

ÉUPOLIS LOMBARDIA

ISTITUTO SUPERIORE PER LA RICERCA, LA STATISTICA E LA FORMAZIONE

LE OCCASIONI DELLA VIGILANZA SUL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

venerdì 25 marzo 2011

OCCASIONI DI VIGILANZA SULLO STRESS:

Un titolo corretto?

E' possibile e utile separare il Rischio stress
dal Rischio complessivo?

Apparentemente no.

3 BUONE RAGIONI PER FOCALIZZARE L'ATTENZIONE SUL RISCHIO STRESS

- Da 40 anni almeno conosciamo (senza valorizzarlo) il Rischio da organizzazione del lavoro
- 277/626 etc. hanno posto in evidenza prima i fattori ergonomici, poi il lavoro monotono e ripetitivo, poi l'influenza dei fattori organizzativi sulla salute (art.3 misure generali di tutela)
- Art. 2087 del Codice Civile: tutela della integrità psico-fisica del lavoratore
-

Art.9 dello Statuto dei lavoratori (Legge 300/70)

Tutela della salute e dell'integrità fisica

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Diritto di controllo da parte delle rappresentanze dei lavoratori

Per i nostalgici, ricordo le Leggi Regionali 64-65/81
titolo II su finalità, organizzazione e metodologia di
intervento di Tutela della Salute nei Luoghi di Lavoro

- La programmazione
- L'attività di vigilanza/controllo

Quindi: quali occasioni per la vigilanza/controllo?

La programmazione



Piani triennali
(vedi Saretto)

Da infortuni/cause

Da archivio malattie
professionali

Da valutazioni del rischio
acquisite

Da sorveglianza sanitaria
verificata

La richiesta

Lavoratori singoli

RLS

Da → inchieste infortuni

Da → malattie professionali

Casi di sofferenza

.....

Assunzione del danno da fattori organizzativi
(sindromi da disadattamento cronico)

Come lesione personale colposa/dolosa

Vigilanza/ispezione su possibili malattie professionali

Protocolli operativi

ASL/UOOML/Altre strutture territoriali/ospedaliere

Decreto Regione Lombardia n.6/46797 del 3/12/1999:

Rapporti ASL/UOOML

Esplicitazione delle modalità di lavoro del Servizio in attività di vigilanza

Input interni:

- ✓ Conoscenza del tessuto produttivo in termini di tipologia di infortuni da organizzazione/disorganizzazione
- ✓ Vigilanza su alcool e droghe
- ✓ Flussi di input conoscitivi
(VDR – Sorveglianza Sanitaria – etc.)

ESPLICITAZIONE DELL'OFFERTA

- La programmazione dell'intervento è stata già inserita all'interno del piano triennale del servizio
- E' necessario comunque definire un programma di intervento, anche se non è previsto come priorità locale
- La programmazione deve poter integrare l'intervento prioritario (in termini temporali) di promozione / assistenza con l'intervento di vigilanza / controllo
- Programmare strategie di comunicazione (incontri con le associazioni datoriali, con le figure prevenzionali delle aziende > RSPP, MC, ecc.)
- Definizione di linee guida locali (!!!)

DEFINIZIONE DEL SISTEMA DI PROCEDURE

- Il sistema globale di proceduralizzazione dell'intervento nasce da:

1. INPUT INTERNI

2. INPUT ESTERNI

- Il sistema globale di proceduralizzazione dell'intervento deve prevedere:

1. IL SOGGETTO DI GOVERNO (responsabile)

2. I FLUSSI DI RICEZIONE DEGLI INPUT INTERNI ED ESTERNI

3. IL SOGGETTO CATALIZZATORE/PROGRAMMATORE (gruppo di attenzione)

4. IL SOGGETTO OPERATIVO (risorse professionali da destinare all'intervento)

5. I FLUSSI DI OUTCOME

VdR: DEFINIZIONE DEI CRITERI DI ESIGIBILITA'

- **DEFINIZIONE DEI CRITERI DI ESIGIBILITA'** con definizione dei livelli funzionali agli interventi di polizia giudiziaria:
 - non effettuazione
 - incompiutezza
 - inadeguatezza
 - adeguatezza
- **DEFINIZIONE DEI CRITERI DI “BUONE PRATICHE” DI VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO (non necessariamente best-practice) FINALIZZATA ALLA CREAZIONE DI UNA BANCA LOCALE DELLE BUONE PRATICHE E DELLE SOLUZIONI**

