

TENDENZE



## **Il rischio psicosociale: lo stress lavoro correlato e gli strumenti di intervento**

*Romano Benini\**

### **1. Il rischio psicosociale e la sua evoluzione nell'ultimo capitalismo**

L'evoluzione dell'economia determina cambiamenti nel lavoro, sia per quanto riguarda le modalità attraverso cui si opera che per quanto attiene i diversi aspetti dell'innovazione. I sistemi produttivi si innovano in diversi modi, con l'obiettivo soprattutto di migliorare la capacità di competere e la produttività. Possiamo avere un'innovazione di tipo organizzativo oppure interventi di innovazione che riguardano l'introduzione e l'utilizzo di tecnologie avanzate, soprattutto digitali. Anche la capacità di promuovere i prodotti ed i servizi costituisce un ambito dell'organizzazione dei sistemi, che attiene al marketing. In ogni caso il cambiamento investe con forza il lavoro, introducendo per questo motivo, insieme ad opportunità, anche nuovi fattori di rischio che riguardano la condizione, la salute e la sicurezza sul lavoro.

In questo senso se, da un lato, i cambiamenti sul lavoro e l'innovazione nei sistemi produttivi determinano nuovi fattori di rischio per la condizione del lavoratore, allo stesso modo le imprese hanno la necessità di favorire la creazione di un contesto favorevole alla migliore valorizzazione delle risorse umane. I cambiamenti del modello economico intervenuti a livello globale, nella promozione di quella che è stata definita come «Quarta rivoluzione industriale» sono da questo punto di vista piuttosto chiari: cresce la domanda di competenze qualificate ed al tempo stesso l'esigenza di migliorare le condizioni in cui si lavora, dentro e fuori l'azienda, riducendo le situazioni di rischio e promuovendo la salute sul lavoro.

Per «salute» l'Organizzazione mondiale della Sanità non intende infatti

\* Professore straordinario di Sociologia del welfare presso il Link Campus University di Roma.

solo l'assenza di malattia ed infermità, ma, in positivo, la presenza di condizioni di benessere fisico, mentale e sociale. Per questo motivo le indicazioni delle Istituzioni, sia europee che nazionali, che intervengono sul lavoro, parlano della garanzia di una tutela dei lavoratori anche nei confronti dei «rischi psicosociali», intendendo in questo senso quegli aspetti dell'organizzazione e della gestione del lavoro, che possono determinare danni sia fisici che psicologici. Si tratta quindi di intervenire nei contesti e sulle cause che possono generare benessere o salute per i lavoratori.

Se si considerano quindi i fattori di rischio psicosociale gli aspetti sui quali si interviene riguardano principalmente lo stress (denominato stress lavoro correlato), il burn out, il mobbing e le molestie.

L'evoluzione dell'attuale modello economico si trova oggi di fronte ad una contraddizione di fondo: la necessità di migliorare la qualità del lavoro ed al tempo stesso l'emergere di nuovi rischi psicosociali, derivanti anche dall'accelerazione dei tempi e delle modalità del lavoro. In particolare l'idea che il lavoro sia riconducibile al criterio valutativo della «performance», tipico di alcuni tra i più diffusi modelli organizzativi, determina contesti di rischio che vanno analizzati ed affrontati. Nella recente letteratura sociologica, studi come quelli di Alain Ehrenberg su lavoro e sofferenza o di Harmut Rosa sul rapporto tra accelerazione dei tempi di lavoro ed alienazione forniscono importanti riferimenti per cogliere gli aspetti di fondo che determinano i rischi psicosociali e le condizioni di stress da lavoro correlato.

## **2. La percezione ed il monitoraggio dei fattori di rischio psicosociale**

La valutazione del rischio stress lavoro correlato è stata introdotta nell'ordinamento italiano dal D.Lgs. n. 81 del 2008, il Testo Unico sulla Salute e sulla Sicurezza sul lavoro, sulla base dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004. Si tratta di una valutazione obbligatoria per tutte le aziende che riguarda l'organizzazione del lavoro come potenziale agente di rischio psicosociale.

Lo stress viene definito come quell'evento che viene percepito come significativo per il proprio benessere ed eccedente le proprie capacità di farvi fronte. Questo contesto genera quindi uno stato di tensione, sia psi-

cologica che fisiologica, che può determinare danni o patologie. Non si tratta quindi in senso proprio di una malattia, ma di una situazione di tensione che, se prolungata, oltre a ridurre l'efficienza sul lavoro, può determinare un cattivo stato di salute. Gli elementi che definiscono lo stress sono classificati come fattori centrati sulla persona o sull'ambiente.

