

Da gennaio è operativo l'obbligo di valutazione

Stress lavoro correlato in sanità

Nicola Gasparro

Avvocato, professore Università Bari e Università "Tor Vergata" di Roma

Il D.lgs. n. 81 del 2008, il cosiddetto "Testo Unico in materia di sicurezza sul lavoro", ha riordinato e coordinato le norme concernenti la salute e la sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, prevedendone l'applicazione a tutti i settori di attività, privati e pubblici, dunque anche presso le Aziende sanitarie, e a tutte le tipologie di rischio, compreso il rischio "stress lavoro-correlato", definito come "condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o aspettative riposte in loro". In altri termini, si tratta di reazioni fisiche ed emotive alle richieste lavorative accompagnate da ansia e senso di inadeguatezza. Sicché la naturale conseguenza di una esposizione prolungata allo stress può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute. È da precisare, tuttavia, che non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato. Si tratta, dunque, di una patologia emergente alla quale i lavoratori possono essere esposti, le cui cause devono rinvenirsi nel contesto e nel contenuto del lavoro, e, quindi nell'organizzazione e nell'ambiente. Con la circolare del 18 novembre 2010 della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro istituita presso il ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali sono state formulate le indicazioni metodologiche necessarie alla valutazione dello stress lavoro-correlato, per indirizzare le attività dei datori di lavoro, dei loro consulenti e degli organi di vigilanza al fine di prevenirne, accertarne, evitarne o ridurne il rischio. Tale obbligo di valutazione decorre a fare data dal 31 dicembre 2010.

Stress lavoro-correlato: chi deve valutare il rischio?

Per quanto concerne il nostro interesse alla materia, occorre rilevare che i soggetti sui quali grava la responsabilità della tutela della salute e della sicurezza dei la-

■ Gli operatori sanitari sono tra le categorie più a rischio: dai medici agli infermieri, dalle ostetriche ai semplici portantini e, in maniera più accentuata le donne. Particolarmente significativa è la situazione dei chirurghi

voratori sono il datore di lavoro e i dirigenti. Per datore di lavoro si intende il soggetto che detiene il potere e la responsabilità decisionale-gestionale e di spesa e all'interno delle Aziende della salute, tale ruolo viene ad essere rivestito non solo dal direttore generale, in quanto soggetto avente il controllo su tutta l'organizzazione amministrativa e gestionale dell'ente, ma anche dai dirigenti di struttura semplice e complessa, in quanto si tratta di dirigenti ai quali spettano poteri di gestione di risorse umane, tecniche e finanziarie. Ne consegue che il potere datoriale è insito nello status stesso di dirigente di struttura e, in qualità di soggetto responsa-

bile dell'organizzazione del lavoro, gli viene riconosciuto un ruolo centrale e fondamentale nella prevenzione e nella valutazione dello stress correlato. In tal senso, infatti, egli è tenuto non solo a soddisfare le non poche esigenze di servizio, ma anche a garantire e tutelare la salute del lavoratore; per cui il modello organizzativo dovrà essere gestito tenendo in primaria considerazione l'integrità psico-fisica del prestatore di lavoro. La valutazione dei rischi viene, dunque, a configurarsi quale momento di particolare rilevanza nell'attività lavorativa e diventa un'esigenza imprescindibile, connotata al ruolo stesso di datore di lavoro. Per dirigente, invece, si intende



la persona che attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa: funzione che, in materia di sicurezza, viene a concretizzarsi nel compito di attuare le misure di prevenzione e protezione considerate necessarie. Si precisa, però, che il concetto di dirigente qui menzionato non coincide necessariamente con il "dirigente" secondo quanto stabilito dal Ccnl e dal D. lgs. 502/92 e s.m.i.

Per quanto concerne i fattori di rischio, si evidenziano in relazione al contenuto del lavoro, i carichi e i ritmi di lavoro, l'ambiente e gli strumenti, l'orario e i turni, le funzioni, la cultura organizzativa e la corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti; nonché, in relazione al contesto, il ruolo dell'organizzazione, la progressione in carriera, l'autonomia decisionale e controllo, i conflitti interpersonali sul lavoro, la comunicazione e l'interfaccia casa-lavoro.

Una delle categorie più esposte

L'attenzione da porre è connessa alla indagine effettuata sul tema, dalle quali è emerso che tra le categorie più a rischio risultano proprio gli operatori sanitari, dai medici agli infermieri, dalle ostetriche ai semplici portantini e, in maniera più accentuata le donne.

