

RISCHI EMERGENTI: LA FATICA MENTALE

di Renata Borgato*

L' introduzione di nuove tecnologie 4.0 rende necessario un riesame del documento di valutazione del rischio non solo in ottemperanza ai dettati del d.lgvo 81/08 che ne prevede la revisione in occasione di ogni significativo cambiamento (art. 29 comma 3), ma anche per promuovere una più complessiva riflessione sulla relazione sistemica tra cambiamenti complessivi in atto, aspetti da monitorare e soggetti preposti a farlo.



Per quanto riguarda specificamente la valutazione, è importante:

1. Tener conto del cambiamento dei profili di rischio che l'uso di nuove tecnologie 4.0 comporta;
2. Individuare le nuove possibili cause rilevanti di rischi su salute e sicurezza;
3. Introdurre il tema della fatica mentale, fino a ora scarsamente considerato nei posti di lavoro, anche se in effetti esiste una vasta letteratura in proposito comprendente le norme UNI;
4. Verificare l'impatto che il carico e la fatica mentali producono sui lavoratori anche in relazione al mutato rapporto tra questi due aspetti e la fatica fisica.

La valutazione dell'impatto sulle persone dei cambiamenti derivanti dall'introduzione delle nuove tecnologie deve essere sempre *situata* cioè deve tener conto della specifica situazione di contesto e delle modalità con cui i cambiamenti sono stati introdotti nello specifico luogo di lavoro. Il modo in cui i lavoratori si adattano ai cambiamenti, il grado di resistenza che oppongono a essi, l'ansia che

sviluppano sono strettamente dipendenti dalla qualità della comunicazione organizzativa che li ha accompagnati e producono conseguenze sul grado di fatica mentale.

Qualora la comunicazione sia opaca riguardo alle strategie di sviluppo dell'impresa, è inevitabile che i timori (riduzione del personale, esclusione di coloro che non sono in grado di far fronte ai continui cambiamenti) e i rumors si amplifichino. Al contrario, una comunicazione che favorisce la comprensione delle innovazioni e il coinvolgimento attivo dei lavoratori nel processo di cambiamento riduce l'ansia derivante da scarsa conoscenza della situazione e dall'impatto negativo che le voci incontrollate possono produrre. Una comunicazione dal basso verso l'alto e un'attività strutturata di ascolto del personale contribuiscono fortemente a creare e mantenere un clima collaborativo. La qualità del clima aziendale incide direttamente e indirettamente sui rischi psicosociali e sulla fatica percepita.

Nel progettare la modalità con cui viene ottemperato all'obbligo di informare, formare e addestrare ai cambiamenti occorre scegliere strategicamente cosa dire e quanto dire tenendo conto che producono effetti negativi non solo la mancanza di adeguate informazioni riguardo alle nuove prestazioni attese ma anche il sovraccarico informativo che risulta fuorviante, spesso ansiogeno e comunque stancante e inutile.

La situazione va osservata anche in relazione alla coesistenza di un inedito mix di vecchie e nuove tecnologie e della contemporanea presenza di modus operandi tradizionali e innovativi. Da ciò possono derivare l'uso accidentale di procedure sbagliate con conseguente aumento di rischi ed errori, uno stato di confusione e disorientamento e la riduzione della consapevolezza della situazione con conseguente

* Esperta di formazione

incapacità di individuare autonomamente i rischi.

Il livello di fatica mentale che si produce è determinato anche dall'effetto sistemico causato alla persona dal *numero* dei cambiamenti tecnologici con cui deve confrontarsi, dalla *rapidità* con cui essi vengono introdotti e dalla *pressione* cui è sottoposto il lavoratore perché si adegui rapidamente ai nuovi strumenti.

In presenza di nuove tecnologie è richiesta una maggiore attenzione e il tempo di lavoro è più pieno in quanto la razionalizzazione permessa dall'introduzione di tecnologie 4.0 porta all'eliminazione delle attività non a valore aggiunto (per esempio gli spostamenti che si compiono per raggiungere i componenti e gli attrezzi necessari ai montaggi) e comporta un aumento del lavoro "vincolato" in cui è difficile effettuare uno stacco mentale e da cui consegue un possibile aumento della fatica mentale.

Siamo oggi di fronte a situazioni di contesto inedite e di conseguenza alla necessità di un nuovo approccio multimodale alla valutazione. Individuarlo costituisce un impegno non eludibile per chi vuole effettuare una valutazione effettiva e non solo formale. Non si tratta di ridiscutere l'organizzazione del lavoro, ma di rivedere e aggiornare – come peraltro la legge prescrive - il documento di valutazione e di

individuare, ove necessario, adeguate soluzioni di prevenzione collettiva o rivolte agli individui che tengano conto di essa anche in relazione ai rischi emergenti.

Occorre dunque verificare, comparando le vecchie valutazioni dello stress con quelle aggiornate perché si può verificare un aumento dello stress, "dovuto al fatto che si riduce la *porosità* del tempo e che l'impegno di intelligenza richiesto (al lavoratore) deve essere continuo su ciascuna singola operazione e ciascuna unità di prodotto lavorata". Compiere questo confronto è senz'altro necessario, ma non è sufficiente per valutare anche la fatica mentale in quanto fatica mentale e stress sono due tipologie di rischio non sovrapponibili.

Da ciò consegue la necessità di avviare una riflessione specifica su:

1. Modalità di effettuazione della valutazione della fatica mentale;
2. Individuazione degli effetti dell'esposizione a essa;
3. Indicatori comparabili per poter valutare questo rischio che di per sé è soggettivo.

La capacità di gestire la fatica mentale rientra nel novero delle competenze cognitive relazionali oggetto di uno specifico corso erogato dall'Associazione Ambiente e Lavoro.

* Neirotti P. in "le persone e la fabbrica", op. cit.