

Gli elementi fondamentali della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato

Estratto da:

C.Frascheri¹, *Il rischio da stress lavoro-correlato. Normativa, procedure di valutazione e organizzazione del lavoro*, Edizioni Lavoro, 2011.

Il 18 novembre 2010 (un giorno dopo l'approvazione delle «Indicazioni», di cui all'art. 28, comma 1-bis, del dlgs.81/08 s.m.), il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali (dicitura modificata a seguito della separazione nel 2009 del ministero della Salute), ha emesso una propria «lettera circolare» al fine di comunicare ufficialmente e, pertanto, rendere nota l'approvazione delle «indicazioni».

Tale scelta non è da attribuirsi a un atto di piena e totale libertà da parte del ministero, bensì di mero rispetto della volontà espressa dal legislatore della riforma.

È infatti evidente che, nell'ambito dell'art.8, del dlgs.81/08 s.m., tra i «compiti» previsti a carico della Commissione consultiva permanente, sia stata praticata una scelta precisa nel prevedere – all'atto della conclusione dei lavori – solo per alcuni la forma giuridica specifica del decreto ministeriale, mentre per altri il solo mandato di assolvimento del compito. Così se ad esempio per il recepimento delle «procedure standardizzate», di cui all'art. 6, comma 8, lettera f), è stato previsto espressamente di procedere con decreto interministeriale, per le «indicazioni» in tema di stress lavoro-correlato è palese l'assenza di una precisa scelta di una forma giuridica specifica.

A tale riguardo va detto che lo strumento della «lettera circolare» del ministero, a differenza della «circolare ministeriale», non costituisce uno strumento specifico tale da determinare effetti particolari. Difatti, se la circolare ministeriale, pur non avendo un valore vincolante, acquisisce un peso rilevante quale espressione ufficiale del ministero (o dei ministeri) che l'ha redatta, la «lettera circolare» è unicamente una semplice modalità di ufficializzazione e pubblicizzazione di un documento ufficiale.

Nel caso specifico, pertanto, le «indicazioni» non trovano nella forma giuridica specifica della «lettera circolare» del 18 novembre 2010 il loro valore vincolante, bensì dal disposto contenuto nell'art. 28, comma 1-*bis*, del dlgs.81/08 s.m., nel quale si precisa che «La valutazione dello stress lavoro correlato [...] è effettuata nel rispetto delle indicazioni»; quelle «indicazioni», elaborate dalla Commissione consultiva permanente, sulla base del mandato previsto all'art. 6, comma 8, lettera *m-quater*, del dlgs.81/08 s.m., quale compito specificatamente affidato a quest'ultima.

A conferma di tutto questo, chiare risultano le parole scritte al termine del testo delle «indicazioni», all'interno della lettera circolare, prima della firma del direttore generale della Tutela delle condizioni di lavoro presso il ministero. Utilizzando l'espressione «si segnala», avvalorando il solo fine di pubblicizzazione della lettera, viene precisamente espresso l'«invito a garantire la massima divulgazione delle indicazioni», prevedendo, in questo modo, un indiretto compito di diffusione a tutti coloro che si trovino a leggere tale «lettera circolare».

Pur seguendo un iter assolutamente corretto, però, dopo la sua emanazione, da parte di molti sono sorte alcune obiezioni sulla sufficiente validità della «lettera circolare» per poter ufficializzare e rendere in modo adeguatamente diffuso delle «indicazioni» dal valore assolutamente vincolante (pur reso tale da un preciso mandato legislativo).

¹ Cinzia Frascheri - Giuslavorista, Componente ufficiale della Commissione consultiva permanente, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

Intendendo dare una risposta risolutiva e volendo porre fine, in modo anticipato, alle polemiche sorte intorno alla questione, il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, sentita la Commissione consultiva permanente, ha deciso di pubblicare ufficialmente le «indicazioni», sulla «Gazzetta Ufficiale» n. 304, del 30 dicembre 2010, dando così piena e formale comunicazione.

Finalità e struttura

Nell'economia del testo delle «indicazioni», i due capoversi dedicati a «finalità e struttura del documento», ricompresi nel primo paragrafo, intitolato appunto «Quadro normativo di riferimento, finalità e struttura del documento», costituiscono un cardine essenziale dell'intero documento per le importanti puntualizzazioni in essi contenuti.

