

Nota di commento alle Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato

A cura di Luisa Benedettini¹

Premessa

La presente nota ha lo scopo di dar conto, preliminarmente, del dibattito che si è sviluppato in seno al Comitato n. 6 della Commissione consultiva incaricato di redigere - ai sensi degli articoli 6, comma 8, lettera m-quater, e 28, comma 1-bis, d.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni – le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato.

Saranno fornite inoltre informazioni sintetiche sulla documentazione scientifica esaminata e sulle posizioni delle istituzioni e delle parti sociali rappresentate nella commissione consultiva.

Conoscere come e su quali aspetti si è sviluppato il confronto e quali fossero le posizioni di partenza delle varie parti in causa è, a nostro avviso, necessario non solo e non tanto per “apprezzare” il risultato finale e per comprendere meglio le motivazioni che hanno condotto la nostra organizzazione a dare un giudizio positivo sul documento.

Quelle informazioni servono infatti e soprattutto per “tirare fuori” dal testo - peraltro già molto sintetico - le molte indicazioni interpretative e operative che in esso quasi si celano e che al contrario è utile cogliere perché rappresentano spazi, per noi e, ovviamente, per gli Rls e per le lavoratrici e i lavoratori che rappresentiamo, assai preziosi da difendere.

Si tratta di indicazioni e spazi non marginali per i quali ci siamo “spesi”, crediamo con la coerenza e la determinazione necessaria ma che ora rischiano, se non saranno riconosciuti e difesi, di essere sottovalutati o, addirittura, di sfuggire del tutto all’attenzione di chi – come è accaduto ad alcuni osservatori e commentatori in questi giorni – non potendo avere l’esatta cognizione di come si è svolta il confronto su alcuni passaggi cruciali del testo, finisce per non apprezzarne le potenzialità e il reale significato.

Documentazione disponibile e prime prese di posizione delle parti in causa

La seduta di insediamento (11 marzo 2010) del Comitato e le due successive sono state dedicate ad una prima valutazione della più significativa documentazione, anche scientifica, disponibile sulla valutazione del rischio stress lavoro-correlato. Documenti e ricerche dell’Ispesl (ad es. quello del Network nazionale e successivamente quello del modello HSE adattato alla normativa italiana); documenti di alcune regioni (Lombardia, Veneto, Toscana); il documento del Coordinamento tecnico interregionale che sarà presentato nel corso della seconda riunione (15 aprile) ma dal quale si dissocerà subito dopo, con lettera formale il rappresentante della regione Lombardia; la documentazione SIMLII, quella UE e OIL, richiamata in alcuni dei documenti già citati e infine alcuni contributi inviati alla segreteria del Comitato da Associazioni (es. AIAS), Società e Studi privati. Infine, sempre presente come stella polare per tutti, l’Accordo interconfederale sullo stress del 9 giugno 2008.

Noi, come Cgil, abbiamo proposto – sin dalla riunione di insediamento - di assumere come documento base per il lavoro del Comitato la delibera della regione Lombardia che, a nostro avviso, si differenziava positivamente dagli altri documenti per diverse ragioni. Un apprezzabile approccio operativo, saldo ancoraggio all’Accordo interconfederale, una intelligente integrazione dell’Accordo nell’individuazione delle “aree chiave dei potenziali fattori di rischio” su cui condurre la valutazione, aver orientato il percorso di valutazione alla individuazione di soluzioni piuttosto

¹ Componente del Coordinamento nazionale salute e sicurezza della Cgil e della Commissione consultiva. Nel Comitato n. 6, per conto della Cgil, ha partecipato alla elaborazione delle Indicazioni metodologiche per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato, approvate in via definitiva nella riunione plenaria della Commissione consultiva del 17 novembre 2010.

che a una mera quanto improbabile quantificazione “oggettiva” del livello di rischio, aver previsto il coinvolgimento sostanziale dei lavoratori e degli Rls in tutte le fasi del processo valutativo, aver stabilito un “mix obbligato” di strumenti di analisi sia di tipo oggettivo che soggettivo, aver considerato indispensabile accompagnare l’intero percorso valutativo da adeguate azioni di sensibilizzazione, informazione e formazione all’interno della realtà lavorativa volte a migliorare la consapevolezza di tutti sui sintomi e sulle cause dello stress lavoro-correlato e quindi a migliorare la capacità di prevenirlo e di valutare l’efficacia delle misure correttive poste in essere. In sintesi, il valore aggiunto di questo documento, stava e sta, a nostro avviso, nel fatto di essere l’unico tra quelli pervenuti a portare in sé, ben visibile, l’impronta del contributo decisivo dato dalle parti sociali.

