PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 12 - numero 2435 di giovedì 08 luglio 2010

Dai lettori: i danni del rinvio della valutazione del rischio stress

Le responsabilità in caso di danni ai lavoratori dovuti alla mancata valutazione del rischio stress lavoro-correlato e le conseguenze del possibile rinvio di questa disposizione al 31 dicembre. A cura di Alessandro Claudio Orefice.

google_ad_client

Considerazioni sul quadro di adempimenti vigenti per la tutela della salute dei lavoratori in azienda e l'introduzione dell'obbligo del TUsic 81/08 per la valutazione del rischio stress lavoro- correlato
di Alessandro Claudio Orefice

Nei giorni scorsi si è data notizia di un emendamento afferente alla sicurezza e salute sul lavoro, che potrebbe portare alla modifica del testo definitivo di conversione del Decreto legge 31 maggio 2010 n. 78/2010 [recante " Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", entrato in vigore con la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale del 31 maggio 2010].
Da più parti si è avuto modo di sottolineare che tale emendamento modificherebbe i commi 8 e 12 del suddetto D.L, perseguendo lo scopo di estendere anche ai datori di lavoro del settore privato gli effetti della dilazione già prevista con riguardo alle aziende della Pubblica Amministrazione afferenti al termine di applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 28 e 29 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81, concernenti l'obbligo di valutazione del rischio stress lavoro-correlato.

In conseguenza di ciò, ne deriverebbe la modifica del disposto del D.L 78/2010 e del vigente comma 1- bis dell'art. 28 del TUsic 81/08 per tutte le aziende e i datori di lavoro pubblici e privati con l'effetto di generalizzare lo spostamento di detto adempimento di valutazione in data posteriore a quella già oggetto di dilazione da parte del D.Lgs. n. 106/2009, scadenza che attualmente coincide per il solo settore privato con la data del 1 agosto 2010.
Da parte degli operatori della sicurezza, va quindi considerato il contesto di legiferazione che, appunto, testimonia un'inquieta volontà di consapevolezza istituzionale sull'argomento, con necessità di una attenta considerazione della 'concreta fisionomia finale' che assumerà la scadenza in questione.
Resta infatti incerto il definirsi temporale dei soggetti tenuti all'adempimento dell'obbligo di valutazione del rischio stress lavoro-correlato tenendo conto dell'iter parlamentare e delle modifiche eventualmente apportate in sede di conversione in legge.
Al proposito, è possibile inferire che le sensibilità istituzionali sin qui registrate, tese a dilazionare la scadenza dell'adempimento in questione, siano tutte influenzate dalla opportunità di dare tempo alla commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro di "elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato", come del resto sarebbe contemplato dalla lettera m) quater dell'art. del TUsic 81/08.

A livello di pressione di stakeolders di peso ed anche di cultura di 'paese', si potrebbe più maliziosamente pensare che via via, che il tempo passa ci si renda vieppiù conto che il processo di valutazione in questione introduce la necessità di confrontarsi con una gestione continua della rilevazione del fenomeno della valutazione del rischio in questione, denunciandosi in tal modo un ritardo nella propensione a verificare, alla luce degli adempimenti da assolvere, vecchie e nuove abitudini manageriali, spesso avulse dal considerare a monte e progettualmente l'impatto delle decisioni gestionali rispetto ai processi sociali interni all'impresa.
Particolarmente questo atteggiamento emergerebbe da un efficientismo di stampo tayloristico di ritorno nella cultura della

gestione manageriale delle persone in azienda, tendenza riconoscibile anche da un ricorrente ricorso alle parole, ai linguaggi della letteratura organizzativa, ai significati espressivi ed ai titoli di seminari e che evocherebbero un sempre maggiore desiderio di subsumere le azioni di gestione del patrimonio costituito dalle risorse umane in una trasposizione simmetrico-meccanica con altre tecniche invece proprie delle non umane [o inumane] a discapito dello scarto di 'soggettività' peraltro evidente del tipo di fabbisogno che differenza i due ambiti di intervento.