Le «indicazioni», si legge, sono state redatte nei «limiti» e per le «finalità» indicate dal decreto di riforma (dlgs.81/08 s.m.). È fondamentale che i redattori delle «indicazioni» abbiano tenuto a porre in evidenza entrambi i concetti. Difatti, come più volte detto, le «indicazioni», di cui all'art. 28, comma 1-*bis* del dlgs.81/08 s.m., non nascono dalla penna del legislatore del primo dlgs.81/08, ma dalla lungimiranza del legislatore del dlgs 106/09 che, cogliendo a pieno le richieste delle parti sociali contenute nell'Avviso comune, ha ritenuto di dover incaricare la Commissione consultiva permanente di un compito assolutamente fondamentale: elaborare delle indicazioni operative per consentire al datore di lavoro di poter assolvere al meglio all'obbligo della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato.

Date queste premesse è indubbio che le «indicazioni» non potessero che sorgere all'interno di «limiti» assolutamente determinati (e, pertanto, vincolanti); limiti rappresentati da quei confini legislativi tracciati dal contesto nel quale l'obbligo di valutazione del rischio stress lavoro-correlato è stato inizialmente e puntualmente collocato, ma anche dalle disposizioni a questo collegate, prime fra tutti quelle relative alle fasi e agli attori principali del processo complessivo di valutazione dei rischi.

Di diverso avviso la dichiarazione relativa alle «indicazioni» in merito alla loro elaborazione, svolta espressamente per le «finalità» individuate dalla legislazione. Nascendo come «indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato», le finalità per le quali redigerle erano già interamente ed espressamente previste nel mandato posto in essere dal decreto integrativo e correttivo del 2009, secondo il quale la Commissione consultiva permanente avrebbe dovuto, nell'ambito dei suoi tanti compiti, provvedere anche alla redazione di tali indicazioni operative per agevolare l'assolvimento dell'obbligo di valutazione dello stress lavoro-correlato, raggiungendo così gli obiettivi che le erano stati assegnati.

Di pari rilevanza è l'aver redatto le «indicazioni» tenendo conto dell'«ampia produzione scientifica disponibile sul tema e delle proposte pervenute alla Commissione consultiva». Tale affermazione può apparire sulle prime più una dichiarazione di difesa (per la, forse, apparente semplicità delle «indicazioni») che una puntualizzazione tecnica, ma in realtà indica i criteri in base ai quali le «indicazioni» sono state elaborate e quindi lo scopo di tali dichiarazioni è assolutamente di merito e non di forma. Precisando che l'elaborazione delle «indicazioni» ha seguito criteri di «semplicità, brevità e comprensibilità», si percepisce immediatamente che tale scelta non appartenga a una volontà libera degli estensori, ma faccia parte di quei «limiti» dapprima richiamati. Non va difatti trascurato che tali criteri sono esattamente quelli fin da subito scelti dal legislatore del dlgs.81/08 s.m. (all'art. 28, comma 2, lettera *a*) sulla base dei quali provvedere a redigere il complessivo Documento di valutazione dei (tutti) rischi.

La schematicità delle «indicazioni», se da un lato rappresenta il pieno rispetto dei criteri già delineati dal legislatore per la redazione del Documento di valutazione dei rischi, dall'altro conferma il mandato ricevuto di giungere alla redazione di un «percorso metodologico» (del quale se ne riporta lo schema al termine di questo contributo scritto) che rappresenti il livello minimo (ma vincolante) di attuazione dell'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato e non un (ulteriore) testo scientifico di approfondimento sul tema. Un «percorso metodologico» che nel tracciare in modo puntuale, pragmatico e

asciutto le fasi necessarie di analisi e intervento, relative alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, non intende in alcun modo vincolare sulla scelta degli strumenti da utilizzare o dei metodi da applicare, per poter giungere al termine della procedura delineata, lasciando al datore di lavoro – nella piena tradizione degli interventi di tutela in ambito lavorativo – la totale libertà d'azione.

Nelle poche righe del primo paragrafo delle «indicazioni» vengono dunque focalizzati ed esplicitati i principali elementi di fondo determinanti nell'opera di redazione del documento.

Percorso metodologico

Nel documento delle «indicazioni» è tracciato il «percorso metodologico» secondo il quale deve essere attuato l'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato.