La nostra proposta di assumere la delibera lombarda come testo base su cui lavorare in Comitato, purtroppo, non è stata sostenuta da altri e quindi è caduta.

L’esperto designato dal Coordinamento tecnico interregionale, dal canto suo, proporrà come documento base il documento *“Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro correlato – Guida operativa”* dopo averlo presentato brevemente nel corso della seconda riunione. Neanche lui raccoglierà il consenso necessario.

In questa fase dei lavori del Comitato, nel presentare e commentare la documentazione disponibile cominciano a emergere abbastanza chiaramente le posizioni in campo.

Le Regioni, ovviamente, insistono nella difesa del proprio documento a dispetto della presa di distanza della Lombardia e delle critiche di analogo tenore ricevute anche da parte sindacale.

Le Associazioni datoriali per il momento si limitano a chiedere che venga elaborato un testo semplice, più sintetico e chiaro di quelli già prodotti e soprattutto che non si discosti nelle proprie indicazioni né dall’Accordo europeo (così come recepito dall’accordo interconfederale del 9 giugno 2008) né da quanto previsto dal D.lgs 81/08 per tutti gli altri rischi imponendo alle imprese, specie quelle di piccole dimensioni, vincoli impropri e strumenti non gestibili dai soggetti aziendali della prevenzione.

Il sindacato e noi, in particolare, che pur condividendo con le associazioni imprenditoriali il principio della chiarezza, semplicità e sinteticità del documento da elaborare, pur rivendicando anche noi la piena coerenza con l’Accordo europeo e la necessità di fornire indicazioni gestibili dai soggetti aziendali della prevenzione abbiamo iniziato ad enunciare gli elementi irrinunciabili che le indicazioni metodologiche avrebbero dovuto contenere e che avevano motivato la nostra mancata adesione al modello di valutazione proposto dal Coordinamento tecnico interregionale e indirettamente anche modello del Network Ipsel in esso richiamato.

Il ministero del lavoro, assistito da propri esperti, prendendo atto del confronto sviluppatosi sulla documentazione disponibile, assumeva l’impegno di elaborare e inviare in tempi brevi al Comitato una propria bozza di elaborato, molto sintetica, che, assumendo aspetti del documento delle regioni, cogliesse anche altri spunti emersi dal dibattito.

Il Comitato si blocca su posizioni contrapposte

Le riunioni successive saranno dedicate all’esame del testo elaborato dal ministero, all’invio e alla discussione degli emendamenti inviati da tutte le parti sociali presenti in Comitato e dallo stesso Coordinamento delle regioni che, fin dall’inizio mostra palesemente di non riconoscersi nel documento del ministero.

Il confronto è acceso, le diverse posizioni si precisano e si consolidano. Infine si contrappongono fino ad arrivare a un punto morto. Il ministero non sembra intenzionato, in questa fase, a fare da mediatore tra le posizioni in campo e comincia a ventilare l’ipotesi di sospendere il lavoro del Comitato per mancanza di disponibilità a raggiungere un accordo. Nel contempo prende corpo il decreto che proroga al 31 dicembre 2010 dell’obbligo di valutazione del rischio stress per la Pubblica amministrazione (e che prevede la soppressione/incorporazione dell’Ipsel nell’Inail). Successivamente il rinvio dell’obbligo di valutazione del rischio stress viene esteso a tutti.

Ripercorriamo nuovamente gli aspetti salienti delle posizioni che si contrappongono.