Sono fattori di stress centrati sulla persona in primo luogo quelli che riguardano il ruolo, come l'ambiguità nel ruolo (funzione), i conflitti di ruolo, la pressione e l'eccessiva responsabilità. Altri fattori di stress centrati sulla persona sono quelli che riguardano le relazioni con gli altri e l'insicurezza lavorativa. Sono fattori di stress centrati sull'ambiente quelli che riguardano le caratteristiche intrinseche del lavoro (per esempio i rumori, gli orari, l'esposizione a rischi), le condizioni e caratteristiche dell'organizzazione oppure il clima e la cultura organizzativa. La mancata comunicazione e partecipazione, lo scarso senso di appartenenza costituiscono per esempio possibili fattori di stress da lavoro correlato che limitano il benessere aziendale. Il rapporto tra l'ambiente e la persona determina situazioni di stress soprattutto in riferimento alla pressione verso il risultato, alla misurazione degli effetti della prestazione ed alla «performance lavorativa» richiesta ed attesa.

Lo stress può determinare conseguenze fisiologiche, generando patologie come l'ipertensione, la cardiopatia, l'ulcera. Altre conseguenze dello stress possono essere psicologiche o psicosomatiche, come le gastroenteropatie, le allergopatie, le sintomatologie irritative o i disturbi muscolo-scheletrici. Inoltre possiamo incontrare anche disturbi di tipo comportamentale, come l'aggressività, il calo dell'attenzione o disturbi nell'alimentazione.

Per completare i fattori di rischio psicosociale vanno considerate anche altre situazioni comprese in questo ambito:

- il burn out, come viene definito lo stress cronico, che determina l'esaurimento emozionale e psicofisico;
- il mobbing, con cui la giurisprudenza si riferisce al caso in cui il datore di lavoro (o i colleghi) ponga in essere una pluralità di comportamenti, che producono un effetto vessatorio nei confronti del dipendente;
  - l'instabilità ed insicurezza sul lavoro;
  - lo scarso equilibrio tra vita privata e lavoro;
  - le scelte organizzative derivanti dall'outsourcing;
  - l'eccessiva intensità e carico del lavoro, anche di tipo emotivo;
  - l'invecchiamento della forza lavoro.

Le condizioni di rischio psicosociale sono ancora molto presenti nei contesti produttivi italiani e generano alcune situazioni di allarme, che riguardano per esempio la situazione dei lavoratori immigrati, meno consapevoli dei diritti e delle tutele presenti nel nostro ordinamento, o di alcuni ambiti lavorativi più esposti al rischio, come la ristorazione, l'assistenza domiciliare e l'edilizia.

Gli studi, in particolare le analisi dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro sui rischi emergenti (rapporti Esener) ed altre indagini significative curate da Inail come *Insula* ed *Impact Rls*, mostrano come lo stress da lavoro correlato costituisca una delle principali fonti di malattia per il lavoratore e che ogni anno almeno 40 milioni di lavoratori nell'Unione Europea siano coinvolti da situazioni di questo tipo. Appare quindi opportuno ampliare ed aggiornare la legislazione europea e nazionale a tutela e prevenzione dagli effetti dello stress lavoro correlato e definire tra le forze sociali un consenso sulla strategia e sulle misure da adottare per prevenirlo ed affrontarlo. In ogni caso gli stakeholders concordano sulla necessità di intervenire con misure preventive, anche in applicazione delle varie Direttive europee emanate per contrastare il fenomeno. Chi si occupa di salute e sicurezza sul lavoro deve in ogni caso essere formato rispetto alle tematiche ed agli aspetti del rischio psicosociale come peraltro previsto dalla legge ai sensi dell'art. 37 D.lgs. n. 81/2008.

Tra gli ambiti di contesto sui quali intervenire va considerata la cultura organizzativa che in molte imprese e realtà produttive ostacola il benessere lavorativo, ma anche la presenza di carichi di lavoro pesanti e di un sistema squilibrato nella gestione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita. Negli ultimi anni i cambiamenti delle tecnologie, i processi di sostituzione della forza lavoro e l'impatto dei cambiamenti e dell'innovazione digitale, con il conseguente processo di sostituzione della forza lavoro, ed in generale la situazione di incertezza e discontinuità del lavoro hanno introdotto ulteriori fattori di stress e determinato diffuse patologie sociali.

