

GESTIONE DEI RAPPORTI GERARCHICI NELL'AMBITO DELLE ATTIVITA' LAVORATIVE CONNESSE AL CONDOMINIO

Una recente indagine dell'Euro-Istat (dell'anno precedente) ha indicato che circa il **54% degli italiani vive in un condominio**, una percentuale tra le più alte in Europa e significative al di sopra della media comunitaria.

In relazione al considerevole numero di persone che vivono in condominio quindi, è inevitabile pensare a questa realtà **non solo come luoghi di residenza**, ma anche come **veri e propri luoghi di lavoro**, in cui prestano la loro opera soggetti diversi ed eterogenei quali, **portiere, addetti ai servizi di pulizia, giardiniere e lavoratori temporanei addetti alle manutenzioni periodiche** (ascensori e caldaie) e **straordinaria** (riparazioni o ricostruzioni di parti comuni).

Una prima distinzione da considerare è quella tra **realità condominiali con presenza di un amministratore**, oggigiorno sono le più diffuse e quelle prive di amministratore.

CONDOMINIO SENZA AMMINISTRATORE, il classico caso in cui non vi sia un amministratore di condominio, sono i condomini stessi a gestire gli aspetti logici per quanto riguarda le attività ordinarie e straordinarie delle parti comuni nonché coordinare le attività delle eventuali imprese e dei lavoratori autonomi, che prestano il loro servizio, come se **fossero un datore di lavoro a tutti gli effetti**.

CONDOMINIO GESTITO DA UN AMMINISTRATORE perché su quest'ultimo ricadono le responsabilità e attribuzioni proprie del **datore di lavoro** espressamente disposto dall'art. 18 del D.lgs. n. 81/08 (**T.U. in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro**).

Tale D.lgs. 81/08, impone **diversi obblighi al datore di lavoro**, ricade nell'ambito condominiale riguarda sia i lavoratori occupati presso il condominio (portiere, addetto alle

pulizie ecc...) ma anche i dipendenti degli studi dell'Amministratore, con specifico riferimento alla quella che la **valutazione dei rischi** che riguardano la **sicurezza e la salute dei lavoratori** senza tralasciare i **rischi collegato allo stress lavoro-correlato**.

Proprio qui, è importante tenere in considerazioni i RAPPORTI GERARCHICI.

I rapporti gerarchici sono una categoria particolare di relazione tra le persone, visto nell'ottica della prevenzione e protezione, la gestione dei rapporti gerarchici ha un impianto determinate, poiché incide sulla sicurezza, salute dei lavoratori, sia sull'efficienza dei processi lavorativi. Una **gestione non corretta** di tali rapporti determina conflittualità, disfunzioni e stress.

Ma in concreto, COS'E' LO "STRESS LAVORO-CORRELATO"?

Secondo l'Accordo Europeo dell'08/10/2004 e previsto dall'art. 28 comma 1 del D.lgs n. 81/08 che per "STRESS" s'intende una **condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale e che consegue al fatto che le persone non si sentono in grado di corrispondere alle aspettative in loro riposate o alle richieste (lavorative) loro rivolte.**

In base alla definizione data, lo "stress lavoro-correlato" è quello causato da vari fattori proprio del contesto e del contenuto del lavoro.

Dall'analisi delle condizioni che determinano stress, si possono evidenziare **TRE CATEGORIE** di indicatori del problema esistente, e precisamente:

- a) **EVENTI SENTINELLA:** da valutarsi sulla base di parametri omogenei individuali (ripetute assenze per malattie, lamentele del personale dipendente, segnalazioni del medico competente di situazioni sotto controllo);
- b) **FATTORI DI CONTENUTO DEL LAVORO** (problematiche alle attrezzature, ritmi di lavoro frenetici, lavori svolti in assenza di competenze specifiche);
- c) **FATTORI DI CONTESTO DEL LAVORO** (ruolo del dipendente nell'organizzazione interna, autonomia nelle decisioni, conflitti di lavoro per problematiche interpersonali).

I rischi da stress lavoro-correlato **sono difficili da individuare** rispetto ai rischi comuni che possono causare dei danni fisici, per cui può risultare complicato al datore di lavoro eseguire un'attenta e specifica valutazione dei rischi.

