



## Le cause dello "Stress da Lavoro"

Lo stress da lavoro o stress sul lavoro è un tipo di stress generato dalla crescente pressione nell'ambiente di lavoro.

Questa pressione può portare alla saturazione fisica o mentale del lavoratore, generando conseguenze che influiscono sulla sua salute e su quella dell'ambiente lavorativo circostante.

### Cause comuni dello stress da lavoro:

- **Carichi di lavoro eccessivi:** quando le mansioni o gli obblighi diventano molto pesanti e richiedono al lavoratore di superare costantemente i propri limiti, si sviluppa stress da lavoro.
- **Retribuzione inadeguata:** una retribuzione percepita che non corrisponde agli sforzi lavorativi, può causare frustrazione e stress.
- **Insoddisfazione nei rapporti sociali:** i legami poco salutari con colleghi, superiori o subordinati, possono generare stress.
- **Scadenze serrate:** la pressione per rispettare le scadenze può essere fonte di stress.
- **Mancanza di controllo sul proprio lavoro:** quando i lavoratori si sentono privi di controllo sulle proprie attività, lo stress può aumentare.
- **Eccessiva responsabilità:** carichi di lavoro troppo gravosi o responsabilità sproporzionate possono generare stress.
- **Organizzazione e collaborazione inefficaci:** una scarsa organizzazione o mancanza di collaborazione con i colleghi può contribuire allo stress.
- **Ambiente lavorativo tossico:** discriminazione, molestie o conflitti con colleghi o superiori possono causare stress.

È importante affrontare lo stress da lavoro e adottare strategie per gestirlo. Prendersi cura del proprio benessere mentale e fisico è fondamentale per mantenere un ambiente lavorativo sano e produttivo.

## Stress in ufficio: la responsabilità è del datore di lavoro anche senza mobbing

La Corte di Cassazione, con l'ordinanza n. 2084 del 19 gennaio 2024, ha stabilito che il datore di lavoro è responsabile per i danni causati al lavoratore dal troppo stress subito in ambiente lavorativo, anche se gli atti che hanno causato la lesione non rientrano nella fattispecie del mobbing.

In altre parole, il datore di lavoro può essere ritenuto responsabile per il danno da stress anche senza che si verifichi un caso di mobbing specifico.

Per rintracciare una responsabilità ex art. 2087 del codice civile, non è necessario che ci sia un "unificante comportamento vessatorio", come richiesto nel caso del mobbing. È sufficiente che il datore di lavoro adotti comportamenti, anche colposi, che possano ledere la personalità morale del lavoratore. Questi comportamenti possono includere l'adozione di condizioni di lavoro stressogene o non rispettose dei principi ergonomici.

Inoltre, la Corte di Cassazione ha chiarito che è illegittimo che il datore di lavoro consenta, anche colposamente, il mantenimento di un ambiente stressogeno che danneggi la salute dei lavoratori. Pertanto, la responsabilità del datore di lavoro può sussistere anche a fronte di un mero inadempimento, imputabile anche solo per colpa, che abbia un nesso causale con il danno alla salute del dipendente.

## In sintesi

Il datore di lavoro deve adottare misure adeguate per prevenire e gestire lo stress sul luogo di lavoro, al fine di tutelare la salute dei dipendenti, anche quando non si tratta di mobbing specifico.



SicurAzienda è disponibile ad effettuare azioni di miglioramento quali colloqui con il datore di lavoro, colloqui di gruppo, colloqui individuali. Contattateci al numero: 011 1950 3922

## Misure adeguate

Ecco alcune strategie che possono aiutare.

### Promuovere la consapevolezza:

- sensibilizzare i dipendenti sull'importanza della gestione dello stress e fornire informazioni su come farlo. Questo può avvenire attraverso workshop, sessioni informative o materiale scritto.

### Favorire un ambiente di lavoro positivo: comunicazione aperta:

- creare un clima in cui i dipendenti si sentano a proprio agio nel parlare dei loro livelli di stress e delle sfide che affrontano.

### Supporto sociale:

- favorire relazioni positive tra colleghi e incoraggiare il sostegno reciproco.

### Riconoscimento e apprezzamento:

- valorizzare il lavoro dei dipendenti e riconoscere i loro sforzi.

### Gestione del carico di lavoro:

- pianificazione: aiutare i dipendenti a pianificare le loro attività in modo efficace, evitando sovraccarichi.
- delega: distribuire compiti in modo equo e consentire la delega quando possibile.
- priorità: aiutare i dipendenti a identificare le attività più importanti e a concentrarsi su di esse.

### Promuovere l'autocura:

- attività fisica: incentivare l'esercizio fisico regolare, che aiuta a ridurre lo stress.
- alimentazione equilibrata: sensibilizzare sui benefici di una dieta sana.
- riposo adeguato: assicurarsi che i dipendenti abbiano il tempo di riposare e recuperare.

### Politiche aziendali:

- flessibilità lavorativa: consentire orari flessibili o il telelavoro quando possibile.
- gestione del conflitto: affrontare tempestivamente i conflitti e promuovere una cultura di rispetto reciproco.

Ricorda che ogni organizzazione è diversa, quindi è importante adattare queste misure alle specifiche esigenze e alla cultura aziendale. Investire nella salute mentale dei dipendenti non solo migliora il loro benessere, ma contribuisce anche a una maggiore produttività e soddisfazione sul lavoro.