L'attenzione italiana a questo fenomeno ha portato negli anni scorsi ad interventi significativi, che hanno permesso il recepimento nel 2008 attraverso un Accordo interconfederale dell'Accordo quadro europeo del 2004 e l'avvio di una normativa specifica, che ha come riferimento il Decreto legislativo n. 81 del 2008, il Testo Unico sulla Salute e sulla Sicurezza sul lavoro, che contiene diverse disposizioni relative alla valutazione ed alla

gestione dei fattori di rischio psicosociale ed in particolare dello stress da lavoro correlato.

Gli aggiornamenti del Testo Unico permettono al nostro sistema normativo di adeguare i provvedimenti alle conseguenze che i cambiamenti della situazione economica e sociale generano sui fattori di rischio psicosociale. Tuttavia l'evoluzione del nostro ordinamento normativo appare più lenta rispetto ai fenomeni economici ed al loro impatto sociale e sulle condizioni della salute dei lavoratori, mentre sono alcuni modelli di welfare contrattuale a mostrarsi oggi più attenti al tema ed alla necessità di rispondere a questi bisogni emergenti.

### **3. La valutazione e la gestione del rischio psicosociale**

A partire dal 2011 per le aziende italiane è diventato obbligatorio effettuare la valutazione dello stress da lavoro correlato. L'intervento era stato già anticipato nel Decreto legislativo n. 81 del 2008 che si rifa esplicitamente all'Accordo Europeo sottoscritto dalle quattro maggiori organizzazioni Europee (Ceep, Ueapme, Unice e Etuc) i cui contenuti erano rivolti definizione dei criteri di valutazione e prevenzione di questo rischio. La Commissione consultiva si è poi espressa in merito alla tempistica, imponendo l'obbligo per i datori di lavoro di ripetere la valutazione con una frequenza non inferiore ai tre anni, salvo che gli esiti delle valutazioni pregresse non indichino situazioni di disagio che inducano ad adottare provvedimenti più restrittivi e tempistiche più ravvicinate. La Commissione Europea è in particolare attenta alla valutazione dei cosiddetti «rischi emergenti», in particolare con la messa a punto di indagini rivolte non solo a identificare e monitorare la situazione e i disagi derivanti da rischi psicosociali quali lo stress, la violenza e le molestie, ma anche a fornire strumenti utili per la valutazione e l'adozione di adeguate misure preventive e/o correttive terapeutiche.

Esiste in ogni caso un «modello europeo» di gestione del rischio psicosociale, denominato Prima-Ef, che fornisce una cornice di riferimento per la promozione di politiche pubbliche e prassi aziendali in grado di ridurre il rischio. Si tratta anche di affermare la cultura del benessere sui luoghi di lavoro come componente della stessa capacità competitiva delle

imprese, aspetto che non appare ancora presente nella cultura economica diffusa, anche in Italia, nonostante la crescita in questi anni di una maggiore consapevolezza in questo senso. La buona prassi europea promossa tramite il modello Prima prevede un intervento che riguarda la gestione organizzativa, l'apprendimento e lo sviluppo, la responsabilità sociale e la promozione della qualità della vita del lavoratore. La convinzione è che l'adozione da parte delle imprese di un sistema che riduca lo stress correlato al lavoro determini una maggiore innovazione e produttività. Perché questo modello di intervento funzioni è necessario che sia adottato come processo gestionale continuo e che siano ben identificati i fattori di rischio psicosociale. Il modello Prima prevede che le responsabilità del processo gestionale siano affidate a personale interno all'azienda e non a consulenti esterni ed è opportuno contestualizzare ed adattare l'intervento in ragione delle caratteristiche dell'azienda e della forza lavoro. Le azioni adottate devono essere basate sulle evidenze dei risultati e come tali possono variare a seconda dell'impatto.

Per l'adozione di una prassi gestionale è inoltre importante saper ascoltare tutte le parti coinvolte ed a livello generale favorire il ricorso al dialogo sociale, anche con gli stakeholders esterni se si tratta di adottare delle politiche di intervento complessivo. La prevenzione primaria del rischio psicosociale riguarda per prima cosa i modelli organizzativi adottati dall'azienda o dal sistema delle imprese, che costituiscono i principali fattori di rischio.