Il datore di lavoro per valutare tali rischi si avvale del supporto di esperti dell'Associazione **ANFOS (associazione nazionale formatori della sicurezza sul lavoro)** è in grado di fornire dei consulenti esperti che potranno supportare i datori di lavoro a tracciare **le linee guida nel processo di valutazione dei rischi** che attengono la tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro.

Dalla valutazione che ne consegue, laddove si dovesse evidenziare la presenza di un simile rischio, il **datore di lavoro** ed il consulente ANFOS sono in grado di adottare tutte le misure idonee e necessarie per preventive per eliminare o quantomeno ridurre questi insidiosi pericoli, si possono determinare per la salute e sicurezza nel posto di lavoro.

AMMINISTRATORE DI CONDOMINIO COME DATORE DI LAVORO

L'amministratore di un condominio assume **la posizione di garanzia propria del datore di lavoro** se procede direttamente all'organizzazione e direzione di lavori da eseguirsi nell'interesse del Condominio stesso.

A tal proposito ricordo un famoso **psicologo statunitense il Dott. MASLOW** che nel **lontano 1954'** elaborò la teoria della **“Gerarchia dei bisogni”**, il riferimento a questa teoria non è del tutto causale, poiché bisogna capire lo schema proposto dal Dott. Maslow per applicarlo alla nostra esperienza professionale, nella specie, rappresentare la gerarchia dei bisogni di all'interno del condominio.

Qual è la gerarchia dei bisogni secondo il Dott. Maslow?

Ha elaborato la gerarchia dei bisogni, come se fosse una **PIRAMIDE “Piramide dei bisogni”** all'interno del quale sono stabiliti dei fattori che stanno alla base del comportamento (agire) di una persona per il raggiungimento di uno scopo.

La piramide dei bisogni, un modello motivazionale dello sviluppo umano basato sua gerarchia di bisogni, di una serie di **bisogni disposti gerarchicamente** in base alla quale la soddisfazione dei bisogni più elementari è la condizione per fare emergere i bisogni di ordine superiore.

Partendo dalla base della piramide dei BISOGNI:

- **FISIOLOGICI**: bisogni connessi alla sopravvivenza fisica dell'individuo;
- **SICUREZZA**: garantire all'individuo protezione e tranquillità;
- **STIMA**: l'individuo vuol sentirsi competente e produttivo;
- **AUTOREALIZZAZIONE**: realizzare la propria identità in base ad aspettative e potenzialità, occupare un ruolo sociale. Si tratta di un'aspirazione individuale a essere ciò che si vuole essere sfruttando le nostre capacità mentali e fisiche.

Mentre i bisogni fondamentali, **una volta soddisfatti tendono a non ripresentarsi**, i **bisogni sociali e relazionali tendono a rinascere con nuovi e più ambiziosi obiettivi da raggiungere**. Ne consegue che l'insoddisfazione, sia sul lavoro, sia nella vita pubblica e privata, è un fenomeno molto diffuso che può trovare una sua causa nella mancata realizzazione delle proprie potenzialità. Per Maslow, infatti, l'autorealizzazione richiede una serie di caratteristiche di personalità, competenze sociali e capacità tecniche.

Capita la struttura della piramide dei bisogni, adesso applichiamo al Condominio, dunque, **LA GERARCHIA DEI BISOGNI DI UN CONDOMINIO, dove la priorità del bisogno di ogni singolo condomino è trovare un BUON AMMINISTRATORE.**

Si parte quindi dal **bisogno fisiologico**, identificare la persona, l'esigenza di trovare un amministratore; per poi passare al gradino successivo, **il bisogno salutistico**, individuando la necessità di affidarsi ad un amministratore, **competente nello svolgimento dei compiti che deve svolgere**, per poi passare al **bisogno di stima** che può trovare risposta nel fatto che questo amministratore abbia una **propria struttura in grado di garantire un servizio di un certo livello**. Nel livello del **bisogno sociale** trova facile collocazione la necessità di trovare un amministratore che sia **all'altezza del compito, che sia competente e costantemente aggiornato**; ed infine giungendo ad esaminare il livello più elevato, **il bisogno di autorevolezza**, troveremo come questo bisogno venga appagato rivolgendosi ad un amministratore che faccia parte di una **associazione il cui BRAND** richiami tutta una serie di concetti come la serietà, la professionalità, l'aggiornamenti, l'etica.

L'amministratore "**professionista del terzo millennio**" deve garantire quelli che sono i bisogni dei propri condomini, come se fosse un prodotto realizzato su misura per ogni condomino.