Il Coordinamento delle regioni propone un modello di valutazione del rischio stress lavoro-correlato – non condiviso fin dall’inizio dal sindacato - che si articola in due step. Il primo step prevede che l’azienda prenda in esame indicatori cosiddetti “oggettivi” e “verificabili” e che da questo esame esca la quantificazione del livello di rischio secondo una scala parametrica BASSO/MEDIO/ALTO. Ove, se il rischio è basso non sono necessari altri interventi. In questa fase non si richiede neanche di esaminare di analizzare tutti gli elementi che possano provocare stress (ci riferiamo ai fattori di rischio indicati dall’articolo 4 commi 2 dell’accordo europeo, ovvero a quelli indicati dalla SIMLII o dall’Agenzia europea). Nel primo step non è prevista alcuna forma di coinvolgimento dei lavoratori (!). Per le aziende fino a 10 lavoratori (nel dibattito l’esponente del Coordinamento delle Regioni si spingerà a proporre addirittura la soglia dei 50 lavoratori) la valutazione si ferma sempre al primo step con la motivazione che gli strumenti di rilevazione della percezione dei lavoratori sarebbero “non indicati” nelle piccole imprese. Il secondo step, da effettuarsi solo se il rischio non è basso, prevede una rilevazione della percezione dei lavoratori attraverso questionari, focus group e interviste semi strutturate, cioè strumenti il cui “uso – chiosa il documento delle regioni - richiede professionalità specifiche, esperte delle tecniche adottate”.

Le parti datoriali non sono uscite allo scoperto rispetto alla proposta delle regioni, non la criticano ma neanche la sostengono. Certamente però il fronte è compatto - e lo si vede dalla discussione sugli emendamenti al testo del ministero – nell’emendare ogni frase del testo che in qualche modo suoni come un vincolo per il datore di lavoro di andare oltre la tradizionale consultazione degli Rls prevista dalla normativa vigente. In altre parole non sono disponibili a far entrare i lavoratori nel percorso di valutazione del rischio né nell’esame delle eventuali misure correttive da adottare (cfr Art. 4 comma 3 dell’Accordo interconfederale). Essi negano, in modo del tutto esplicito, che la valutazione sul pacchetto degli indicatori e dei fattori di rischio stress lavoro-correlato richieda necessariamente per poter essere considerata adeguata e “oggettiva” - come invece chiede il sindacato, sostenuto peraltro da quasi tutti gli esperti presenti in Comitato - proprio il coinvolgimento diretto dei lavoratori e degli Rls che su quegli indicatori e fattori e sulle eventuali misure correttive da adottare debbono poter dire la loro.

La posizione del sindacato, come si evince da quanto detto finora, risulta già chiara ed è stata piuttosto compatta in questa fase, anche se con sfumature e sottolineature diverse. Le nostre proposte come Cgil - ribadite più volte anche sotto forma di emendamenti - possono essere riassunte così.

Sì a un documento semplice e sintetico, sì a una piena aderenza all’Accordo interconfederale, sì a indicazioni metodologiche e strumenti gestibili direttamente dai soggetti aziendali. L’aspetto irrinunciabile, da noi enunciato fin dall’inizio, è stato tuttavia il vincolo al coinvolgimento diretto dei lavoratori e degli Rls fin dalla fase preliminare della valutazione del rischio e indipendentemente dalla dimensione di impresa nella valutazione dell’insieme degli indicatori dei fattori di rischio. Altro elemento irrinunciabile da noi richiesto per dare un minimo di qualità e decoro oltre che di efficacia operativa alle indicazioni metodologiche, è che la valutazione del rischio non risultasse fine a se stessa e cioè finalizzata – come nel caso del modello proposto delle regioni – alla mera e presunta “quantificazione oggettiva” del livello di rischio (il famigerato ALTO/MEDIO/BASSO) quanto piuttosto finalizzata alla **rilevazione** della presenza di “segnali” di stress (indicatori), alla individuazione accurata delle possibili cause (fattori di rischio) e delle possibili misure preventive e correttive da adottare; rilevazione da effettuare attraverso il confronto tra le valutazioni fatte dall’azienda, dai soggetti aziendali della prevenzione (RSPP, MC, RLS) e dai lavoratori (lo abbiamo chiamato “principio di triangolazione” mutuandolo dal documento della Toscana) . Ulteriore elemento da noi ritenuto necessario per rendere effettivamente utili le indicazioni della Commissione consultiva è stato quello relativo alle liste degli indicatori e dei fattori. Abbiamo chiesto di rendere almeno esplicito che si trattasse di liste non esaustive, pur manifestando la nostra preferenza per un riferimento testuale alle voci contenute nei commi 1 e 2 dell’art. 4 dell’Accordo interconfederale. Collegato a questo abbiamo sottolineato un altro aspetto

