

Un libro per la sicurezza

a cura di Fausto Oggioni

DONNE AL LAVORO

E STRESS LAVORO-CORRELATO

Se Simone Weil, gigante della letteratura e della filosofia con *La condizione operaia* del 1951, così come un'ignota operaia in *Diario di un'operaia di fabbrica* del 1968, sino a un film come *Nome di donna* del 2018, riportano le medesime situazioni, è il segno che vi è ancora molto da fare nell'affrontare lo stress lavoro-correlato quando le vittime sono donne.

Genesi della normativa

Nel nostro ordinamento si introduce per la prima volta la valutazione di possibili fattori di stress lavoro-correlato con il D.Lgs. 626/94, non con termini espliciti come oggi ma inserendo spunti sui rischi psicosociali del lavoro ai videoterminali.

Si dovrà attendere il Decreto 02/10/2000 sull'uso dei videoterminali per avere il primo accenno d'introduzione di una delle possibili cause dello stress-lavoro correlato: "6. *Indicazioni atte ad evitare disturbi da affaticamento mentale*".

È un passaggio curioso: si è dovuta attendere l'introduzione massiva dei computer in azienda per affrontare il problema della correlazione tra lavoro e affaticamento mentale – risposta a pressioni croniche sulle condizioni di lavoro –, benché Simone Weil ne avesse già documentato la presenza nel 1935.

Questo, così come viene accennato nel *Diario di un'operaia di fabbrica*, nasce probabilmente da una visione industriale dove la separazione netta tra impiegati e operai porta a riconoscere prima, anche se spesso tardivamente, gli effetti "visibili e facilmente oggettivi" del lavoro operaio dati dall'uso di macchine non sicure, dall'esposizione a sostanze, alla fatica fisica e dalle condizioni ambientali in cui si opera.

Eppure già nel DPR 459/96 di recepimento della Direttiva Macchine 89/392/CEE, si richiama al punto

1.1.2. lettera d) dell'allegato I, la necessità di *riduzione delle tensioni psichiche (stress) dell'operatore* e al punto 1.7.0 la necessità che "Le informazioni necessarie alla guida di una macchina devono essere chiare e facilmente comprensibili. Non devono essere in quantità tale da accavallarsi nella mente dell'operatore".

Al di fuori di queste indicazioni, si deve attendere la modifica al D.Lgs. 626/94 con la Legge 39/2002, che introduce il concetto di valutazione di "tutti i rischi", compresi anche i rischi psicosociali.

Il D.Lgs. 195/2003, con l'introduzione del modulo C per RSPP – che include comunicazione, relazioni, aspetti sindacali, benessere e stress lavoro-correlato – riconosce formalmente la materia come competenza necessaria per i professionisti della sicurezza.

L'accordo europeo dell'8/10/2004, recepito nel D.Lgs. 81/08 e reso obbligatorio con il D.Lgs. 106/2009, fissa al 31/12/2010 il termine per l'avvio delle attività di valutazione.

La valutazione viene operata con vari modelli di riferimento tra cui quello di maggior diffusione che sono le Linee Guida INAIL, pubblicate nella prima versione nel 2011 con riferimento al metodo ISPESL, successivamente aggiornate nel 2017 e nel 2025.

L'ultima versione introduce strumenti specifici per il lavoro da remoto e l'innovazione tecnologica, intendendoli come rischi psicosociali emergenti: il modello passa da una visione oggettiva iniziale a una maggiormente partecipativa dove la percezione del lavoratore è la fonte primaria di informazioni.

La valutazione fornisce la base affinché il datore di lavoro possa interpretare i segnali ricevuti dai lavoratori, trasformati in indicatori con significato statistico, da cui predisporre azioni adeguate a mitigare o eliminare il rischio.

Un libro per la sicurezza

Storie

I libri qui presentati, tutti scritti da donne, mostrano come il disagio lavorativo si aggravi con l'aggiunta di vessazioni e violenze – verbali, fisiche o di mancato riconoscimento – estendendosi dalla sfera professionale a quella domestica e familiare.