Per esplicita affermazione contenuta nel documento, il «percorso metodologico» descritto rappresenta il minimo livello di intervento che il datore di lavoro deve mettere in atto per poter considerare di aver correttamente affrontato l'obbligo predisposto a suo carico. Obbligo che comunque non verrà considerato assolto solo per aver posto in essere meccanicisticamente la sequenza delle fasi del «percorso metodologico», ma quando si saranno intraprese le azioni necessarie – nell'ambito di una precisa pianificazione e gestione degli interventi da compiere – e poste in essere le misure di intervento più adeguate al fine di garantire la tutela dei lavoratori.

È quanto mai importante, difatti, che si evidenzia come nel documento delle «indicazioni» si rinnovi spesso il richiamo alla sequenza di tutte le fasi necessarie per poter considerare compiuta la procedura di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato; procedura che, comunque, non si discosta, per le fasi centrali, in alcun modo da quella tipica prevista per la valutazione di tutti i rischi, già delineata nel dlgs.626/94, perfettamente riconfermata dal dlgs.81/08 s.m., e alla base di tutti i sistemi di gestione delle salute e sicurezza sul lavoro.

Parlando di «livello minimo di attuazione», il documento delle «indicazioni» mira a precisare come il «percorso metodologico» delineato possa, da un lato prevedere assolutamente degli interventi modificativi (aggiuntivi) relativi alle fasi, all'analisi, alle modalità di intervento, ma dall'altro, non consentire alcuna riduzione dei passaggi e delle fasi espressamente previsti, sia sul livello attuativo che sul livello dell'obbligo documentale di ciascuno di questi.

Il «percorso metodologico», a tale scopo, prevede, in tutte le realtà lavorative, la sequenza delle tre fasi centrali della valutazione dei rischi, quali:

1. l'identificazione dei fattori di rischio;
2. la pianificazione delle azioni da mettere in atto;
3. la realizzazione delle misure di intervento e il successivo monitoraggio nel tempo.

In questo senso, la scelta di non indicare alcuno strumento operativo o specifico metodo di intervento si colloca in modo totalmente coerente con l'impianto complessivo del documento delle «indicazioni». Alla base del complessivo procedimento di valutazione c'è l'obiettivo di svolgere un'analisi puntuale dei potenziali fattori di rischio da stress lavoro-correlato all'interno del contesto lavorativo di riferimento, puntando a realizzare una valutazione dell'organizzazione del lavoro, al fine di poter eliminare o ridurre al minimo, quando non diversamente possibile, i fattori di rischio, se esistenti o, comunque, realizzare interventi di prevenzione e miglioramento delle condizioni di lavoro, mirando non solo al raggiungimento di adeguati e soddisfacenti livelli di tutela, ma al radicamento di uno stato di benessere diffuso sul lavoro.

Per poter realizzare tutto questo, occorre che il datore di lavoro, quale figura di più alta responsabilità in tema di salute e sicurezza sul lavoro (confrontandosi con le altre figure della prevenzione aziendale), possa decidere in modo totalmente libero sulle scelte da attuare, sul modo e sugli strumenti da utilizzare, tenendo conto delle caratteristiche della propria realtà lavorativa e delle tipicità della popolazione lavorativa in essa impiegate.

Pertanto, i limiti (minimi) che il «percorso metodologico» traccia rappresentano fundamentalmente non dei vincoli di intervento o modalità di condizionamento o costrizione delle scelte del datore di lavoro, bensì dei riferimenti di base dai quali necessariamente partire per poter svolgere al meglio la valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato, essendo certi di non tralasciare o non sufficientemente considerare i fattori determinanti per un'analisi minima, ma accurata e puntuale dei (potenziali) elementi di rischio collegati allo stress in ambito lavorativo.

Il «percorso metodologico», previsto dalle «indicazioni», così come ancor più l'obbligo previsto legislativamente, della valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato, come si sa, sono stati disposti dal legislatore del dlgs.81/08 s.m., alla luce del ritardo non più sostenibile (in quanto principalmente fautore non solo di situazioni di disagio, ma anche di gravi danni ai lavoratori), di un'attenzione specifica all'organizzazione e gestione del lavoro e, di conseguenza, alle condizioni di lavoro in base alle quali i lavoratori sono chiamati (costretti) a svolgere le loro mansioni, sguarniti spesso degli strumenti, concettuali e materiali, adeguati per poter far fronte alle situazioni, esigenze o richieste che si creano.

