The clinical psychological intervention starting from a high-conflict situations: A case of assessment of the work-related stress risk in a company of services

Chiara Tagliaferri*

Abstract

This paper offers a clinical reports about some cases intervention starting from conflict situations. The High-Conflict is proposed as a cultural category, characteristic of the contemporary society, which often through relationships in social coexistence - in occupational-relationships and in the family - and ways of relating to the profession and psychological services organization. Will be presented an intervention about the assessment of the work-related stress risk in a Service Company. The article discusses a more general method of psychological intervention, where the reflection about the share specific context, becomes objective and method of psychoanalytic work. Will be used the clinical report as elective tool in the work.

Keywords: high conflict; assessment of work-related stress risk; psychoanalysis.

* Clinical psychology, specialist in Psychoanalitical Psychotherapy. E-mail: tagliaferrichi@gmail.com

Tagliaferri, Ch. (2018). L'intervento psicologico clinico in situazioni di alta conflittualità: Un caso di valutazione del rischio stress lavoro correlato [The clinical psychological intervention starting from a high-conflict situations: A case of assessment of the work-related stress risk in a company of services]. *Quaderni della Rivista di Psicologia Clinica, 1*, 21-33. Retrieved from http://www.rivistadipsicologiaclinica.it/quaderni

L'intervento psicologico clinico in situazioni di alta conflittualità: Un caso di valutazione del rischio stress lavoro correlato

Chiara Tagliaferri*

Abstract

Questo contributo resoconta un intervento a partire da situazioni di conflittualità. L'alta conflittualità è proposta come categoria culturale, caratteristica della contemporaneità, che frequentemente attraversa le relazioni nella convivenza sociale – nella famiglia come nei rapporti lavorativi – e organizza modalità di rapporto con la professione psicologica e i Servizi. Verrà presentato un intervento di valutazione del rischio stress lavoro correlato entro una società di servizi in cui l'emozionalità agita viene ancorata al contesto per essere trattata. L'articolo discute più in generale la metodologia dell'intervento in cui pensare il contesto specifico che si condivide diventa obiettivo e metodo del lavoro psicoanalitico. Il resoconto clinico è lo strumento che viene utilizzato.

Parole chiave: alta conflittualità; valutazione rischio stress lavoro correlato; psicoanalisi.

* Psicologa, Specialista in Psicoterapia Psicoanalitica. E-mail: tagliaferrichi@gmail.com

Tagliaferri, Ch. (2018). L'intervento psicologico clinico in situazioni di alta conflittualità: Un caso di valutazione del rischio stress lavoro correlato [The clinical psychological intervention starting from a high-conflict situations: A case of assessment of the work-related stress risk in a company of services]. *Quaderni della Rivista di Psicologia Clinica, 1*, 21-33. Retrieved from http://www.rivistadipsicologiaclinica.it/quaderni

Adesione o partecipazione: Una premessa al contributo

Questo contributo resoconta un caso in cui l'intervento psicologico clinico è stato volto a trattare situazioni di alta conflittualità. Propongo di esplorare la conflittualità come specifica dinamica collusiva[1] (Carli, 2006) che nella contemporaneità connota sia contesti di convivenza come il lavoro, sia la proposta con cui la professione psicologica viene convocata ad occuparsene.

L'alta conflittualità è un concetto utilizzato soprattutto nell'ambito del lavoro con famiglie cosiddette *multiproblematiche*[2] che afferiscono ai servizi socio-sanitari pubblici e del terzo settore, e nel lavoro con coppie in separazione che pongono una domanda allo psicologo o che vengono inviate su raccomandazione del Magistrato nelle separazioni giudiziali al fine dell'affidamento dei figli.
L'ottica individualistica fa di questa categoria una caratteristica intrinseca all'individuo, operando una lettura del conflitto fuori dal contesto in cui esso viene agito. In questo scritto si propone di esplorare la conflittualità come dinamica collusiva agita che connota il rapporto tra un servizio e la sua utenza, per esempio quando quest'ultima rivendica una presa in carico attraverso la rivendicazione di diritti e di norme giudiziarie a cui è necessario adempiere. L'ipotesi che verrà esplorata è che in questo modo l'utenza di tali servizi agisca la fantasia di un potere che si è visto fallire entro le relazioni nei contesti di appartenenza, e che si desidera ripristinare, nell'idea che quanto viene colto nel *qui ed ora* della relazione di domanda possa fornire informazioni sulle emozioni agite nel *là ed allora* (Carli, 2006) dei contesti di appartenenza. Il lavoro sul rapporto tra individuo e contesto (Carli, 2006) viene proposto come caratteristica cardine dell'intervento psicoanalitico.

Resoconto un intervento presso una società di servizi in cui lavoro come addetto al Servizio Prevenzione Protezione Rischi (S.P.P.R.), entro una valutazione del rischio stress lavoro correlato che scaturisce da un conflitto tra rappresentanze sindacali e dirigenza locale.
L'intervento nasce da una segnalazione di un Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza alla ASL competente (deputata al controllo ed eventuale avvio del processo sanzionatorio del datore di lavoro), per supposte inadempienze della Società ai danni dei lavoratori.

Nel resoconto si propongono delle azioni che hanno permesso una pensabilità e un recupero dell'obiettivo dell'organizzazione e della cosa terza[3], spostando il focus sulla relazione individuo-contesto, in rapporto al mandato e agli obiettivi delle organizzazioni coinvolte.
La presenza di un obbligo normativo non è sufficiente per l'intervento psicologico clinico che non voglia replicare agiti propri di culture locali; costruire committenze si è rivelato fondamentale.

Nel contributo si discuterà della possibilità di sospendere gli agiti collusivi, proponendo spazi di pensabilità delle emozioni e introducendo una dimensione di desiderio del cliente, con l'effetto di attenuare la violenza entro i rapporti implicati.

