

La strage silente

di Vincenzo Palomba [*]



La definiscono da tempo la “strage silenziosa” perché non fa alcun rumore e le morti (fisiche o psichiche che siano) non si rilevano, attribuendo le cause ad un mare di fattori in cui affogano le origini di questo fenomeno.

Ci riferiamo alle vittime dello stress da lavoro correlato: ogni anno in Europa (considerando Unione Europea e Regno Unito) oltre 10.000 persone perdono la vita a causa di questo rischio subdolo e questo dato, di proporzioni inquietanti, supera di gran lunga le circa 4.000 vittime registrate annualmente per incidenti fisici sui luoghi di lavoro, rivelando i contorni di un dramma di proporzioni immense e spesso ignorato.

L'allarme viene lanciato dalla Confederazione Europea dei Sindacati (CES), un'organizzazione che, fondata a Bruxelles nel 1973, riunisce oltre 90 confederazioni nazionali in 39 Paesi e rappresenta circa 45 milioni di lavoratori. La Ces che, dalla data di creazione, tra gli altri diritti, promuove anche politiche per la salute e la sicurezza dei lavoratori, ha acceso da tempo un faro sul tema: secondo la sua analisi, infatti, gli epiloghi fatali di questo inquietante fenomeno si suddividono prevalentemente in coronaropatie legate allo stress lavorativo (oltre 6.000 decessi all'anno) e suicidi correlati alla depressione da lavoro (quasi 5.000 all'anno). Numeri che colpiscono in maniera particolare soprattutto le donne, spesso schiacciate da turni estenuanti, precarietà crescente e fenomeni di mobbing e di bossing, ma anche i soggetti maschili non sono indenni dai danni permanenti (e, come visto, talvolta fatali) collegati allo stress da lavoro.



Perché, oltre al già sufficientemente preoccupante dato sui decessi, si deve registrare anche un considerevole aumento di lavoratori e lavoratrici colpiti dalla sindrome da “burn out”, ovvero la totale apatia nei confronti dell'attività lavorativa e, soprattutto, della propria identità lavorativa non più capace di produrre entusiasmo e autostima.

Il termine “burn out” (letteralmente “scoppiato”) fu utilizzato per la prima volta negli anni '30 del secolo scorso per descrivere la condizione di un atleta che, dopo anni di vittorie, stava perdendo le proprie capacità agonistiche e la motivazione. Successivamente il concetto fu ripreso negli anni '70 e utilizzato nel mondo del lavoro per descrivere la crescente demotivazione e il relativo esaurimento psico-fisico di alcuni lavoratori all'interno di un reparto di igiene mentale. Negli anni '80 la psicologa Christina Maslach diede la definizione ancor oggi utilizzata di “burnout occupazionale”, una sindrome di stress cronico legata al lavoro in cui vengono ricompresi esaurimento emotivo, distacco relazionale dai colleghi e calo considerevole dell'autostima e della fiducia nelle proprie competenze professionali.

Non occorre avere nozioni di psicologia del lavoro per comprendere che gli effetti della suddetta sindrome hanno conseguenze gravi e impattanti anche nella vita privata che, come purtroppo rilevato, portano alla comparsa di malattie fisiche importanti (patologie cardiopatiche) e di un malessere diffuso che può comportare gesti estremi quali il suicidio.

A tal proposito, riteniamo opportuno rilevare che ogni persona racchiude diverse identità nel corso della sua vita che contribuiscono a definirsi agli occhi degli altri e ad autodefinirsi: l'identità lavorativa è certamente una

delle più rilevanti restituendo una percezione di ruolo professionale e sociale all'interno della comunità di appartenenza; ne discende che la destrutturazione di questa identità a causa di ambienti di lavoro ostili e/o di superiori con scarse capacità di team leadership, comportamenti delle conseguenze rilevanti anche nella vita privata e spesso – ahimè – fatali.

Eppure, i nostri padri costituenti e, prima ancora, il codice civile, avevano ben presente sia l'importanza del diritto al lavoro che quella della tutela del lavoratore: oltre alle norme costituzionali specifiche, infatti l'art. 2087 del c.c. impone al datore di lavoro l'obbligo *di adottare tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore*.

La citazione puntuale della tutela della personalità morale offre uno spaccato importante della volontà del legislatore recepita nel D.Lgs 81/08: all'articolo 28, infatti, si precisa che, all'interno del processo della valutazione di tutti i rischi, il datore di lavoro ha l'obbligo di valutare e prevenire i rischi derivanti dallo stress lavoro correlato. Niente di strano, quindi, se si parte dal presupposto che ogni attività, lavorativa o meno, parte "dall'organo di controllo" di ogni persona, il cervello, e se questo, affaccendato nell'elaborazione di emozioni e sensazioni, non rispondesse più funzionalmente e in maniera coerente ai comandi, non c'è nessuna competenza, esperienza o formazione che possa sopperire a questo blocco.

Eppure, nonostante questo ragionamento risulti molto chiaro e perspicuo, il tema dello stress da lavoro correlato e la relativa e dovuta tutela dei lavoratori (così come auspicata nel citato articolo 2087 del Codice civile e dai nostri padri costituenti) è ben lungi dall'essere trattato con la dovuta attenzione.

A tal proposito è abbastanza diffuso trovare all'interno delle varie aziende valutazioni dello stress lavoro-correlato che si limitano ad un'analisi di primo livello su alcuni dati oggettivi (malattie, infortuni, assenze ecc.) che ormai evidentemente non sono più indicativi per rilevare il reale livello di rischio specifico, se, peraltro, si tiene conto dell'introduzione di modalità più flessibili di lavoro (lo smart working, per esempio) e della riluttanza a far emergere il disagio nel contesto lavorativo per evitare discriminazioni (vedi il fenomeno del presenzialismo per

dimostrare attaccamento e lealtà all'azienda anche quando si sta male).

