei punti di pericolo, la valutazione del rischio stress spesso analizza e valuta aspetti soggettivi dell'esperienza di una persona.

Il problema diventa quindi accedere a queste valutazioni soggettive e per far questo, è necessario ricorrere a concetti e metodologie specifici della ricerca psicosociale.

Una volta che il problema di stress da lavoro è stato indentificato, bisogna agire per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo.

La responsabilità di stabilire le **misure adeguate** da adottare spetta al datore di lavoro.

Le misure saranno poi attuate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti.

I problemi individuati possono essere affrontati nel quadro del processo di valutazione di tutti i rischi, programmando una politica aziendale in materia di stress oppure attraverso misure specifiche mirate per ogni fattore di stress individuato.

In particolare lo stress legato all'attività lavorativa può essere prevenuto o neutralizzato riorganizzando l'attività professionale, adeguando le condizioni di lavoro alle capacità, alle esigenze e alle ragionevoli aspettative dei lavoratori.

Si possono introdurre misure di gestione e di comunicazione in grado di chiarire gli obiettivi aziendali e il ruolo di ciascun lavoratore, di assicurare un sostegno adeguato da parte della direzione ai singoli individui e ai team di lavoro.

A tali interventi inoltre devono affiancarsi iniziative formative e informative che introducano una maggiore conoscenza dello stress, delle sue cause e dei rimedi.

Per quanto concerne la quantità di lavoro assegnato, gli incarichi affidati dovrebbero essere compatibili con le capacità e le risorse del lavoratore e consentire la possibilità di recupero dopo l'esecuzione di compiti particolarmente impegnativi sul piano fisico o mentale.

Le mansioni vanno stabilite in modo che il lavoro risulti dotato di significato, stimolante, compiuto e fornisca l'opportunità di esercitare le proprie competenze.

Per quanto riguarda i ruoli e le responsabilità di lavoro essi andrebbero definiti con chiarezza.

Con riferimento all'ambiente sociale occorre offrire la possibilità di interazione sociale ai lavoratori, inclusi sostegno emotivo e sociale tra i collaboratori.

Dal punto di vista delle prospettive future è necessario evitare ambiguità per quanto riguarda la sicurezza del posto di lavoro e le prospettive di sviluppo professionale.

Occorrerebbe inoltre promuovere la formazione permanente e lo sviluppo di carriera per meritocrazia.

Dal punto di vista dell'organizzazione è importante controllare la pianificazione del lavoro, le procedure e i compiti assegnati al singolo dipendente in modo tale da poter migliorare l'ottimizzazione del lavoro o assegnare o prevedere di inserire ulteriore personale.

Una volta definite, le misure antistress devono essere esaminate regolarmente per valutarne l'efficacia e stabilire se utilizzano in modo ottimale le risorse disponibili e se sono ancora appropriate o necessarie.

Dal punto di vista del rischio stress lavoro correlato **il medico competente ha l'obbligo di collaborare al processo di valutazione dei rischi.** Tale collaborazione, nella specifica valutazione del rischio da stress lavoro correlato, si trasforma in una partecipazione attiva e fondamentale in considerazione del peculiare apporto che il medico competente può offrire al processo valutativo in virtù del suo ruolo all'interno del sistema prevenzionale aziendale.

Un contributo assai prezioso può essere apportato dal medico competente all'individuazione dei gruppi omogenei di lavoratori per l'effettuazione della valutazione dei rischi e ancor più nella caratterizzazione di specifici eventi, cosiddetti sentinella, e di specifici fattori di contesto e di contenuto del lavoro.

Altresì di rilievo il **ruolo del medico competente** nell'analisi e nell'interpretazione dei risultati della fase preliminare della valutazione. Nel corso dell'espletamento delle proprie funzioni, in particolare della sorveglianza sanitaria, il medico competente può venire a conoscenza sia di eventuali situazioni di disagio sul lavoro sia di elementi soggettivi di percezione del rischio del lavoratore, sia di comportamenti del lavoratore stesso (quali ad esempio il consumo di alcool, sostanze stupefacenti compresi i farmaci psicoattivi) ed evidenziare che è opportuno prestare attenzione anche ad emergenti problemi individuali.

In tal caso, infatti, le soluzioni sviluppate per la maggioranza dei lavoratori, potrebbero non rivelarsi efficaci per la risoluzione di problemi che coinvolgono solo alcuni di essi.

A tal proposito si ritiene opportuna un'adeguata informativa ai lavoratori per illustrare loro la possibilità di rivolgersi al medico competente anche attraverso la richiesta visita medica.

Pertanto il contributo del medico stesso, tenuto conto dei diversi momenti di collaborazione alla valutazione del rischio e di effettuazione della sorveglianza sanitaria, durante i quali è chiamato a svolgere la propria attività, risulta di primaria importanza per l'individuazione di indicatori utili anche la gestione del rischio.