

# CONTRIBUTO DIDATTICO

«Come vigilare sul rischio  
stress lavoro-correlato:  
modalità e soggetti»

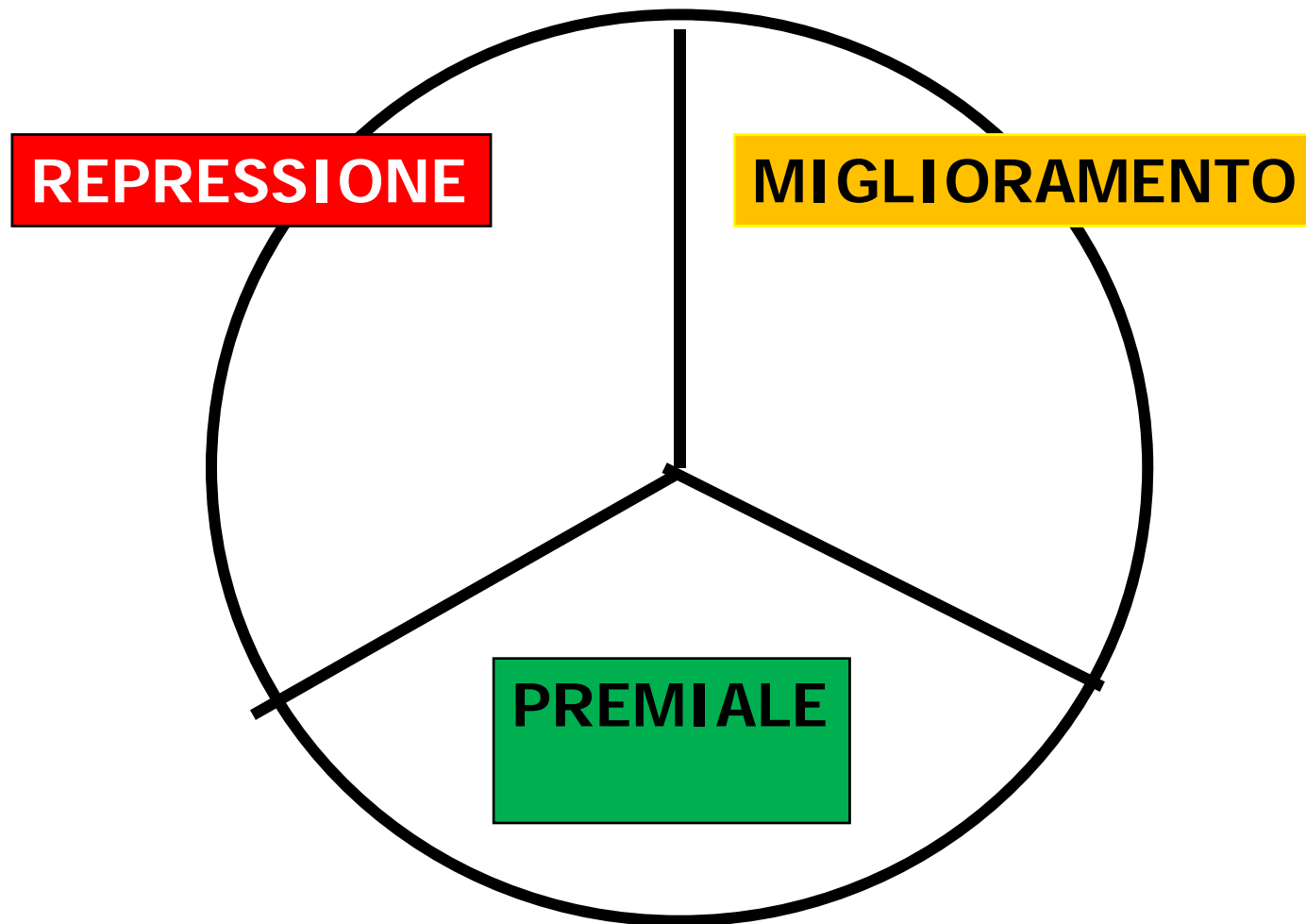


## **Repressione/ Assistenza - Promozione**

**Il sistema di tutela della salute e dell'integrità fisica del lavoratore punta più alla affermazione di una coscienza prevenzionale che al potenziamento del sistema repressivo.**

**La vigilanza e la repressione sono in ogni caso irrinunciabili.**

**Servizio > Dipartimento > Rete**



**Si concorda che:**



Attività programmata  
Attività obbligatoria

Attività specifica  
Attività nell'ambito di altre attività

**17 novembre 2010**

**Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato (articoli 6, comma 8, lettera m-quater, e 28, comma 1 bis, d.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni)**

### **Disposizioni transitorie e finali**

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. Gli organi di vigilanza, ai fini dell'adozione dei provvedimenti di propria competenza, terranno conto della decorrenza e della programmazione temporale di cui al precedente periodo.