In questo aiuta un testo fondamentale del 2019 a cura di Giorgio Gosetti per i tipi della Franco Angeli, *Violenza e molestie sessuali nei luoghi di lavoro - riflessioni da un progetto di ricerca scientifico*, dove la possibile correlazione tra stress e violenze si evince dalle riflessioni contenute nel testo che, oltretutto, offre una bibliografia di particolare interesse.

Simone Weil, nel suo *La condizione operaia* scritto durante l'esperienza volontaria di operaia tra il 1934 e il 1935 (pubblicato nel 1951), descrive minuziosamente il lavoro dettato dai ritmi ossessivi del cottimo e le sensazioni che questo lavoro produce. Nel libro vi sono passaggi che identificano come il solo avvicinarsi al luogo di lavoro diventi fonte di stress

“Mi avvio alla fabbrica con un sentimento di estrema sofferenza; ogni passo mi costa (moralmente; e al ritorno fisicamente)”

trasmettendo un sentimento di infelicità rispetto al recarsi al lavoro. Condizioni che troviamo descritte centrando, forse inconsapevolmente dato che all'epoca lo *stress lavoro-correlato* non era argomento trattato, i medesimi problemi di oggi tramite un'autodiagnosi splendidamente moderna:

“Stanchezza, al mattino: un coraggio che basterà appena per oggi... sordo abbattimento, mal di testa, scoraggiamento, paura, o piuttosto, angoscia (davanti al mio lavoro, la cassa dei pezzi, la velocità, ecc.)”.

Ritroviamo le medesime situazioni nel *Diario di un'operaia di fabbrica* del 1968, di autrice anonima, che

descrive con efficacia la vita di un'operaia in Italia a fine anni Sessanta. Le condizioni di lavoro, le persone con cui si incontra l'autrice trasmettono un'immagine triste:

“La desolazione, la stanchezza, il disgusto sono la grande tentazione di chi lavora, soprattutto se lavora in condizioni inumane. Capita anche a me, non mi vergogno a dirlo, e mi viene un senso di angoscia che piangerei se non mi trovassi davanti a chi mi osserverebbe”.

La letteratura sul lavoro presenta svariati titoli sulle implicazioni del lavoro sulla vita delle persone al di fuori della realtà lavorativa, in particolare quel “mal di vivere” legato al lavoro come condizione di partenza oggi associato allo stress. Un profondo malessere



Un libro per la sicurezza

psicologico e fisico derivante da un ambiente lavorativo tossico o da carichi di lavoro eccessivi.

Ma Simone Weil e l'autrice del *Diario* sarebbero oggi soddisfatte di quanto la scienza ha portato alla luce sulle problematiche da loro evidenziate con decenni di anticipo?

Lo speriamo anche se resta la difficoltà di raccogliere testimonianze e denunce. Sia il volume di Giorgio Gosetti nel 2019 che il Dossier Donne 2026 dell'INAIL riportano la medesima situazione: in un caso la difficoltà verso l'esser soggetto della violenza di genere e nel secondo la riluttanza a denunciare situazioni e patologie.

I numeri sono sottostimati ma comunque preoccupanti: l'INAIL indica come le denunce di malattie professionali da disturbi psichici rappresentano “*uno dei rari casi di superiorità numerica femminile tra le*

malattie professionali denunciate... 1% tra le donne contro lo 0,3% tra gli uomini”. Mentre l'ISTAT indica che nel 2022/23 il 13,5% delle donne che lavorano o hanno lavorato, ha subito molestie sul lavoro a sfondo sessuale nel corso dell'intera vita.

Genericamente vengono indicate tre macro-categorie all'origine dello stress di genere verso le donne: la conciliazione lavoro-vita privata, con il carico di lavoro che la vita privata riserva in particolare alle donne, la tipologia del lavoro e i fenomeni di molestie/mobbing.

La normativa ha introdotto strumenti per l'aiuto nell'ambito della conciliazione con la normativa sui congedi, con gli obblighi nell'equilibrio di genere con la Legge 120/2011 e il DPR 251/2012; per le molestie di genere tramite il DL 59/2025 con misure strutturali per tutelare la dignità delle lavoratrici e contrastare molestie e abusi negli ambiti professionali. Nonostante questi strumenti la gestione dello stress, a prescindere dalla causa scatenante in ambito lavorativo, è un aspetto complicato nel nostro lavoro di professionisti della sicurezza.

