

Stress lavoro-correlato: fenomenologia e questioni definitorie

Di Antonio Valenti

Nonostante da molto tempo, in particolare nei Paesi nordeuropei, si parlasse di stress lavoro-correlato come di un vero e proprio fattore di rischio occupazionale capace di determinare disturbi e malattie nei lavoratori, tale particolare aspetto del lavoro non era stato preso in considerazione dagli attori della prevenzione e di rado menzionato nei documenti di valutazione dei rischi.

Negli ultimi decenni, tuttavia, in seguito ad importanti cambiamenti nel mondo del lavoro (es. esternalizzazione delle mansioni, intensificazione dell'attività lavorativa, maggiore precarietà del lavoro, invecchiamento della forza lavoro, etc.) e a novità introdotte dalla normativa comunitaria e nazionale in merito, è aumentata la consapevolezza dell'importanza della prevenzione dello stress lavoro-correlato nell'ottica di una maggiore efficienza e del miglioramento della salute e della sicurezza dei lavoratori, nonché dei conseguenti benefici economici e sociali per le imprese, i lavoratori e la società nel suo complesso. Il termine stress da lavoro o lavoro-correlato è, infatti, entrato a far parte del linguaggio comune, anche se nella maggior parte dei casi non sempre è utilizzato in modo appropriato, confondendosi con il concetto di stress nell'accezione più ampia della problematica.

Per ovviare a tale difficoltà, si sono susseguite nel corso del tempo diverse definizioni.

Nel 1999 il NiOSH fornisce la prima definizione accreditata di stress lavorativo *“Reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifestano quando le richieste lavorative non sono commisurate alle capacità, alle risorse o alle esigenze dei lavoratori”*.

L'anno successivo, l'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro (EU-OSHA) ha adottato la seguente definizione: *“lo stress lavoro correlato viene esperito nel momento in cui le richieste provenienti dall'ambiente lavorativo eccedono le capacità dell'individuo nel fronteggiare tali richieste”*

L'Accordo Interconfederale (9 giugno 2008), con il quale le parti sociali hanno recepito in Italia l'Accordo Quadro europeo sullo stress lavoro-correlato (8 ottobre 2004), definisce lo *stress lavoro-correlato* come *“una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale, conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro”* (art. 3, comma 1).

In generale, quindi, si fa riferimento a situazioni di stress causate dall'attività lavorativa dovute a fattori soggettivi ed oggettivi. Il primo gruppo comprende i “fattori individuali” quali: tensioni emotive e sociali, sensazione di non poter affrontare la situazione di tensione/disagio; ecc. Il secondo gruppo, invece, fa riferimento alla tipologia del lavoro e al contesto in cui esso si svolge: clima organizzativo, rapporti sul luogo di lavoro con colleghi e superiori, sostegno sociale da parte dei colleghi e dei superiori, gestione del cambiamento organizzativo, definizione del ruolo, ecc.

Mentre una esposizione di breve durata alla tensione può essere considerata positiva (eustress), si ritiene che una situazione prolungata di tensione può influire negativamente sulle condizioni di salute e provocare persino infortuni (NIOSH, *Stress at work*, 1999). Secondo alcuni studi europei condotti dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound) e dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA), lo stress è al

secondo posto, dopo i disturbi muscolo-scheletrici, tra i problemi di salute correlati al lavoro, interessando il 22% dei lavoratori nell'Unione Europea (UE) con il 50-60% del totale di giorni lavorativi persi. In termini puramente economici si stima che nel 2002 il costo economico annuale dello stress legato all'attività lavorativa nell'UE 15 è stato calcolato pari a 20 miliardi di euro mentre negli USA tale costo è stato calcolato in 22,5 miliardi di dollari. In Italia il fenomeno riguarda circa il 27% dei lavoratori, pari a 4,5 milioni di persone.

Numerose ricerche (tra le quali: "Ricerca sullo Stress correlato al Lavoro" di Cox T., Griffiths A., E. Rial Gonzales, Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, 2000) hanno infatti rilevato che lo stress lavoro-correlato è causa di varie patologie a diversi livelli: disturbi fisici (cardiopatie, mal di schiena, cefalee, disturbi intestinali e gastrici, etc.), disturbi psichici (ansia, depressione, difficoltà di concentrazione, ridotte capacità decisionali, etc.), incremento di alcuni comportamenti nocivi (maggior consumo di tabacco, etc.).

Potenzialmente lo stress può riguardare ogni luogo di lavoro ed ogni lavoratore, indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda, dal settore di attività, dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro e per tale motivo, al pari degli altri rischi presenti negli ambienti di lavoro, deve potere essere evidenziato, monitorato e gestito attraverso opportune strategie di prevenzione che devono prendere in considerazione le diverse caratteristiche dei lavoratori.

L'attenzione delle Istituzioni comunitarie per il tema della prevenzione dei rischi psicosociali si fa risalire all'adozione, nel 1978, del primo *Programma di azione delle Comunità europee in materia di sicurezza e salute sul lavoro* per gli anni 1978-1982, in cui si legge: "tutti gli agenti chimici, fisici, meccanici, biologici e i fattori psico-sociali collegati al lavoro devono poter essere individuati in tempo utile, previsti e controllati in maniera adeguata al fine di evitare eventuali danni alla salute o gravi pregiudizi per la sicurezza".

