www.adapt.it, 21 maggio 2010

Relazione al Convegno

Nuovi codici del lavoro
Valutazione del rischio stress lavoro correlato e qualità della performance organizzativa

Università degli Studi di Cagliari, 29-30 aprile 2010

di Francesco Morello

I lavori sono stati aperti con i saluti del Prof. Antonio Cadeddu, preside della facoltà ospitante, della Dott.ssa Maria Paola Corona, assessore Affari generali, personale e riforma Regione Sardegna, del Dott. Marco Guicciardi, presidente dell'ordine Psicologi Sardegna, del Dott. Onofrio Di Gennaro, direttore Inail Sardegna, e del Prof. Luigi Demelia, presidente del corso di laurea in Medicina e chirurgia, Università degli Studi di Cagliari. Altri cortesi indirizzi di saluto sono stati presentati *de relato* dalle diverse personalità che non hanno potuto partecipare ai lavori congressuali, come ad esempio il sindaco di Cagliari, il magnifico rettore dell'università e il presidente dell'ordine Psicologi Veneto.
Nei due giorni di lavoro si sono alternate relazioni di illustri esponenti del mondo dell'università italiana, appartenenti a settori disciplinari quali la medicina, la giurisprudenza, la psicologia e l'ingegneria, e interessantissimi interventi di presidenti e dirigenti di realtà – come Cisl, Inail, Asl e Ispesl – impegnate in prima linea nella tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro.
Nella relazione introduttiva il Prof. Nicola A. De Carlo (Psicologia del lavoro, Università degli Studi di Padova) ha sottolineato che il mondo del lavoro di oggi, complesso e in continua evoluzione, ha bisogno di "nuovi codici del lavoro" per non dimenticare che il lavoratore è prima di tutto persona (cfr. N.A. De Carlo (a cura di), *Nuovi codici del lavoro, benessere organizzativo e qualità*, Cisl FP, 2009, pubblicazione in cui per la prima volta si giunge al concetto di "nuovi codici"). La necessità di nuovi codici del lavoro, ovvero di criteri di riferimento e di nuove regole in grado di guidare il comportamento dei singoli e delle organizzazioni in vista degli obiettivi comuni, è il portato della società della relazionalità, una società incentrata sulle relazioni interpersonali poiché circa il 90% del mercato è concentrato nel settore terziario il quale non deve produrre qualcosa, come il settore industriale, ma deve risolvere problemi e fornire servizi di qualità alle persone. Per meglio convogliare gli spunti e le riflessioni di un convegno incentrato sulla interdisciplinarietà delle figure che si occupano di sicurezza del lavoro, il Professore ha fornito ai convegnisti tre parole chiave: "responsabilità della persona", dal punto di vista lavorativo e etico, "ascolto", poiché solo così si possono comprendere i bisogni di ciascuno, e "condivisione" degli obiettivi, buone prassi, e tecniche così da poter esprimere una buona qualità dei servizi.
Il Prof. Gianni Loy (Diritto del lavoro, Università degli Studi di Cagliari) ha fornito in quest'ottica una divisione funzionale dei professionisti che si occupano della valutazione del rischio stress lavoro correlato. Gli psicologi, secondo questa impostazione hanno il compito della "diagnosi" e i giuslavoristi quello della "terapia".
La Dott.ssa Oriana Putzolu nel suo appassionato e coinvolgente intervento integrerà questa teoria individuando nel sindacato la funzione di "strumento" attraverso cui approntare una effettiva tutela