L'articolo partecipa al lavoro di individuazione di nuove funzioni professionali per la psicologia clinica a partire da domande sociali emergenti spesso non ascoltate, promosso dallo Studio di Psicosociologia (SPS), nella formazione di psicoterapeuti all'interno della Scuola di Specializzazione in Psicoterapia Psicoanalitica, come nella ricerca e partecipazione al dibattito scientifico e culturale attraverso la *Rivista* e *i Quaderni di Psicologia Clinica.*

Un caso di Valutazione del Rischio Stress Lavoro Correlato

---

[1]Il modello della collusione, proposto da Carli e Paniccia all'inizio degli anni Ottanta e successivamente approfondito, ha come unità di analisi la relazione, non il singolo individuo. Si fonda sulla simbolizzazione affettiva collusiva, ovvero la simbolizzazione affettiva concernente il medesimo contesto che costruisce la relazione tra chi quel contesto condivide.
[2] La definizione di famiglia "multiproblematica" va letta come un effetto che il lavoro con questi soggetti fa agli operatori: a partire dagli anni '60 diversi autori parlano di famiglia multiproblematica quando più componenti del nucleo familiare manifestano disturbi di tipo psicologico, fisico e sociale e anche quando, attraverso i suoi vari componenti, stabilisce molteplici rapporti con vari servizi socio-assistenziali e socio-sanitari.
[3] Pensare le emozioni è l'obiettivo e insieme lo strumento dell'intervento psicologico clinico secondo il modello dell'Analisi della Domanda. Vedi Carli e Paniccia (2002).

> Magari c'è un tornaconto economico se le persone sono meno stressate…si sa che le vacche felici fanno il latte più buono…
>
> Ai lavoratori non gliene frega più niente dei sindacati, di discutere sulle condizioni di lavoro…sembrano tutti liberi professionisti, nessuno legge le comunicazioni interne aziendali, appena smontano dal turno corrono via senza fermarsi a parlare con i colleghi, vogliono solo godersi la macchina nuova di zecca parcheggiata sotto…
>
> L'azienda non mi ha coinvolto nella valutazione…è un mio diritto…tante volte ho scritto, ho chiesto incontri, volevo spiegazioni su cose che non mi tornavano, ma l'azienda se ne frega dei lavoratori….

Queste sono alcune frasi espresse da diverse figure aziendali durante interviste, su invito a parlare di questioni legate allo stress lavoro correlato (di seguito SLC); chi sono? Si tratta di dirigenti di gruppi ampi di persone e di rappresentanti sindacali dei lavoratori per la sicurezza (figure istituite dal D. Lgs. 81/08).

Come in un'analisi emozionale del testo[4], potremmo mettere in relazione tra loro questi repertori culturali e cogliere ad esempio la distanza tra le reciproche attese delle funzioni aziendali che lavorano insieme. Da un lato, un dirigente locale che non vede come risorse le persone che coordina: la fantasia di una vacca da mungere fa pensare ad una svalutazione del rapporto, pensato come asimmetrico e con scarso interesse a conoscere le specificità dei lavoratori, pensati come tutti uguali; dall'altro figure sindacali in crisi con il proprio mandato (rappresentare lavoratori), che necessiterebbe una riflessione sulla contemporaneità dei rapporti di lavoro, ed una crisi nel rapporto con l'azienda, simbolizzata come *nemico*[5] da cui si pretende[6] un coinvolgimento a prescindere da obiettivi produttivi o da problemi che si desidera discutere con interlocutori pensati come competenti. Sembra venire meno, da entrambe le parti, la fiducia e la speranza di poter costruire senso del lavoro e soddisfazione rispetto a degli obiettivi produttivi. Il conflitto sembra sostituire un pensiero sullo scopo del lavoro.
Diversi colleghi psicologi hanno prodotto letteratura su interventi legati alla valutazione di rischio SLC (Atzori, 2012; Mossi, Calcagnì e Marinaci, 2011). Ciò che mi interessa proporre in questo scritto è una riflessione sulla funzione psicologica che si è potuta costruire in un intervento che si articola da un mandato normativo e rispetto a cui si è lavorato per costruire committenze multiple che potessero utilizzare una risorsa psicologica interna al contesto lavorativo. Sto parlando del lavoro di costruzione di spazi di dialogo ed esplorazione tra funzioni aziendali storicamente in conflitto tra loro, identificate reciprocamente in vecchi e sterili copioni relazionali: l'azienda da un lato, contrapposta ai lavoratori, altrove. Fantasie che occupano il posto della realtà e la organizzano, rendendo i rapporti lavorativi ripetitivi e sempre uguali a sé stessi: la ripetitività e la monotonia, non solo rispetto al carico e ritmo di lavoro, entro l'ambiente di lavoro sono causa di stress per una certa letteratura sul tema[7].
Mi fermo per condividere con il lettore alcune brevi note sul contesto di lavoro e sul quadro normativo della valutazione a cui mi sto riferendo.

Siamo all'interno di una Società di servizi di trasporto italiana, in quota maggiore privata e in quota minore statale. Mission della Società è assicurare la sicurezza e l'efficienza del trasporto. Ha un'organizzazione centrale ed una articolazione regionale, contando una popolazione aziendale di circa 4.000 addetti,

---

[4] L'analisi emozionale del testo è una metodologia di analisi di discorsi o documenti che permette, attraverso specifiche procedure, di rilevare i processi collusivi propri di un gruppo sociale, al fine dell'intervento. Per un approfondimento, vedi Carli e Paniccia (2002).
[5] Lo schema amico-nemico rappresenta una modalità primitiva di rapporto, che nega l'estraneità dell'altro e non permette uno scambio entro le relazioni sociali. Per un approfondimento, vedi Carli (1987).
[6] Renzo Carli e Rosa Maria Paniccia (2002; 2003;2005) hanno elaborato un modello di lettura delle emozioni implicate nella relazione sociale, denominate neoemozioni, secondo cui rapporti organizzati su fantasie di amicalità o nemicalità possono sostituire lo scambio.
[7] Sulla classificazione degli stressors, l'Agenzia Europea per la Salute e Sicurezza sul lavoro ha pubblicato molta letteratura, in particolare si segnala: www.osha.europa.eu/publications/reports/203/stress_en.pdf; tra gli autori che si sono dedicati alla ricerca sul tema: Cox, T., Griffiths, A. e Rial-Gonzales, E. (2000); il programma PRIMA-EF (www.prima.org); il modello HSE recepito da INAIL ed incorporato nello strumento di valutazione (la check list per la valutazione preliminare) proposto nella circolare del novembre 2010 della Commissione Consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro.

prevalentemente profili tecnici di alta specializzazione e in minor parte profili dell'area economico-ingegneristica a ricoprire funzioni di staff all'attività principale.