**2011: FASE TRANSITORIA**

**17 novembre 2010**

**Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato (articoli 6, comma 8, lettera m-quater, e 28, comma 1 bis, d.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni)**

### **Disposizioni transitorie e finali**

I datori di lavoro che, alla data di 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'art. 29, comma 3, del d.lgs. n. 81/2008, secondo quanto indicato nel presente documento.

**2011: FASE TRANSITORIA**

CONTRIBUTO DIDATTICO

«Come vigilare sul rischio stress lavoro-correlato: modalità e soggetti»

**PROBLEMA INIZIALE**

**Si concorda che:**

**2011: FASE TRANSITORIA**

**DAL 2012: NORMATIVA A REGIME**



**SLIDE INTRODUZIONE : Corso di base sul rischio stress lavoro-correlato: conoscerlo, valutarlo e gestirlo**

## **Si concorda che:**

Processo basato sulla responsabilizzazione delle Imprese, non importa se più lento...

- ☐ **Promuovere un processo di valutazione e gestione del problema stress che si sviluppa e matura soprattutto dentro alle aziende**
- ☐ **Scelte per il miglioramento basate sempre più sul convincimento**
- ☐ **Semplificazione e concretezza, e non tanto rispetto formale dei procedimenti.**

## **2011: FASE TRANSITORIA**

CONTRIBUTO DIDATTICO

«Come vigilare sul rischio stress lavoro-correlato: modalità e soggetti»

2011: FASE TRANSITORIA

**DAL 2012: NORMATIVA A REGIME**

b{#ySS`z ifw<{#z #`i|{`¥ {f <S

## il «Testo unico»



Indirizzi Commis-  
sione Consultiva



Accordo  
Interconfederale 2008

b{#ySS"z ifw<{#z #`i|{ "¥ {f &

il «Testo unico»

Indirizzi Regione Lombardia

Indirizzi Commis-  
sione Consultiva

Accordo  
Interconfederale 2008

# Titolo I

## Capo III Gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro

### Sezione II Valutazione dei rischi

## Art. 28

### Valutazione dei rischi

... riguardare **tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori**, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra anche **quelli collegati allo stress lavoro-correlato**, secondo i contenuti **dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004**, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 151/01, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

## Art. 28

Oggetto della valutazione dei rischi

(rif.: art. 4 d.lgs. n. 626/1994)

...

**1-bis. La valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al comma 1 è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all'articolo 6, comma 8, lettera m-quater, e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a fare data dal 31/12/2010 (modifica ex art. 12 della legge 30 luglio n. 122).**

**MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI  
DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE CONDIZIONI DI  
LAVORO**

**18 NOVEMBRE 2010**

**LETTERA CIRCOLARE IN ORDINE ALL'APPROVAZIONE DELLE  
INDICAZIONI NECESSARIE ALLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA  
STRESS LAVORO-CORRELATO DI CUI ALL'ART. 28, COMMA 1-BIS  
DEL D.LGS. 9 APRILE 2008, N. 81, E SUCCESSIVE MODIFICHE ED  
INTEGRAZIONI.**

**INDICAZIONI PER LA VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO  
CORRELATO APPROVATE NELLA RIUNIONE DELLA COMMISSIONE  
CONSULTIVA DEL **17 NOVEMBRE 2010****



**ROSSO => TESTO UNICO**

**BLU => ACCORDO EUROPEO**

**GIALLO => INDIRIZZI COMMISSIONE CONSULTIVA**



## **ESIGIBILITA' - PUNIBILITA'**

### **COSTITUZIONE**

#### **Art. 25, comma 2**

"Nessuno può essere punito se non in forza di una legge che sia entrata in vigore prima del fatto commesso".

### **CODICE PENALE – DEI REATI IN GENERALE**

#### **Libro primo - Art. 1**

Nessuno può essere punito per un fatto che non sia espressamente preveduto come reato dalla legge, ne' con pene che non siano da essa stabilite.