#### **4. La normativa nazionale del D.lgs. 81 del 2008, il relativo Accordo interconfederale e le Linee guida della Commissione Consultiva**

Una delle principali novità introdotte dal Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008) è la definizione del concetto di «salute», che è quella recepita dall'Organizzazione mondiale della Sanità ed è intesa quale «stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità» (art. 2, D.Lgs. 81/2008). Questa definizione consente di pensare alla salute dei lavoratori anche in funzione dei possibili rischi psicosociali e da stress correlato al lavoro. Il decreto legislativo n.

81 possiede quindi una visione ampia della prevenzione della salute e sicurezza sul lavoro e una maggiore attenzione al ruolo ed alla funzione dell'organizzazione del lavoro.

In merito alla «valutazione dei rischi», si stabilisce che essa debba fare riferimento a «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 (Slc), secondo i contenuti dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004 (art. 28, comma 1)».

Le parti sociali, con l'Accordo interconfederale del 2008 di recepimento dell'Accordo quadro europeo, hanno poi definito il quadro condiviso delle misure di intervento sullo stress lavoro correlato, con l'obiettivo di accrescere la consapevolezza tra lavoratori e datori di lavoro ed impostare azioni di prevenzione e di intervento. L'Accordo fornisce una definizione di stress correlato al lavoro in linea con le indicazioni comunitarie, considerando come rischiosa l'esposizione prolungata a situazioni di tensione, sia per la salute del lavoratore che per la produttività stessa e l'efficienza. Importante la disposizione che stabilisce l'obbligo per tutti i datori di lavoro di tutelare la salute e la sicurezza sul lavoro, comprendendo nell'ambito da tutelare anche tutte le situazioni riconducibili nell'area del rischio psicosociale, tra cui lo stress correlato al lavoro. Tra le misure di prevenzione ed intervento indicate dall'Accordo vanno considerate le iniziative di informazione, comunicazione, formazione e consultazione.

Importanti indicazioni metodologiche sono contenute nelle «Linee guida» adottate dalla Commissione Consultiva permanente il 17 novembre 2010 (di cui all'art. 28, comma 1-bis), trasfuse nella circolare Min. Lav. del 18 novembre 2010, che definiscono la procedura obbligatoria da seguire. La metodologia di intervento prevista dalle Linee guida stabilisce che la valutazione si articola in due fasi: una necessaria (la valutazione preliminare); l'altra eventuale, da attivare nel caso in cui la valutazione preliminare riveli elementi di rischio da stress lavoro correlato e le misure di correzione adottate a seguito della stessa, dal datore di lavoro, si rivelino inefficaci. I chiarimenti forniti in materia dal Ministero del Lavoro sia in sede di circolare che di risposta ad interpello (per esempio: circ. Min. Lav. 18 novembre 2010, risposta Interpello 15 novembre 2012, n. 5) definiscono ulteriormente gli obblighi di intervento del datore di lavoro e la pianificazione delle azioni conseguenti, soprattutto rispetto al tipo di va-



lutazione da adottare. Questi interventi hanno portato l'Inail a definire una metodologia di riferimento condivisa ed utilizzata in Italia per la valutazione e la gestione del rischio stress.

### **5. La metodologia Inail per la valutazione e gestione dello stress lavoro correlato**

Il documento Inail «La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro correlato. Manuale ad uso delle aziende in attuazione del D.lgs. 81/2008 e s.m.i.», è un documento significativo ed utile, nato per supportare le aziende con una proposta metodologica, per la valutazione e gestione del rischio, di facile utilizzo, ma basata su procedure rigorose.

Il manuale dell'Inail promuove un «metodo unico integrato» che adatti e valorizzi i punti di forza delle esperienze metodologiche nazionali. Questa metodologia è supportata con una piattaforma online disponibile sul sito web Inail, e utilizzabile dalle aziende.

La Piattaforma Inail per la valutazione e gestione dello stress lavoro correlato è stata predisposta con gli obiettivi di:

- offrire alle aziende un ambiente di lavoro virtuale, sia per l'utilizzo degli strumenti di valutazione del rischio stress da lavoro correlato, che per l'elaborazione dei dati (con il supporto di software online) oltre che per la stesura dei relativi report;
- permettere la raccolta sistematica di dati strutturati, utili sia per il monitoraggio che per lo sviluppo e l'integrazione degli strumenti sulla base delle evidenze di ricerca.