Lavoro in questa Società da diversi anni; nell'ultimo periodo svolgo il ruolo di addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione Rischi. Si tratta di un Servizio istituito a partire dal 1994, a seguito della normativa che ha avviato nel nostro paese una migliore focalizzazione sul tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ovvero il D.Lgs. 626/1994, oggi confluito nel più recente D.Lgs. 81/08 e successive modifiche
Dalla sua istituzione ad oggi il Servizio ha visto alternarsi al suo interno diverse figure professionali che ne hanno orientato la vision. Il Servizio nasce come una piccola costola degli uffici tecnici, dedito principalmente al controllo degli standard di sicurezza degli impianti di lavoro dal punto di vista elettrico, strutturale e della protezione dagli incendi, ha poi conosciuto una fase in cui – con la direzione di un ingegnere e il coordinamento di un avvocato – l'attenzione è stata rivolta ad un adeguamento del Servizio alle richieste normative (intanto era arrivato il D.Lgs.81/08), con un maggiore avvicinamento alle problematiche delle strutture territoriali. Il Servizio manteneva quel retaggio da "cenerentola degli uffici tecnici" (così veniva chiamato da alcuni), sovrapponendosi ai compiti di quest'ultima, pur non potendo assolvere alle sue mansioni, trovandosi di fatto a registrare segnalazioni su inadeguatezze rispetto alla norma, difficili da sanare, ma che comunque qualcuno aveva provveduto a rilevare. Al Servizio è stata poi affidata anche la sorveglianza sanitaria e la gestione delle visite di idoneità psicofisica del personale. Il Responsabile del Servizio ha una formazione di base tecnica (geometra); vi è poi una componente tecnica (ingegneri, ed esperti in antincendio) ed una amministrativa, oltre a me, psicologa. A completare il gruppo di lavoro vi sono poi dei medici del lavoro (Medici Competenti, da D.Lgs.81/08), consulenti esterni all'azienda.
La mission del Servizio è di valutare i rischi potenzialmente associati alle attività lavorative e mettere in campo interventi correttivi di miglioramento e di adeguamento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro. I suoi clienti sono i lavoratori; riporta direttamente al datore di lavoro e si interfaccia con diversi organismi territoriali (ASL, Organismi Paritetici per la formazione dei lavoratori, et al.). Tra i vari rischi da valutare, vi è anche quello del cosiddetto stress lavoro correlato.
Sono stata incaricata di occuparmi della valutazione di rischio stress lavoro correlato, in una circostanza di emergenza che in parte ha reso difficile lavorare con i Responsabili del Servizio per concordare alcune condizioni preliminari, il modo di intendere lo stress (entro quale teoria e quale metodologia di intervento collocarci) per esempio, e gli obiettivi del progetto che andavamo sviluppando.

Si è scelto di utilizzare la definizione di stress riportata nell'Accordo Quadro Europeo sullo stress sul lavoro firmato a Bruxelles l'8/10/2004, da parti datoriali e parti sindacali europee, recepito in Italia dal D.Lgs.81/08 che obbliga il datore di lavoro a valutare tra i vari rischi anche quello dello stress lavoro-correlato. Nel documento citato viene così definito:

> Lo stress è uno stato, che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali che consegue dal fatto che le persone non si sentono in grado di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti.

In particolare si è focalizzato l'intervento sull'ipotesi di disallineamento tra richieste del contesto lavorativo e attese del lavoratore. Pur essendoci una certa confusione in letteratura sul modello di lettura dello stress nel lavoro, ora più ancorato a scarti da un modello di individuo-non-stressato, ora più volto a cercare nell'organizzazione aspetti critici, ci si è poggiati su quei contributi che valorizzavano l'interazione tra l'individuo ed il contesto. Per esempio nella Guida sullo stress legato all'attività lavorativa «Sale della vita o veleno mortale?», pubblicata in un documento della Commissione europea Direzione generale Occupazione e affari sociali Unità D.6 (1999, p. VII), si legge:

> Nella definizione della Commissione europea è implicito il fatto che lo stress legato al lavoro è un modello di reazioni emotive, cognitive, comportamentali e fisiologiche ad aspetti avversi e nocivi del contenuto, dell'organizzazione e dell'ambiente di lavoro. Lo stress è dovuto a una disarmonia fra sé stessi e il proprio lavoro, a conflitti fra il ruolo svolto al lavoro e al di fuori di esso e da un grado insufficiente di controllo sul proprio lavoro e sulla propria vita.

La metodologia scelta per svolgere la valutazione è stata quella proposta da INAIL nel 2011, ritenuta coerente con i requisiti dichiarati dalla Circolare emessa dalla Commissione Consultiva e pubblicata nel 2010[8].

Tornando all'intervento, dicevo della mia implicazione a partire da una situazione di emergenza: ne parlerò di seguito, dando una lettura dell'evento critico non come errore o fallimento entro una sequenza prevista di azioni procedurali, bensì come l'indicatore informativo di una cultura locale.