che a nostro avviso sarebbe stato utile evidenziare, almeno come raccomandazione ai datori di lavoro, e cioè che i singoli indicatori e fattori di rischio avrebbero dovuto essere valutati e analizzati e avendo cura di tener conto di variabili importanti quali quelle contenute nell'art. 28 comma 1 del D.Lgs 81/08: l'età, il sesso, la provenienza nonché le tipologie contrattuali dei diversi lavoratori interessati. Infine, abbiamo caldeggiato che venisse recuperato dal documento della Lombardia almeno una parte del concetto di percorso metodologico per fasi, indicando l'importanza di recuperare almeno la fase preparatoria della valutazione del rischio mirata alla sensibilizzazione, informazione e formazione di tutto il personale sul tema dello stress lavoro-correlato. Dalla fine di maggio stante questa situazione di contrapposizione il Comitato non si è più riunito.

Il nuovo corso. Approvazione delle Indicazioni della Commissione consultiva

Dopo la pausa estiva, in autunno, dopo un serrato confronto interistituzionale tra ministero del Lavoro e Coordinamento delle regioni, il ministero finalmente è stato in grado di convocare il Comitato presentando alle parti sociali un "testo concordato" (da parte istituzionale) completamente nuovo che riteneva avrebbe potuto avere una accoglienza positiva. Così è stato. Nel corso di due riunioni è stato possibile apportare alcuni miglioramenti non marginali al testo da entrambe le parti sociali. Il 17 novembre c'è stata l'approvazione definitiva in plenaria della Commissione consultiva.

Un commento sintetico

Alle battute finali di approvazione del documento in seno al Comitato noi abbiamo dichiarato di considerare le Indicazioni come "il minimo comun denominatore che era stato possibile individuare tenuto conto della distanza tra le posizioni espresse"; un minimo comun denominatore, comunque, da noi considerato "sufficiente e decoroso".

Come sono apparse le Indicazioni alla luce dei primi commenti? Non tutte le prime "uscite" ci sono parse equanimi. Anche per questo ci sono sembrate utili queste note. Il miglior commento, assai gradito, perché ha ben colto lo spirito delle Indicazioni e soprattutto gli spazi di azione che restituisce ai lavoratori, agli Rls e al sindacato è quell del Diario della prevenzione che qui vogliamo riportare.

"Il fatto più importante della settimana è rappresentato dalla Cir. 18/11/10...La Commissione consultiva nazionale è riuscita a fare un passo avanti su questo tema molto complesso dando indicazioni dettate dal buon senso.

Molti determinanti che possono generare stress lavoro-correlato sono causati da scelte specifiche o generali di organizzazione del lavoro, da stili di management aziendale negligente rispetto alle condizioni di lavoro dei dipendenti, da ignoranza delle buone pratiche nella gestione delle relazioni tra dirigenti e personale. Gran parte di questi aspetti possono essere modificati con una buona e competente contrattazione delle condizioni di lavoro.

Troppo spesso si "sanitarizzano" o si "psicologizzano" problemi di costrittività che possono essere superati con una organizzazione del lavoro più intelligente. Il merito della circolare è quello di riportare alla disponibilità dei soggetti che vivono in azienda la possibilità di comunicare i disagi e ricercare modalità di gestione del lavoro più intelligenti e meno stressanti.

Un discorso lungo riguarda poi la cosiddetta ricerca del cosiddetto benessere organizzativo: anche questa tematica andrebbe depurata dal sovraccarico ideologico di cui è pervasa. Il benessere organizzativo è il punto di arrivo di percorsi di contrattazione e condivisione di problemi da risolvere e di ricerca di miglioramento della organizzazione del lavoro e delle relazioni sul luogo di lavoro.

