

Il rischio di introdurre all'obbligo della sotto-valutazione dello stress da lavoro correlato

Dott.ssa Debora Antinoro – Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni

Nella riunione del 17 novembre 2010, la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ha approvato le indicazioni necessarie per la valutazione dello stress da lavoro correlato, ai sensi e per gli effetti di cui agli articoli 6, comma 8, lettera m-quater, e 28, comma 1-bis, del D.lgs. n.81 del 2008 e s.m.i.

Quando dentro la realtà si introduce un fatto nuovo, diviene necessario prendere posizione, non si può rimanere passivi; il concetto di responsabilità si fonda sull'attività propria della persona di essere capace di affrontare e risolvere le problematiche che il reale gli mette davanti.

Le indicazioni approvate dalla Commissione, in quanto indicazioni definitive, a parer mio ci obbligano a riproporci il problema della valutazione del rischio stress in maniera sicuramente più attenta.

Tenendo presente la sollecitazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004 che, indipendentemente dal lavoro della Commissione (come ribadito dal DDG 13559 della Regione Lombardia), rimane il riferimento per valutazione e gestione del rischio specifico, abbiamo iniziato veramente a porci il problema dell'attuazione in toto del art. 2087 del nostro codice civile dal punto di vista della prevenzione e della protezione: *“L'imprenditore è tenuto ad adottare, nell'esercizio dell'impresa, le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la **personalità morale dei prestatori di lavoro**”*; ciò implica l'iniziare a tener conto, non solo della prevenzione dei cosiddetti “agenti fisici” (ciò che agisce sul corpo), ma che il protagonista del lavoro, il lavoratore, ha in sé una componente non propriamente “tangibile”, che va comunque tutelata e preservata nella sua integrità.

Nella vita è impossibile vivere senza lavorare, cioè senza faticare; ma perché bisogna far fatica? Qual è il senso ultimo della fatica? La fatica chiede la *ragione* del lavoro e in mancanza di ciò, l'uomo inizia a corrodersi dentro, a *stressarsi*. Per la mia esperienza di professionista, è necessario riaffermare la ragione stessa dell'operatività umana, del suo continuo movimento, che è l'introduzione di un cambiamento dentro la realtà, di sé e del mondo, nonché l'abbraccio di una continua scoperta di sé come novità. Se non si riscopre questo, si diventa schiavi delle circostanze lavorative, fino all'emergere di un cinismo come giudizio sulla propria vita, fare qualcosa che non piace per portare a casa lo stipendio. Non dimentichiamo, inoltre, che un uomo poco interessato al lavoro è un uomo poco attento e questo mina i fondamenti di una sicurezza reale.

Solo un'educazione ad una positività dell'opera che si compie lavorando, può tener vivo il desiderio di novità, di imparare, di cambiare che è proprio di tutti gli esseri definiti “umani”. Questo è il vero tema: la differenza tra un lavoro come progetto per la costruzione del proprio io e il lavoro come semplice compito assegnato. Il Decreto 81/08 all'art. 2 lett. aa alla definizione di “formazione” già ce lo suggerisce, mettendo alla base dell'attuazione della sicurezza nei luoghi di lavoro, l'idea di “processo educativo” volto a fornire conoscenze e competenze in materia di rischi, quindi sia fisici che psicosociali. Le stesse linee guida Lombarde, con forza, nel commento all'art.2 dell'Accordo europeo auspicano la necessità che il processo di valutazione per lo stress da lavoro correlato, sia preceduto da un'azione informativo/sensibilizzatrice rivolta alle figure chiave aziendali. Ma in merito a quanto esposto, le indicazioni della Commissione, per quanto utili, mi introducono ad una preoccupazione. Nel loro porsi come risposta alle *“difficoltà operative ripetutamente segnalate in ordine alle corrette modalità di attuazione di tale previsione legislativa”* e nel loro definirsi metodologicamente come *“il livello minimo di attuazione dell'obbligo”*, potrebbe presentarsi il rischio di una lettura riduzionistica del problema e spero e mi auguro che ciò non accada. Richiamiamoci ad uno sguardo non scollegato dall'accordo europeo e dai lavori ampi delle proposte Regionali, in una continuità di sviluppo. Facciamo in modo che l'attività di valutazione non si riduca, com'è tentazione di molti consulenti, con la scusante dell'oggettività, alla consegna di un “test”. Il metodo con l'uomo è l'uomo stesso nella sua capacità di incontrarsi con gli altri in un giudizio serio, che abbia degli obiettivi reali di miglioramento. Quest'ottemperanza legislativa è

l'occasione per molti lavoratori, attraverso il processo educativo/formativo, di riprendere in mano le ragioni del lavoro, del gusto di lavorare, di contribuire a costruire l'organizzazione aziendale. Ma è soprattutto l'occasione per molti Datori di lavoro di chiedersi cosa voglia dire fare impresa, cosa voglia dire porre in essere un'organizzazione adulta, cioè umana. Su questo voglio ricordare i due passaggi delle linee guida lombarde nel commento dell'accordo europeo all'art.1 *“la presenza di altre ragioni oltre quelle “etiche” che giustificano la necessità di valorizzare il più possibile le “best practices” ed implementare meccanismi premiali effettivi per le imprese “virtuose”* e all'art. 3 *“l'Accordo indica chiaramente la necessità di un approccio che non sia esclusivamente, ne prevalentemente, medico o psicoclinico, ma implichi la necessità di valutare ed eventualmente ricostruire una corretta interazione fra il soggetto e l'organizzazione del lavoro”* .

Concludendo: non sottovalutiamoci!