

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)
Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti**
scrivi a: selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 10 giugno 2019, n. 22

L'Organizzazione mondiale della Sanità (Oms) ha aggiornato l'**International Classification of Diseases (Icd)**, la classificazione internazionale delle malattie, ossia la base per identificare trend e statistiche relative alla salute in tutto il mondo. La classificazione, con le sue circa 55 mila voci, fornisce un linguaggio comune agli operatori sanitari, consentendo loro di condividere informazioni mediche.

L'undicesima versione dell'ICD è stata presentata all'Assemblea mondiale della sanità nel maggio 2019, e sarà adottata dagli Stati membri dal gennaio 2022. Nella nuova classificazione internazionale figura anche il burnout.

Le modifiche dell'International Classification of Diseases vanno di pari passo con le nuove conquiste della medicina e gli avanzamenti delle conoscenze scientifiche, come ad esempio i dati relativi alla resistenza ai farmaci, uno dei problemi più scottanti per la sanità internazionale.

Anche il capitolo sulle dipendenze si arricchisce di un nuovo lemma: la **ludopatia** o "gaming disorder", che è caratterizzato da una "gravità sufficiente a causare una compromissione significativa nelle aree di funzionamento personali, familiari, sociali, educative, professionali o di altro tipo" entra a pieno titolo nella classificazione patologica. Innovativo anche l'inserimento di un capitolo dedicato alla **medicina tradizionale**, che nonostante sia utilizzata da "milioni di persone in tutto il mondo - spiega l'Oms - non è mai stata classificata in questo sistema". Modificate e riviste secondo le conoscenze attuali anche le sezioni che riguardano cardiologia, allergie e disturbi del sistema immunitario, malattie infettive, cancro, demenza e diabete.

Anche la veste della classificazione ICD 11 è del tutto rinnovata: in un formato completamente elettronico contiene 55.000 codici rispetto ai 14.400 della versione precedente ed è il frutto di un lavoro che ha ricevuto un “coinvolgimento senza precedenti” degli operatori sanitari, come sottolinea l’Organizzazione Mondiale della Sanità.

Il burnout è una sindrome concettualizzata come conseguenza dello stress cronico sul posto di lavoro che non è stato gestito con successo.

Di qui già è possibile evidenziare una importantissima caratterizzazione del burnout, come sindrome derivante da una problematica di stress lavoro correlato non adeguatamente gestita. Dunque, con riferimento alla normativa italiana vigente in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, laddove il datore di lavoro abbia correttamente gestito lo stress, attraverso gli strumenti valutativi di supporto predisposti dall’Inail, unitamente alla valutazione dello stress lavoro correlato prevista dall’art. 28 del decreto legislativo n. 81 del 2008, il problema del burnout non dovrebbe porsi a monte.

Laddove la situazione di stress non fosse stata correttamente gestita e fosse cronicizzata nel burnout, occorrerà valutare la simultanea presenza dei tre fattori indicati dall’Organizzazione Mondiale della Sanità. Devono infatti essere presenti gli elementi così indicati: 1) sentimenti di esaurimento o esaurimento energetico; 2) aumento della distanza mentale dal proprio lavoro, o sentimenti di negativismo o cinismo relativi al proprio lavoro; e 3) ridotta efficacia professionale.

A ben vedere, l’Organizzazione Mondiale della Sanità ha fatto propri i parametri **indicati dalla dott.ssa Cristina Maslach che nel 1981 pubblicò, unitamente alla dott.sa Jackson, il primo strumento di valutazione scientifica del burnout occupazionale, noto come “Maslach Burnout Inventory”, test psicologico composto da 22 quesiti attraverso cui era possibile rilevare la presenza del fenomeno del burnout. Il test, che è stato oggetto di revisioni nel corso degli anni, è stato utilizzato in diversi ambiti professionali per rilevare la sussistenza del burn out, tra cui l’ambito delle professioni mediche, che molti studi attestano essere tra le più esposte al rischio in oggetto.**

È stato anche creato un questionario utilizzabile in generale per altri settori produttivi, nel quale, attraverso lo strumento del test, vengono valutati i parametri su richiamati dell'esaurimento, ridotta produttività lavorativa, negatività nei riguardi del lavoro. Tali strumenti di valutazione sono naturalmente utilizzati **dai medici psicologi e sono uno strumento fondamentale per una diagnosi corretta, finalizzata anche ad escludere il ricorrere di altre malattie e sindromi di carattere psichiatrico.**

Burnout vuol dire letteralmente "bruciato dentro": il soggetto colpito da questa sindrome diventa infatti apatico, logorato, incapace di tollerare il carico di stress e di affrontare il proprio lavoro con l'empatia dovuta.

Maslach, Schaufeli e Leiter hanno significativamente indicato sei fattori di rischio per il burnout: **disallineamento nel carico di lavoro, disallineamento nel controllo, mancanza di premi appropriati, perdita di un senso di connessione positiva con gli altri sul posto di lavoro, percezione di mancanza di equità e conflitto tra valori.**

Maslach e Leiter hanno evidenziato che il burnout si verifica quando c'è una disconnessione tra l'organizzazione e l'individuo rispetto a ciò che essi definiscono le sei aree della vita lavorativa: carico di lavoro, controllo, ricompensa, comunità, equità e valori.

La risoluzione di queste discrepanze richiede un'azione congiunta del lavoratore e dell'organizzazione in cui opera.

Una migliore connessione sul carico di lavoro significa assicurare risorse adeguate per soddisfare le richieste di equilibrio lavoro / vita privata in modo da incoraggiare i dipendenti a rivitalizzare la propria energia.

Una migliore connessione sui valori significa impostare valori organizzativi chiari a cui i dipendenti possano aderire con entusiasmo. **Una migliore connessione alla comunità significa creazione di una leadership e di rapporti di supporto tra i colleghi, piuttosto che di discordia.**

Per quanto riguarda le tutele giuridiche, sia nel caso dello stress che in quello del burnout la responsabilità del datore di lavoro deriva, come noto, dall'art. 2087 del codice civile, che impone di

tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore da tutti i rischi che possano derivare dall'esercizio dell'impresa. Eventuali danni psico-fisici potranno quindi essere attribuiti al datore di lavoro solo laddove si dimostri la presenza di elementi stressogeni e il nesso causale tra questi e il danno subito; ugualmente per il burnout, bisognerà dimostrare che l'esaurimento nervoso sia dovuto a un comportamento commissivo od omissivo del datore.

Paola de Vita

Dottore di ricerca in Relazioni di lavoro internazionali e comparate