Troppo spesso vengono fatte "analisi di clima" scollegate da qualsiasi progetto di coinvolgimento dei lavoratori e miglioramento delle condizioni di lavoro: in questo caso vengono sprecate risorse

senza alcun beneficio. Occorre andare ben oltre acquisendo la consapevolezza che laddove non esiste potere contrattuale dei lavoratori e delle lavoratrici le pratiche di gestione dello stress lavoro-correlato o gli interventi per il benessere organizzativo nel migliore dei casi si risolvono in pratiche consolatorie, nel peggiore vengono vissute dai lavoratori e dalle lavoratrici come una presa in giro. Editor”

Rilettura di alcuni passi per un migliore uso delle Indicazioni

Quadro normativo di riferimento, finalità e struttura del documento

*“Il documento indica un **percorso** metodologico che rappresenta **il livello minimo** di attuazione dell’obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato per tutti i datori di lavoro pubblici e privati. “*

Due concetti chiave stanno dietro le parole da noi evidenziate con il grassetto nella frase finale del paragrafo introduttivo. La parola “percorso” - che ritorna come vedremo altre due volte nel testo - richiama quell’approccio per fasi alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato – dalle azioni preliminari di sensibilizzazione informazione e formazione al piano di monitoraggio delle misure/interventi intrapresi - da noi enfatizzato fin dalla seduta di insediamento del Comitato e ben descritto dal documento della Lombardia. Non tutto di quei ragionamenti è andato perso. Il secondo concetto chiave è appunto quello di indicare ai tutti datori di lavoro un percorso che rappresenta solo un livello minimo di attuazione e che quindi può essere sempre e comunque superato con “percorsi” più ricchi e articolati.

Definizioni e indicazioni generali

*“E’, quindi, necessario preliminarmente indicare il **percorso metodologico** che permetta **una corretta identificazione** dei fattori di rischio da stress lavoro-correlato, **in modo che da tale identificazione discendano la pianificazione e realizzazione di misure** di eliminazione o, quando essa non sia possibile, riduzione al minimo di tale fattore di rischio.”*

A nostro avviso, questo passo codifica l’elemento più qualificante delle Indicazioni, insieme a quello della partecipazione dei lavoratori, da noi considerato irrinunciabile. Obiettivo, scopo e finalità del “percorso” di valutazione del rischio stress lavoro-correlato **deve essere** la corretta identificazione dei fattori di rischio – e per noi corretta identificazione vuol dire, come vedremo, interpellare i lavoratori e gli Rls sulle liste di possibili fattori di rischio presenti nell’azienda - in modo tale da farne discendere la pianificazione e realizzazione di misure preventive.

Ricordiamo che ottenere questo tipo di approccio alla finalità che deve qualsiasi valutazione dei rischi e quindi anche quella dello stress lavoro-correlato, era tutt’altro che scontato. Abbiamo visto infatti che il documento del Coordinamento delle regioni proponeva come finalità “la quantificazione del livello di rischio in BASSO/MEDIO/ALTO”. Ora abbiamo invece un approccio non burocratico, anche meno complicato da gestire e un obiettivo concreto e chiaro, da raggiungere. Fra l’altro, anche molto più coerente con la normativa e con l’Accordo Interconfederale.

*“A tale scopo, va chiarito che **le necessarie attività** devono essere compiute con riferimento a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori, compresi dirigenti e preposti.”*

E’ corretto e utile, almeno per noi, che questa frase e l’espressione “le necessarie attività” sia interpretata in senso estensivo e cioè non solo come indicazione di non escludere nessuno come persone potenzialmente soggette al rischio stress ma anche come persone che è bene preparare e sensibilizzare nella fase che precede la individuazione dei gruppi omogenei.

Metodologia

*“La valutazione preliminare consiste nella rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili, ove possibile numericamente apprezzabili, appartenenti **quanto meno** a tre distinte famiglie:*

- I. Eventi sentinella, quali **ad esempio**: indici infortunistici; assenze per malattia; turnover; procedimenti e sanzioni; segnalazioni del medico competente; specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori. I predetti eventi sono da valutarsi sulla base di parametri omogenei individuati internamente alla azienda (es. andamento nel tempo degli indici infortunistici rilevati in azienda).*
- II. Fattori di contenuto del lavoro, quali **ad esempio**: ambiente di lavoro e attrezzature; carichi e ritmi di lavoro; orario di lavoro e turni; corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti.*
- III. Fattori di contesto del lavoro, quali **ad esempio**: ruolo nell’ambito dell’organizzazione; autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera; comunicazione (es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste).”*