## **Art. 17 - Obblighi del datore di lavoro non delegabili**

1. Il datore di lavoro non può delegare le seguenti attività:



**a) La valutazione di tutti i rischi**  
con la conseguente **elaborazione del documento** previsto dall'art. 28

**Sanzionato il combinato art. 17 con artt. 28 e 29**

## **Titolo I**

### **Capo III Gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro**

#### **Sezione II Valutazione dei rischi**

##### **Art. 28**

##### **Valutazione dei rischi**

**1. ... riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 151/01, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.**

**1-bis. La valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al comma 1 è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all'articolo 6, comma 8, lettera m-quater, e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a fare data dal 31/12/2010 (modifica ex art. 12 della legge 30 luglio n. 122).**

**Sanzionato in combinato con il successivo comma 2**



## Art. 28 - D.Lgs. 81/08

### Oggetto della valutazione dei rischi

...

2. Il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), redatto a conclusione della valutazione, deve contenere:

2a) una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa. La scelta dei criteri di redazione del documento è rimessa al datore di lavoro, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione;

1b) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a);

1c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza; b) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a);

1d) l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;

...

## Art. 55

1 Il datore di lavoro è punito con l'ammenda da Euro 2.000 a Euro 4.000 per l'adozione del documento in assenza degli elementi previsti da questa lettera.

2 Il datore di lavoro è punito con l'ammenda da Euro 1.000 a Euro 2.000 per l'adozione del documento in assenza degli elementi previsti da questa lettera.



## Art. 29

### Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi

1. **3** Il datore di lavoro effettua la valutazione ed elabora il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, nei casi di cui all'articolo 41.
2. **4** Le attività di cui al comma 1 sono realizzate previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

...

## Art. 55

- 3** Il datore di lavoro è punito con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da Euro 2.500 a Euro 6.400.
- 4** Il datore di lavoro è punito con l'ammenda da Euro 2.000 a Euro 4.000 per l'adozione del documento in assenza degli elementi previsti da questa lettera.



## Art. 29

### Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi

**5. I datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori effettuano la valutazione dei rischi di cui al presente articolo sulla base delle procedure standardizzate di cui all'articolo 6, comma 8, lettera f). Fino alla scadenza del diciottesimo mese successivo alla data di entrata in vigore del decreto interministeriale di cui all'articolo 6, comma 8, lettera f), e, comunque, non oltre il 30 giugno 2012, gli stessi datori di lavoro possono autocertificare l'effettuazione della valutazione dei rischi.**

**Quanto previsto nel precedente periodo non si applica alle attività di cui all'articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d) e g)**



## **Sezione IV FORMAZIONE, INFORMAZIONE E ADDESTRAMENTO D.Lgs. 81/08**

**Art. 36.**

**(Informazione ai lavoratori)**

**1. Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:**

**a) sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale;**

**...**

**2. Il datore di lavoro provvede altresì affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:**

**a) sui rischi specifici cui é esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;**

**...**

**3. Il datore di lavoro fornisce le informazioni di cui al comma 1, lettera a), e al comma 2, lettere a), b) e c), anche ai lavoratori di cui all'articolo 3, comma 9.**

**4. Il contenuto della informazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative conoscenze. Ove la informazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo.**

**Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da Euro 1.200 a Euro 5.200.**



## **Sezione IV FORMAZIONE, INFORMAZIONE E ADDESTRAMENTO D.Lgs. 81/08**

**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.

**Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da Euro 1.200 a Euro 5.200**





# Obbligatorietà della partecipazione del Medico Competente ai processi di Valutazione dei rischi e formazione

## Articolo 25 - Obblighi del medico competente

1. Il medico competente:

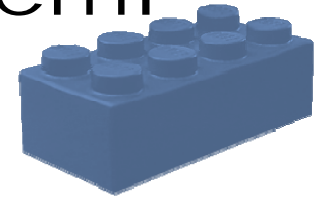
- a) collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della **programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica 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



il Medico Competente è punito con l'arresto fino ad un mese o con l'ammenda **da Euro 400 a Euro 1.600**

# ACCORDO INTERCONFEDERALE SULLO STRESS LAVORO CORRELATO

## Art. 4 – Individuazione di problemi di stress lavoro-correlato



***“L’individuazione di un eventuale problema di stress lavoro-correlato può implicare un’analisi su fattori quali l’eventuale inadeguatezza nella gestione dell’organizzazione e dei processi di lavoro (disciplina dell’orario di lavoro, grado di autonomia, corrispondenza tra le competenze dei lavoratori ed i requisiti professionali richiesti, carichi di lavoro, etc.), condizioni di lavoro e ambientali (esposizione a comportamenti illeciti, rumore, calore, sostanze pericolose, etc.), comunicazione (incertezza in ordine alle prestazioni richieste, alle prospettive di impiego o ai possibili cambiamenti, etc.) e fattori soggettivi (tensioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti, etc.).”***