TUTTO SECONDO UN ORIENTAMENTO AL MIGLIORAMENTO

DEFINIZIONE DI UNO STRUMENTO DI METAEVALUTAZIONE

- **LO STRUMENTO DEVE POTER IDENTIFICARE E VALUTARE:**
 - Il livello di integrazione con la VdR generale
 - Il percorso metodologico
 - Il soggetto / Il gruppo aziendale che ha presidiato il percorso
 - L'effettuazione della fase preliminare con l'identificazione degli indicatori oggettivi utilizzati (eventi sentinella – fattori di contenuto – fattori di contesto lavorativo)
 - Il Grado di coinvolgimento con i lavoratori e/o RLS/RLTS
 - Pianificazione ed adozione degli interventi correttivi
 - L'effettuazione della fase di approfondimento in relazione al rilievo di elementi di rischio stress lavoro-correlati non riducibili
 - Il piano di monitoraggio e l'eventuale piano di miglioramento

- **LO STRUMENTO DEVE POTER ESSERE TARATO SULLA BASE DELLA TIPOLOGIA AZIENDALE (grandi / medie / piccole aziende) E DEL SETTORE PRODUTTIVO (settori del terziario e dei servizi – settori manifatturieri specifici)**

STRUMENTI PER LA LETTURA DEI PROCESSI

- PROCESSI DI METAVALUTAZIONE
- PROCESSI INFORMATIVI E DI SENSIBILIZZAZIONE SUL RISCHIO
- PROCESSI DI MIGLIORAMENTO
- PROCESSI DI MONITORAGGIO DEL “DISAGIO ESPLICITATO”
STRESS LAVORO-CORRELATO DEI SINGOLI E DEI GRUPPI
ALL’INTERNO DELLE AZIENDE DEL TERRITORIO
- PROCESSI DI MONITORAGGIO DEGLI OUTCOME CORRELABILI
ALLO STRESS LAVORO-CORRELATO (INFORTUNI SUL LAVORO,
MALATTIE PROFESSIONALI)

PROCEDURE SPECIFICHE PER AZIONE

- **LE PROCEDURE DEVONO CONTENERE (DIFFERENZIATE PER TIPOLOGIA DI INPUT)**
- **IL FLUSSO DELLA PROCEDURA DI INTERVENTO A SEGUITO DI INPUT ESTERNI:**
 - **PUNTO DI RICEZIONE** (contatti diretti, denunce scritte, richiesta indagini a valenza giuridica, note informative, ecc.)
 - **PUNTO DI VALUTAZIONE PREINTERVENTO** (valutazione del problema e della sua rilevanza, acquisizione informazioni / documentazione dagli archivi interni, pianificazione dell'intervento, invio indicazioni agli operatori addetti all'intervento)
 - **INTERVENTO OPERATIVO** (es. effettuazione sopralluoghi, raccolta informazioni, richiesta documentazione, ecc)
 - **VALUTAZIONE POSTINTERVENTO** (valutazione alla luce di tutti gli elementi acquisiti)
- **AZIONI** (prescrizioni, disposizioni, ecc.)
- **INTERVENTI DI MONITORAGGIO E CONTROLLO**
- **PUNTO DI RACCOLTA E ARCHIVIAZIONE DOCUMENTAZIONE**
- **RIVALUTAZIONE GLOBALE DEGLI INTERVENTI AI FINI DI EVENTUALI MODIFICHE MIGLIORATIVE DELLE PROCEDURE**