Questo database costituisce uno dei bacini di dati più ampi e completi in ambito europeo su questa tematica e grazie a questo flusso di dati è stato possibile integrare e aggiornare i risultati delle attività di monitoraggio per la verifica dell'efficacia del percorso metodologico.

Anche grazie all'impatto dell'obbligo di valutazione, della diffusione delle procedure adottate ed all'accrescimento del livello di consapevolezza sull'importanza di una corretta gestione dello stress da lavoro correlato i risultati delle indagini europee mostrano un forte miglioramento dell'Italia nella gestione del rischio psicosociale: dal 2010 in cui il paese si

posizionava agli ultimi posti in Europa agli anni più recenti in cui si colloca al di sopra della media europea, rispetto alla gestione e valutazione del rischio. Le rilevazioni dei rapporti Esener dell’Agenzia europea per la sicurezza e la salute in questo senso forniscono conferme e dati di riferimento utili per verificare nelle diverse nazioni europee la capacità di affrontare i fattori emergenti di rischio psicosociale.

## **6. Le rilevazioni dei rapporti Eu-Osha Esener sui rischi psicosociali emergenti, la situazione italiana ed i risultati della terza indagine del 2019**

L’Eu-Osha è l’agenzia di informazione dell’Unione Europea che opera nel campo della sicurezza e della salute sul lavoro e tra i suoi obiettivi ha la promozione di una cultura della prevenzione del rischio, per migliorare le condizioni di lavoro. Con l’indagine Esener l’agenzia Eu-Osha dal 2009 valuta i rischi nuovi ed emergenti nelle imprese, con una ricerca ampia che coinvolge oggi più di 45 mila stabilimenti in 33 paesi europei.

La prima indagine Esener risale al 2010 e mostra l’emergere nei modelli produttivi di nuovi rischi psicosociali. In particolare la ricerca segnalava che meno di un terzo delle imprese nell’Ue-27 riferiva di possedere procedure per affrontare il bullismo o le molestie (30%), la violenza legata al lavoro (26%) o lo stress legato al lavoro (26%). Il dato medio delle imprese mostrava nel 2010 una sostanziale inadeguatezza delle aziende europee nell’affrontare il fenomeno. In questa prima analisi il posizionamento del sistema italiano appariva inoltre in una situazione peggiore rispetto alla media europea rispetto alla percentuale di imprese che adottavano procedure per trattare i rischi psicosociali, anche rispetto al dato dello stress correlato al lavoro.

Con la seconda rilevazione Esener del 2014, effettuata su un campione di ben 49 mila imprese, si mostra tra l’altro come i fattori di rischio psicosociale siano percepiti come più difficili da gestire di altri: quasi un’impresa su cinque del campione riferisce di avere a che fare con clienti difficili, di essere soggetta alla pressione del tempo ed indica anche di non avere le informazioni o gli strumenti adeguati per far fronte a tali rischi in modo efficace. Tuttavia in questo quadro appare anche evidente il mi-

glioramento dell'Italia, anche in ragione dell'impatto del sistema di gestione promosso nel frattempo dall'Inail. Esener-2 indica che il 76% delle imprese nell'Ue a 28 nazioni effettuava nel 2014 regolarmente la valutazione dei rischi. Si nota una correlazione positiva con la dimensione dell'impresa, mentre i valori variano a seconda del paese, dal 94% delle imprese in Italia e Slovenia al 37% in Lussemburgo. In pochi anni l'Italia è quindi diventata uno dei paesi europei più virtuosi e con il maggior numero di interventi regolari di valutazione e controllo del rischio, pur rimanendo invece ancora piuttosto indietro nel confronto con le altre nazioni se consideriamo gli interventi ed i piani di natura preventiva.

Di stretta attualità è la terza indagine Esener condotta dall'Agenzia nel 2019 ed i cui risultati sono stati anticipati nel novembre del 2019, per essere via via pubblicati in diversi interventi nel corso del 2020.

La recente indagine mostra tra l'altro come la rivoluzione digitale stia incidendo profondamente sull'evoluzione del rischio psicosociale: l'impatto della digitalizzazione costituisce un elemento presente e determinante in diversi fattori, mentre la sedentarietà prolungata secondo l'indagine Esener-3 è ora il terzo fattore di rischio per frequenza segnalato dalle imprese europee.

