

# LO STRESS DA LAVORO CORRELATO ED IL RUOLO DEL COMITATO

di B. RESICATO - V. RICCI

La giornata non è ancora iniziata, ma al solo pensiero che da lì a poche ore dovrai andare al lavoro, inizi a percepire un forte senso di malessere? Secondo una ricerca dell'INAI in Europa, lo stress da lavoro correlato colpisce circa 40 milioni di lavoratori, di cui 9 milioni solo in Italia ossia il 41%, praticamente il doppio del 22% che viene preso come media in Unione Europea. Lo stress lavorativo in realtà è sempre esistito. Nel nostro ordinamento lo stress lavoro-correlato è stato definito nell'Accordo Europeo nel 2004, come “uno stato che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali e che deriva dal fatto che le persone non si sentono in grado di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti. L'individuo è capace di reagire alle pressioni a cui è sottoposto nel breve termine, e queste possono essere considerate positive, ma di fronte ad una esposizione prolungata a forti pressioni egli avverte grosse difficoltà di reazione”. In quanto possibile fattore di rischio per i lavoratori, lo stress lavorativo va adeguatamente valutato da parte del datore di lavoro e, se presente, gestito, al fine di preservare la salute del lavoratore secondo il D.Lgs. 81/08. Una condizione di disagio psicofisico causata da fattori scatenanti legati al ruolo, alle responsabilità, ai rapporti interpersonali, alla retribuzione,

all'organizzazione e al tempo di lavoro può avere conseguenze negative sulla salute, sul benessere e sulla produttività dei lavoratori. Per prevenire e contrastare tali fattori è importante individuare le fonti di stress, adottare strategie di coping, chiedere supporto e seguire uno stile di vita sano. Non è una malattia ma può diventarla e sicuramente comporta una perdita di produttività, di efficienza, di lucidità che possono rischiare di danneggiare ulteriormente la situazione professionale. Un'organizzazione trae vantaggio dal miglioramento delle condizioni lavorative. Pertanto, nasce la necessità di valutare i rischi connessi allo stress da lavoro correlato per il personale mirando specificatamente ad una crescita culturale e aumentando la consapevolezza, delle varie figure aziendali. Già da molti anni gli psicologi del lavoro hanno evidenziato che nell'uomo moderno il contesto sociale e lavorativo è quello maggiormente in grado di attivare reazioni di stress. In attuazione a quanto programmato in sede di redazione del Piano delle Azioni

Positive 2024 – 2026, Del. DG n.50 del 31/01/2024, nell'ambito degli “obiettivi e delle azioni” del CUG, Obiettivo 2 BENESSERE ORGANIZZATIVO “vi è quello dell'attivazione di uno sportello di ascolto psicologico, a finalità non terapeutiche, con cui favorire la conciliazione tra persona, vita lavorativa e familiare e lo sviluppo di una cultura aziendale focalizzata sul rispetto e valorizzazione del capitale umano”. Al fine di perseguire tale obiettivo il CUG ha avviato le procedure interne per l'individuazione di uno psicologo del lavoro, ai sensi dell'articolo 7, comma 6, del D.Lgs. 165/2001, come supporto psicologico al personale dell'Agenzia e per la realizzazione di un “Punto di ascolto” finalizzato alla segnalazione, ricevimento e monitoraggio delle condizioni psicosociali dei lavoratori evidenziando il clima presente negli uffici, nell'ottica di tutelare il benessere psicologico delle persone, favorendo i processi di elaborazione emotiva, le strategie di adattamento individuali ed intervenendo sui livelli di stress e sul senso di difficoltà relativi all'impatto emotivo di alcuni eventi.