Date queste reali premesse, diviene quanto mai fondamentale cogliere l'ossimoro che si presenta tra il coercitivo svolgimento della valutazione – in forma di obbligo sanzionato – e l'opportunità che questa offre di una concreta analisi della propria realtà lavorativa, offrendo la possibilità di cogliere non solo gli aspetti di maggior rischio sul piano organizzativo da eliminare o ridurre, ma anche i soli colli di bottiglia da snellire, per un migliore svolgimento del lavoro e, di conseguenza, della produttività e della posizione (in alcuni casi, sopravvivenza) nel mercato globale. Già l'Accordo quadro europeo del 2004, recepito nel 2008, all'art. 1, comma 3, affermava: «Affrontare la questione dello stress lavoro-correlato può condurre a una maggiore efficienza e a un miglioramento della salute e sicurezza dei lavoratori, con conseguenti benefici economici e sociali per imprese, lavoratori e società nel suo complesso».

È in questo senso che va colta la *ratio* del «percorso metodologico», ponendo le fasi e le azioni minime previste a base fondamentale, sulle quali costruire però uno specifico percorso di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato (comprensivo anche della fase di intervento), adeguato e mirato alla propria realtà lavorativa e alle proprie mancanze, problematicità e/o possibilità di miglioramento, a partire comunque sempre da una specifica convinzione, volontà e pianificazione (più o meno spontanee) del datore di lavoro e, con lui, di tutti gli altri soggetti coinvolti e interessati, a diverso titolo, nell'avviare un concreto ed efficace processo di cambiamento.

Soggetti fondamentali

L'individuazione del datore di lavoro, del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (Rsp), del medico competente, (ove previsto) e del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls/Rlst) quali attori fondamentali del processo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, non poteva che essere riproposta dalle «indicazioni», tenuto conto della collocazione di tale obbligo, da parte del legislatore all'interno del complessivo processo di valutazione dei rischi, previsto all'art. 28 del dlgs.81/08 s.m.

Nello scrivere, difatti, in modo chiaro nelle «indicazioni» che «la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è parte integrante della valutazione dei rischi e viene effettuata (come per tutti i gli altri fattori di rischio)», nessuna novità viene a essere introdotta nei riguardi dell'impianto legislativo, pur risultando comunque essenziale quale ulteriore richiamo nel testo, rappresentando inequivocabilmente un'indicazione operativa fondamentale, ancorché a valore esclusivamente confermativo.

Dietro la conferma però di dover seguire per la valutazione dello stress lavoro-correlato, il procedimento consolidato previsto per la valutazione di tutti i rischi – a partire dal coinvolgimento, a diverso titolo, degli attori principali aziendali della tutela della salute e sicurezza sul lavoro – si cela un messaggio dal valore tutt'altro che scontato.

Una prima chiave di lettura ci perviene proprio dalle «Finalità » dell'Accordo quadro europeo del 2004 (recepito con l'Accordo interconfederale del 2008) che, all'art. 2, comma 1, recita «La finalità del presente accordo è quella di accrescere la consapevolezza e la comprensione dello stress lavoro-correlato da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti, e attirare la loro attenzione sui segnali che potrebbero denotare problemi di stress lavoro-correlato».

Tale precisazione mette in grande risalto non solo l'importanza del tema dello stress lavoro-correlato, ma prioritariamente la «consapevolezza» dell'importanza del tema, da parte proprio dei soggetti aziendali.

L'elemento forte che emerge – e che deve essere ritrovato anche nella precisazione apparentemente scontata riproposta nelle «indicazioni» – è quello di considerare il tema dello stress lavoro-correlato un tema così intrinsecamente connesso all'organizzazione e gestione del lavoro di una realtà lavorativa che, per il suo trattamento (analisi, eliminazione, riduzione) e prevenzione, non possono che essere fundamentalmente coinvolti gli stessi attori aziendali artefici e, nel contempo, destinatari, dell'azione di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Nella chiara e lineare precisazione, difatti, prevista dalle «indicazioni», il messaggio che viene esplicitato non è di esclusione verso altre figure (interne ed esterne) che potrebbero apportare contributi importanti nella trattazione del tema dello stress lavoro-correlato, ma è di rafforzamento del ruolo imprescindibile che le figure della prevenzione aziendale devono avere nel processo di valutazione dello stress lavoro-correlato, a partire proprio dalle specificità di ruolo (e, quindi, di apporto) di ciascuna.