La valutazione condotta fino a quel momento[9] aveva coinvolto esclusivamente figure dell'area dirigenziale (dirigenti risorse umane e dirigenti territoriali), prestando il fianco alle proteste di alcuni Rappresentanti del Lavoro per la Sicurezza (RLS), che non erano stati coinvolti e si erano visti pubblicare un documento di valutazione dei rischi che non aveva tenuto conto né del loro contributo, né di quello dei lavoratori. Dopo numerose segnalazioni espresse in sede di riunione periodica[10], un RLS ha presentato un esposto alla ASL di competenza regionale, la quale a sua volta ha convocato l'azienda a presentarsi presso il presidio sanitario per un chiarimento sulla questione.
Si ricorda che le ASL – indicate nei Servizi per la Prevenzione e Salute (ogni Regione ha dato denominazioni diverse al Servizio) – hanno un compito di ispezione e controllo; pertanto l'azione dell'RLS era consentita nel disegno espresso dalla norma. In questo caso il personale ASL incontrato ha espresso una funzione di mediazione rispetto alle questioni che l'RLS ha posto.
L'incontro in questione fu molto duro e confuso, nessuno pensò a fermare quanto stava accadendo, ognuno era preso dalle fantasie rispetto al proprio ruolo, c'era chi attaccava in nome di un ruolo e chi si difendeva impugnando una tecnicalità; in quella occasione feci la fantasia di una coppia in lite che veniva convocata da un giudice bonario, che avrebbe liquidato i due con delle raccomandazioni sul futuro e con un arrivederci *a buon rendere*. Di fatto andò più o meno così, il medico e il tecnico della prevenzione (personale ASL) che convocarono la riunione non colsero il conflitto messo in atto tra RLS e il Dirigente locale, ovvero il Responsabile della sede in cui l'RLS lavorava. Faccio l'ipotesi che il Servizio e le questioni di salute e sicurezza sul lavoro, venissero usati come pretesti per confliggere; ma di questa conflittualità il personale della ASL non sembrava rendersi conto.
Nella riunione non si discuteva su questioni problematiche della vita professionale dei lavoratori, i lavoratori non c'erano in quella stanza, non c'erano obiettivi, c'era solo una sequenza di agiti provocatori tra i due ed accuse di *lese maestà* reciproche. L'RLS accusava il Responsabile di Sede (RS), il proprio diretto Responsabile, di non avergli lasciato utilizzare la propria segretaria per protocollare una lettera da inviare alla sede centrale, o ancora di non esser stato ricevuto dopo richieste di incontri sempre negati; il RS, dalla sua, informava tutti che "la sua porta è sempre aperta" e la sua indisponibilità era legata ad un sovraccarico di lavoro, ma "in corridoio non ha mai negato la possibilità di scambiare due chiacchiere".
Un incontro duro e tuttavia molto importante, perché senza di esso non si sarebbe capito il senso della richiesta che l'RLS poneva al Servizio, e l'invischiamento nella dinamica conflittuale in cui il Servizio rischiava di cadere se non avesse colto la funzione di parte terza che avrebbe potuto assumere. Un incontro utile a me a capire dove mi trovassi.
Il Servizio, oltre a dichiarare di non essere l'interlocutore giusto per certe richieste e farsi trascinare nelle ASL di mezza Italia, avrebbe potuto iniziare a sperimentarsi in una funzione di consulenza anche rispetto a domande percepite come non pertinenti, offrendo un riscontro rispetto a questioni sentite come problematiche da chi ad esso sente di rivolgersi, assumendo quella funzione di facilitazione e di pensiero che l'RLS sperava forse di trovare nella ASL.
La posizione del SPPR in quella occasione fu di sostanziale ritiro: dichiarò solo di essersi attenuto alla metodologia INAIL scelta, e di essersi allineato al "volere dell'azienda". Di fatto sfilandosi da una propria implicazione rispetto alla possibilità di comunicare il senso del progetto realizzato, le ipotesi che lo hanno

[8] La Commissione Consultiva Permanente per la Salute e la Sicurezza del Lavoro (Decreto Ministeriale 3 dicembre 2008) rappresenta uno degli organismi deputati all'elaborazione e applicazione delle misure di prevenzione e protezione. Tale Commissione ha emanato le indicazioni, definite come il livello minimo di attuazione dell'obbligo, per avviare nelle aziende un percorso metodologico di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato (Comunicato del Ministero del Lavoro in Gazzetta Ufficiale del 30/12/2010, n. 304). Per maggiori approfondimenti si veda Inail (2011). Valutazione e Gestione del Rischio da stress lavoro-correlato. Manuale ad uso delle aziende in attuazione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. Milano, Inail.
[9] Era stata svolta dall'allora Responsabile del Servizio, un ingegnere civile.
[10] La riunione periodica è il dispositivo che la norma istituisce per far incontrare le parti aziendali e farle discutere sul progetto aziendale relativo alla sicurezza aziendale; "di norma una volta l'anno".

fondato e le linee che ha seguito, anche rispetto a limiti dichiarabili; il Servizio sembrava agire la fantasia che la tecnicalità si sarebbe potuta sostituire al lavoro di costruzione di ipotesi contestualizzate alla realtà specifica di volta in volta avvicinata.

Nel lavoro dei mesi successivi, mi tornava in mente quella fantasia di stare ad assistere ad una *follia a due*, e la utilizzai negli incontri che con il Servizio organizzammo con RLS e RS, separatamente, in cui parlai loro di questa difficoltà a capire quale fosse veramente il problema; che fine avevano fatto i lavoratori, i loro clienti interni? Proposi l'ipotesi che forse anche questi ultimi potessero sentirsi presi tra due fazioni, da un lato il rappresentante sindacale e dall'altro il dirigente della propria sede, e che presi in questa trappola rimanessero loro solo due possibilità: schierarsi con uno dei due o ritirarsi dal partecipare alle questioni organizzative del lavoro.
In questi incontri il dirigente locale riconobbe il suo imbarazzo a non poter fornire risposte e soluzioni ai problemi che spesso i lavoratori gli ponevano, sentendosi, anche lui, "tra due fuochi": da un lato la Direzione che ragiona per procedure spesso scollegate dalle realtà specifiche, ma a cui sente di doversi "allineare", e dall'altro i lavoratori e loro rappresentanti che pongono questioni che lui sente come vere perché conosce bene il contesto entro cui nascono, ma per cui sente di non poter far nulla. Parliamo della possibilità di dare riscontri anche sul perché certe decisioni vengano prese o sull'importanza di informare sui processi in corso e sulla complessità organizzativa a cui si appartiene, condividendo con i collaboratori lo scenario aziendale più allargato, che chi non è coinvolto nella gestione non può conoscere e non può cogliere il senso complessivo di talune operazioni.
Negli incontri si conveniva sulla rilevanza che questa funzione di lettura e condivisione di conoscenze sulla realtà organizzativa potesse avere per chi svolge il ruolo di Responsabile di Struttura e per chi viene coordinato.