Tornando al campo operativo, si ha l'impressione che con il rinvio ulteriore si intenda accondiscendere ad un 'illusione diffusa', che cioè, si possa ulteriormente, e forse anche "sine die", dilazionare senza alcuna conseguenza l'adempimento gestionale relativo alla valutazione dello stress lavoro-correlato, ritenendo che nessun obbligo, correlabile a tale comportamento, sia già vigente.
Questo atteggiamento, qualora avvalorato, dimostrerebbe una certa superficialità, se non indifferenza rispetto agli impegni comunitari e nazionali, tra l'altro recepiti da accordi sindacali già vigenti nel nostro ordinamento ed una sottovalutazione degli aspetti normativi vigenti.
Non possiamo infatti dimenticare in proposito che:
- risale al 9 giugno 2008 l' Accordo interconfederale per il recepimento dell'Accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato concluso l'8 ottobre 2004 tra Unice-Ueapme, Ceep e Ces
- sulla base del suo disposto, richiamato espressamente dall'art. 28, comma 1 TUsic 81/08, sono ormai numerose le linee guida regionali emanate in materia e di cui è dato avvalersi -sia pure nel proliferare di una certa 'balcanizzazione interpretativa in alcuni punti applicativi- per consentire di operare con metodo, strumenti e chiarimenti sulle finalità da perseguire per assicurare tutela organizzativa rispetto a tale tipo di rischio ai lavoratori che ne siano eventualmente esposti in relazione alla progettazione organizzativa attuata in azienda.

In questo quadro è certo utile allora osservare che, quand'anche l'intento legiferante di rinvio al 31 dicembre 2010 dell'adempimento della valutazione del rischio stress-correlato al lavoro raggiungesse il suo scopo, verrebbero meno solo l'applicabilità per il periodo di rinvio della valutazione del rischio in questione [e l'applicabilità delle specifiche sanzioni penali previste per la mancata valutazione del rischio in questione].
Rimarrebbe invece a parere di chi scrive, inalterata ed indifferente a tale dilazione al 31 dicembre 2010, l'area soggettiva e oggettiva di agibilità delle forme di tutela e prevenzione della salute fondate sulla responsabilità del codice penale, nonché sulla responsabilità civilistica, incardinata, quest'ultima, sugli articoli 2087 e 2043 del codice civile, nel combinato disposto con l'art. 2, lettere n) e o) del TUsic 81/08.
Tutto questo in assonanza con la fonte primaria della Costituzione che all'articolo 41 stabilisce che l'iniziativa economica privata è libera e non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana.
In effetti il quadro delle disposizioni di legge succitato, delinea una cornice di riferimento che pone comunque i datori di lavoro garanti, nell'ambito dell'organizzazione aziendale e nei confronti dei collaboratori, delle tutele dei beni protetti ivi previsti ed in particolare della salute ed integrità psicofisica e personalità morale dei lavoratori.
In particolare tale dato emerge con chiarezza a fronte della chiara definizione di salute recepita nella succitata lettera o) del TUsic, del loro stato di loro completo benessere fisico, mentale e sociale, che così riattualizza il testo, vigente dal 1942, dell'articolo 2087 del codice civile
Visto così, appare bene allora come il valutare il rischio stress lavoro-correlato sia un'attività che insiste appunto nell'area della prevenzione e della tutela della salute, introducendo la messa a punto contestuale di strumenti relazioni, criteri, metodi finalizzati e impegni di pianificazione del miglioramento, che impattano sul livello di partecipazione, coinvolgimento e motivazione e quindi sui significati dell'agire organizzativo, quali ingredienti indispensabili per sviluppare gli obiettivi dell'impresa.
E ancora, visto così, il valutare tale rischio appare come un modo di prevenire non solo con tutela della comunità aziendale ma anche del datore di lavoro dal rispondere di un rischio immanente, tenendo sotto controllo, cioè prevenendo, il cagionare, anche solo per disattenzione anziché per calcolo, danni alla salute specie laddove dipendenti da ignorati fenomeni di costrittività organizzativa, che possono comunque produrre eventi di danno, ben noti alla medicina del lavoro.

Ne consegue che ? probabilmente a dispetto di una comune credenza assai diffusa - dilazionata o meno che sia poi effettivamente la valutazione del rischio stress lavoro-correlato disposta dall'art. 28 Tusic, commi 1 e 1 bis - non potranno comunque venir meno le attuali responsabilità in caso di eventuali danni addebitabili, per condotte lesive, accertate come afferenti a mancata tutela della salute delle persone nella gestione dei processi organizzativi, causate anche in soli termini probabilistici, dalla esposizione un rischio psico-sociale tra cui rientra anche lo stress lavoro-correlato.
Va considerato che tale responsabilità scaturisce dal principio del 'neminem ledere' e si sostanzia per consolidata giurisprudenza di merito sulla scia di quella costituzionale [particolarmente: Corte Costituzionale, sentenza 299/2007] e di legittimità

[particolarmente: Corte di Cassazione Sezioni Unite, sentenza 2515/2002] prendendo in considerazione anche i danni di natura non patrimoniale.
Fino ad abbracciare oltre che il danno biologico [più strettamente connesso alla lesione del benessere psico-fisico], anche quello esistenziale [cioè connesso alla lesione del bene protetto della capacità umana di relazione, giudicata in sé stessa].

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it