Importante, in questo quadro, la collocazione della precisazione contenuta nelle «indicazioni». Inserendola difatti nel paragrafo «Definizioni e indicazioni generali», gli estensori hanno voluto chiaramente identificare negli attori

della prevenzione aziendale (ciascuno conservando il suo ruolo), quello che chiameremo, il *gruppo centrale di riferimento* dell'attività di programmazione e sviluppo dell'intero processo di valutazione.

Diverso, infatti, sarebbe stato inserire tale precisazione nel paragrafo relativo alla «Metodologia» assegnando così compiti e funzioni non adeguati o diversi da quelli invece previsti.

La funzione, pertanto, degli attori della prevenzione aziendale, deve essere quella di costituire il gruppo centrale di riferimento del complessivo processo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato. Gruppo che vedrà impegnate le seguenti figure:

- *Il datore di lavoro* svolgerà il ruolo principale di coordinatore e decisore, in quanto principale responsabile, anche a livello sanzionatorio, in tutte le fasi del processo di valutazione. Da lui dovranno giungere gli impegni, non solo di una politica di prevenzione, ma di azioni concrete di cambiamento nella propria realtà lavorativa, nelle diverse modalità necessarie di intervento.
- *Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione*, essendo la figura di riferimento principale per lo svolgimento della valutazione complessiva di tutti i rischi e dell'elaborazione del Dvr, di cui una parte aggiuntiva deve essere riferita specificatamente allo stress lavoro-correlato, svolgerà il ruolo di gestore tecnico dell'intero processo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato.
- *Il medico competente*, ove previsto, svolgerà il ruolo di collaboratore delle altre figure, nell'intero processo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, non limitandosi agli aspetti meramente medicali e patologici, bensì fornendo indicazioni utili dall'alto della sua competenza in medicina del lavoro e, pertanto, delle organizzazioni lavorative.
- *Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza* (aziendale o territoriale) svolgerà il ruolo, a partire dalla pre-fase di costituzione del *gruppo centrale di riferimento*, di segnalatore e suggeritore di indicazioni e proposte utili al fine della programmazione del percorso metodologico (sulla base delle sue profonde conoscenze, in modo diretto e quale rappresentante dei lavoratori, dell'organizzazione del lavoro della propria realtà lavorativa), intervenendo (almeno) secondo le modalità della consultazione.

Una precisazione a parte deve essere fatta nei riguardi del coinvolgimento degli esperti e professionisti esterni, siano essi psicologi, ergonomi, psicoterapeuti, sociologi.

In primo luogo non deve risultare un caso, né essere sottaciuto, che sia nelle «indicazioni» che nel testo dell'Accordo europeo del 2004, il pieno e diretto coinvolgimento di tali figure nel processo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato manca totalmente; nell'Accordo viene prevista la possibilità

di coinvolgimento solo «laddove nel luogo di lavoro non siano presenti professionalità adeguate» (art. 6, comma 2), mentre nelle «indicazioni» manca totalmente alcun tipo di specifico richiamo.

Tale duplice scelta deve essere inquadrata nella natura stessa dello stress lavoro-correlato, che, come più volte detto, non appartiene alla sfera delle problematiche di mera origine individuale e non si colloca nell'ambito della soggettività, ma guarda all'esclusiva dimensione collettiva e alle problematiche potenzialmente causate da ragioni di natura organizzativo-gestionale nell'ambito del contesto lavorativo. In questo senso è quanto mai fondamentale riporre sugli attori della prevenzione aziendale, quali assoluti migliori conoscitori della realtà lavorativa e delle sue dinamiche, la responsabilità della valutazione (a partire dalla scelta degli indicatori da analizzare), la lettura e peso delle problematiche e, conseguentemente, l'individuazione degli interventi correttivi e migliorativi da attuare.

Aspetto, quest'ultimo, di grande rilevanza e centralità, che spesso fa emergere i limiti del contributo offerto dai professionisti esterni che, pur avendo professionalità specifiche, tendono a fermare il loro contributo al momento della raccolta dei dati di analisi e della lettura fredda dei risultati, non riuscendo spesso a tradurre il quadro ottenuto, in concreti, reali, ed efficaci interventi correttivi/migliorativi dell'organizzazione lavorativa, vero momento di radicamento della tutela dei lavoratori e di prevenzione e protezione per il futuro.