Facciamo un esempio: Sentenza n. 32347/2013 nella quale vede protagonista l'amministratore di un condominio veniva ritenuto responsabile di aver violato le norme in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, per quanto riguarda gli obblighi connessi ai contratti di appalto o d'opera o di somministrazione (art. 26, comma 1, lett. a) e b), d.lgs. n. 81/2008) e in qualità di datore di lavoro (art. 55, comma 4, lett. d), d.lgs. n. 81/2008). I condomini accusavano **la responsabilità dell'amministratore era basata sull'aver affidato i lavori di abbattimento di una pianta di rilevanti dimensioni senza verificare l'idoneità tecnico professionale della ditta appaltatrice** ed, in particolare, per non aver verificato detta idoneità, anche mediante l'acquisizione di autocertificazione.

La Corte di Cassazione, la quale sostiene che "**l'amministratore di un condominio assume la posizione di garanzia propria del datore di lavoro nel caso in cui proceda direttamente all'organizzazione e direzione di lavori da eseguirsi nell'interesse del condominio stesso ma, nella specie l'appalto delle opere di potatura assegnato a una specifica impresa per la decisione espressa di una delibera condominiale, allora l'amministratore altro non poteva fare che fare attuazione alla decisione presa in assemblea**".

Da ciò si palesa l'amministratore ha agito con la *diligenza del buon padre di famiglia*, poiché l'appalto dei lavori era stato deciso ed assegnato mediante delibera dell'assemblea condominiale alla quale l'amministratore, ad essa vincolato, era tenuto a dare concreta attuazione, pertanto, l'amministratore in questo caso ha svolto **a regola d'arte il suo incarico**, si potrebbe posizionare nella piramide di (Malswon) nel gradino più alto poiché ha soddisfatto pienamente l'esigenze dei condomini.

Situazione del tutto diversa sarebbe stata invece, quando il **condominio è committente** e commissiona l'amministratore attraverso un contratto di appalto dei lavori edili, il quale quest'ultimo deve nominare il responsabile dei lavoro, un tecnico abilitato che si occupa dell'esecuzione dell'opera. Nel momento in cui si accetta l'incarico, l'amministratore eredita

le responsabilità amministrative e penali dal committente. Ritornando all'esempio di prima, sull'amministratore che sarebbe caduta la responsabilità qualora non si fosse accertato dell'idoneità tecnico professionale della ditta, dunque, in questo caso l'amministratore non sarebbe stato all'altezza di soddisfare i bisogni dei propri condomini.

A questo punto ci poniamo un domanda:

Perché ad un amministratore di condominio dovrebbe interessarsi alla valutazione dello stress lavoro- correlato?

- Lo prevede il *D. lgs. n. 81/2008* (T.U. in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro) in quanto “datore di lavoro” o “committente”, nel caso in cui la delibera assembleare gli riconosca autonomia di azione e decisione per affido in appalti di lavoro: **verifica idoneità tecnico professionale dell'impresa, degli obblighi di sicurezza informazione sui rischi specifici**, onde evitare che ricadono su di esso “eventuali responsabilità”.
- In secundis, conviene poiché l'amministratore di condominio in quanto datore di lavoro, debba interessarsi alla valutazione dello stress lavoro-correlato, per **evitare i costi dello stress, che comportino oneri eccessivi rilevanti per il CONDOMINIO.**

Quali possono essere costi dello stress?

ERRORI nello svolgimento di una determinata attività; MALATTIE; INFORTUNI; ASSENTEISMO; RITARDI e SCARSO RENDIMENTO.

Un buon amministratore per soddisfare le esigenze dei propri condomini, quindi porsi nel gradino più alto della piramide di Maslow, **deve trovare il giusto connubio tra i bisogni dei condomini ed il soddisfacimento di essi, nel miglior modo possibile intervenendo preventivamente nel modo più adeguato, poiché un lavoratore in condizioni di benessere fa meno errori, si assenta meno, è più motivato, lavora meglio, produce di più.**

Infine, per essere considerato Buon Amministratore, dunque “professionista del nuovo millennio” NON NECESSARIAMENTE deve passare attraverso tutti i livelli della scala gerarchica, ma è sufficiente che soddisfi in maniere efficace ed efficiente le priorità dei propri condomini.

Palermo, li 17 dicembre 2016

Avv. Francesca Paola Quartararo