

# Introduzione

Le recenti innovazioni normative in materia di sicurezza sul lavoro hanno iniziato a fare chiarezza sulle patologie da *stress lavoro-correlato* sollecitando le aziende, pubbliche e private, ad essere più attente ai danni causati da una gestione impropria delle risorse umane.

Si sta finalmente prendendo atto dei cambiamenti avvenuti negli ultimi anni che riflettono le mutate condizioni culturali, lavorative e sociali nel mondo del lavoro e che risultano ancora in continua evoluzione e trasformazione: dal mito del posto fisso alla flessibilità lavorativa, dall'uso di apparecchiature semplici all'uso di tecnologie complesse e sofisticate, dalla tranquillità di lavorare in aziende con spazi piccoli e limitati, alla necessità di competere con mercati internazionali aggressivi e mutevoli che sollecitano *competenze professionali* sempre più elevate.

Cambia così lo scenario dei modelli tradizionali di esposizione al rischio verso un modello integrato richiamato con efficacia dal D.Lgs 81 del 2008 che pre-

vede, a salvaguardia del benessere del lavoratore, una maggiore attenzione alla prevenzione delle patologie da stress lavoro-correlato.

Si prende atto della necessità di salvaguardare il benessere complessivo della persona nella consapevolezza che elevati livelli di stress possono avere conseguenze negative sia a livello personale che aziendale e sociale.

Lo *stress lavorativo* si presenta in una dimensione trasversale che coinvolge tutte le professioni e tutti i livelli professionali, dall'usciera al dirigente: la presenza di elevati livelli di stress compromette anche la funzionalità dell'organizzazione aziendale.

Un individuo stressato commette più errori, si ammalia di più, rende di meno, si relaziona agli altri con difficoltà, non regge i ritmi dell'azienda, favorisce l'insorgenza di conflitti in ambito lavorativo, si vede notevolmente ridotta la propria qualità di vita, perde ogni motivazione progettuale rispetto a se stesso, all'ambiente di lavoro, alla società.

L'efficacia dei nuovi strumenti normativi consiste nell'aver riconosciuto che, accanto alle patologie da rischi noti (prevalentemente in attenuazione), acquistano sempre maggior rilievo le *patologie da rischi emergenti* derivanti dal rischio psicosociale definito come l'impatto che il mondo del lavoro ha sull'individuo.

Si apre così un nuovo capitolo che avrà, nel prossimo futuro, uno sviluppo sempre maggiore nella direzione della cura e della prevenzione dello stress lavorativo con l'obiettivo principale di innovare il concetto

stesso di stress *versus* una politica di promozione del benessere, aiutando le persone a sviluppare efficaci strategie di adattamento.

Occorre focalizzare l'attenzione sulla necessità di migliorare l'organizzazione e l'ambiente di lavoro, di promuovere la partecipazione attiva di tutti gli attori coinvolti nell'attività lavorativa, di incoraggiare la crescita individuale, quale fonte di motivazione e gratificazione, sul piano umano e professionale.

La presentazione al pubblico di un manuale specialistico, consultabile anche dai non addetti ai lavori, intende mediare esigenze diverse e spesso contrapposte facendo chiarezza sugli aspetti clinici dello stress lavorativo e delle problematiche ad esso correlate a livello psicologico e comportamentale.

Dopo aver definito l'ambito clinico – dalla diagnosi alla terapia – nel libro vengono considerati gli aspetti più strettamente tecnici e normativi legati alla valutazione del rischio psicosociale; un capitolo è dedicato alle nuove frontiere della psicologia del positivo: il fitness cognitivo-emotivo.

Consapevoli che gli spunti proposti non risultano affatto esaustivi, si ritiene che possano essere considerati come un valido contributo in un ambito in continua e fluttuante evoluzione.