Nell'intervento si è lavorato per sviluppare una committenza interna al Servizio ed una esterna.
Interna: si è cercato di definire con il management quali linee di ricerca e azione seguire.
Esterna: sono state proposte delle interviste a figure ritenute chiave dell'organizzazione lavorativa: Responsabile di Struttura, Responsabile territoriale della Formazione e della gestione lavorativa, RLS; è stato proposto loro di partecipare non per obbligo di legge, ma in quanto esperti della loro organizzazione.
Nell'intervento, la compilazione della check-list INAIL, che analizza diverse dimensioni del lavoro (il contenuto ed il contesto del lavoro e degli indicatori *oggettivi,* come il numero di giorni di assenza per malattia, le richieste di trasferimento, il livello di turn over, il numero di sanzioni disciplinari etc. – definiti "eventi sentinella") è stata proposta come traccia pretestuale rispetto a cui organizzare una narrazione della propria esperienza di lavoro nella Società.
Con il management interno al Servizio, invece, sono stati individuati livelli diversi di committenza: il dirigente gerarchicamente superiore al Responsabile del SPPR richiedeva una rapida ricerca di soluzioni al problema (la fantasia era di "trovare l'uovo di Colombo"), poiché riteneva che solo nel comparto metalmeccanico/operaio avesse senso parlare di disagio lavorativo, legando lo stress lavoro correlato esclusivamente alla retribuzione economica (in una equazione semplicistica per cui a retribuzione alta corrisponderebbe basso stress lavoro correlato e viceversa); il Responsabile SPPR invece proponeva una posizione differente.
Probabilmente più sensibile perché sollecitato direttamente dall'incontro con le altre figure aziendali, il Responsabile SPPR proponeva un interesse a capire e esprimeva una difficoltà rispetto alla propria funzione:

> Perché mi sento accusato a prescindere che quello che faccio? Vengo associato a "l'azienda", come se fosse il nemico. Non possiamo affrontare problemi che non siano di nostra pertinenza.

È proprio di quella pertinenza che è stato possibile capire meglio nel corso del lavoro. Di quali pertinenze si vuole occupare il Servizio? Come può comunicare la propria mission ai propri interlocutori? Come può esprimere proposte e dichiarare limiti? Come può cioè stare in un rapporto di realtà con i clienti e non su agiti di fantasie reciproche?
Nel tempo si è riuscito a creare altri momenti di scambio rispetto alle riunioni periodiche, contatti propedeutici che hanno permesso maggiore comprensione dei problemi posti, utilizzando le riunioni non più come campo di battaglia, ma come momento per fare il punto su situazioni o per restituire questioni colte e progettare l'avanzamento del lavoro. Si è inoltre riconosciuta la necessità di conoscere meglio i propri interlocutori, promuovendo la strategia delle interviste nell'idea di uscire da una valutazione fatta da chi sa già e non ha bisogno di organizzare rapporti fuori da quelli del proprio Servizio.

Le interviste con gli RLS sono servite come momenti di riscontro rispetto alle aspettative che venivano agite nei riguardi del SPPR e della valutazione: da calderone in cui buttare tutte le frustrazioni e aspettarsi una bacchetta magica per risolvere i problemi ("se non ci cambiate i vetri della palazzina che fanno riflesso e mi fanno lavorare male, siamo stressati e rischiamo l'errore sul lavoro"), si è cercato di cogliere perché per esempio ci si sentisse di porre le questioni solo in questo modo, provocando e minacciando denunce, quali difficoltà vi fossero a farsi portatori di richieste competenti alle Funzioni aziendali adeguate.
Sono emerse per esempio rappresentazioni di un'azienda lontana e poco interessata, un castello vuoto intento a seguire le vicende politiche interne ed esterne. È stato possibile individuare differenze, distinguere tra interlocutori entro l'azienda, non tutti probabilmente disinteressati a lavorare per offrire un buon servizio interno ai colleghi. È emersa in alcuni casi la completa ignoranza di pezzi di organigramma, di persone ed uffici cui poter chiedere pareri.
Si è trattato poi il rapporto spinoso con il RS: molte volte vissuto come l'*ex compagno di corso oggi diventato capo*, con cui non c'è stato modo di riorganizzare un rapporto rispetto a nuovi obiettivi, senza annullare un passato di conoscenza e, magari, di affetto, e restando in una cultura affiliativa che non permette scambio rispetto a obiettivi. È stato possibile discutere della cultura condivisa all'interno della Società rispetto alla leadership locale, legandola ai recenti cambiamenti nella politica interna e attribuendo meno rilevanza agli aspetti personali del Responsabile: si sono visti gli effetti del passaggio da quella che era una quasi completa autogestione delle singole strutture locali (dalla preparazione del budget alla gestione dei turni e delle ferie del personale o l'autonomia nella programmazione formativa), ad una forte dipendenza dalla Direzione centrale, con l'istituzione di procedure di qualità che standardizzano i processi, proporzionalmente al carico di lavoro e alla domanda del mercato delle diverse realtà produttive. In un tale mutato scenario, la funzione del RS è profondamente cambiata: oggi è molto rilevante saper fare un buon coordinamento tra locale e centrale, farsi rappresentante di questioni specifiche e saper interpretare domande collocandole in un contesto aziendale più complesso. Non sempre è stato possibile per gli RS cogliere il passaggio della loro funzione, né probabilmente sono stati supportati in maniera soddisfacente da una direzione che cogliesse la portata di questo cambiamento. Se si pensa agli interventi formativi deputati a trattare queste competenze, si può vedere che gli RS vengono invitati di volta in volta a partecipare ad *eventi formativi* (dall'*orienteering* nei boschi ai corsi sulla sintesi tenuti da *coach*), che sembrano più intrattenere che formare, perché, pur proponendo una interessante discontinuità rispetto al coinvolgimento quotidiano nel lavoro, non si occupano dei problemi del contesto lavorativo come quelli rintracciati in questo intervento.

La fase istituente in questo lavoro ha fatto emergere la falsità di una valutazione che aspira ad essere oggettiva: persino nelle indicazioni normative lo stress lavoro correlato è indicato come uno dei pochi rischi sul lavoro da valutare attraverso processi partecipativi e nella letteratura dedicata al tema sembra si possa fare a meno di modelli sulla partecipazione, come se si potesse realizzare scontatamente.
Nell'Accordo Quadro Europeo sullo Stress del 2004, così come nelle linee guida pubblicate da INAIL nel 2011, la partecipazione dei lavoratori, del datore di lavoro o dei responsabili Risorse Umane al processo di valutazione del rischio viene trattata come punto di partenza ovvio.
Nell'intervento si è visto che la partecipazione prescritta ed assunta a priori dal mandato sociale mostra la propria debolezza: aderire non significa partecipare*, venire mandati* non è uguale ad avere una domanda nei confronti dell'intervento psicologico.
Nel contributo si elaborano modelli dell'organizzazione: dall'adesione, come risposta ad un potere percepito come dato di realtà, alla partecipazione, come espressione di un desiderio legato a domande, che possono essere sollecitate e costruite anche a partire da un obbligo normativo.
È stato possibile costruire una domanda insieme agli interlocutori coinvolti, partendo dalle rispettive aspettative entro i contesti di appartenenza e dando un significato culturale alla diffidenza nei confronti della valutazione.
Nei documenti citati sembra poco pensata la cultura del lavoro contemporanea, dove i lavoratori, il "capitale umano", sempre meno è ritenuto *capitale* e sempre più un costo, a fronte di un investimento delle organizzazioni che si è spostato dai prodotti del lavoro al mondo finanziario.