# ACCORDO INTERCONFEDERALE SULLO STRESS LAVORO CORRELATO

Art. 6 - Prevenire, eliminare o ridurre i problemi di stress lavoro-correlato

***“La prevenzione, l’eliminazione o la riduzione dei problemi di stress lavoro- correlato può comportare l’adozione di varie misure. Queste misure possono essere collettive, individuali o di entrambi i tipi. Possono essere introdotte sottoforma di specifiche misure mirate a fattori di stress individuati o quale parte di una politica integrata sullo stress che includa misure sia preventive che di risposta”.***



# ACCORDO INTERCONFEDERALE SULLO STRESS LAVORO CORRELATO

**segue Art. 6 - Prevenire, eliminare o ridurre i problemi di stress lavoro-correlato**

***“Tali misure potrebbero includere, per esempio:***

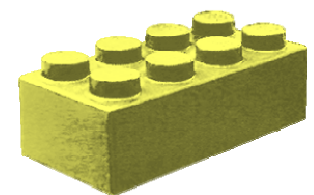
- ❑ misure di gestione e comunicazione, chiarendo, ad esempio, gli obiettivi aziendali ed il ruolo di ciascun lavoratore ovvero assicurando un adeguato sostegno da parte della dirigenza ai singoli lavoratori ed ai gruppi o conciliando responsabilità e potere di controllo sul lavoro o, infine, migliorando la gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro, le condizioni lavorative e l'ambiente di lavoro;***
- ❑ la formazione dei dirigenti e dei lavoratori per accrescere la loro consapevolezza e conoscenza dello stress, delle sue possibili cause e di come affrontarlo e/o adattarsi al cambiamento,***
- ❑ l'informazione e la consultazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti, secondo la legislazione europea e nazionale, gli accordi collettivi e la prassi”.***



# Documento della Commissione consultiva

La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è parte integrante della valutazione dei rischi e viene effettuata (come per tutti gli altri rischi) dal datore di lavoro, avvalendosi del RSPP con il coinvolgimento del Medico competente, ove nominato, e previa consultazione del RLS / RLST.

**Art. 29 D.Lgs. 81/08**

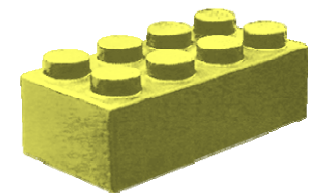


E' quindi necessario:

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

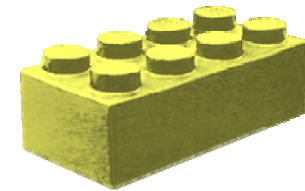
**Art. 28. c. 2 lett. a) D.Lgs. 81/08**

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.



# Valutazione preliminare

Rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili, ove possibile numericamente apprezzabili, appartenenti quanto meno a tre distinte famiglie:



## I. Eventi sentinella

(es: indici infortunistici, assenza per malattia, turnover, procedimenti e sanzioni, segnalazioni del medico competente, specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori).

Sono da valutarsi sulla base di parametri omogenei individuati internamente all'azienda (es. andamento nel tempo indici infortunistici)

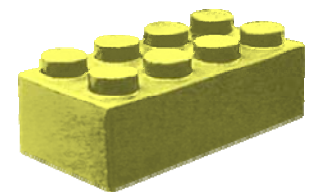
Valutazione preliminare: tre distinte famiglie di indicatori

## II. Fattori di contenuto del lavoro

(es: 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

(es.: ruolo nell'ambito dell'organizzazione; autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali; evoluzione e sviluppo di carriera; comunicazione ...)





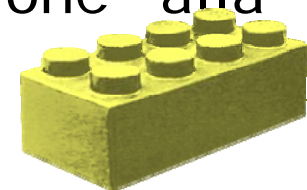
Valutazione preliminare: tre distinte famiglie di indicatori

In questa 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.

In relazione ai fattori di **contesto** e di **contenuto** del lavoro occorre sentire i lavoratori e/o il RLS/RLST.

Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile sentire un campione rappresentativo di lavoratori.

