

La European Agency for Safety and Health at Work definisce Stress da Lavoro Correlato la percezione di squilibrio avvertita dal lavoratore quando le richieste dell'ambiente, dell'organizzazione o del contenuto del lavoro eccedono le capacità individuali per soddisfare tali richieste.

È innegabile che un certo tipo di stress, specie se in "dosi" accettabili, abbia effetti positivi sull'organismo del lavoratore, consentendogli ad esempio di reagire in modo efficace ed efficiente agli stimoli esterni e di mantenere adeguata la soglia di attenzione verso le esigenze dell'ambiente. È tuttavia altrettanto innegabile che un'esposizione prolungata a fattori veicolo di stress – di qualsiasi natura esso sia – costituisca una fonte di rischio per la salute dell'individuo/lavoratore, sul piano sia psicologico che fisico, e che ne riduca l'efficienza sul lavoro. Riduzione che può concretizzarsi in assenteismo, malattia, richiesta di trasferimento e via discorrendo.

Ciò premesso, è ora importante operare una distinzione tra il concetto appena espresso di "stress da lavoro correlato" e quello di Mobbing, che è invece da intendersi come una o un insieme di persecuzioni sistematiche messe in atto da una o più persone allo scopo di danneggiare chi ne è vittima fino a causarne la perdita del lavoro. Sulla base di detta definizione, i possibili rischi per la salute – soprattutto mentale – dell'individuo/lavoratore, evidenziati dagli indicatori sintomatici che vedremo di seguito, potrebbero sembrare analoghi. Ma nonostante le indubbie affinità tra le conseguenze derivanti da entrambe, le due situazioni non sono affatto sovrapponibili, per la semplice quanto fondamentale ragione che nello "stress da lavoro correlato" manca la componente di intenzionalità che viceversa è presente, o meglio determinante nel mobbing.

A partire dal gennaio 2011, alle aziende italiane è fatto obbligo di effettuare la valutazione dello "stress da lavoro correlato". Provvedimento già anticipato dal D.Lgs. 81/08 (art. 28 c1-bis ex D.Lgs. 106/09), che si rifaceva esplicitamente all'accordo europeo del 2004 sottoscritto dalle quattro maggiori organizzazioni continentali settoriali (CEEP, UEAPME, UNICE ed ETUC), i cui contenuti erano rivolti allo studio e alla definizione dei criteri di prevenzione dei suindicati rischi.

La Commissione Consultiva Permanente si è poi espressa, attraverso la circolare del 18 Novembre 2010, in merito alle tempistiche da rispettare, imponendo tra gli altri l'obbligo per i datori di lavoro di ripetere l'anzidetta 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 maggiormente restrittivi e tempistiche più ravvicinate.

Come accennato, anche la Comunità Europea ha maturato una spiccata sensibilità sul tema emergente dei rischi dello "stress da lavoro correlato", manifestando in particolare l'intenzione di prevenirli attraverso la messa a punto di indagini volte non solo a monitorarne i risvolti psicosociali – identificando, ad esempio, i casi che sfociano nella deriva delle molestie e della violenza – ma anche a fornire strumenti utili alla valutazione e alla successiva adozione di adeguate misure preventive, correttive o terapeutiche. A tal proposito, si rimanda all'Esener Enterprise Survey/EU-OSHA.

A livello nazionale, le sanzioni comminate al datore o dirigente in caso di mancata valutazione dello "stress da lavoro correlato" sono le seguenti:

- per omessa redazione del DVR, violazione dell'Art. 29, c. 1, sono previsti l'arresto e la detenzione da tre a sei mesi o

- l'ammenda pecuniaria per un ammontare da € 2.500 a € 6.400;
- per incompleta redazione del DVR, laddove omessa fosse l'indicazione delle misure ritenute opportune al fine di garantire il miglioramento progressivo e l'adeguamento nel tempo dei livelli di sicurezza, è prevista un'ammenda pecuniaria dell'ammontare da € 2.000 a € 4.000.

Nel nostro comparto

Il lavoro in banca era, in passato, tra le massime ambizioni del cosiddetto "ceto medio" italiano. Oggigiorno è invece tra i settori professionali in cui un'elevata percentuale di individui si ammala lavorando. E si ammala di stress. Stress, si badi bene, certificato da medici specialisti e, soprattutto, dal Centro per lo studio del disadattamento lavorativo del Dipartimento di Medicina del Lavoro dell'Università di Pisa che fa da coordinamento per tutta la Toscana. Tra i cento individui/lavoratori visitati dall'equipe altamente qualificata del Dipartimento tra il 2015 e il 2016, è risultato che, in quanto a stress, i bancari sono secondi –solamente agli impiegati nel comparto della grande distribuzione. Dato che già di per sé è preoccupante, ma che diventa allarmante se confrontato con altri dati emersi da una seconda ricerca: condotta dalla Fisac CGIL in collaborazione con l'Università La Sapienza di Roma su un campione di quattrocento bancari, il suo esito dimostra che ben il 28% dei suddetti fa quotidianamente uso di psicofarmaci. Nel dettaglio, l'indagine realizzata da Università e Sindacato rivela che: l'84% del totale dei bancari in esame vive una condizione di disagio quando si trova a dover "consigliare al cliente un prodotto per il solo fatto che è inserito nel proprio budget"; il 59% non riesce ad adattarsi ai continui cambiamenti e l'82% dei bancari che lavorano in Toscana accusa stati d'ansia se non raggiunge gli obiettivi aziendali, in quanto teme ripercussioni nella misura di un demansionamento o di un trasferimento, mentre il 78% dei soli bancari toscani non riesce ad adattarsi alle continue ristrutturazioni aziendali e nel 63% dei casi, infine, le "richieste di vendita e/o consulenza avanzate" sono in conflitto con ciò che i lavoratori degli istituti di credito toscani ritengono "moralmente giusto".

L'analisi, spiegano i ricercatori nelle proprie conclusioni, mostra la presenza di stress da lavoro correlato in circa uno su quattro dipendenti bancari coinvolti nello studio. E tutti i casi sono legati a uno o più dei quesiti creati specificatamente per l'ambito lavorativo in esame (bancario), ossia: richiesta di essere elastico, incubo del dover raggiungere il budget, spesso anche in conflitto con il proprio senso morale, riorganizzazione aziendale o professionale e mobilità. Dall'analisi risultano inoltre evidenti alcuni aspetti legati al contesto lavorativo socio-demografico, personale e professionale del lavoratore, quali: il genere (particolarmente quello femminile) come discriminante e discriminante, il ricorso a farmaci per il contenimento degli stati ansiogeni provocati dal logoramento psicologico e il ruolo commerciale.

I dati evidenziano, quindi, che molti bancari vivono con disagio la propria professione. Il disagio di chi si sente continuamente richiamare da superiori o supervisor per il mancato raggiungimento di un determinato obiettivo. Il disagio di chi è costretto a mettere da parte i propri scrupoli e convinzioni in nome di una vendita. Il disagio di chi mette a rischio la propria salute mentale o fisica per il proprio lavoro.