Nell'intervento resocontato, l'organizzazione chiedeva di essere in regola con la norma, ma al contempo sottostimava la complessità che questo richiedeva; non era possibile fare una valutazione senza il coinvolgimento di persone che non desideravano essere coinvolte: le funzioni dirigenziali centrali coinvolte hanno espresso diffidenza e scarso interesse per la valutazione, ritenuta l'esito di un disegno di legge fazioso ed orientato politicamente. D'altra parte, anche dal punto di vista metodologico, le linee guida emesse riflettono una compresenza di modelli teorici che fanno pensare ad una torre di babele più che ad una integrazione.

Il disorientamento che ho provato quando mi sono implicata in questo lavoro, mi ha fatto riflettere sulle emozioni nelle relazioni coinvolte: sentirmi parte involontaria di un conflitto precostituito mi faceva sentire in trappola nel mio ruolo (l'Addetto del Servizio veniva assimilato a "*L'Azienda",* in quanto il SPPR è in una funzione-consulente del datore di lavoro). Ho iniziato ad utilizzare queste emozioni di disorientamento, le fantasie di accerchiamento e schieramento e ho iniziato a cogliere che probabilmente quello che si poteva chiamare "il problema del mancato coinvolgimento" fosse non un dato di realtà, ma un vissuto che desse informazioni sul modo di rappresentare le relazioni tra gli attori coinvolti in quelle relazioni. La partecipazione, da "requisito" necessario e scontato della valutazione, è diventata un obiettivo.
La conflittualità che ha dato il via a questo intreccio di rapporti è stata vista come variabilità entro le relazioni sociali, e non come un elemento da rifiutare immediatamente. Pensare l'organizzazione come a-conflittuale, posizione incarnata dal management, si lega alla fantasia che le persone partecipino in maniera scontata, a prescindere da una propria implicazione entro il contesto.

Nelle interviste che sono state condotte, sono emerse questioni interessanti che il SPPR ha potuto usare nei suoi rapporti con gli interlocutori aziendali. Se ne riportano qui alcune tracce.

Un aspetto problematico che emerse era legato ai rapporti intergenerazionali tra i lavoratori, espressi nella fantasia che i rapporti lavorativi siano organizzati dall'età e non dalla funzione e dalla competenza; un dirigente per esempio disse "certe volte mi sembra di fare il preside non il capo-struttura: ho dei ragazzi appena usciti dal corso che quasi non hanno la barba, è la prima volta che vivono fuori casa, quasi non sanno stirarsi la camicia!". A far da contraltare a queste rappresentazioni, la difficoltà e talvolta l'imbarazzo del personale più giovane, che ho incontrato nei corsi di formazione per neo-assunti, a confrontarsi con colleghi più grandi di età che non hanno la loro stessa competenza e confidenza rispetto all'uso della tecnologia. In questo contesto non sembra pensabile un rapporto fondato sullo scambio di risorse, finché non si molla la cultura dell'età e la fantasia di essere *o senior o junior*. Alcuni di questi copioni culturali è stato possibile discuterli negli incontri di formazione che ho svolto insieme ad un collega del Servizio, permettendo ai nuovi assunti[11] di trattare aspetti problematici del loro ingresso in un contesto lavorativo non semplice.
Un altro aspetto problematico trattato è stato quello della organizzazione dei turni: i Responsabili territoriali del personale, nei periodi in cui il carico di lavoro è molto più elevato, durante l'estate e nel periodo natalizio, lamentano che il personale non si adegui ai nuovi ritmi, richiedendo cambi turni che sconvolgono l'organizzazione dell'intera struttura. Senza cogliere la dimensione di conflitto agito attraverso la richiesta di cambio turno, ogni estate, ogni Natale, ogni prevedibilità può diventare una imprevedibile emergenza.

Un Responsabile disse: "A volte mi sembra che il mio ruolo di dirigente si riduca solo a fare i turni, a mettere d'accordo tutti, che fanno richieste impossibili; e mi manca quando lavoravo sul campo: quando passi dall'operatività all'ufficio e ti metti dietro la scrivania, è come se ti trasformassi, gli altri sembra che ti guardino con occhi diversi. Però capisci quelli che stavano dall'altra parte prima di te; come faccio a farlo capire?". Dare riscontri rispetto alla competenza organizzativa richiesta in queste funzioni, ha significato valorizzare profili culturalmente a rischio, perché marginalizzati e privi di interlocutori con cui confrontarsi.

Con alcuni RLS è stato possibile mettere in discussione il "diritto alla partecipazione", in favore di una possibilità ad esplorare desideri entro limiti di realtà.
Nel parlare della loro funzione emergeva un'assenza di questioni riportate dai lavoratori, o perché mai interpellati, o per la difficoltà a coinvolgerli: la cultura della partecipazione come diritto impediva ai RLS di interessarsi alle questioni dei lavoratori. Questa cultura sembra parlare della difficoltà degli RLS che, in assenza di modelli, non sanno come tradurre le richieste dei singoli lavoratori in questioni trattabili in funzione di uno sviluppo del contesto lavorativo.

Al momento in cui si scrive, il progetto di valutazione è in fase del monitoraggio. La scelta di procedere con un lavoro di esplorazione rispetto ad altri possibili interlocutori oltre al Servizio ha prodotto effetti imprevisti: ad esempio ha attenuato violenza nei rapporti, ed ha permesso la costruzione di relazioni maggiormente orientate alla conoscenza e alla fiducia dei singoli team di management locali con il SPPR, percepito con minore diffidenza. Ha permesso inoltre di mettere persone tra le procedure e costruire dialoghi

[11] Con l'Accordo Stato Regioni del dicembre 2011, sono stati stabiliti i requisiti della formazione per le figure della sicurezza aziendale (lavoratori, preposti e dirigenti): particolare attenzione viene rivolta ai neo-assunti, ai lavoratori che cambiano mansione o si trasferiscono in altra sede di lavoro, a personale di altra etnia e cultura rispetto alla prevalente, dedicando loro incontri di formazione su temi specifici di prevenzione ed informazione.

affinché si potesse esprimere perché certe cose - inserite in procedure e contratti - non venissero eseguite, senza la necessità di passare subito alle colpe e ai vissuti di impotenza, attrezzandosi con categorie di comprensione.
Si è proposta la competenza a pensare l'organizzazione, recuperando criteri di contesto a cui ancorare fantasie e vissuti dei lavoratori, come metodo per smettere di delirare, per non confondere il proprio mondo intrapsichico con la realtà esterna.