PROCEDURE SPECIFICHE PER AZIONE

- **IL FLUSSO DELLA PROCEDURA DI INTERVENTO A SEGUITO DI INPUT INTERNI:**
 - **PUNTO DI AVVIO** (già programmato, input aggiuntivo strategico-direzionale)
 - **PUNTO DI PROGRAMMAZIONE** (pianificazione dell'intervento, definizione del campo di intervento, definizione degli strumenti)
 - **AZIONI PREINTERVENTO** (es. invio schede generali metavalutative)
 - **VALUTAZIONE AZIONI PREINTERVENTO** (valutazione del ritorno, pianificazione mirata degli interventi operativi)
 - **INTERVENTO OPERATIVO** (es. effettuazione sopralluoghi, raccolta informazioni attraverso schede specifiche metavalutative, richiesta documentazione, ecc)
 - **VALUTAZIONE POSTINTERVENTO** (valutazione alla luce di tutti gli elementi acquisiti)
 - **AZIONI** (prescrizioni, disposizioni, ecc.)
 - **INTERVENTI DI MONITORAGGIO E CONTROLLO**
 - **PUNTO DI RACCOLTA E ARCHIVIAZIONE DOCUMENTAZIONE** (es. anche valutando la costituzione di banche dati buone pratiche e delle soluzioni)
 - **RITORNO DEI DATI SINTETICI ANONIMI DI INTERVENTO** (incontri con le aziende del territorio, con i soggetti del sistema prevenzionale, ecc.)
- **RIVALUTAZIONE GLOBALE DEGLI INTERVENTI AI FINI DI EVENTUALI MODIFICHE MIGLIORATIVE DELLE PROCEDURE**

Declinazione modalità di vigilanza

Definizione criteri di esigibilità

Processi di metavalutazione

```
graph TD; A[Processi di metavalutazione] --> B[per acquisizione dal servizio]; A --> C[per vigilanza sul luogo di lavoro];
```

**per acquisizione
dal servizio**

**per vigilanza
sul luogo di lavoro**

I LUOGHI NORMATIVI DELLA VIGILANZA

- L'attività dei Servizi Pubblici sullo stress non è (e non può essere) residuale
- Organizzare la conoscenza, la responsabilità e la capacità di risposta dei Servizi è l'esercizio di una funzione e di un ruolo
- La metodologia dell'esercizio delle funzioni va delineata

Scorrendo la normativa di riferimento per le attività dei Servizi di TSLL/SPSAL ci si imbatte da sempre nelle definizioni possibili di:

- consulenza
- informazione
- assistenza
- formazione
- vigilanza
- controllo-ispezione

e nella volontà, mai realizzata, di integrare, con Decreto, i criteri di omogeneità e uniformazione – art. 25 D. Lgs. 626/94 e art. 5 D. Lgs. 81/08

Tra i documenti regionali noti ai Servizi e utilizzati per riuscire a stendere per questa occasione le riflessioni che porgo alla Vs. attenzione, almeno 3 meritano di essere “rivisitati”:

Maggio 2009	Linee guida regionali sulle attività di controllo, vigilanza e ispezione negli ambienti di vita e di lavoro di competenza dei Dipartimenti di Prevenzione delle ASL
Maggio 95 Da Conferenza Stato Regioni febbraio 1995	Prime indicazioni per l'applicazione del D.Lgs. 626/94 per il miglioramento della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro
Maggio 2008	Prime indicazioni generali sull'applicazione del D.Lgs. 81/08

CONTROLLO:

Termine di carattere omnicomprensivo, indicante un'attività che attiene all'esercizio di una funzione avente natura prettamente tecnica/amministrativa volta a verificare, nel caso dei dipartimenti di prevenzione delle ASL, l'insussistenza di rischi sanitari ed il rispetto della normativa in materia di igiene e sicurezza. Tale attività è preventiva, in relazione, ad esempio, ad una fase istruttoria o finale di un procedimento amministrativo, mentre in altri casi la normativa individua negli organi di controllo i soggetti deputati allo svolgimento di tutti i compiti di accertamento o di verifica di determinate situazioni o fatti

VIGILANZA:

- Una forma di esercizio della più vasta funzione amministrativa di controllo che attiene all'esercizio continuativo di compiti di natura prevalentemente tecnica, connessi principalmente alla verifica di situazioni di fatto nel loro svolgersi

ISPEZIONE:

- Connessa alla vigilanza, costituisce una modalità di esercizio di questa, che trova nel sopralluogo (ispezione dei luoghi) il suo momento centrale. L'ispezione va considerata nel contesto delle finalità per cui è svolta ed è importante che chi esegue l'ispezione sia coinvolto, fino ad assumere la qualifica di responsabile del procedimento o sub-procedimento, nell'intero processo.