Particolarmente significativa è la situazione del personale medico e soprattutto dei chirurghi, in quanto, l'intensa attività lavorativa, i crescenti adempimenti burocratici, le maggiori attese dei pazienti e le forti responsabilità gravanti su di loro, producono un enorme stress, che a sua volta, pertanto, viene a causare un brusco aumento di rischio errori. La causa principale viene rinvenuta nella carenza di organico e, quindi, nell'eccessivo carico di lavoro, e in secondo luogo nei comportamenti prepotenti e nelle discriminazioni. Tenuto conto del quadro delineato, oltre al sistema sanzionatorio predisposto per la violazione degli obblighi imposti in materia di sicurezza del lavoro, viene a configurarsi come na-

Per saperne di più

G. Veneto. Sicurezza nei luoghi di lavoro. Cacucci Editore, 2008.

A. Belsito. Limiti ai poteri del datore di lavoro. Cacucci Editore, Bari 2006.

N. Gasparro. Diritto Sanitario. Il sole 24 Ore, 2009

Guida alle novità per professionisti, aziende e pubblica amministrazione, a cura di M. Gallo, Stress lavoro-correlato, Gruppo 24 ore, inserto de Il sole 24 Ore, gennaio 2011.

N. Gasparro. Manuale del medico dirigente. Il sole 24 Ore, 2006.

turale conseguenza anche l'obbligo del risarcimento dei danni ex art. 2043 c.c. a carico del soggetto responsabile della errata gestione del lavoro.

In tal caso, il lavoratore che chieda la condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno deve comunque fornirne la prova, costituendo ciò presupposto indispensabile per procedere ad una valutazione, anche equitativa, e la stessa può essere fornita anche mediante presunzioni.

Conseguentemente, tra le tutele non può essere trascurata la necessità di ampliare la copertura assicurativa anche in riferimento al danno da stress lavoro-correlato. In un contesto particolarmente complesso ed affollato come quello sanitario la mancata adozione degli adeguati strumenti per rimediare alla carenza di organico, che è una delle cause principali di stress lavoro-correlato, ovviamente determina la necessità di individuare il soggetto che ne è responsabile.

Sicché, un'ulteriore riduzione delle risorse disponibili provocherebbe oltre alla diminuzione della sicurezza dei pazienti sul proprio stato di salute, sia una crescente e generale sfiducia nella sanità, sia una pesante involuzione del sistema sanitario stesso. Pertanto, un approccio che tenga conto della realizzazione di un piano di prevenzione/riduzione dello stress lavoro-correlato, produrrà sicuramente non solo una maggiore tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, ma anche rilevanti benefici economici e sociali sia per le aziende sia per l'intera collettività. **Y**

IL COMMENTO
di Carlo Maria Stigliano

...mi faccia causa!

Finalmente, era ora! Non c'è dubbio alcuno e nessun possibile rinvio: dal 1° gennaio 2011 le aziende italiane, piccole e grandi, devono valutare il rischio stress all'interno della propria organizzazione lavorativa, per evitare che, in seguito a ispezioni, debbano pagare multe salate e – in qualche caso – correre anche il rischio carcere per i dirigenti. Il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 stabilisce infatti categoricamente che con l'inizio del nuovo anno in ogni azienda pubblica o privata sia obbligatoria la rimozione di tutte le condizioni potenzialmente causa di stress lavoro-correlato. Questo perché l'omissione della prevenzione di un tale rischio all'interno di un'impresa moderna significa aver chiuso gli occhi rispetto al fatto che un la-

voratore può ammalarsi di stress, con gravi conseguenze sulla salute e serie ripercussioni sulla sfera effettiva e familiare. Ecco, appunto! Finalmente viene riconosciuto attraverso una legge dello Stato che un lavoratore "può ammalarsi di stress" per colpa del lavoro. Secondo un'indagine della Fondazione Europea per il miglioramento delle condizioni di lavoro, i cui risultati sono stati segnalati dal nostro Ministero del Lavoro, il 25% dei lavoratori europei ammette di soffrire di stress. L'Organizzazione mondiale della Sanità prevede che entro il 2020 la depressione – spesso associata a uno stile di vita stressante – sarà la principale causa di assenza sul lavoro. Ma che c'entriamo noi ginecologi con tutto ciò? C'entriamo, c'entriamo eccome! Innanzitutto ogni primario, ogni

dirigente di struttura semplice, anche facente funzione, è divenuto responsabile dell'applicazione della suddetta legge nei confronti del personale appartenente alla struttura che dirige: oggi quindi ogni dipendente deve essere tutelato da qualunque situazione lavorativa che potenzialmente possa rappresentare una causa di stress. Cause di stress? La carenza di personale che costringe i medici a fare turni impossibili, la sensazione di impotenza dinanzi alla protervia della burocrazia sanitaria, un'aggressività giudiziaria quasi da persecuzione, un'aspettativa di guarigione da parte dei pazienti vicina alla taumaturgia, i tagli alla sanità che ... lasciamo perdere! Il passo dallo stress alla depressione è assai breve: vogliamo medici (e ginecologi in particolare) a rischio depressione?