Considerazioni conclusive

Quale Psicoanalisi

Una psicologia fondata sulla diagnosi[12] avrebbe trattato il caso resocontato individuando invarianti e certezze:
in questo scritto si è fatto riferimento a invariabilità legata alla diagnosi e variabilità delle domande entro i contesti di appartenenza.

In un incontro che si è svolto alcuni mesi fa presso un Consultorio, per esempio, alcune assistenti sociali del territorio implicato, invitate ad esplorare la loro esperienza lavorativa in casi di intervento con famiglie ad alto rischio psicosociale ponevano questioni molto interessanti per il nostro lavoro. In particolare si parlava della moda a creare l'ultimo strumento di intervento, che ogni volta si ritiene risolutivo dei problemi aperti con famiglie prese in carico dai Servizi: la mediazione familiare, la negoziazione assistita, il *parent coordinator,* il sostegno alla genitorialità, sono *bacchette magiche* che si invocano e poi deludono.

Sarebbe interessante chiedersi come mai alcuni problemi sociali attivino più di altri culture reificanti nei servizi deputati ad occuparsene.
La ricerca dello strumento perfetto è una smania che ha preso anche il "mondo del lavoro": si pensi agli innumerevoli convegni e seminari che si sono tenuti solo dal 2008 ad oggi relativi alla metodologia di valutazione del rischio stress lavoro correlato, dove l'interesse era volto a presentare indicatori e scale il più assortite possibile nella fantasia di cogliere la completa realtà lavorativa e realizzare finalmente una valutazione di successo; per chi fosse il successo non era importante chiederselo.
Rarissime le tracce di voci delle persone che hanno risposto a quei questionari, pochissime le questioni emerse e gli sviluppi individuati a fronte di problemi analizzati.
Ci si chiede, a conclusione di questo scritto, se siamo in grado, come comunità professionale, di non tecnicizzare inventando figure e strumenti sempre nuovi, replicando quelle catene di agiti che vediamo nelle relazioni dei nostri clienti.

Nei casi in cui persone o organizzazioni si rivolgono ai Tribunali o ad altre autorità che garantiscano il rispetto della giustizia, si può ipotizzare che vengano agite culture specifiche. Ci si chiede se il sistema Giudiziario sia l'interlocutore più adatto a trattare tali agiti. È recente nelle cronache dei nostri giornali, il caso di assoluzione di un ex dirigente dell'Agenzia delle Entrate di Palermo che molestò due impiegate del suo ufficio "palpeggiandole"; nella sentenza emessa si legge: "Non si deve fare riferimento alle parti anatomiche aggredite e al grado di intensità fisica del contatto instaurato, ma si deve tenere conto dell'intero contesto. Nel comportamento dell'ex direttore non era ravvisabile alcun fine di concupiscenza o di soddisfacimento dell'impulso sessuale". L'ex direttore, quindi, viene sì giudicato "immaturo" dal Tribunale, descrivendo il suo atteggiamento come "inopportuno atteggiamento di scherzo, frammisto ad una larvata forma di prevaricazione e a una, sia pur scorretta, modalità di impostazione dei rapporti gerarchici all'interno dell'ufficio", ma lo assolve dal reato di molestia. Questa vicenda fa sorridere (o altro) se si pensa che proprio in quei giorni era stato recepito l'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro firmato tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL. Da un estratto del testo si legge proprio:

> Differenti forme di molestie e di violenza possono presentarsi sul luogo di lavoro. Queste possono:
> - essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale costituire episodi isolati o comportamenti più

[12] Con il termine "diagnosi" faccio riferimento ad un costrutto entro un modello che vede da un lato la diagnosi, come corpus di fenomeni psicopatologici a cui far riferimento nella lettura di un problema esclusivamente a carico dell'individuo, dall'altro lo sviluppo come l'obiettivo dell'intervento psicologico, inteso come sviluppo del rapporto tra individuo e contesto, quindi delle capacità produttive e di scambio da parte di chi chiede l'intervento.

sistematici avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, come ad esempio, clienti, pazienti, studenti etc.
- andare da casi minori di mancanza di rispetto ad atti più gravi, ivi inclusi reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità.

Concludo con l'ipotesi che l'intervento psicologico clinico possa essere in grado di occuparsi di questioni come quella resocontata in questo scritto, se saprà collocarsi su un piano *meta* nel rapporto tra una pretesa oggettività e una soggettività sempre più ritenuta irrilevante, e saprà farlo fuori da un'ottica sanitarizzata[13] dei rapporti.

Bibliografia

Atzori, E. (2012). La funzione psicologica in un Servizio Prevenzione e Protezione Rischi: la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato/rischio psicosociale come occasione per sviluppare un orientamento al cliente [The psychological function in a Risk Prevention and Protection Service: the assessment of work-related stress risk/psychosocial risk as occasion to promote client orientation]. *Rivista di Psicologia Clinica, 1*, 44-48. Retrieved from http://www.rivistadipsicologiaclinica.it

Baraldi, D., Bernardini, S., Bonavita, V., Civitillo, A., De Bellonia, M., Giornetti, A., … Sorrentino, G. (2011). Sull'identità nazionale e professionale: una proposta di lettura attraverso la categoria del conflitto [National and professional identity: a Reading Proposal Through the category of Conflict]. *Rivista di Psicologia Clinica*, *2*, 63-70. Retrieved from http://www.rivistadipsicologiaclinica.it

Carli, R. (1987). *Psicologia clinica: Introduzione alla teoria e alla tecnica* [Clinical psychology: Introduction to theory and technique]. Torino: UTET.