del lavoratore. Lo stress è sicuramente un concetto moderno. Uno dei primi a interessarsi al fenomeno sociale in ottica scientifica fu, nel secolo scorso, il medico austriaco Hans Selye che lo definì come "sindrome generale di adattamento", ma tale malessere psicofisico può essere riscontrato in molti personaggi della letteratura passata. Infatti Gregor Samsa, secondo condivisibile interpretazione del Prof. Loy, è un tipico soggetto stressato e proprio lo stress è causa della sua surreale "metamorfosi" kafkiana. Nel nostro ordinamento prima dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2008 non vi era un riconoscimento espresso per lo stress lavoro correlato. Oggi invece è fatto obbligo al datore di lavoro di tenerne conto nel documento di valutazione del rischio (art. 28, d.lgs. n. 81/2008). Il rapporto diritti/doveri in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro rappresentato per sintesi in un'unica posizione debitoria si articola sotto il profilo strutturale in un complesso di posizioni, ciascuna delle quali si intesta a soggetti diversi. Sui principali garanti dell'impresa, quattro se si considera anche il lavoratore, grava infatti una quota del debito di sicurezza anche se non tutti si trovano allo stesso livello. Il punto 6 dell'accordo europeo sullo stress sul lavoro dell'8 ottobre 2004 che il Testo Unico ha recepito afferma che le misure adottate dal datore di lavoro possono comprendere quelle «in grado di chiarire gli obiettivi aziendali e il ruolo di ciascun lavoratore, di assicurare un sostegno adeguato da parte della direzione ai singoli individui e ai team di lavoro, di portare a coerenza responsabilità e controllo lavorativo, di migliorare l'organizzazione, i processi, le condizioni e l'ambiente di lavoro».
Il direttore dello Spresal di Cagliari, Prof. Giorgio Marraccini, sottolinea l'intrinseco legame che intercorre tra uomo e individuo. Può la dignità della persona/lavoratore essere oppressa dal sistema economico e dalle sue logiche di crescente apatia critica verso i problemi etici e morali? «[L]'errore del primitivo capitalismo può ripetersi dovunque l'uomo venga trattato, in un certo qual modo, al pari di tutto il complesso di mezzi materiali di produzione, come uno strumento e non invece secondo la vera dignità del suo lavoro – cioè come soggetto ed autore, e per ciò stesso come vero scopo di tutto il processo produttivo». Di straordinaria attualità le parole riprese dall'Enciclica *Laborem excersens*, di Giovanni Paolo II, che mirabilmente danno contenuto valoriale ad una delle esperienze basilari della vita dell'uomo: il lavoro.
Il sovrintendente medico regionale Inail Sardegna, Dott. Carlo Manca, nella sua relazione ha posto l'attenzione sugli aspetti prevenzionali e assicurativi riguardanti lo stress lavoro correlato e in particolare sul ruolo dell'Inail nel riconoscimento della malattia professionale. Quattro fasi caratterizzano l'intervento dell'ente assicuratore Inail. La prima fase riguarda l'accertamento del rischio, per disfunzioni dell'organizzazione del lavoro e costrittività organizzativa. La seconda la diagnosi di malattia e certificazione del medico, con tutte le criticità proprie di una eziologia plurifattoriale e concause extralavorative proprie dello stress. La terza fase vede protagonista la diagnosi medico-legale. L'onere di provare il nesso causale tra stress e danno psicofisico ricade sul lavoratore in base all'art. 10 del d.lgs. n. 38/2000. Disposizione mitigata dal fatto che l'ente procede al riconoscimento della malattia professionale ogni qual volta non solo sia provata l'esclusiva origine professionale del danno ma anche quando l'idoneità delle cause lavorative è contestuale a quella per cause extralavorative. Infine la fase della valutazione del danno, misurata e liquidata tramite le tabelle ministeriali.
Il Prof. Giovan Battista Bartolucci (Medicina del lavoro, Università degli Studi di Padova) ha fissato l'attenzione nel suo intervento, oltre che sugli obblighi derivanti dall'art. 25 del TU della salute e sicurezza sul lavoro in capo al medico competente, anche e in particolar modo sull'integrazione tra le diverse figure della prevenzione. Prendendo il la dall'art. 30 sui modelli di organizzazione e di gestione del citato decreto, sottolinea come la prevenzione per essere davvero efficace debba ricomprendere sia competenze tecniche e scientifiche che sistemi di gestione modellati al caso concreto. La pianificazione, l'attuazione e il controllo dei sistemi di prevenzione devono essere armonizzati in un ciclo di *deming* che – auspica il Prof. Bartolucci – sia connesso anche a programmi volontari e standard di responsabilità sociale d'impresa (RSI). Affinché questa adesione diventi realtà diffusa è necessario secondo i Prof. De Carlo e Bartolucci, solo per citare chi