Ci troviamo assolutamente in linea con la segretaria generale della CES, Esther Lynch, che ha opportunamente evidenziato *"L'Europa ha finora guidato il mondo nella protezione della sicurezza fisica sul lavoro. Ora deve fare altrettanto per la salute mentale"*, un'esigenza resa ancora più pressante dalle rapide trasformazioni del mondo del lavoro (dall'avvento dell'intelligenza artificiale alla digitalizzazione spinta all'ancora possibilità di "comunicazione continua") che stanno ridisegnando le regole e introducendo al contempo nuovi e insidiosi pericoli come stress cronico, isolamento, ansia e il citato burnout nella misura in cui il confine tra vita professionale e vita privata si va via via sempre più riducendo.

A conferma di quest'ultima considerazione, ci conforta Giulio Romani, il segretario confederale della CES e rappresentante italiano, che rileva giustamente: *"L'enorme aumento del telelavoro e della digitalizzazione seguito al Covid-19 ha ulteriormente sfumato i confini tra sfera professionale e vita privata, allungando orari di lavoro più lunghi e una cultura della reperibilità costante che ha avuto un impatto grave sulla salute dei lavoratori"*.

Da recenti analisi anche la situazione italiana presenta una sofferenza diffusa; secondo l'ottavo Rapporto Censis-Eudaimon sul welfare aziendale, quasi un terzo dei lavoratori dipendenti italiani ha provato sensazioni di esaurimento, estraneità o comunque sentimenti negativi nei confronti del proprio lavoro, manifestando chiare forme di burnout.

Il disagio rilevato dal report, si manifesta in molteplici forme tangibili nella vita quotidiana di cui forniamo alcuni indicativi dati:



- il 73,0% ha vissuto situazioni di stress o ansia legate al lavoro
- il 76,8% non sempre è riuscito a trovare un equilibrio soddisfacente tra vita privata e professionale
- il 75,9% si sente spesso sopraffatto dalle responsabilità quotidiane
- il 73,9% percepisce una pressione eccessiva quando lavora.

A ciò si aggiunga un senso di frustrazione per via del mancato supporto da parte del datore di lavoro, dirigenti e preposti (67,3%) e la percezione che l'azienda non abbia tra le sue priorità la promozione di un ambiente lavorativo sano e inclusivo (68,5%).

Una sofferenza che ha spinto oltre un terzo dei lavoratori intervistati ad aver fatto ricorso a supporto psicologico o counseling a causa del proprio lavoro, da qui probabilmente la derubricazione della causa del problema dal contesto lavorativo alla vita privata. Il disagio si traduce anche nella "sindrome da corridoio", quell'osmosi di ansie e disagi tra sfera professionale e vita privata che, secondo il rapporto Censis-Eudaimon, affligge tre milioni di dipendenti, riducendo drasticamente il benessere soggettivo, la qualità della vita e la salute mentale. I confini sempre più labili portano il 25,7% dei dipendenti a portarsi al lavoro i problemi personali, con effetti negativi sulla performance lavorativa, e ben il 36,1% a portarsi i problemi lavorativi a casa, con conseguenze dannose sulle relazioni familiari e amicali.

Nonostante questi dati allarmanti, continuiamo a pensare che le vittime del lavoro siano solo quelle da rischi fisici e di fatto non esiste un modello di interventi, di indicazioni e metodologie chiari per prevenire questo fenomeno: perché, se per i rischi relativi al lavoro nei cantieri, è verosimile che le figure più indicate siano architetti e ingegneri civili, in tema di stress lavoro correlato i professionisti più idonei sono psicologi e pedagogisti e il D. Lgs 81/2008 non è il solo titolo IV ma si presenta come un poderoso documento che definisce le cornici normative e sanzionatorie per la prevenzione e la riduzione di tutti i rischi rilevati in un ambiente lavorativo; ciò a riprova della necessità dell'esistenza di multicompetenze degli ispettori tecnici che il decreto legislativo 81/2008 più o meno esplicitamente impone.

E nel parallelismo con le morti "visibili" sul lavoro di cui i media danno, opportunamente, notizia e rilievo, ci accodiamo all'appello del dottor Romani: *"Se oltre 10.000 persone morissero ogni anno per rischi fisici, la Commissione adotterebbe giustamente misure urgenti. Ora sono necessarie per questa strage silenziosa"*.



E pensare che nel secolo scorso mentre nel primo dopoguerra l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) definiva universalmente *la salute come di uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, e non la semplice assenza di malattie* esplicitando l'importanza dell'impatto del livello psicologico e sociale sull'individuo e rappresentando una visione olistica della salute, nel periodo tra le due guerre mondiali operavano imprenditori illuminati come Adriano Olivetti che aveva teorizzato un modello avanguardistico di welfare aziendale declinato in una serie di servizi di supporto al lavoratore e alla sua famiglia, dimostrando che il benessere del dipendente non è un costo accessorio ma un investimento strategico che – attraverso la motivazione, il mantenimento di un clima sereno e la creazione di un senso di appartenenza e di comunità – aumenta l'efficienza.

"Io penso la fabbrica per l'uomo, non l'uomo per la fabbrica" sosteneva l'imprenditore e intellettuale eporediese negli anni '30 del Novecento e dopo un secolo dalla lungimirante visione di Adriano Olivetti, le morti di questa strage silenziosa non hanno ancora trovato voce né un doveroso e attento ascolto. ■

[*] Ispettore tecnico in servizio presso l'Ispettorato Area Metropolitana di Genova. Il presente contributo è frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non impegna in alcun modo l'Amministrazione di appartenenza