VIGILANZA:

- Attività di verifica delle conformità dell'organizzazione dei processi lavorativi alla legislazione in materia di sicurezza e igiene del lavoro

CONTROLLO:

- Attività più generale preordinata alla promozione e alla verifica dell'adeguatezza dei processi e dei comportamenti messi in atto dai soggetti interessati al fine di garantire una efficace tutela della salute dei lavoratori

Sono possibili:

VIGILANZA

ISPEZIONE

CONTROLLO

Inquadrati nella linea guida regionale del 2009,
fatto salvo il disposto dell'art. 64 del DPR
303/56 e dall'art. 13 del D. Lgs. 81/08

DPR 303/56 Art. 64 – Ispezioni

- Gli ispettori del lavoro hanno facoltà di visitare, in qualsiasi momento ed in ogni parte, i luoghi di lavoro e le relative dipendenze, di sottoporre a visita medica il personale occupato, di prelevare campioni di materiali o prodotti ritenuti nocivi, e altresì di chiedere al DDL, ai dirigenti, ai preposti ed ai lavoratori le informazioni che ritengano necessarie per l'adempimento del loro compito, in esse comprese quelle sui processi di lavorazione.
- Gli ispettori del lavoro hanno facoltà di prendere visione, presso gli ospedali, ed eventualmente di chiedere copia, della documentazione clinica dei lavoratori ricoverati per malattie dovute a cause lavorative o presunte tali.
- Gli ispettori del lavoro devono mantenere il segreto sopra i processi di lavorazione e sulle notizie e documenti dei quali vengono a conoscenza per ragioni di ufficio.

D. Lgs. 81/08 – ART 13 VIGILANZA

1. La vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è svolta dalla azienda sanitaria locale competente per territorio e, per quanto di specifica competenza, dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco, nonché per il settore minerario, fino all'effettiva attuazione del trasferimento di competenze da adottarsi ai sensi del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, dal Ministero dello sviluppo economico, e per le industrie estrattive di seconda categoria e le acque minerali e termali dalle regioni e province autonome di Trento e di Bolzano. Le province autonome di Trento e di Bolzano provvedono alle finalità del presente articolo, nell'ambito delle proprie competenze, secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti.
- 1-bis. Nei luoghi di lavoro delle Forze armate, delle Forze di polizia e dei vigili del fuoco la vigilanza sulla applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro è svolta esclusivamente dai servizi sanitari e tecnici istituiti presso le predette amministrazioni.

D. Lgs. 81/08 – ART 13 VIGILANZA

2. Ferme restando le competenze in materia di vigilanza attribuite dalla legislazione vigente al personale ispettivo del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, ivi compresa quella in materia di salute e sicurezza dei lavoratori di cui all'articolo 35 della legge 26 aprile 1974, n. 191, lo stesso personale esercita l'attività di vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nelle seguenti attività, nel quadro del coordinamento territoriale di cui all'art. 7:
 - a) attività nel settore delle costruzioni edili o di genio civile e più in particolare lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione, conservazione e risanamento di opere fisse, permanenti o temporanee, in muratura e in cemento armato, opere stradali, ferroviarie, idrauliche, scavi, montaggio e smontaggio di elementi prefabbricati; lavori in sotterraneo e gallerie, anche comportanti l'impiego di esplosivi;

D. Lgs. 81/08 – ART 13 VIGILANZA

- b) lavori mediante cassoni in aria compressa e lavori subacquei;
- c) ulteriori attività lavorative comportanti rischi particolarmente elevati, individuate con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta dei Ministri del lavoro, della salute e delle politiche sociali, adottato sentito il comitato di cui all'articolo 5 e previa intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, in relazione alle quali il personale ispettivo del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali svolge attività di vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, informandone preventivamente il servizio di prevenzione e sicurezza dell'Azienda sanitaria locale competente per territorio.

