



● **Igiene.** Un nuovo approccio al rischio con l'accordo europeo 8 ottobre 2004

Stress lavoro-correlato: adeguare l'organizzazione per diminuire l'esposizione

Il concetto di *stress lavoro-correlato* è ufficialmente entrato nel contesto della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro in Italia a seguito del recepimento dell'accordo europeo del 2004, avvenuto dopo circa quattro anni dalla sua emanazione, il 9 giugno 2008, da parte delle associazioni datoriali e delle organizzazioni sindacali che avevano contribuito alla sua redazione a livello europeo. In quello stesso periodo, il legislatore nazionale, dopo un *iter* durato parecchi mesi, era giunto al termine del percorso di riforma attuato in materia di prevenzione e di protezione sul lavoro, inserendo per la prima volta, in maniera chiara ed espressa, tra gli adempimenti a carico del datore di lavoro, l'obbligo di valutazione dello *stress lavoro-correlato*.

di **Cinzia Frascheri**, responsabile nazionale CISL per la Salute e Sicurezza sul Lavoro

È necessario ricordare, in primo luogo, che la sentenza emessa dalla Corte di Giustizia europea dell'Aja, nel 2000^[1], aveva già determinato una svolta importante, richiamando l'Italia a un rispetto specifico del testo normativo comunitario sul punto relativo all'obbligo, da parte del datore di lavoro, di valutare «tutti»^[2] i rischi in ambito lavorativo (comprendendo in questo senso anche i rischi di natura organizzativa, anziché solamente tecnica); ma il

passo compiuto dal legislatore della recente riforma è andato ben oltre. Puntando a una chiarezza di obiettivo, sia in conformità al testo dell'accordo europeo 8 ottobre 2004^[3] sia per confermare la scelta attuata, posta alla base della riforma (di migliorare complessivamente la comprensione del testo legislativo e dei relativi adempimenti che devono essere assolti) il legislatore italiano, in primo luogo, non ha inteso confondere o allargare il raggio

1) Si veda la sentenza della Corte di Giustizia europea 15 novembre 2001, C-49/00.

2) Si veda l'art. 4, comma 1, D.Lgs. n. 626/1994. A seguito della sentenza della Corte di Giustizia europea, a causa di un non corretto recepimento della direttiva quadro europea 89/391, era stato integrato l'obbligo previsto a carico del datore di lavoro di svolgere la valutazione dei rischi tenendo conto dell'«insieme dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori». Concetto che era stato poi declinato, nel testo legislativo del D.Lgs. n. 626/1994, con il termine «tutti». Questo termine è ora espressamente richiamato nel testo del «nuovo» D.Lgs. n. 81/2008, all'art. 17, comma 1, lettera a).

3) Si veda, per un approfondimento, l'accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato 8 ottobre 2004 tra UNICE/UEAP-ME, CEEP E CES. Firmatarie dell'accordo 8 ottobre 2004 a livello europeo, sono state, per le associazioni datoriali, Confindustria (in rappresentanza delle PMI), per le organizzazioni sindacali la CISL (in rappresentanza di CGIL e UIL). Occorre precisare che al momento del recepimento dell'accordo si sono aggiunte alcune associazioni datoriali.



PREVENZIONE E PROTEZIONE

Articolo

di intervento^[4], ma ha puntato in modo preciso al solo elemento dello *stress* lavoro-correlato^[5]. La chiarezza testuale, però, presente dapprima nell'articolato europeo e, a seguire, nel testo normativo italiano, il D.Lgs. n. 81/2008^[6], se non ha creato alcuna incertezza sul livello della comprensione letterale del termine, sul piano concreto della profonda comprensibilità e, in particolare, della gestione, ha determinato e profuso non poca confusione, vedendone solo ora, a distanza di quasi due anni, i primi chiarimenti^[7] che hanno interessato molteplici aspetti direttamente collegati. Primo fra tutti, lo scoglio della distinzione tra lo *stress* lavoro-correlato e la più ampia categoria dei rischi di natura psico-sociale^[8]. Seppure ben esplicitato nel testo negoziale comunitario (art. 2, comma 3)^[9] e in modo inequivocabile nel D.Lgs. n. 81/2008 (art. 28, comma 1), a lungo, nei mesi successivi all'entrata in vigore del decreto, molta letteratura, anche specialistica, ha continuato a

perseverare nell'errore di ritenere che l'inserimento dello *stress* lavoro-correlato tra gli ambiti di indagine e di valutazione, quale potenziale fonte di rischio, fosse comprensiva di tutti i fenomeni di natura psico-sociale^[10], anziché del solo *stress* lavoro-correlato, favorendo la non immediata concentrazione sul tema e, in particolare, sugli interventi di conoscenza puntuale e adeguata del fenomeno. Secondo scoglio, oggi considerevolmente superato^[11], è la confusione creatasi tra il concetto di *stress*, nell'accezione più ampia della problematica, e il concetto di *stress* lavoro-correlato. Ritenendolo un punto delicato ma al contempo di prioritaria importanza e di necessaria chiarezza e distinzione, l'accordo europeo si è pronunciato in maniera esplicita e diretta nel precisare la specificità tra le due dimensioni (*stress* e *stress* lavoro-correlato) e nel porre una netta separazione tra i diversi fenomeni e le loro ripercussioni, rispettivamente nel contesto quotidiano del tempo di vita e nell'ambi-

- 4) *Inserendo il richiamo allo stress lavoro-correlato il legislatore ha voluto distinguere, in maniera specifica, nell'ambito dell'alveo dei rischi psico-sociali, quelli di natura dolosa e individuale (mobbing e violenza) da quelli di natura colposa e collettiva (stress lavoro-correlato e burnout). Considerato il contesto della valutazione dei rischi e della relativa responsabilità del datore di lavoro, il legislatore ha escluso, giustamente, le dinamiche (le prime) per le quali il datore di lavoro può solo intervenire a seguito del verificarsi dell'evento, a differenza di quelle (le seconde) per le quali è possibile (e obbligatoria) una valutazione preventiva del rischio e alcuni interventi di tutela nei riguardi dei lavoratori.*
- 5) *Si veda l'art. 28, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008. Al fine di poter estendere i principi previsti nell'accordo europeo 8 ottobre 2004 a tutti i soggetti (poiché il decreto legislativo è una normativa a valore erga omnes), il legislatore ha richiamato l'obbligo ai «contenuti» dell'accordo e non allo strumento negoziale essendo vaevole, per sua natura, solo per le parti firmatarie dello stesso.*
- 6) *Si veda il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (in S.O. n. 108 alla Gazzetta Ufficiale del 30 aprile 2008, n. 101), integrato e modificato dal decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106 (in S.O. n. 142 alla Gazzetta Ufficiale del 5 agosto 2009, n. 180). Il D.Lgs. n. 81/2008 rappresenta il testo di riferimento completo in tema di prevenzione e di protezione in ambiente di lavoro, il quale, attuando uno specifico mandato di delega (legge n. 123/2007) ha abrogato le principali regolazioni in materia, a partire dagli anni '50 a oggi, realizzando un importante intervento di riforma, realizzato mediante azione di riassetto e di riordino della normativa vigente.*
- 7) *È stata notevole in questi anni la produzione di modelli, di metodi, di procedure che si sono allontanati considerevolmente dall'obiettivo reale di rilevare le problematiche e i pericoli connessi allo stress lavoro-correlato nell'ambito di una valutazione complessiva dei rischi in ambito lavorativo, a partire dall'analisi del contesto organizzativo. Dalla somministrazione a tappeto di questionari senza alcuna formazione in entrata, ai prelievi del sangue, alla raccolta di informative su dati sensibili dei lavoratori.*
- 8) *Per un approfondimento sul tema si veda, della stessa Autrice, Mobbing. Guida alla tutela, Edizioni Lavoro, Roma 2003.*
- 9) *Si veda l'art. 2, comma 3, accordo europeo 8 ottobre 2004, il quale ha sottolineato che «Recognising that harassment and violence at the work place are potential work related stressors but that the EU social partners, in the work programme of the social dialogue 2003-2005, will explore the possibility of negotiating a specific agreement on these issues, this agreement does not deal with violence, harassment and post-traumatic stress».*
- 10) *Confermando una linea di confusione, ponendo sullo stesso piano tutti i rischi di natura psico-sociale senza porre le adeguate distinzioni di intervento e di obbligo, come previsti dal D.Lgs. 81/2008 e dall'accordo comunitario, in tema di valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato, di recente la Regione Veneto ha emanato un proprio atto normativo, con la legge regionale 22 gennaio 2010, n. 8, «Prevenzione e contrasto dei fenomeni di mobbing e tutela della salute psico-sociale della persona sul luogo del lavoro». Sulle distinzioni chiare dei fenomeni si veda la nota 7.*
- 11) *Significativo contributo per la conferma sul punto e per la sottolineatura della differenza tra le due aree tematiche, stress e stress lavoro-correlato, è stato fornito dal documento emanato dalla Regione Lombardia, «Indirizzi generali per la valutazione e gestione del rischio stress lavorativo alla luce dell'Accordo europeo 8.10.2004», redatti a cura della Regione Lombardia con il decreto 10 dicembre 2009, n. 13559; ulteriori approfondimenti sul provvedimento sui prossimi numeri di Ambiente&Sicurezza.*



to lavorativo, senza trascurare, nei riguardi di quest'ultimo, l'aspetto della responsabilità specifica penale a carico, *in primis*, del datore di lavoro, in caso di mancata valutazione e di interventi conseguenti a questa. Proprio su questo punto, quasi a conferma della necessità delle puntuali precisazioni previste, in modo anticipato, dal testo comunitario (risultate comunque, ancora oggi, non diffusamente colte nel merito), molti sono stati i lettori "frettolosi e disattenti" dell'articolato, in particolare dell'art. 3 del testo comunitario che, omettendo di leggere o sorvolando sul dettato del titolo dell'articolo e, comunque, non terminando la lettura di tutti i commi (in particolar modo il comma 4)^[12], hanno fin da subito attribuito tutte le parole del testo al fenomeno dello *stress* lavoro-correlato, anziché cogliere le dovute distinzioni nei riguardi dello *stress* generalmente inteso, creando confusione e alimentando informazioni inesatte e, quale diretta conseguenza, stimolando azioni e interventi in ambito lavorativo inappropriati. Un terzo aspetto, oggi significativamente ridimensionato - grazie anche all'aiuto derivato da importanti contributi impegnati a fare chiarezza^[13] - si è rivelato nella pressante azione di orientamento, diffusasi in particolare in alcuni mondi professionali, verso la medicalizzazione del fenomeno e, da questa, verso la piena soggettivazione del problema con la conseguenza di un inevitabile ricorso a professionalità esterne all'azienda, risultate più spesso però "estrane"^[14] (anziché solo esterne) al processo di valutazione del rischio e alla gestione degli interventi di prevenzione e di protezione specifici per un'adeguata azione di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro della popolazione lavorativa impegnata nella stessa, in totale a-sintonia con il sistema organizzativo interno.

L'organizzazione del lavoro

Una "adeguata" organizzazione del lavoro è un processo che nasce dall'interno della realtà lavorativa, che è frutto di un'analisi che parte dalla conoscenza profonda delle specifiche componenti che la costituiscono (umane, economiche e strutturali), che pone le regole per una gestione regolata e sistemica dell'intero processo lavorativo. In questo senso, la progettazione e la realizzazione di una "buona" organizzazione del lavoro non necessita di contesti, di condizioni, di interventi particolari (o, ancor più, di modelli rigidi e pre-disposti); ogni contesto lavorativo deve operare secondo una propria organizzazione del lavoro, un proprio sistema interno, avendone però non solo una piena gestione ma, soprattutto, una reale consapevolezza e totale governo delle scelte e degli obiettivi che devono essere raggiunti, entrambi aspetti, invece, spesso carenti in molte realtà lavorative. Nei contesti produttivi, infatti, con più frequenza in quelli di ridotte dimensioni che nelle realtà più complesse, a mancare non sono i processi lavorativi, le procedure, le buone prassi, ma una gestione ordinata, regolamentata e monitorata nel tempo dell'intera attività lavorativa, che risponde a un preciso disegno di politica aziendale, di pianificazione operativa, di analisi di efficacia nel tempo. Negli imprenditori deve crescere la "necessità" di un sistema di gestione (non diverso da una buona e completa valutazione dei rischi), la consapevolezza del "bisogno" di un modello organizzativo al quale poter fare riferimento, anche per le piccole realtà lavorative, il condurre gli imprenditori ad abbandonare l'idea che l'adozione di metodi di organizzazione del lavoro rappresenti solo aggravii economici, distrazioni dalla produzione e inutili sovrastrutture. Il tendere a uno stato di benessere sul luogo di lavoro deve divenire un'esigenza d'impresa,

12) L'art. 3, comma 4, accordo europeo, ha disposto che «Stress originating outside the working environment can lead to changes in behaviour and reduced effectiveness at work. All manifestations of stress at work cannot be considered as work-related stress. Work-related stress can be caused by different factors such as work content, work organisation, work environment, poor communication, ecc.».

13) L'inserimento del tema dello *stress* lavoro-correlato nell'ambito delle valutazioni dei rischi ha da tempo determinato una proliferazione di metodi, di strumenti e di modelli immessi nel mercato esclusivamente rivolti a consentire al datore di lavoro di assolvere l'obbligo legislativamente previsto, nel modo più sbrigativo e fine a se stesso, snaturando le finalità per le quali è stato disposto nella normativa di riforma in tema di salute e di sicurezza sul lavoro.

14) La complessità dei contesti lavorativi spesso non è determinata dalle dimensioni o dalle complicate gerarchie aziendali, ma dalla tipicità del settore, dalle ridotte dimensioni e dalle carenze economiche, culturali e strutturali del bacino produttivo di appartenenza. Pertanto, per poter svolgere non tanto un'analisi adeguata, ma un piano di intervento specifico di miglioramento, occorre conoscere dall'interno il mondo lavorativo nel quale si ritiene utile intervenire. Le indagini condotte dal mondo universitario spesso, in questo senso, risentono di una reale e concreta mancata conoscenza del tessuto produttivo italiano da parte dei giovani analisti.

**PREVENZIONE E PROTEZIONE**

Articolo

ambiente
sicurezza

deve coniugarsi con la strategia aziendale e non può ridursi a un mero obbligo di legge. Il compito di una buona organizzazione e gestione del lavoro¹⁵⁾ è quello di armonizzare il potenziale rappresentato dalla popolazione lavorativa con le esigenze di questa e le regole e le priorità aziendali, le criticità e le opportunità del mercato, le disposizioni contrattuali e le istanze della collettività sociale. Un contesto lavorativo senza un'adeguata organizzazione del lavoro (che tende a tutelare e, ancor più, a valorizzare il capitale umano) non è in grado di rendere il lavoro competitivo, non è in grado di tenere il passo con lo sviluppo, con il progresso, con le sfide di un mercato esigente, complesso e globalizzato. Nel parlare di organizzazione del lavoro oggi, nel porla al centro degli obiettivi di intervento strategici e fondamentali, sia in tema di tutela della salute e di sicurezza sul lavoro in generale che, nello specifico, per le azioni collegate alla valutazione del potenziale stress lavoro-correlato, occorre averne una lettura d'insieme e un approccio sistemico che sembra ancora complessivamente mancare (a partire dal livello istituzionale), non venendo in aiuto, di certo, alle aziende. Guardando, per esempio, alla formazione quale cardine centrale della prevenzione, attualmente è vigente il regime che fornisce la possibilità di svolgere le funzioni di responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) ai datori di lavoro che abbiano frequentato un corso di formazione di sole sedici ore¹⁶⁾. Questo è un piccolo segno rappresentativo di come, alla base dei grandi discorsi di necessaria rivoluzione culturale e dietro le parole spesso "in voga" (come il dover portare l'organizzazione del lavoro al centro del processo lavorativo), a venire meno sono gli elementi di base. Parlare di orga-

nizzazione del lavoro come centro di intervento strategico per la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e quale oggetto principe di una valutazione dei rischi che prioritariamente tiene conto di fattori quali lo stress lavoro-correlato, si contrappone a una preparazione oggettivamente insufficiente da parte di uno dei principali attori della prevenzione in azienda come il datore di lavoro, ancor più se investito del ruolo di RSPP.

La formazione per il RSPP

Sulla stessa linea un altro esempio eclatante è rappresentato dal percorso di formazione previsto per gli RSPP, nei riguardi del quale non è stata avanzata alcuna proposta di modifica alla luce dell'introduzione dell'obbligo di valutazione dello stress lavoro-correlato da parte del testo legislativo di riforma, prevedendo a oggi, per questa delicata e complessa tematica, solo due ore di formazione¹⁷⁾ a carattere generico, garantiti di fornire non più che una prima minima informativa sul tema. Una totale assenza di ore dedicate al tema la si riscontra, invece, nei corsi di formazione degli RLS (nei confronti dei quali, non deve essere trascurato, il datore di lavoro ha l'obbligo di consultazione in merito alla valutazione di tutti i rischi, tra i quali anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato). In uno scenario così disegnato si colloca anche l'attesa della disciplina relativa alla formazione dei dirigenti e dei preposti (che registra circa 20 mesi di ritardo)¹⁸⁾ nell'ambito della quale (da informazioni relative alle prime bozze di testo) non sembrano individuarsi programmi formativi incentrati sul fornire, a queste due figure centrali nel nuovo assetto organizzativo della salute e della sicurezza sul lavoro, competenze in tema

15) Per maggiori dettagli sull'argomento si veda, della stessa Autrice, Stress sul lavoro. I rischi emergenti nelle organizzazioni pubbliche e private, Maggioli, Bologna, 2006.

16) Il percorso formativo per i datori di lavoro che intendono svolgere i compiti del RSPP in prima persona, a oggi, è ancora regolato in base ai precetti previsti dal D.M. 16 gennaio 1997. La durata prevista è di sole 16 ore di formazione e il riferimento ai principi dell'organizzazione del lavoro è solo mirato alle misure "organizzative" di sicurezza, interpretando questo riferimento solo come una modalità di gestione della salute e della sicurezza, più che un contesto che deve essere considerato quale potenziale fattore di rischio. In questo senso risulta indicativa, tra le misure generali di tutela, quella riportata all'art. 15, comma 1, lettera b), D.Lgs. n. 81/2008, secondo la quale «la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro».

17) In base all'accordo Stato-regioni 26 gennaio 2006, attuativo del D.Lgs. 23 giugno 2003, n. 195, in tema di formazione dei RSPP, il percorso formativo per i responsabili, strutturato in tre parti (moduli A, B e C), prevede nel solo terzo modulo il richiamo ai temi dei rischi psico-sociali, attribuendo nel complesso 2 ore per tutte le problematiche a questi riferite. Si ricorda, in questo senso, che lo stress lavoro-correlato è uno dei rischi psico-sociali e, pertanto, le due ore previste devono essere considerate non per la sola illustrazione del fenomeno stress e stress lavoro-correlato, ma anche per gli altri rischi di questa natura.

18) Va ricordato che all'art. 37, comma 2, D.Lgs. n. 81/2008, il legislatore in tema di durata, di contenuti e di modalità della formazione degli attori della prevenzione aziendale, aveva demandato alla Conferenza Stato-regioni di emanare un accordo entro 12 mesi dall'entrata in vigore del decreto. A oggi, passati circa venti mesi dall'entrata in vigore, non è stata pubblicata nessuna disposizione definitiva.



di organizzazione del lavoro e capacità di lettura delle esigenze aziendali collegati alla stessa, ma semplici riproduzioni di programmi tradizionali di formazione sul tema, risultati negli anni non così determinanti ed efficaci per stimolare un'azione di concreto cambiamento e sviluppo di sensibilità, da parte dei diversi attori aziendali della prevenzione nei contesti lavorativi.

La valutazione

Parlare di valutazione dello *stress* lavoro-correlato oggi, nelle diverse realtà produttive nel territorio italiano, non vuole dire predisporre, pertanto, ad affrontare un nuovo obbligo in tema di salute e di sicurezza sul lavoro, né dover ricorrere a nuove figure professionali esterne all'azienda, non vuol dire presentare alle figure lavorative una rete fitta di strumenti di analisi del clima aziendale^[19] al solo fine di assolvere a un precetto legislativo. Lo stimolo che proviene dal dettato normativo è quello di promuovere e di favorire, nei principali attori aziendali, lo sviluppo di una volontà di sottoporre il proprio sistema produttivo aziendale a un'analisi interna che possa far emergere le reali esigenze di intervento al fine di condurre a una fattiva condizione di armonia tra esigenze di produzione, specifici obiettivi di mercato e modalità adeguate di lavoro, ponendo la persona al centro.

Senza guardare troppo lontano, se solo l'obbligo di valutazione dello *stress* lavoro-correlato favorisse il pieno e diffuso rispetto degli obblighi presenti nel D.Lgs. n. 81/2008, collegati strettamente a una salvaguardia della salute e della sicurezza sul lavoro, declinata nell'attenzione delle specificità dei lavoratori/trici, sarebbe già un risultato di grande rispetto. Così, sa-

rebbe sufficiente anche il solo affidare, da parte del datore di lavoro, i compiti ai lavoratori, «*tenendo conto delle loro capacità e delle condizioni di salute e sicurezza*», come ha stabilito il precetto normativo all'art. 18, comma 1, lettera c), o il verificare, da parte del medico competente, prima dell'inizio dello svolgimento di ogni lavoro, l'idoneità specifica del lavoratore alla mansione [art. 41, comma 2, lettera a)]. Due esempi di concreto intervento volti alla realizzazione di un'organizzazione del lavoro basata sul rispetto della tutela che, pur prescindendo da una specifica analisi dello *stress* lavoro-correlato, sarebbero in totale coerenza. Lo stesso accordo europeo, infatti, ha sottolineato che le fonti potenziali di *stress* lavoro-correlato non devono essere ricercate in modo esclusivo o privilegiato nelle sole relazioni interpersonali (art. 4), ma problemi ben più profondi si annidano nello svolgimento quotidiano delle funzioni lavorative svolte in condizioni spesso inadeguate. Già la "direttiva macchine", in questo senso, negli anni '90^[20], parlando di condizioni d'uso aveva indicato espressamente che «*devono essere ridotti al minimo possibile il disagio, la fatica e le tensioni psichiche (stress) dell'operatore, tenuto conto dei principi dell'ergonomia*»^[21], richiamando l'attenzione sull'analisi delle tematiche collegate allo *stress* lavoro-correlato nell'ambito di contesti "tecnici" e operativi, anziché meramente relazionali. Questo concetto oggi è proposto in modo determinante anche in relazione al tema dell'utilizzo dei DPI (dispositivi di protezione individuale), i quali, spesso non adatti alle caratteristiche fisiche degli operatori (in particolare, per esempio, le lavoratrici costrette a indossare dispositivi pensati esclusivamente per gli uomini)^[22], determinano di frequente condizioni di

19) L'analisi del clima aziendale si basa principalmente sui rapporti relazionali interni e sugli aspetti incentrati sulla gestione delle risorse umane. Nei riguardi dello *stress* lavoro-correlato, l'analisi del clima aziendale può essere un ambito da indagare ma, come ha sottolineato l'accordo comunitario (art. 4), sono altri gli elementi determinanti per la valutazione dell'organizzazione del lavoro. Per l'analisi del clima aziendale, lo strumento del questionario basato sulla percezione da parte del lavoratore è quanto mai adeguato, molto di più che in tema di *stress* lavoro-correlato dove l'analisi deve prendere come riferimento i dati dell'organizzazione del lavoro e del ciclo produttivo e dove, quindi, la percezione del singolo non può essere assolutamente la fonte principale.

20) Si veda il D.P.R. n. 459/1996, cosiddetto "direttiva macchine" in quanto regolamento per l'attuazione delle direttive comunitarie 89/392, 91/368, 93/44 e 93/68, concernenti il riavvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in tema di macchine.

21) Si veda l'Allegato I, paragrafo 1, punto 1.1.2, lettera d), «Requisiti essenziali di sicurezza e di salute relativi alla progettazione e alla costruzione delle macchine e dei componenti di sicurezza».

22) Attualmente l'accesso delle donne allo svolgimento di lavori fino a oggi ritenuti "maschili", se sul piano dell'occupazione e della parità rappresenta una conquista importante, sul piano delle azioni poste a sostegno di questo cambiamento pone problemi riguardo ai quali si è ancora molto lontani da una parità di condizioni e di tutele. Nel merito specifico dei DPI sono ancora pochi quelli per i quali sono previste versioni al maschile e al femminile, senza contare che spesso anche le aziende specializzate che li producono focalizzano le differenze più su di un aspetto estetico che ergonomico e funzionale (scarpe, guanti, abbigliamento da lavoro ecc.).



PREVENZIONE E PROTEZIONE

Articolo

ambiente
sicurezza

tensione, di affaticamento e di scarsa concentrazione durante lo svolgimento della mansione (quasi mai rilevati)^[23], favorendo stati di disagio prolungato e, in molti casi, violazioni ripetute dell'obbligo di indossarli, esponendo il singolo non solo a richiami disciplinari ma a rischi per la salute e/o per la sicurezza propria e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro.