È confermato dai dati, difatti, che molte carenze all'interno delle organizzazioni lavorative non attengono prioritariamente a cattivi sistemi di relazione interna tra i lavoratori o a carente comunicazione, ma a inadeguati sistemi gestionali e a condizioni di lavoro non delineate nel rispetto dei lavoratori impegnati nello svolgimento quotidiano delle mansioni. In questo senso, la conoscenza del ciclo produttivo, delle regole contrattuali, delle modalità di lavoro di ogni singola realtà lavorativa diviene fondamentale per poter pianificare interventi sostanziali di cambiamento; una conoscenza profonda del contesto lavorativo che in figure esterne e spesso estranee non sempre è presente o sufficiente, per poter garantire un reale apporto e contributo al cambiamento.

Nel caso in cui comunque il datore di lavoro, confrontandosi anche con le altre figure della prevenzione, riterrà di voler coinvolgere professionisti esterni, questi dovranno assolutamente far parte del *gruppo centrale di riferimento*, creando rapporti profondi di scambio e collaborazione con tutti i soggetti presenti, non trascurando in alcun modo il dialogo e il confronto con il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, quale voce e conoscitore profondo dei lavoratori, nell'ambito della loro attività lavorativa.

Soggetti destinatari

Maggiormente ampia ed esplicativa, nell'Accordo quadro europeo del 2004, più sintetica nelle «indicazioni», la delimitazione del contesto di riferimento nei riguardi del quale svolgere la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, non pone alcun dubbio interpretativo e, pertanto, identificativo.

Chiarendo nel testo comunitario, all'art. 1, comma 2, che lo stress lavoro-correlato «può riguardare ogni luogo di lavoro e ogni lavoratore, indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda, dal settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro», è immediato cogliere come alcun limite deve essere posto al predisporre la valutazione dello stress lavoro-correlato, in ogni realtà lavorativa, al di là delle sue tipicità dimensionali, settoriali, territoriali, così come nei riguardi delle popolazioni lavorative in queste impegnati, al di là delle tipicità contrattuali, gerarchiche o relative alle mansioni svolte.

Va detto che, se diversamente non avrebbe potuto essere – tenuto conto prioritariamente dell'ampio contesto di applicazione delle disposizioni del dlgs.81/08 s.m., base legislativa principale di riferimento dell'intera tematica in oggetto – non superflua appare la sottolineatura prevista nelle «indicazioni» di considerare, nell'ambito della sfera di tutti i lavoratori, quali soggetti nei riguardi dei quali svolgere la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, anche i «dirigenti e i preposti».

È difatti quanto mai importante che l'innovazione introdotta dal decreto di riforma di individuare in modo specifico e formalizzato, mediante il conferimento di un incarico, le figure dei dirigenti e dei preposti (e di riflesso dei semplici lavoratori), trovi ampia conferma e concretezza anche nel processo specifico di valutazione in tema di stress lavoro-correlato.

Se i dirigenti e i preposti sono lavoratori a tutti gli effetti, non per questo la specificazione di considerarli compresi tra i soggetti da sottoporre ad analisi in tema di stress lavoro-correlato appare ridondante, sia alla luce della puntualità di linguaggio del legislatore del dlgs.81/08 s.m., che ogni qualvolta intende far riferimento alle diverse figure non si limita a richiamare il termine generale «lavoratori», ma utilizza sempre il richiamo specifico alle figure, sia dei «dirigenti» che dei «preposti», sia tenendo conto degli articoli e delle disposizioni (anche sanzionatorie) precisamente e in modo differente riferiti a ciascuno (vedi, ad esempio, gli artt. 18, 19 e 20, ciascuno relativo agli obblighi disposti per ogni figura).

Seppur anch'essa esplicitata, si conferma indubbiamente l'estensione dell'obbligo di valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato nei riguardi dei datori di lavoro sia pubblici che privati.

Sullo stesso piano, non può destare sorpresa il silenzio relativo a particolari esclusioni dall'obbligo per quelle realtà lavorative di assoluta minore dimensione. Non trattate in modo separato dal più generale e complessivo dlgs.81/08 s.m., anche le micro-imprese sono pienamente richiamate ad assolvere all'obbligo di valutazione, potendo comunque adattare alle proprie esigenze/tipicità alcuni strumenti di rilevazione.

