

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALEdi **BARBARA GARBELLI****Stress lavoro-correlato e differenze di genere: la posizione Inail**

Lo stress lavoro-correlato colpisce soprattutto le donne, specie nei settori ad alta relazione. L'Inail evidenzia differenze di genere, criticità del lavoro da remoto e fenomeni come mobbing e tecnostress, invitando a prevenzione e ascolto.

L'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (Inail), attraverso il proprio Dipartimento di Medicina, Epidemiologia, Igiene del Lavoro e Ambientale, ha presentato a marzo 2025 un approfondito aggiornamento sul tema dello stress lavoro-correlato (SLC), con particolare attenzione alle differenze di genere e all'impatto dei rischi psicosociali nei contesti professionali contemporanei. La pubblicazione illustra i risultati delle recenti ricerche condotte su vasta scala e il continuo perfezionamento della metodologia di valutazione integrata, specificamente adattata ai diversi settori produttivi, inclusi quelli maggiormente vulnerabili come il comparto socio-sanitario.

Secondo la definizione adottata dall'Inail, **lo stress lavoro-correlato è una condizione determinata da fattori organizzativi e contestuali del lavoro, potenzialmente capaci di causare danni fisici e psicologici ai lavoratori.**

Tali fattori includono, tra gli altri, la pianificazione dei compiti, la gestione dei carichi lavorativi, l'orario, la qualità dell'ambiente di lavoro, i meccanismi di riconoscimento, le relazioni interpersonali, la cultura organizzativa e l'interfaccia casa-lavoro.

La metodologia Inail prevede una valutazione articolata in 4 fasi: propedeutica, valutazione preliminare, valutazione approfondita e pianificazione degli interventi. Ogni fase è supportata da strumenti con validità oggettiva, come la lista di controllo e il questionario integrato, che consentono un'analisi completa e puntuale del rischio.

L'approccio di genere rappresenta un elemento trasversale nelle analisi condotte. Dai dati emerge una maggiore esposizione percepita da parte delle lavoratrici rispetto a diverse tipologie di rischio, in particolare lo stress lavoro-correlato (media 2,52 rispetto al 2,14 degli uomini), il rischio biologico e quello connesso all'uso prolungato di videoterminali. Le differenze si accentuano nei settori a forte componente relazionale come sanità, istruzione e pubblica amministrazione, dove le donne riportano livelli significativamente più elevati di dissonanza emotiva, carico emotivo e conflitto casa-lavoro.

Tali evidenze si legano anche all'incidenza di **fenomeni comportamentali avversi, quali mobbing, molestie e violenza sul lavoro.** I dati 2023 evidenziano che il 44% delle lavoratrici ha dichiarato di subire parole o comportamenti scortesi, mentre il 34% si è detta vittima di prepotenze o vessazioni, a fronte rispettivamente del 38,1% e del 30,4% degli uomini. Le forme di mobbing analizzate includono quello verticale, orizzontale e strategico, accomunate dalla sistematicità e dalla natura persecutoria delle condotte. La L. 4/2021, che ratifica la Convenzione ILO n. 190, estende la tutela a tutti i soggetti nel mondo del lavoro, indipendentemente dal tipo di contratto o dalla posizione gerarchica, e rappresenta il quadro giuridico di riferimento per la prevenzione e la gestione di tali fenomeni.

Un ulteriore ambito di indagine riguarda l'impatto del lavoro da remoto e dell'innovazione tecnologica analizzando il fenomeno del **tecnostress**, ovvero il disagio psicosociale legato all'uso intensivo delle tecnologie digitali; dall'analisi svolta emerge come il fenomeno si manifesti prevalentemente tra le lavoratrici, con punteggi significativamente più elevati nei parametri relativi al carico tecnologico, alla percezione di invasione nella vita privata e alla difficoltà di accettazione degli strumenti tecnologici. Le donne riportano anche un maggior livello di criticità nel **lavoro da remoto**, in particolare in termini di isolamento, difficoltà comunicative e mancanza di supervisione.

Alla luce dei dati emersi, l'Inail conferma la **centralità di un approccio integrato e sensibile alle differenze individuali nella gestione dei rischi psicosociali.** L'inclusione di genere, la tutela dei lavoratori vulnerabili e la valorizzazione delle dinamiche relazionali si configurano oggi come fattori chiave non solo per la prevenzione, ma anche per la competitività e la sostenibilità dei contesti lavorativi contemporanei.