Un riferimento esplicito a tale tematica è contenuto nella *Risoluzione* del Parlamento europeo del 1990 concernente il programma d'azione della Commissione relativo all'attuazione della *Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori*, laddove la Commissione stessa viene invitata ad elaborare una proposta di direttiva in materia di stress da lavoro e prevenzione dei disturbi connessi.

Infatti, la Direttiva Quadro europea 89/391 CEE, "*concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro*", pur obbligando il datore di lavoro ad "assicurare la sicurezza e la salute dei lavoratori in tutti gli aspetti legati al lavoro" e ad "adattare il lavoro all'uomo ..." non fa riferimento allo stress in quanto tale. Nonostante ciò, si deve ad essa il merito di aver evocato una nozione di salute globale ed integrale, che dunque presumibilmente ricomprende non solo il benessere fisico ma anche quello psichico.

Nelle due successive direttive, la direttiva n. 90/270/CEE (nota anche come direttiva "videoterminali") e la direttiva n. 92/85/CEE (concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento), il tema della importanza della valutazione dello stress mentale viene preso in considerazione ai fini della valutazione dei rischi.

È a partire dalla strategia Comunitaria 2002-2006, che l'Unione Europea sposa un'impostazione globale del benessere sul luogo di lavoro, prendendo maggiormente in considerazione le trasformazioni del mondo del lavoro e l'insorgenza di nuovi rischi, in particolare psicosociali.

Sulla scia di questo interesse nasce l'Accordo Quadro Europeo sullo stress (8 ottobre 2004), siglato dai rappresentanti delle parti sociali di livello europeo, con l'obiettivo di "fornire ai datori di lavoro e ai lavoratori una guida per identificare e prevenire o gestire i problemi derivanti dallo stress da lavoro" (punto 2).

Tale Accordo, pur identificando i problemi di stress da lavoro ed elencando alcuni "potenziali indicatori dello stress", tuttavia non individua un modello per la valutazione dello specifico rischio in ambito lavorativo, ma si limita soltanto a specificare che "qualora si individui un problema da stress lavoro-correlato, occorre adottare misure per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo. Il compito di stabilire le misure appropriate spetta al datore di lavoro. Queste misure saranno adottate con la

partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti” (punto 4). Sebbene la sua implementazione non sia stata uniforme all’interno dell’UE e sia avvenuta con modalità diversa in base alle esigenze dei singoli Stati membri, laddove è stato applicato, l’Accordo europeo ha avuto degli effetti positivi rilevanti, accelerando il dialogo sociale e l’elaborazione di politiche sul tema dello stress da lavoro nella maggior parte dei Paesi (es. Francia, Italia, Portogallo, Romania, Norvegia, Repubblica Ceca, Lituania, Lussemburgo, etc.). Ad oggi, sono 19 i Paesi dell’UE che dispongono di una legislazione o di accordi collettivi vincolanti riguardanti lo stress da lavoro ed altri rischi psicosociali.

In ambito nazionale, è il D.lgs. 81/08 e successive integrazioni (s.m.i.) che fornisce riferimenti precisi per lo stress lavoro-correlato. L’art. 28 (Oggetto della valutazione dei rischi) recita: *“La valutazione... deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell’accordo europeo dell’8 ottobre 2004.*

A ciò ha senz’altro contribuito anche l’adozione nella specifica normativa della definizione di “salute” mutuata dall’Organizzazione Mondiale della Sanità ed intesa quale *“stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un’assenza di malattia o d’infermità”*, premessa per una garanzia di tutela dei lavoratori anche attraverso un’adeguata valutazione del rischio “stress lavoro- correlato”.

In dottrina si è osservato come, anche prima dell’emanazione del D. lgs. n. 81/2008, il nostro ordinamento non ignorasse del tutto il problema dello stress, ma tendesse a ricollegare quest’ultimo “esclusivamente ad alcuni tipi di lavori o ad alcune mansioni particolarmente penose”. Si pensi alla normativa in materia di lavori usuranti, che individua come tali quelli “per il cui svolgimento è richiesto un impegno psicofisico particolarmente intenso e continuativo, condizionato da fattori che non possono essere prevenuti con misure idonee”

In assenza di provvedimenti legislativi o regolamentari che fornissero indicazioni operative chiare e uniformi in tutto il territorio nazionale per la valutazione del predetto rischio, la Commissione Consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ha elaborato (ex art. 6, co. 8, lett. m) quater d.lgs. n. 81/2008), con lettera circolare del 18 novembre 2010, indicazioni precise riguardo l’individuazione di un percorso metodologico che rappresenti il “livello minimo” di attuazione dell’obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato per tutti i datori di lavoro. Il documento confermava ancora una volta la definizione di stress lavoro-correlato contenuta nell’accordo-quadro Europeo del 2004 e nell’Accordo Interconfederale del 2008 e ribadiva la distinzione dello stress dagli altri fenomeni afferenti all’area dei rischi psicosociali quali il *mobbing*, lo *straining* e lo stress posttraumatico, non precludendo tuttavia la possibilità di un percorso di valutazione più articolato e basato su specifiche necessità e complessità delle aziende stesse.

Antonio Valenti

*Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo*