

INTERVENTO

Per la valutazione dello stress indicazioni ancora da definire

di **Fabio Pontrandolfi**

La presenza del tema dello stress tra i rischi da valutare ai fini della sicurezza sul lavoro, in mancanza di adeguati approfondimenti scientifici si può tradurre nella diffusione di messaggi giuridicamente e tecnicamente errati, fuorvianti e, alla fine, oggetto di mero business. Un approccio che nulla può e deve aver a che fare con la serietà e la delicatezza dei temi della sicurezza ai quali Confindustria dedica, da sempre, particolare attenzione e che risulta in netta collisione con quella cultura che il sistema delle imprese associate intende perseguire e sul quale è profondamente impegnato.

Il decreto legislativo 81/08 prevede che «la valutazione dei rischi debba riguardare anche gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra i quali anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004», recepito in Italia con l'accordo interconfederale del 9 giugno 2008.

Né il decreto legislativo, né l'accordo europeo del 2004, né il successivo accordo interconfederale prevedono il necessario coinvolgimento dello psicologo nella valutazione del rischio. In mancanza di indicazioni più precise, l'individuazione di procedure e professionisti

cui far riferimento è rimessa al solo datore, cui compete la valutazione del rischio. Del resto, l'accordo del 2004 prevede espressamente che il processo di individuazione di eventuali problemi di stress lavoro-correlato rientra nella valutazione dei rischi in un'autonomia politica sullo stress, che sono in ogni caso rimesse al datore.

Inoltre, l'analisi del rischio da stress lavoro correlato può implicare una valutazione di vari fattori, quali l'inadeguatezza dell'organizzazione del lavoro e dei processi di lavoro, condizioni di lavoro e ambientali, comunicazione e fattori soggettivi. Nessun riferimento alla specifica figura che dovrà occuparsi della questione né, men che meno, a professionisti specializzati o a squadre e pool adetti a monitorare lo stress.

Datore di lavoro, medico competente, responsabile del servizio di prevenzione e protezione, lavoratori e loro rappresentanti sono assolutamente in grado di valutare il rischio, decidendo - se del caso - di interpellare figure e professionalità differenti. La legge e l'accordo non prescrivono ulteriori «modelli» o esperti e tecnici di nuova generazione, ma semplicemente un processo, in continuo aggiornamento, di valutazione dei rischi.

Il compito di stabilire le misure appropriate spetta al dato-

re di lavoro, recita l'accordo. Non risulta da alcuna parte il riferimento a strumenti diagnostici per individuare il numero degli incidenti (che da noi esiste da sempre, attraverso il registro infortuni), gli effetti della turnazione o le forme di sofferenza psichica e le loro ripercussioni fisiche. Di sicuro, il datore sceglierà gli strumenti e le professionalità che riterrà più opportuni, senza ridursi alla insufficiente e inidonea somministrazione generalizzata di test e monitoraggi.

Sul Sole 24 Ore del 10 giugno («Psicologi in azienda per legge») si fa riferimento a cause di stress quali intensificazione del lavoro, scarso equilibrio tra lavoro e vita privata, lavoro precario, violenza, invecchiamento della forza lavoro. È proprio sulla base di questa erronea accezione, generica e indefinita - che trasferisce, in sostanza, il rischio stress sull'organizzazione del lavoro - che Tar e Consiglio di Stato hanno annullato una circolare dell'Inail sulla costrittività organizzativa.

Le sentenze hanno affermato il principio che, in assenza di un'esatta definizione normativa, di univoci indirizzi della giurisprudenza e, soprattutto, del doveroso approfondimento medico-scientifico, non è legittimo né possibile ricondurre alla costrittività or-

ganizzativa tutte le dinamiche delle relazioni all'interno di un'impresa, dato per certo che - afferma la giurisprudenza - «non esiste la garanzia del diritto del lavoratore ad operare in un ambiente professionale asettico, irenico o, comunque, cordiale, al più potendosi pretendere comportamenti di buona fede da tutte le parti del rapporto di lavoro».

Su questi temi, carenti di approfondimento scientifico e di adeguate basi normative, occorre la massima attenzione, se si vuole evitare un'informazione tecnicamente e giuridicamente inesatta. In un quadro normativo già carente di certezza e chiarezza come il nostro, caratterizzato da una sostanziale generalizzazione e oggettivizzazione delle responsabilità, introdurre ulteriori elementi di incertezza è assolutamente deleterio per il sistema delle imprese.

Le imprese, al contrario, attendono, anche dal processo di riordino legislativo in corso, un intervento di semplificazione e chiarimento di norme, obblighi e responsabilità. E proprio sul tema della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, la bozza di decreto correttivo al decreto legislativo 81/08 contiene una disposizione importante che, in considerazione della carenza di adeguati parametri scientifici di riferimento, rimette la definizione delle linee guida per la valutazione dello stress alla Commissione consultiva permanente istituita per legge presso il **ministero del lavoro**.

*Responsabile salute e sicurezza
sul lavoro - Confindustria*