D. Lgs. 81/08 – ART 13 VIGILANZA

3. In attesa del complessivo riordino delle competenze in tema di vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, restano ferme le competenze in materia di salute e sicurezza dei lavoratori attribuite alle autorità marittime a bordo delle navi ed in ambito portuale, agli uffici di sanità aerea e marittima, alle autorità portuali ed aeroportuali, per quanto riguarda la sicurezza dei lavoratori a bordo di navi e di aeromobili ed in ambito portuale ed aeroportuale nonché ai servizi sanitari e tecnici istituiti per le Forze armate e per le Forze di polizia e per i Vigili del fuoco; i predetti servizi sono competenti altresì per le aree riservate o operative e per quelle che presentano analoghe esigenze da individuarsi, anche per quel che riguarda le modalità di attuazione, con decreto del Ministro competente, di concerto con i Ministri del lavoro, della salute e delle politiche sociali. L'Amministrazione della giustizia può avvalersi dei servizi istituiti per le Forze armate e di polizia, anche mediante convenzione con i rispettivi Ministeri, nonché dei servizi istituiti con riferimento alle strutture penitenziarie.

D. Lgs. 81/08 – ART 13 VIGILANZA

4. La vigilanza di cui al presente articolo è esercitata nel rispetto del coordinamento di cui agli articoli 5 e 7.
5. Il personale delle pubbliche amministrazioni, assegnato agli uffici che svolgono attività di vigilanza, non può prestare, ad alcun titolo e in alcuna parte del territorio nazionale, attività di consulenza.
6. L'importo delle somme che l'ASL, in qualità di organo di vigilanza, ammette a pagare in sede amministrativa ai sensi dell'articolo 21, comma 2, primo periodo, del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758, integra l'apposito capitolo regionale per finanziare l'attività di prevenzione nei luoghi di lavoro svolta dai dipartimenti di prevenzione delle AA.SS.LL.
7. E' fatto salvo quanto previsto dall'articolo 64 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n, 303, con riferimento agli organi di vigilanza competenti, come individuati dal presente decreto.

L'art. 28 del D. Lgs. 81/08 è cruciale: nei suoi vari commi stanno molte o la maggior parte degli “obblighi” datoriali:

- la VDR stress va fatta in tutti i luoghi di lavoro; non esiste una categoria o una mansione più a rischio stress; lo stress è ubiquitario se ad esso si attribuisce come causa l'organizzazione del lavoro sondabile con gli strumenti più vari

VIGILANZA

- che la VDR sia promossa e governata dal DDL nelle sue varie articolazioni, appare chiaro dal ruolo fornito a dirigenti e preposti dagli artt. 18 e 19 e dagli obblighi gravanti sui dirigenti (art. 18 comma 3 bis) e dal diritto di formazione di cui sono titolari (art 37 comma 7)

ART. 18 – OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO E DEL DIRIGENTE

1. Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:
 - a) nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo.
 - b) designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
 - c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;

ART. 18 – OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO E DEL DIRIGENTE

- d) fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;
- e) prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- f) richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;

ART. 18 – OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO E DEL DIRIGENTE

- g) inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto;
- g-bis) nei casi di sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41, comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro;
- h) adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- i) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- l) adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37;
- m) astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- n) consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;

ART. 18 – OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO E DEL DIRIGENTE

- o) consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r); il documento è consultato esclusivamente in azienda;
- p) elaborare il documento di cui all'articolo 26, comma 3, anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il documento è consultato esclusivamente in azienda.
- q) prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;

ART. 18 – OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO E DEL DIRIGENTE

- r) comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni;
- s) consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50;
- t) adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, secondo le disposizioni di cui all'articolo 43. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti;
- u) nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;

ART. 18 – OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO E DEL DIRIGENTE

- v) nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica di cui all'articolo 35;
- z) aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
- aa) comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; in fase di prima applicazione l'obbligo di cui alla presente lettera riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati;

ART. 18 – OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO E DEL DIRIGENTE

bb) vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.

1-bis. L'obbligo di cui alla lettera r), del comma 1, del presente articolo relativo alla comunicazione a fini statistici dei dati relativi agli infortuni che comportano l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento, decorre dalla scadenza del termine di sei mesi dall'adozione del decreto interministeriale di cui all'articolo 8, comma 4;

2. Il datore di lavoro fornisce al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente informazioni in merito a:

- a) la natura dei rischi;
- b) l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;
- c) la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
- d) i dati di cui al comma 1, lettera r e quelli relativi alle malattie professionali;
- e) i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.