Come operatori della sicurezza cosa possiamo fare?

I libri presentati e in bibliografia indicano una via verso l'applicazione di un aspetto fondamentale nel nostro lavoro di operatori della sicurezza: la creazione di relazioni umane che uniscono empatia, sensibilità ed ascolto attivo non giudicante.

Perché concentrarsi sulle donne al lavoro?

La letteratura, le statistiche e i fatti disegnano una situazione che non migliora negli anni.

Qualcuno, evidentemente sbagliando, definisce “una moda” l'attenzione alle violenze di genere al lavoro e alla loro implicazione sullo stress: “*cosa vuoi che sia una battuta o un tocco fuggente?*”, o il lavorare per quella “gender equity” che altro non è che un principio costituzionale di uguaglianza dei diritti.



Un libro per la sicurezza

Si può avere uguaglianza spesso apparente nei diritti ma disuguaglianza nei modi, la lavoratrice che invia segnali di necessità per un abuso o una violenza o anche per un trattamento sminuente della propria professionalità e umanità si troverebbe sola ad affrontarne gli effetti e la loro gestione.

Abbiamo già gli strumenti: non resta che porsi nel modo giusto. Dietro le maschere si celano disagi; apriamoci all'ascolto e offriamo, insieme alla rete professionale – con il medico competente come primo referente –, un punto di accoglienza per ogni esigenza, espressa o silenziosa.

Il *Diario di un'operaia in fabbrica* ci dona un suggerimento valido nel 1968 e ancor più attuale ai nostri giorni:

“Oggi mi pare che vada affermandosi sempre di più che se si vuole arricchire la persona, bisogna avvicinarla al colloquio personale, amichevole e discreto, altrimenti le cose fatte così a caso potrebbero cadere a vuoto. Noi che vogliamo questo dovremmo avere molta psicologia e rispetto”.

In ricordo di Massimiliano Malerba

Mentre stavamo preparando questo contributo è giunta la triste notizia della scomparsa di Massimiliano, un male improvviso e fulminante l'ha portato con sé a 52 anni. Stavo attendendo le sue note quando mi hanno avvisato. Massimiliano era un preparato e colto consulente con cui ho lavorato a un progetto importante dal primo momento di applicazione, lavoro che procede secondo il suo prezioso contributo con ottimi risultati.

Mi piace ricordarlo quando gli proposi di collaborare a questa rubrica puntando sulla sua raffinata cultura umanistica per pulir le mie oleose e metalmeccaniche parole. Proseguirò nel suo ricordo questo lavoro, non sarà scorrevole, bello e pulito come con i segni della sua matita rossa e blu, mi scuso con voi ma, soprattutto, con lui.

Bibliografia

- Anonima, *Diario di un'operaia di fabbrica*, Edizioni Dehoniane, Bologna, 1968.
- Weil, Simone, *La condizione operaia*, SE Studio Editoriale, Milano, 1994.
- Berruti, Mario e Vassallini, Adriana, *La donna e il lavoro, diritti e tutele*, CEDAM, Padova, 2003.
- Gosetti, Giorgio (a cura di), *Violenza e molestie sessuali nei luoghi di lavoro*, Franco Angeli, Milano, 2019.
- Burn-out an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases*, World Health Organization, Ginevra, 2019.
- WHO guidelines on mental health at work*, World Health Organization, Ginevra, 2022.
- Tratta e sfruttamento lavorativo delle donne: una prospettiva di genere*, Casa delle donne, Bologna, 2022.
- Bendis A. I. Saage, *Burnout nelle Donne. Dalla Crisi alla Rinascita*, Saage Books, Lipsia, 2025.
- Dossier Donne*, INAIL, Roma, 2026.

Filmografia

- North Country – Storia di Josey*, regia di Niki Caro, 2005.
- 7 minuti*, regia di Michele Placido, 2016.
- Nome di Donna*, regia di Marco Tullio Giordana, 2018.
- Tra due mondi*, regia di Emmanuel Carrère, 2021.