La vera sfida che si è aperta, quindi, è quella di assistere a un cambiamento radicale da parte delle imprese^[24] nella gestione dell'attività produttiva, ponendosi di fronte al delicato banco di prova che la crisi economica mondiale oggi pone, scegliendo di puntare sulla qualità del prodotto, sulla gestione dei processi, sull'investimento nelle risorse umane, in sintesi, passando dalla produzione alla produttività, mirando a trasformare il momento difficile dell'economia e del lavoro in un'opportunità di crescita e di sviluppo sostenibile, riponendo nelle lavoratrici e nei lavoratori, nella salvaguardia della loro salute e nella realizzazione di migliori condizioni di lavoro il futuro dello Stato.

Un importante appuntamento è rappresentato, nei prossimi mesi, dalla redazione, da parte della Commissione consultiva permanente (con scadenza nell'agosto del 2010)^[25], delle «*indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato*» [art. 6, comma 8, lettera *m-quater*]. L'impegno è alto e la sfida è rilevante, sia per

la responsabilità alla quale la Commissione è chiamata, tenuto conto che se non riuscirà nel mandato l'obbligo di valutazione graverà ugualmente sui datori di lavoro^[26], sia per l'obiettivo posto alla stessa per la produzione di uno strumento che possa concretamente rappresentare un insieme di «*indicazioni*» utili e chiare al fine di supportare gli attori della prevenzione aziendale in modo adeguato e semplice nel gestire una tematica delicata quale lo *stress lavoro-correlato*, soprattutto puntando all'operatività e alla concretezza di migliorare, in modo diffuso, l'organizzazione del lavoro, reale anello debole nella tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Fino a quando la salute, la sicurezza e il benessere sul lavoro saranno considerati solo costi e la gestione dell'organizzazione del lavoro un mero aggravio documentale e burocratico o un ambito di intervento chiaro ai pochi, non potrà mai concretizzarsi nessuna ri-nascita, ri-crescita e sviluppo, e si continuerà a pagarne le conseguenze, non solo sul piano economico, ma soprattutto di vite umane, minate dagli infortuni, dalle malattie professionali e dalla crescita esponenziale di casi di danno e di disagio lavorativo, a partire dai problemi muscolo-scheletrici^[27], patologia in netta crescita tra i motivi di invalidità lavorativa e di sofferenza quotidiana, causa, quindi, di condizioni di *stress*. ●

23) *L'attività del medico competente troppo spesso risulta carente sul piano del monitoraggio delle problematiche collegate allo svolgimento della mansione a causa, non solo della poca disposizione del tempo che deve essere dedicato per ogni lavoratore/trice (determinata di frequente dal numero eccessivo di aziende da seguire scelte per l'esercizio dello svolgimento del ruolo come professionista esterno), ma dalla poca propensione al farsi coinvolgere nel processo di valutazione dei rischi, nelle questioni legate allo svolgimento delle mansioni e dell'organizzazione interna del lavoro. In questo senso, non deve essere trascurato che, però, il primo tra gli obblighi (sanzionati) del medico competente risulta essere proprio l'impegno di collaborazione con il datore di lavoro e il RSPP nell'ambito della valutazione dei rischi e della «predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori» (art. 25, comma 1, lettera a), D.Lgs. n. 81/2008).*

24) *È utilizzato questo termine valorizzando il suo significato profondo. È quanto mai determinante non trascurare che, difatti, se il dettato civilistico ha definito in maniera puntuale la figura sia dell'imprenditore («è imprenditore chi esercita professionalmente una attività economica organizzata al fine della produzione e dello scambio di beni o di servizi», art. 2082, c.c.), sia dell'azienda («l'azienda è il complesso dei beni organizzati dall'imprenditore per l'esercizio dell'impresa», art. 2555, c.c.), alcuna definizione codicistica è stata coniata per l'impresa, essendo la stessa non una realtà determinata e definibile, ma un mix variabile e composito tra elementi diversi, facenti capo principalmente non solo alla dimensione del lavoro ma anche a quella umana.*

25) *Si veda l'art. 28, comma 1-bis, D.Lgs. n. 81/2008.*

26) *L'art. 28, comma 1-bis, ha stabilito che «La valutazione dello stress lavoro-correlato e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a far data dal 1° agosto 2010».*

27) *Dal Rapporto INAIL 2008 risultano, tra le patologie in crescita, quelle che colpiscono l'apparato muscolo-scheletrico, concentrandosi su tendiniti, affezioni dei dischi intervertebrali, artrosi e sindrome del tunnel carpale.*