ART. 18 – OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO E DEL DIRIGENTE

3. Gli obblighi relativi agli interventi strutturali e di manutenzione necessari per assicurare, ai sensi del presente decreto legislativo, la sicurezza dei locali e degli edifici assegnati in uso a pubbliche amministrazioni o a pubblici uffici, ivi comprese le istituzioni scolastiche ed educative, restano a carico dell'amministrazione tenuta, per effetto di norme o convenzioni, alla loro fornitura e manutenzione. In tale caso gli obblighi previsti dal presente decreto legislativo, relativamente ai predetti interventi, si intendono assolti, da parte dei dirigenti o funzionari preposti agli uffici interessati, con la richiesta del loro adempimento all'amministrazione competente o al soggetto che ne ha l'obbligo giuridico.
- 3-bis. Il datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti altresì a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli articoli 19, 20, 22, 23, 24 e 25, ferma restando l'esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi dei medesimi articoli qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti.

ART. 19 – OBBLIGHI DEL PREPOSTO

1. In riferimento alle attività indicate all'articolo 3, i preposti, secondo le loro attribuzioni e competenze, devono:
 - a) sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti;
 - b) verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
 - c) richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
 - d) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;

ART. 19 – OBBLIGHI DEL PREPOSTO

- e) astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;
- f) segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;
- g) frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'articolo 37.

ART. 37 – FORMAZIONE DEI LAVORATORI E DEI LORO RAPPRESENTANTI

1. Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:
 - a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
 - b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.
2. La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione di cui al comma 1 sono definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano adottato, previa consultazione delle parti sociali, entro il termine di dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo.

ART. 37 – FORMAZIONE DEI LAVORATORI E DEI LORO RAPPRESENTANTI

3. Il datore di lavoro assicura, altresì, che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in merito ai rischi specifici di cui ai titoli del presente decreto successivi al I. Ferme restando le disposizioni già in vigore in materia, la formazione di cui al periodo che precede è definita mediante l'accordo di cui al comma 2.
4. La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:
 - a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
 - b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;
 - c) della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.
5. L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro.
6. La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

ART. 37 – FORMAZIONE DEI LAVORATORI E DEI LORO RAPPRESENTANTI

7. I dirigenti e i preposti ricevono, a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. I contenuti della formazione di cui al presente comma comprendono:

- a) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- b) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- c) valutazione dei rischi;
- d) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.

7-bis. La formazione di cui al comma 7 può essere effettuata anche presso gli organismi paritetici di cui all'articolo 51 o le scuole edili, ove esistenti, o presso le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori;

ART. 37 – FORMAZIONE DEI LAVORATORI E DEI LORO RAPPRESENTANTI

8. I soggetti di cui all'articolo 21, comma 1, possono avvalersi dei percorsi formativi appositamente definiti, tramite l'accordo di cui al comma 2, in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.
9. I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico; in attesa dell'emanazione delle disposizioni di cui al comma 3 dell'articolo 46, continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui al decreto del Ministro dell'interno in data 10 marzo 1998, pubblicato nel S.O. alla G.U. n. 81 del 7 aprile 1998, attuativo dell'articolo 13 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.
10. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

ART. 37 – FORMAZIONE DEI LAVORATORI E DEI LORO RAPPRESENTANTI

11. Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto dei seguenti contenuti minimi: *a)* principi giuridici comunitari e nazionali; *b)* legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro; *c)* principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi; *d)* definizione e individuazione dei fattori di rischio; *e)* valutazione dei rischi; *f)* individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione; *g)* aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori; *h)* nozioni di tecnica della comunicazione. La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento. La contrattazione collettiva nazionale disciplina le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.
12. La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

ART. 37 – FORMAZIONE DEI LAVORATORI E DEI LORO RAPPRESENTANTI

13. Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ove la formazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo.
14. Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione di cui al presente decreto sono registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni se concretamente disponibile in quanto attivato nel rispetto delle vigenti disposizioni. Il contenuto del libretto formativo è considerato dal datore di lavoro ai fini della programmazione della formazione e di esso gli organi di vigilanza tengono conto ai fini della verifica degli obblighi di cui al presente decreto.