è intervenuto più volte nel dibattito con spunti sempre nuovi, un cambiamento di mentalità realmente legato al supremo principio di giustizia.
Se no, a buon diritto, si potrebbe continuare a parlare, come afferma il Prof. Giuseppe Santisi (Psicologia del lavoro e delle organizzazioni, Università degli Studi di Catania), di retorica del cambiamento senza apportare nessun miglioramento per la persona nelle organizzazioni, ancorando ancora una volta la valutazione al binomio performance/risultati.
La Prof. Paola Benevene (Psicologia del lavoro e delle organizzazioni, Università Lumsa) a tal proposito fornisce, nella sua relazione, una comparazione tra campioni del comparto pubblico e del terzo settore in materia di benessere organizzativo. Individua infatti come l'efficacia della leadership legata all'equità organizzativa, l'innovazione, la qualità delle relazioni interpersonali e il lavorare in team alzino il senso di utilità sociale provato dal dipendente pubblico.
Di contro tra le forme del disagio organizzativo, che fanno sprofondare il senso di utilità sociale del lavoratore, figura la sindrome da *burn out*. Come ricorda la Dott.ssa Maria Luisa Pedditzi (Università degli Studi di Cagliari), il *burn out* è stato diagnosticato per la prima volta da Maslach nelle persone che esercitavano professioni d'aiuto le quali manifestavano esaurimento emotivo, depersonalizzazione e ridotta realizzazione personale. Oggi però questa sindrome può colpire tutti poiché logora o meglio "brucia" la vocazione al lavoro consumandola nella cenere della disillusione.
Altra grave forma di disagio organizzativo, trattata al convegno dal Dott. Marcello Nonnis (Università degli Studi di Cagliari), è il mobbing. Come è noto il nostro legislatore non si preoccupa di definire il mobbing ma per fortuna l'Ispesl, la dottrina e la giurisprudenza vengono in aiuto e lo identificano come «una forma di violenza psicologica intenzionale, sistematica e duratura, perpetrata in ambiente di lavoro, volta alla estromissione fisica e morale del soggetto/i dal processo lavorativo o dall'impresa». Come per lo stress anche il mobbing ha ricevuto la sua tutela grazie al dettato dell'art. 2087 c.c. che sembra scritto da un legislatore preveggente: poiché redatto con la tecnica della previsione per clausole generali, l'articolo consente di ricomprendere ipotesi non ancora espressamente disciplinate al fine di rispondere a nuove esigenze meritevoli di tutela. Così nel corso degli anni si è passati dal principio della massima sicurezza tecnologicamente possibile a quello della massima sicurezza ragionevolmente praticabile. Il Dott. Nonnis individua sette criteri per la diagnosi di mobbing e analizza le fasi del processo, ma ritiene che solo attraverso una sana gestione del personale si possa intervenire in via prevenzionale contro le c.d. condotte mobbizzanti.
Mobbing e stress quali rischi psicosociali si atteggiano secondo il Prof. Loy in maniera differente poiché il primo colpisce per lo più i lavoratori a tempo indeterminato e con un lavoro sicuro (altrimenti perché il datore di lavoro metterebbe in essere questo marchingegno se potesse licenziare senza giusta causa?) e il secondo invece i lavoratori flessibili o a tempo determinato. Questi ultimi lavoratori infatti insieme ai molti giovani impiegati con contratti atipici (gli ultimi dati Cnel registrano un incremento di queste forme contrattuali), secondo lo studio del Dott. Alessandro Lo Presti, hanno una forte percezione di insicurezza sociale e lavorativa.
Molti professori e ricercatori hanno portato al convegno le risultanze e i dati dei loro studi nel territorio di riferimento sulla percezione e modalità di diagnosi e aiuto dei lavoratori con sindromi psicosociali. Cito ad esempio quella condotta dallo staff dello Spisal di Padova sulla prevenzione e valutazione del disagio lavorativo nel territorio di Padova e lo studio dell'Università degli Studi di Cagliari dal titolo *Valutazione dello stress lavoro correlato: serve lo psicologo?* Quest'ultima domanda sorge perché il TU non prevede la figura dello psicologo come obbligatoria per la redazione del DVR. Tutti i partecipanti però, mettendo da parte ogni corporativismo, hanno ritenuto di grande aiuto l'intervento dello psicologo per meglio tutelare e garantire la salute dei lavoratori dai rischi psicosociali, come appunto lo stress.
Proficuo a mio avviso il confronto con le associazioni datoriali, e nella specie con il presidente del gruppo Giovani Confindustria Cagliari, Andrea Pili, e il presidente gruppo territoriale Giovani Imprenditori API Sarda Cagliari, Edoardo Corna. Concordi entrambi nel ritenere la salute e la

sicurezza dei lavoratori un valore primario anche perché le risorse umane all'interno dell'azienda costituiscono il cuore pulsante della produzione.
Il Prof. De Carlo non si è trovato d'accordo con i giovani imprenditori riguardo la possibilità di incentivare il sistema della prevenzione con aiuti alle aziende poiché non è questo il modo per educare ad un radicale e sano cambio di mentalità. La partecipazione nel sistema della sicurezza deve essere consapevole e eticamente condivisa e non è solo uno strumento per pagare meno tasse.
Gli artefici della sicurezza – ricorda la dirigente Cisl Oriana Putzolu – devono recuperare il concetto di persona poiché il lavoro stesso è la sicurezza di vita per esercitare tutti gli altri diritti.
I Prof. De Carlo, Loy e Bartolucci, nei loro interventi conclusivi, ribadiscono che i professionisti della sicurezza, dal RSPP allo psicologo, solo seguendo i nuovi codici con onestà intellettuale, buon senso nell'interdisciplinarietà e con l'attiva partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti (RLS) porteranno al tanto auspicato cambio di mentalità.
La nuova definizione di salute del lavoratore recata dall'art. 2, «stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità», in questa nuova ottica non sarà solo una mera enunciazione di principio ma una – concedetemi l'uso di questa esterofilia costituzionale – reale tensione alla felicità.

Francesco Morello
Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e diritto del mercato del lavoro
Adapt – CQIA
Università degli Studi di Bergamo