La giusta applicazione dell'obbligo a tutte le realtà lavorative non determina però la facilità dello svolgimento. Alcuni contesti lavorativi, per le loro caratteristiche, richiederanno particolare attenzione nell'affrontare le diverse fasi del complessivo processo di valutazione dello stress lavoro-correlato, se prevede interventi dedicati e modalità adeguate; non per questo in alcun modo dovrà venire meno l'opportunità, anche per questi lavoratori coinvolti, di poter migliorare le loro condizioni di lavoro e l'organizzazione, agendo per la prevenzione o per l'eliminazione (o riduzione al minimo) del rischio da stress lavoro-correlato. In questo senso, attenzione particolare dovrà essere rivolta ai contesti lavorativi meno strutturati e organizzativamente gestiti, come ad esempio le imprese edili, le micro-imprese artigiane, il commercio al dettaglio, le imprese di pulizia ecc.

Resta inteso che nel riferimento al «lavoratore» le «indicazioni» rimandano implicitamente alla definizione data all'art. 2, comma 1, lett. a, del dlgs.81/08 s.m. Saranno pertanto soggetti destinatari dell'intervento di valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato tutti coloro che «indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolgono un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione», così come anche tutti i titolari di contratti di natura flessibile o gli allievi «degli istituti di istruzione

ed universitari» che fanno uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali.

Percorso metodologico

Fasi	Attività	Azioni	Attori
Pre-fase	1. Pianificazione e coordinamento	1.1. Programmazione temporale 1.2. Verifica della formazione 1.3. Allertare gli uffici dalle risorse umane 1.4. Costituzione del gruppo centrale di riferimento	<ul style="list-style-type: none"> Datore di lavoro Gruppo centrale di riferimento
	2. Informativa	2.1. Progettazione delle modalità e delle forme per un' informativa complessiva	<ul style="list-style-type: none"> Datore di lavoro Gruppo centrale di riferimento Lavoratori
Valutazione preliminare	3. Valutazione preliminare	3.1. Individuazione dei GoI 3.2. Crone-programma di analisi dei diversi GoI 3.3. Valutazione degli indicatori delle tre famiglie: eventi sentinella; fattori di contesto; fattori di contenuto	<ul style="list-style-type: none"> Datore di lavoro Gruppo centrale di riferimento
	4. Coinvolgimento dei Rls/Rli e/o dei lavoratori	4.1. Pianificazione delle modalità per «sentina» gli Rls/Rli e/o i lavoratori 4.2. Raccolgere le valutazioni degli Rls/Rli e/o dei lavoratori sui diversi indicatori	<ul style="list-style-type: none"> Datore di lavoro Gruppo centrale di riferimento Rls/Rli e/o I lavoratori
	5. Analisi ed esito dell'indagine sugli indicatori nella valutazione preliminare	5.1. Valutazione complessiva di tutti gli indicatori pesando i diversi pareri/analisi raccolte	<ul style="list-style-type: none"> Datore di lavoro Gruppo centrale di riferimento
	6. Conclusione del percorso e piano di monitoraggio	6.1. Decisione di concludere il percorso sulla base dell'analisi degli indicatori 6.2. Elaborazione del piano di monitoraggio	<ul style="list-style-type: none"> Datore di lavoro Gruppo centrale di riferimento
	7. Gli interventi correttivi e/o di miglioramento	7.1. Pianificazione di interventi correttivi Pianificazione degli interventi migliorativi	<ul style="list-style-type: none"> Datore di lavoro Gruppo centrale di riferimento
	8. Verifica dell'efficacia degli interventi correttivi	8.1. Realizzazione degli interventi correttivi e/o migliorativi 8.2. Verifica dell'efficacia degli interventi correttivi e/o migliorativi	<ul style="list-style-type: none"> Datore di lavoro Gruppo centrale di riferimento
Valutazione approfondita	9. Valutazione approfondita	9.1. Pianificazione della raccolta dei dati relativi alla percezione dei lavoratori (modalità specifiche anche per micro-imprese) 9.2. Raccolta dei dati relativi alla percezione dei lavoratori	<ul style="list-style-type: none"> Datore di lavoro Gruppo centrale di riferimento GoI
	10. Esiti dell'indagine e piano di monitoraggio permanente	10.1. Pianificazione di interventi correttivi e/o migliorativi 10.2. Elaborazione di un piano di monitoraggio permanente	<ul style="list-style-type: none"> Datore di lavoro Gruppo centrale di riferimento