Avrebbe dovuto essere chiaro per chiunque ma a leggere alcuni commenti forse non lo è. Quindi, attenzione! Le Indicazioni propongono un “pacchetto complessivo” di tre liste di indicatori e fattori di rischio, **chiaramente** non esaustive. Lo dimostrano i grassetti da noi introdotti nel testo. Ergo, le aziende potranno e dovranno, se del caso, anche su segnalazione dei lavoratori e degli Rls, adattare e integrare le tre liste con indicatori e fattori eventualmente non menzionati ma invece presenti e significativi per le loro specifiche realtà aziendali. Sono pertanto integrabili i fattori cosiddetti “soggettivi”, quelli riguardanti “l’esposizione a comportamenti illeciti, rumore, calore, sostanze pericolose, etc.”, menzionati al comma 2 dell’art. 4 dell’Accordo interconfederale ovvero altri ancora quali il “supporto dei capi e dei colleghi” ovvero anche l’essere addetto a mansioni usuranti, ecc.

*“In questa prima fase **possono** essere utilizzate liste di controllo **applicabili anche dai soggetti aziendali della prevenzione che consentano una valutazione oggettiva, complessiva e, quando possibile, parametrica dei fattori di cui ai punti I, II e III che precedono.***

*In relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto di cui sopra (punti II e III dell’elenco) **occorre sentire i lavoratori e/o il RLS/RLST.**”*

Qui siamo di fronte ai due passi delle Indicazioni sui quali il confronto è stato più acceso e sui quali risulta maggiormente evidente il confine delle mediazioni realizzate. Vediamone alcuni risvolti considerando che non è da escludere, purtroppo, che qualche problema possa ripresentarsi quando le Indicazioni dovranno essere utilizzate o spiegate.

Innanzitutto teniamo ben presente che questi due passi descrivono la prima fase della valutazione del rischio quella “**necessaria**” e cosiddetta “preliminare”. Con il primo passo entra in ballo la *vexata questio* che tanto appassiona molti esperti e addetti ai lavori: quali sono **gli strumenti** che le aziende debbono o possono utilizzare per procedere alla identificazione e analisi dei segnali (indicatori) di rischio stress e delle cause (fattori di rischio) che lo possono provocare?. Le aziende, ovviamente, vorrebbero strumenti semplici da usare (che analizzino magari solo una manciata di effetti sentinella “oggettivi”), non costosi, riconosciuti ed accettati dall’organo di vigilanza, insomma “oggettivi”. Gli esperti della materia, gran parte delle ricerche sul campo sullo stress e la stessa letteratura scientifica propongono invece una discreta gamma di strumenti che tuttavia per essere considerati idonei ed efficaci dalla comunità scientifica dovrebbero essere validati e quantomeno adattati alle singole realtà lavorative da analizzare. Incombenza di norma assoluta da esperti qualificati, spesso esterni al luogo di lavoro. L’esperienza però dice anche che questi

strumenti, specie se calati dall'alto o a freddo nella realtà lavorativa, rischiano di fornire dati interessanti più per il ricercatore che per chi deve invece affrontare e risolvere eventuali problematica di stress lavorativo. E comunque spesso e volentieri un solo strumento di indagine non basta a comporre il quadro della situazione reale. Se poi la vediamo dal punto di vista di chi rappresenta le lavoratrici e i lavoratori, quello che interessa in una realtà dove lo stress lavorativo fosse presente o latente non è lo strumento, ma semplicemente avere la possibilità di far esprimere i lavoratori e gli Rsl, durante il processo di valutazione, per mettere in luce quali siano a loro avviso i fattori lavorativi che maggiormente incidono sullo stress e per concorrere anche con proprie proposta alla individuazione delle possibili azioni di alleggerimento o preventive. Sappiamo però, altrettanto bene che di solito i datori di lavoro mal digeriscono che aspetti generali o specifici dell'organizzazione del lavoro o stili di management siano segnalati dai lavoratori o dagli Rls come fattori di rischio da sottoporre ad analisi e sui quali intervenire.

Ebbene, noi pensiamo che il combinato disposto dei due passi del testo riportati sopra abbia, molto saggiamente, operato una più che decorosa mediazione tra gli interessi delle parti in causa, esperti compresi. Certamente, con il "possono essere utilizzate liste di controllo" il documento ha fatto storcere il naso a chi considera le liste di controllo uno strumento rozzo e per niente adatto a "consentire una valutazione parametrica" dei fattori indicati nelle tre liste. Noi non siamo così critici. Anzi pensiamo che liste di controllo sul "pacchetto complessivo" delle tre liste, se ben costruite direttamente dai soggetti aziendali della prevenzione – quindi anche dall'Rls – come abbiamo cercato di dire a proposito delle giuste voci da inserire nelle tre liste a seconda delle specificità aziendali - siano un ottimo strumento anche se non è parametrico.