Dal confronto con i risultati dell'indagine Esener-2 del 2014 si evincono le tendenze a livello nazionale ed europeo non solo relative ai fattori di rischio, ma anche alla gestione della sicurezza sul lavoro, comprese le barriere e i fattori trainanti correlati. Dall'analisi si evincono alcuni aspetti in parte contraddittori: la partecipazione dei lavoratori nella gestione dei rischi psicosociali, ad esempio, è diminuita in alcuni paesi, mentre la percentuale di imprese che effettuano valutazioni del rischio è aumentata.

Tra i fattori emergenti crescono alcuni degli aspetti di fondo del lavoro nel Quarto Capitalismo e nei sistemi produttivi evoluti e caratterizzati dalla presenza di servizi alle imprese, terziario avanzato e tecnologie digitali, come la pressione verso la performance lavorativa e l'accelerazione dei tempi (che costituisce il principale fattore di rischio psicosociale segnalato nei paesi del Nord Europa). Interessante notare come la quota più alta di aziende che segnalano di non avere la presenza di fattori di rischio psicosociale si riscontra in Italia (50%) e Slovacchia (44%), mentre la più bassa si ritrova in Danimarca (9%) e Svezia (10%). Rispetto alla presenza regolare di controlli e valutazioni del rischio i valori variano dal

94% delle aziende in Romania, Italia e Spagna (93%), fino al 42% in Lussemburgo. Il dato italiano resta quindi alto, anche se in leggera diminuzione rispetto alla rilevazione del 2014.

In questo contesto le imprese segnalano come il contrasto ai fattori di rischio psicosociale resti più difficile rispetto agli altri fattori di rischio per la sicurezza e la salute sul lavoro, anche in ragione delle modalità organizzative adottate dalle aziende, della pressione psicologica e dell'utilizzo dei sistemi digitali condizionanti rispetto al tempo ed alle modalità di lavoro. Si segnala come il rapporto Esener 3 evidenzia come il 59% di tutte le imprese intervistate nel rapporto dichiarino di avere informazioni sufficienti su come includere i rischi psicosociali nelle valutazioni del rischio, un dato in aumento dal 53% del precedente rapporto Esener del 2014. Come previsto, questa quota varia di più in ragione della dimensione dello stabilimento (aumenta con la dimensione aziendale) rispetto al settore, mentre se consideriamo il paese i valori più alti sono provenienti dall'Italia (69%, in calo comunque dal precedente 74%), dalla Romania e dalla Svezia (68%).

Un possibile fattore di rischio emergente che i dati di Esener 3 mostrano deriva dal fatto che tra le imprese che segnalano l'uso di tecnologie digitali, solo il 26% nell'Ue a 28 nazioni sottolinea di aver valutato i rischi del potenziale impatto dell'uso di tali tecnologie in materia di salute e sicurezza dei lavoratori. Visto i risultati della ricerca, si tratta di una evidente sottovalutazione del fenomeno e dei fattori di rischio.

## **7. Considerazioni conclusive**

Il quadro che per quanto riguarda gli aspetti dell'evoluzione del rischio psicosociale e dello stress correlato al lavoro è mostrato dalle indagini Esener appare di particolare interesse in quanto si tratta di un sistema di indagine di ampio respiro che ha coinvolto migliaia di imprese in decine di nazioni europee nel corso degli ultimi dieci anni. L'evoluzione e la comparazione dei dati che emergono dalle tre rilevazioni Esener per quanto riguarda lo stress correlato al lavoro ed i fattori di rischio psicosociale offre diversi ed interessanti spunti, tra i quali appare significativo considerare:

- la crescita costante tra i fattori di rischio per la salute e la sicurezza sul lavoro dei fattori di rischio psicosociale;
- il miglioramento, evidente soprattutto in Italia, Spagna e Romania, dei sistemi di controllo e di valutazione dei rischi per la salute in azienda, anche per quanto riguarda lo stress correlato al lavoro;
- la sottovalutazione o sottorappresentazione in alcuni paesi (in Italia ed in altri paesi in cui una percentuale significativa tra le aziende ne segnalano l'assenza) del rischio psicosociale come fattore di rischio significativo;
- la stretta connessione tra lo sviluppo delle tecnologie digitali, l'accelerazione richiesta dei tempi di lavoro, la pressione per la «performance lavorativa» e la crescita dello stress da lavoro correlato;
- la consapevolezza diffusa tra imprese e lavoratori di come i fattori di rischio da stress correlato siano i più difficili da prevenire e gestire.