Le precisazioni fornite dalla Commissione
Consultiva vanno integrate con i riferimenti ai
“criteri” desunti dall’Accordo Europeo nelle
Linee di indirizzo della Regione Lombardia

- 1) Essere promosso e gestito direttamente dal DDL e dal top management
- 2) Essere accompagnato da adeguate azioni informative e formative
- 3) Essere orientato alle soluzioni soprattutto soluzioni di tipo collettivo, a forte valenza preventiva
- 4) Imperniarsi sulla partecipazione effettiva dei lavoratori
- 5) Garantire sempre e comunque la centralità degli attori interni della prevenzione (RSPP, NC, RLS)
- 6) Integrarsi armonicamente (e non per mera sommazione) nel processo complessivo di valutazione dei rischi e nel relativo documento
- 7) Basarsi su un metodo che si ispiri ai criteri qui elencati e che sia costituito da un mix “obbligato” di strumenti sia di tipo oggettivo che soggettivo
- 8) Essere accompagnato da azioni di contesto (es. codici di condotta)

Attenzione anche alla identificazione di:

- Procedure per l'attuazione delle misure di prevenzione identificate nel DVR e ai ruoli dell'organizzazione che vi debbono provvedere, a cui devono essere destinati soggetti dotati di idonei poteri e competenze (art. 28 comma 2b e 2d)
- Conseguente appare il programma (tempi di attuazione) delle misure preventive (soluzioni collettive ed individuali): art. 28 comma 2c

- il lavoratore “stressato” è oggetto di tutela e non di “colpevolizzazione”: è il senso vero della VDR:
 - destinata ai singoli con misure collettive ed individuali
 - il lavoratore va destinato al lavoro, tenendo conto delle sue “capacità e condizioni in rapporto alla salute e alla sicurezza” (obbligo del DDL e del dirigente, art. 18 comma 1c)
- obbligo di rivalutare il rischio nel tempo quando infortuni o dati di SS lo richiedano, entro 30 gg, artt. 3 e 29

- l'obbligatorietà della partecipazione del MC ai processi di VDR sta nei numerosi articoli ad esso destinati, quando si fa obbligo al MC

Articolo 25 - Obblighi del medico competente

1. Il medico competente:

- a) collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza, e alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro. Collabora inoltre alla attuazione e valorizzazione di programmi volontari di "promozione della salute", secondo i principi della responsabilità sociale;

- e lo si obbliga ad utilizzare gli indirizzi scientifici più avanzati, nella stesura dei protocolli sanitari

Articolo 25 - Obblighi del medico competente

1. Il medico competente:

- b)* programma ed effettua la sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati;
- lo stesso dicasi per l'obbligo di informazione sul significato della SS

Articolo 25 - Obblighi del medico competente

1. Il medico competente:

- g)* fornisce informazioni ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione della attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

- Non esiste migliore occasione per proporre una attenzione del valutatore e del MC sulla definizione articolata delle differenze di genere, età e provenienza geografica (art. 28 comma 1)
- La riunione periodica (non necessariamente solo annuale) è la sede per fare e proporre l'analisi del processo di valutazione e rivalutazione mirata

- Più in generale, il richiamo al codice ICOH nel suo modello comportamentale, e ciò che il MC usi:
- ✓ conoscenza dei metodi e criteri della VDR
- ✓ strategie e programmi di lavoro, al di là della mera esecuzione di visite (preassuntive, preventive o periodiche che siano)
- ✓ criteri di follow up
- ✓ criteri epidemiologici nell'uso dei dati di SS
- ✓ saggio ricorso ad indicatori biologici, anche dello stress
- ✓ equidistanza proporzionale dal DDL e dai lavoratori
- ✓ equilibrio di giudizio e rispetto degli obblighi di denuncia e di referto
- ✓ accuratezza nella gestione dei dati, di archivio e di riservatezza totale

- ricorso all'uso dell'all. 3A come scheda validata contestualmente per la definizione della mansione e del rischio connesso
- saggio uso delle conoscenze normative, tecniche e sanitarie per la integrazione del Rischio stress con l'obbligo di esprimere idoneità per assenza di condizioni di alcol e tossicodipendenza per le categorie particolari note