

Modulo 7: Stress Lavoro-Correlato e Benessere Psicologico nelle PMI

7.1 Introduzione: dalla prevenzione del rischio psicosociale alla promozione del benessere

Lo stress lavoro-correlato (SLC) rappresenta uno dei principali rischi emergenti in ambito lavorativo, riconosciuto sia a livello scientifico sia normativo come fattore di impatto sulla salute dei lavoratori, sulla produttività aziendale e sul clima organizzativo.

La gestione dello stress lavoro-correlato, soprattutto nelle PMI, deve combinare un approccio preventivo con la promozione di un ambiente di lavoro favorevole al benessere psicosociale, attraverso l'identificazione dei fattori di rischio, il coinvolgimento dei lavoratori e l'attuazione di misure organizzative efficaci.

7.2 Riferimenti normativi e quadro europeo

- D.Lgs. 81/2008, art. 28, che include lo stress lavoro-correlato tra i rischi oggetto di valutazione;
- Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004 sullo stress nei luoghi di lavoro;
- Circolare del Ministero del Lavoro 18/11/2010 (modalità di valutazione);
- Linee guida INAIL per la valutazione e gestione del rischio da SLC;
- Norme UNI ISO 45003:2021 sui fattori psicosociali nei Sistemi di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro.

7.3 Definizione e caratteristiche dello stress lavoro-correlato

Definizione INAIL: condizione che può manifestarsi quando le richieste dell'ambiente lavorativo superano le capacità del lavoratore di affrontarle o controllarle.

Segnali principali:

- Calo della motivazione, stanchezza cronica, ansia;
- Conflitti interpersonali, isolamento, irritabilità;
- Aumento di errori, assenteismo, turnover;
- Disturbi psicosomatici (insonnia, cefalee, ipertensione, problemi gastrointestinali).

Fattori di rischio psicosociale:

- Carico e ritmo di lavoro eccessivo;
- Mancanza di autonomia e controllo;
- Scarsa comunicazione e supporto sociale;
- Incertezza organizzativa e precarietà;
- Ruoli ambigui e conflittuali;
- Stili di leadership autoritari o assenti.

7.4 La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato

La valutazione del rischio da SLC è obbligatoria per tutte le aziende, anche con un solo dipendente, ed è parte integrante del DVR.

Approccio INAIL (metodologia semplificata):

- Fase preliminare: analisi di indicatori oggettivi (es. assenze, infortuni, turnover);
- Fase approfondita (se necessario): questionari, focus group, interviste strutturate;
- Documentazione e aggiornamento: registrazione delle misure adottate, verifica periodica.

Strumenti utili:

- Indicatori sentinella (assenze, procedimenti disciplinari, segnalazioni);
- Checklist aziendali;
- Modello INAIL valutazione SLC (piattaforma online gratuita);
- Questionario HSE (Health and Safety Executive) adattato.

7.5 Interventi correttivi e misure organizzative

La gestione efficace dello stress lavoro-correlato si basa su interventi multilivello:

Misure organizzative:

- Miglioramento della comunicazione interna;
- Revisione dei carichi e orari di lavoro;
- Chiarezza nei ruoli e obiettivi;
- Partecipazione e coinvolgimento dei lavoratori.

Misure formative:

- Corsi su gestione dello stress e intelligenza emotiva;
- Formazione dei dirigenti sui rischi psicosociali;
- Sensibilizzazione al rispetto interpersonale e alla cultura del benessere.

Misure individuali:

- Accesso a supporto psicologico aziendale;
- Programmi di counseling e coaching;
- Promozione di attività di mindfulness e rilassamento.

7.6 Ruoli coinvolti nella gestione del rischio psicosociale

- Datore di lavoro: responsabile della valutazione e della definizione di misure correttive;
- RSPP: collabora alla valutazione del rischio e alle strategie organizzative;
- Medico competente: individua segnali di disagio, propone sorveglianza sanitaria integrativa;
- RLS: rappresenta i lavoratori e raccoglie le segnalazioni di disagio;
- Lavoratori: partecipano attivamente alla rilevazione dei fattori di stress.

7.7 Benessere organizzativo e cultura della salute

Superare la logica emergenziale significa adottare una visione preventiva e integrata della salute organizzativa, promuovendo:

- Leadership empatica e partecipativa;
- Ambienti inclusivi e collaborativi;
- Politiche di conciliazione vita-lavoro;
- Sistemi premianti equi e trasparenti;
- Eventi aziendali e momenti aggregativi costruttivi.

Il benessere non è solo assenza di stress, ma condizione di equilibrio tra esigenze produttive e qualità della vita lavorativa.

7.8 Conclusioni operative

Lo stress lavoro-correlato è un rischio reale e concreto, ma gestibile attraverso:

- Approcci metodologici validati;
- Coinvolgimento delle figure aziendali;
- Interventi strutturati e continuativi;
- Integrazione con le politiche aziendali di sicurezza e risorse umane.

In una PMI attenta e moderna, la gestione dello stress e la promozione del benessere diventano fattori chiave di competitività, fidelizzazione e innovazione.