Queste ricerche, rilevazioni ed analisi mostrano più in generale come l'evoluzione del Quarto Capitalismo e dell'economia digitale, insieme alla promozione di interessanti opportunità, determini una relazione tra le tecnologie e la performance richiesta al lavoratore che rischia di causare una progressiva «disumanizzazione del lavoro» e la sua riduzione a mera performance, misurata dall'azienda con criteri quantitativi. Si tratta di un fenomeno fortemente segnalato proprio nell'economie più evolute, come quelle dei paesi nordeuropei, e che mostra la necessità di rafforzare e condividere interventi di prevenzione e soluzioni concertate, anche attraverso la prospettiva del welfare aziendale e delle soluzioni promosse a livello contrattuale.

### Riferimenti bibliografici

- Ehrenberg A. (2010), *La società del disagio*, Torino, Einaudi.
- Eu-Osha European Agency for Safety and Health at Work, Eurofound - European Foundation for the Improvement of Living and Working. Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention: executive summary. 2014. Doi:10.2802/29164.
- Eu-Osha European Agency for Safety and Health at Work Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (Esener 3).
- Eu-Osha European Agency for Safety and Health at Work Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (Esener 2).

Eu-Osh- European Agency for Safety and Health at Work Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (Esener 1).

IMPAct RIs, *Indagine sui modelli partecipativi aziendali e territoriali per la salute e la sicurezza sul lavoro*, Inail 2017.

INSuLa, *Indagine nazionale sulla salute e sicurezza sul lavoro*, Inail 2014 e 2015.

*La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro correlato*, Manuale ad uso delle aziende, Inail 2017.

Rosa Harmut (2015), *Accelerazione ed alienazione*, Torino, Einaudi.

### ABSTRACT

*L'evoluzione dei modelli organizzativi del lavoro ha portato negli ultimi decenni all'emergere di diverse situazioni di disagio definite come «rischio psicosociale», che comprendono lo stress correlato al lavoro, le molestie e le situazioni in cui si configurano forme di vera e propria violenza. Lo stress da lavoro correlato costituisce oggi la condizione più diffusa di rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Il saggio valuta l'evoluzione del rischio psicosociale e dello stress nel nostro sistema economico, prendendo in considerazione alcune tra le principali misure promosse per contrastare il fenomeno e valutando ricerche che mettono in rilievo degli aspetti particolari della problematica. In particolare si considera il ruolo del dialogo sociale e del sindacato, sia nelle politiche che negli interventi in azienda, per promuovere modelli organizzativi in grado di limitare le situazioni di disagio collegate allo stress correlato al lavoro e per favorire il benessere aziendale come condizione prevalente nei sistemi produttivi. Inoltre si considerano i dati provenienti dalle analisi dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute rispetto al rischio psicosociale. La tesi dell'autore è che i modelli organizzativi del lavoro che stanno emergendo in questi anni, in particolare l'idea che la prestazione lavorativa sia da valutare quale «performance», implicino la diffusione di un maggior rischio psicosociale e di un conseguente minor benessere lavorativo.*

### PSYCHOSOCIAL RISK AND THE EVOLUTION OF WORK-RELATED STRESS: POLICIES AND INTERVENTION TOOLS

*The evolution of organizational models of work has led in the last decades to the emergence of different situations of hardship defined as «psychosocial risk», which include*

*work-related stress, harassment and situations in which actual forms of violence. Work-related stress is nowadays the most widespread condition of risk for the health and safety of workers. The essay assesses the evolution of psychosocial risk and stress in our economic system, taking into consideration some of the main measures promoted to contrast the phenomenon and evaluating research that highlights particular aspects of the problem. In particular, the role of social dialogue and trade unions is considered, both in policies and in interventions in the company, to promote organizational models able to limit situations of hardship linked to work-related stress and to promote corporate well-being as a prevailing condition in the workplace. production systems. Furthermore, data from the analyzes of the European Agency for Safety and Health are considered with respect to psychosocial risk. The author's thesis is that the organizational models of work that are emerging in recent years, in particular the idea that work performance is to be assessed as a «performance» imply the spread of a greater psychosocial risk and a consequent lower working well-being.*