STRESS SUL LUOGO DI LAVORO: RESPONSABILITÀ DATORIALE, PREVENZIONE E SOLUZIONI

scritto da goal | 24 Maggio 2024



di Roberta Jacobone*

Sono numerose le sentenze in materia di stress sul luogo di lavoro che si sono succedute nel tempo, soprattutto correlate a situazioni di mobbing o legate ad atteggiamenti vessatori (straining). Ma recentemente una pronuncia della Cassazione, la n.2084 del 19 gennaio 2024, merita a mio parere una riflessione più attenta di altre, nel passaggio in cui si legge *"…spetta al datore di lavoro dimostrare di aver rispettato le norme specificamente stabilite in relazione all'attività svolta nonché di aver adottato tutte le misure che – in considerazione della peculiarità dell'attività e tenuto conto dello stato della tecnica – siano necessarie per tutelare l'integrità del lavoratore, vigilando altresì sulla loro osservanza.…Alla luce di tale cornice di principi, anche costituzionali, la tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore non ammette sconti, in ragione di fattori quali l'ineluttabilità, la fatalità, la fattibilità economica e produttiva, nella predisposizione di condizioni ambientali sicure".* Oltre alle tutele previste dalla Legge (che si ritiene vengano di norma osservate) perché il dipendente maturi il diritto ad un risarcimento è sufficiente che il datore di lavoro tolleri condizioni di lavoro stresso gene oppure adotti delle condotte favorevoli alla creazione di un ambiente logorante e produttivo di ansia tali da generare un pregiudizio per la salute.

E’ utile ricordare che, tra i doveri del datore di lavoro, le tutele della sicurezza e dell’integrità psico-fisica hanno un ruolo prioritario. Lo prevede l’art. 2087 del Codice Civile che impone al datore di lavoro di “tutelare l’integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro” ma anche l’art.28 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, “Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro” che obbliga il datore di lavoro a valutare tutti i rischi dell’ambiente di lavoro, compresi quelli collegati allo stress da lavoro correlato.

Uno sguardo va anche alla sentenza del Tribunale di Padova, n.171 del 6 marzo 2024, in cui viene accertata la responsabilità datoriale nel rischio da stress causato da orario di lavoro straordinario oltre il limite previsto dalla legge e dai Ccnl. Come noto, il d.lgs. 66/2003 autorizza il ricorso ad ore di lavoro straordinario nel limite massimo di “solo” 250 ore per anno solare. Il datore di lavoro, oltre alle sanzioni legate all’inadempimento normativo, corre il reale rischio di dover risarcire un danno da stress conseguente alla lesione del diritto al riposo e all’impossibilità di coltivare gli abituali interessi di vita privata e sociale in relazione alle troppe trasferte comandate. Un pensiero (preoccupato) va alle realtà dei numerosi imprenditori ad oggi impegnati nella vana ricerca di personale da assumere e, in mancanza, costretti a pianificare lavoro straordinario in capo ai dipendenti già in forza e a cui dovranno prestare più attenzione del solito per evitare eccessi stressogeni.

Lo stress da lavoro è inteso come un insieme di reazioni fisiche ed emotive dannose, che si manifestano quando il lavoro da svolgere non è commisurato alle capacità o alle esigenze dei lavoratori e questi percepiscono uno squilibrio tra le richieste avanzate nei loro confronti e le risorse a loro disposizione per farvi fronte.

Senza addentrarmi in competenze tecniche che non mi appartengono, provo a calarmi nella quotidianità di alcuni studi professionali dove il lavoro è dominato da scadenze spesso ballerine, da adempimenti difficili e ripetitivi, da modifiche normative improvvise e poco chiare, da clienti esigenti ed insicuri. E questo è anche il contesto in cui vivono e lavorano i collaboratori e i dipendenti ma qui, purtroppo, nessuno è in grado di intervenire efficacemente se non…cambiando lavoro!

Quindi domandiamoci se noi datori di lavoro stiamo facendo tutto ciò che è nelle nostre possibilità per creare un ambiente sano e sereno anche quando l'attività svolta lo rende complicato.

I dipendenti, per lavorare al meglio, hanno bisogno di coordinamento, formazione, ascolto, coinvolgimento, motivazione e gratificazione. E' importante osservare non solo quanto lavorano, ma anche come lo fanno, per individuare i segnali di allarme che anticipano una situazione di burnout: irritabilità, irrequietezza, disattenzione, insoddisfazione e continue lamentele oppure, al contrario, apatia, assenteismo, isolamento, disinteressamento e frustrazione, fino ad arrivare al quiet quitting (abbandono silenzioso dell'impegno dedicato al lavoro, limitandosi a fare lo stretto necessario nell'orario minimo previsto). Il datore di lavoro può prevenire queste situazioni con un monitoraggio attento e periodico del contesto lavorativo, verificando i ruoli nell'ambito dell'organizzazione, intercettando i conflitti interpersonali, favorendo l'evoluzione e lo sviluppo della carriera, incoraggiando il dialogo e la comunicazione. Questi sono anche gli strumenti per trattenere e fidelizzare i dipendenti che, ad oggi, non basano più le loro scelte solo sulla retribuzione proposta, ma ambiscono ad un ambiente di lavoro che meriti di essere frequentato con serenità. Sovrapposizione di mansioni, confusione tra ruoli, sovraccarico di lavoro, tensioni tra soggetti obbligati a

lavorare in team sono gli errori più comuni che rendono un ambiente di lavoro stressante e poco produttivo. Da questo contesto quotidiano i dipendenti cercheranno presto una via d’uscita. Per evitarlo un ruolo primario lo riveste anche il cosiddetto welfare aziendale a costo zero che porta il datore di lavoro ad intervenire sul contenuto lavorativo con la cura del luogo di lavoro e delle attrezzature, la corretta distribuzione di carichi e ritmi di lavoro, l’assegnazione di compiti coerenti con le capacità lavorative e le competenze professionali di ognuno. Autorizzare orari di lavoro che soddisfino le esigenze lavorative, ma rispettino gli impegni familiari dei dipendenti, concedere brevi spazi per piccole commissioni, organizzare formazione professionale che consenta di ampliare le proprie conoscenze, favorire dei momenti di condivisione e confronto che vadano oltre l’ambito professionale. Tutto questo costa impegno e dedizione ma, tra tutti gli investimenti “materiali” che normalmente si pianificano in azienda o negli studi, quello sulle risorse umane è sicuramente il più prezioso ed anche il più redditizio. Un dipendente gratificato e non stressato lavora di più e lavora meglio. Ma soprattutto non cerca altrove.

**Odcec Cremona*