Carli, R. (2006). Psicologia clinica: professione e ricerca [Clinical psychology: profession and research]. *Rivista di Psicologia Clinica, 1,* 48-60. Retrieved from http://www.rivistadipsicologiaclinica.it

Carli, R. (2006). La collusione e le sue basi sperimentali [Collusion and its experimental basis]. *Rivista di Psicologia Clinica, 2-3,* 179-189. Retrieved from http://www.rivistadipsicologiaclinica.it

Carli, R. (2014). La formazione alla psicoanalisi: modelli a confronto [Training in psychoanalysis: a comparison of models]. *Rivista di Psicologia Clinica, 2,* 179-196. Retrieved from http://www.rivistadipsicologiaclinica.it

Carli, R., & Paniccia, R.M. (2002). *L'analisi emozionale del testo: Uno strumento psicologico per leggere testi e discorsi* [Text Emotional Analysis: A tool for reading texts and discourse]. Milano: FrancoAngeli.

[13] In un seminario sulla sanitarizzazione e fine vita (svoltosi a Roma il 29-11-2015), Anna Di Ninni ha discusso della sanitarizzazione come modalità pervasiva di relazione che semplifica e affronta i problemi di convivenza, presentandola come un accordo sociale che si produce in diverse strutture: nella scuola, nelle organizzazioni produttive, generando condizioni di abbandono e di esclusione. Si attua sul modello di relazione duale medico-paziente, che si fonda sulla diagnosi di malattia come evento individuale; è una relazione che si fonda sulla asimmetria di potere (tecnico/profano) e su una fantasia di invarianza del contesto e di fantasie emozionali agite. La non pensabilità del contesto è centrale nella sanitarizzazione.

Carli, R., & Paniccia, R.M. (2003). *Analisi della domanda. Teoria e tecnica dell'intervento in psicologia clinica* [Analysis of demand: Theory and technique of the intervention in clinical psychology]. Bologna: Il Mulino.

Carli, R., & Paniccia, R.M. (2005). *Casi clinici: Il resoconto in psicologia clinica* [Clinical Cases: The clinical report in Clinical psychology]. Bologna: Il Mulino.

Carli, R., Paniccia, R.M., Atzori, E., Cinalli, S., Brescia, F., Mazzeo, G., … Dolcetti F. (2012). Il rischio psicosociale in un Ospedale romano: il rapporto tra Cultura Locale e soddisfazione nell'Azienda Complesso Ospedaliero San Filippo Neri [Psychosocial risk at a Hospital in Rome: the relationship between Local Culture and satisfaction at San Filippo Neri Hospital Complex Authority]. *Rivista di Psicologia Clinica, 1*, 76-90. Retrieved from http://www.rivistadipsicologiaclinica.it

Commissione europea - Direzione generale Occupazione e affari sociali Unità D.6 (1999), *Guida sullo stress legato all'attività lavorativa "Sale della vita o veleno mortale?"* [Guide on work related stress "Sale of life or deadly poison?].

Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro (2012). Stress lavoro-correlato: Indicazioni per la corretta gestione del rischio e per l'attività di vigilanza alla luce della lettera circolare del 18 novembre 2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali [Work-related stress: Indications for proper risk management and supervision in the light of the circular letter of 18 November 2010 of the Ministry of Labor and Social Policies]. Retrieved from http://olympus.uniurb.it/images/stories/regioni-stress-faq-2012.pdf

Cox, T., Griffiths, A. & Rial-Gonzales, E. (2000). *Organisational interventions for work stress: a risk management approach*. Sudbury: HSE Book.

Fiorino, V. (2002). *Matti, indemoniate e vagabondi. Dinamiche di internamento manicomiale tra Otto e Novecento* [Insanes, bedeviled and vagabonds. Dynamic internment asylum in the nineteenth and twentieth century]. Venezia: Marsilio Editore.

Il Fatto Quotidiano (2016, February, 3). Palermo, molestie a due colleghe: assolto ex direttore delle Entrate 65enne. Il giudice: "È immaturo, agì per scherzo". Retrieved from http://www.ilfattoquotidiano.it/2016/02/03/palermo-molestie-a-due-colleghe-assolto-ex-direttore-entrate-65enne-il-giudice-e-immaturo-agi-per-scherzo/2428396/

INAIL (2011). Valutazione e Gestione del Rischio da stress lavoro-correlato. Manuale ad uso delle aziende in attuazione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i [Evaluation and management of work-related stress risk. Manual for companies in implementation of Legislative Decree 81/08 and subsequent amendments]. Milano: Inail. Retrieved from http://www.inail.it/repository/ContentManagement/node/N1926320722/StressLavoroCorrelato.pdf

Mossi, P., Calcagnì, A. & Marinaci, T. (2011). Un approccio culturale allo stress lavoro correlato [A cultural approach to work-related stress]. *Rivista di Psicologia Clinica, 1*, 130-147. Retrieved from http://www.rivistadipsicologiaclinica.it

Sarubbo, M. (2012). La funzione psicologica nel Servizio di Prevenzione e Protezione Rischi: adempiere a un obbligo di legge o sviluppare competenza organizzativa? [The psychological function in Risk Prevention and Protection Service: perform regulatory requirements or develop organizational competence?]. *Rivista di Psicologia Clinica, 1*, 34-41. Retrieved from http://www.rivistadipsicologiaclinica.it

Fonti normative

Accordo Europeo sullo Stress sul Lavoro (8/10/2004) (Accordo siglato da CES - sindacato Europeo; UNICE "confindustria europea"; UEAPME - associazione europea artigianato e PMI; CEEP - associazione europea delle imprese partecipate dal pubblico e di interesse economico generale).

Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, 25-01-2016EEP - associazione europea delle imprese partecipate dal pubblico e di interesse economico generale).

Circolare del 18 novembre 2010 "Indicazioni per la valutazione dello stress lavoro-correlato approvate dalla Commissione consultiva per la salute e sicurezza sul lavoro".

Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 62 "Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE, 90/679/CEE, 93/88/CEE, 95/63/CE, 97/42/CE, 98/24/CE, 99/38/CE, 99/92/CE, 2001/45/CE, 2003/10/CE, 2003/18/CE e 2004/40/CE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro".

Decreto Legislativo 23 giugno 2003, n.195 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, per l'individuazione delle capacità e dei requisiti professionali richiesti agli addetti ed ai responsabili dei servizi di prevenzione e protezione dei lavoratori, a norma dell'articolo 21 della legge 1° marzo 2002, n. 39".

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". Legge 1 marzo 2002, n.39. "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunita' europee. Legge comunitaria 2001"