L'espressione sulla "valutazione dei fattori di contesto e di contenuto di cui sopra ... occorre sentire i lavoratori e/o gli Rls", è ambigua o troppo blanda? A noi non sembra. "Occorre sentire" equivale a "è necessario sentire". Non si dice con quale strumento, come si devono sentire i lavoratori e/o gli Rls? La risposta più banale potrebbe essere di far compilare ai lavoratori - tramite l'Rls/Rlst se l'azienda dovesse impuntarsi sulla interpretazione dell' "e/o" - almeno le liste di controllo che riguardano i fattori di rischio esemplificati delle liste II e III., se lo strumento scelto in azienda sarà stato quello. Se invece lo strumento scelto sarà un altro, magari anche più sofisticato (questionari, interviste semi-strutturate, *focus group*), vorrà dire che in quell'azienda sarà stata inglobata nella fase della valutazione preliminare anche la seconda, quella "eventuale" , da attuare quando le misure adottate a seguito della valutazione preliminare si siano rivelate inefficaci.

Disposizioni transitorie e finali

Solo poche battute. Nel Comitato ci siamo battuti per l'introduzione di un sistema di monitoraggio della durata di due anni per verificare l'efficacia della metodologia indicata. Sarà importante che il sindacato si coordini con le proprie strutture di categoria e territoriali per far pervenire segnalazioni strutturate al Comitato stesso che gestirà il monitoraggio.

Quanto al dibattito che dovesse svilupparsi a seguito di critiche e accuse di illegittimità della previsione contenuta nella frase "*La data del 31 dicembre 2010, di decorrenza dell'obbligo previsto dall'articolo 28, comma 1-bis, del d.lgs. n. 81/2008, deve essere intesa come data di avvio delle attività di valutazione ai sensi delle presenti indicazioni metodologiche. La programmazione temporale delle suddette attività di valutazione e l'indicazione del termine finale di espletamento delle stesse devono essere riportate nel documento di valutazione dei rischi.*" Francamente, e con tutto il rispetto che pur merita, non ci appassiona. La scelta fatta è stata condivisa da tutti perché improntata al semplice buon senso e per dar modo alle imprese di maggiori dimensioni e con maggiore complessità organizzativa di poter pianificare con maggiore cura il percorso valutativo. Starà ovviamente alle legittime prerogative degli Organi di vigilanza che nessuno intende esautorare, stabilire se "la programmazione temporale.... e l'indicazione del termine finale ..." riportata nei documenti di valutazione dei rischi sia effettivamente congrua e coerente.

Infine c'è il passo della cosiddetta sanatoria: *“I datori di lavoro che, alla data della approvazione delle presenti indicazioni metodologiche, abbiano già effettuato la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato coerentemente ai contenuti dell’Accordo europeo dell’8 ottobre 2004 – così come recepito dall’Accordo Interconfederale del 9 giugno 2008 – non debbono ripetere l’indagine ma sono unicamente tenuti all’aggiornamento della medesima nelle ipotesi previste dall’articolo 29, comma 3, del d.lgs. n. 81/2008, secondo quanto indicato nel presente documento.”*

A noi non è parsa tale. Ci è semplicemente sembrato logico, anzi giusto, che le imprese che virtuosamente non hanno atteso l’emanazione delle Indicazioni della Commissione consultiva per effettuare la valutazione del rischio stress e che hanno assunto come riferimento l’Accordo Interconfederale – lo ricordiamo ancora, è stato l’unico solido ancoraggio per tutte le parti in causa durante i lavori del Comitato - venissero considerate in regola. Fra l’altro, la clausola sull’aggiornamento della valutazione - contenuta nella parte finale del passo in questione - a cui le imprese sono tenute, rispettando questa volta le Indicazioni della Commissione consultiva, ci sembra offrire spazi sufficienti qualora il sindacato che valuti necessario intervenire di nuovo in specifiche realtà lavorative.