



ponterosso s.p.a.

Stress da lavoro correlato

Una spinta ed una collaborazione per seguire tecnologie e miglioramento dell'ambiente di lavoro o un altro onere per l'impresa?

Relatore: Franco Brunetta

Titolare e DL di RM Ponterosso spa

Le domande:

Esiste equità di approccio ai problemi della sicurezza del lavoro?

Si considerano le competenze di tutto il personale coinvolto in un evento infortunistico da parte delle istituzioni..

..Oppure c'è una tendenza a trovar il colpevole e non ricercare una causa?

Come difenderci da errori che non trovano apparente giustificazione facendo ricadere la responsabilità sull'impresa?

Tra questi sicuramente uno stato psicologico particolare condizionato da fattori di lavoro o esterni.

I vincoli:

Nella "Costituzione Italiana" troviamo precisi riferimenti al concetto di sicurezza in due articoli:

❖ **art.32** che tutela la **salute come fondamentale diritto dell'individuo** ed interesse della collettività;

❖ **art.41** che dispone che **l'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale** o in modo da recare danno alla sicurezza, alla dignità ed alla libertà umana.

Le esigenze:

- Nelle società moderna si valorizzano valori fondamentali quali:
 - ❖ la qualità del lavoro
 - ❖ la dignità della persona
 - ❖ l'integrità della salute
 - ❖ l'integrità dell'ambiente in cui l'uomo opera

Questa presa di coscienza è il risultato dell'esperienza e coinvolge i soggetti della società civile; questi sono chiamati a decidere ma anche a pagare le conseguenze del loro operare.

L' **art.32** della costituzione è una condizione imperativa, ma siamo sicuri che tutti i soggetti sono coinvolti nella “fotografia della realtà aziendale” in termini di rischio e responsabilità? Pur certi che il maggior penalizzato è chi ha subito il danno fisico, **ad oggi ancora accade che, a seguito di una valutazione sbagliata del dipendente che ha subito l'infortunio, la responsabilità ricade sul datore di lavoro.**

La valutazione:

Il metodo proposto dallo Spisal sembra sufficiente e rappresenta uno strumento applicabile dal DL, MC e RSPP per una prima valutazione della condizione di lavoro e dei soggetti coinvolti.

Passi successivi non dovrebbero rappresentare un compito e responsabilità dell'impresa ma di altri soggetti sociali al di fuori dell'azienda.

Come può un datore di lavoro adottare metodi di verifica e controllo certi per garantire da una parte il rispetto dell'art 32 e dall'altra salvaguardare se stesso dal fallimento (miriadi di controlli incrociati)?

E dire dal rappresentante delle istituzioni: **“io non avrei saputo far di meglio ma l'operaio si è fatto male quindi devo applicare una sanzione!”** (Fatto accaduto).

Il DL è dibattuto tra chiudere la pratica (penale), accontentare il cliente ma ammettere anche una colpa non vera. Inoltre, il ricorrere legalmente comporta un onere più significativo della sanzione penale.

È evidente che si deve ottemperare ad una legge europea, ma quali sono i limiti per definire la causa di stress il lavoro tenendo conto delle condizioni familiari e il carattere del soggetto?

Per l'ambiente di lavoro ci vuole sicuramente un datore di lavoro ed il medico.

Per i problemi del singolo serve il servizio sociale che fornirà un medico specialista di settore e l'eventuale supporto psicologico!

Nelle imprese si lavora agendo in forma preventiva **come insegnano i sistemi di gestione.**

Anche le istituzioni e le scuole dovrebbero agire preventivamente, per qualificare le persone ed indirizzarle al lavoro valorizzando le loro attitudini e capacità.

Bisogna diffondere il senso del lavoro, valorizzando, da un lato le capacità di ognuno e, dall'altro le aziende che danno lavoro e permettono di valorizzare quanto ognuno di noi sa fare.

Tutto ciò non avviene: ritengo che sia necessario, per emanare nuove disposizioni quali lo stress da lavoro, considerare tutti gli aspetti relativi all'azienda, al datore di lavoro, al medico competente oltre che al lavoratore.

Ho l'impressione il legislatore, in Italia, abbia spesso come obiettivo, il soddisfare obblighi "europei", salvaguardando gli interessi dei lavoratori che sono certamente i protagonisti più deboli ma non i soli a subire il peso delle conseguenze legislative

Mi sembra appropriato il titolo del prossimo intervento **“Lo stress di dover decidere”** sapendo che le conseguenze, in ogni caso saranno una attribuzione di responsabilità non sempre dovute.

Il Datore di lavoro è chiamato sempre a rispondere delle proprie azioni e di volta in volta:

- subire ciò che è stato deciso: Clienti
- subire ciò che è stato deciso: Legislatore
- subire ciò che è stato deciso: organi di controllo

Persone delle quali non sono sempre note le vere competenze maturate, se possono o hanno voglia di capire il reale equilibrio tra persona, responsabilità mezzi, supporti e DPI.

◦ La costituzione fornisce, inoltre, le indicazioni per impostare esattamente il problema della sicurezza sul lavoro: “non è ipotizzabile l'esercizio del diritto d'impresa che non sia posto in essere rispettando la sicurezza e quindi che **non** rispetti la salute dell'individuo”.

Ma qual'è la responsabilità dei soggetti coinvolti?

È solo del Datore di lavoro?

Da anni si parla della responsabilità del lavoratore, ma è realmente così?

Quanto contribuiscono le istituzioni alla definizione delle vere responsabilità?

Qual'è e come si misura il confine tra problema dell'individuo o problema del lavoro?

Oggi molte aziende stanno indirizzando i loro investimenti presso Stati con meno regole, magari, più rigide ma certe.

Siamo sicuri che la strada oggi avviata ed il rapporto tra imprenditoria e organismi di controllo (troppi , non coordinati tra loro e con l'unico scopo di fare sanzioni) siano il supporto all'organizzazione per lo sviluppo ed il progresso?



ponterosso s.p.a.

Stress da lavoro correlato

Ce lo racconteremo qui tra qualche anno, magari in incontro formativo

Grazie per l'ascolto,

Buona Giornata a tutti.

Relatore: Franco Brunetta

Titolare e DL di RM Ponterosso spa