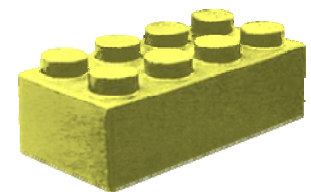
La scelta delle modalità con cui sentire i lavoratori è rimessa al datore di lavoro, anche in relazione alla metodologia adottata.



La valutazione si articola in due fasi:

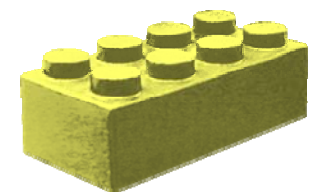
- Una necessaria (la valutazione preliminare)
- L'altra eventuale, da attivare nel caso in cui la valutazione preliminare riveli elementi di rischio e le misure adottate al seguito della stessa, dal datore di lavoro, si rivelino inefficaci.

**PROGRESSIONE**



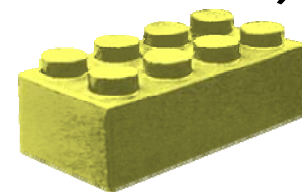
Ove dalla valutazione preliminare non emergano elementi di rischio tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, il datore di lavoro sarà unicamente tenuto a darne conto nel DVR e prevedere un piano di monitoraggio.

## PROGRESSIONE



Diversamente,  
nel caso in cui si rilevino elementi di rischio tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, si procede alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi  
(es.: interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi ...).

Ove gli interventi correttivi risultino inefficaci, si procede, nei tempi che la stessa impresa definisce nella pianificazione degli interventi, alla fase di valutazione successiva (valutazione approfondita).



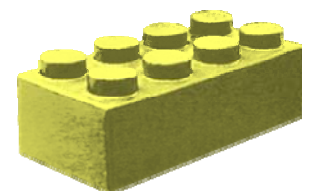
# VALUTAZIONE APPROFONDATA

Prevede la valutazione della **percezione soggettiva dei lavoratori**, ad es. attraverso questionari, focus group, interviste semi-strutturate, sulle famiglie di fattori / indicatori di cui all'elenco sopra riportato.

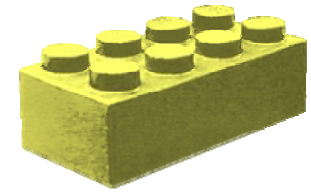
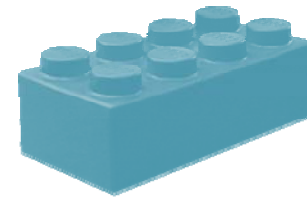
Tale fase fa riferimento ovviamente ai **gruppi omogenei** di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche.

Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile che tale fase di indagine venga realizzata tramite **un campione rappresentativo di lavoratori.**

**PROGRESSIONE**



**Si concorda che:**



**Obblighi di cui all' 28, comma 2 lett. a, b, c, o all'art. 29 commi 1 e 2 si integrano e perfezionano:**

- **con le indicazioni contenute nell'accordo europeo sullo stress dell'8 ottobre – art. 2004, in particolare punti 4 e 6;**
- **con le indicazione del Documento della Commissione consultiva.**

Riscontro	Azione del SPSAL e della UOOML (solo per i livelli 2-3)
<p>Livello 1 (esigibile)</p> <p>1 a. Situazione di inadempienza per assenza totale di applicazione della normativa (es.: processo di valutazione non programmato ed avviato) o di processo condotto in modo gravemente incompleto per mancata applicazione di uno o più obblighi di cui all' 28, comma 2 lett. a, b, c, o all'art. 29 commi 1 e 2 (obblighi che si integrano e perfezionano con le indicazioni contenute nell'accordo europeo sullo stress dell'8 ottobre – art. 2004, in particolare punti 4 e 6)</p> <p>1b Situazione di applicazione della normativa insufficiente o inadeguata, per mancata comprensione del processo valutativo e delle modalità di gestione del rischio.</p>	<p>1a. Sanzione ex D.Lgs 758/94 con prescrizioni</p> <p>1b Disposizione ex art. 10 del DPR 520/55 con l'obiettivo di riportare la situazione alla piena corrispondenza con la normativa, dando maggior concretezza alla progetto elaborato dall'Azienda.</p>

<p>Livello 2 (migliorabile)</p> <p>Situazione aderente alla normativa, ma giudicata di bassa qualità e bassa efficacia del prodotto ottenuto.</p>	<p>Supporto ed assistenza mediante l'indicazione attraverso nota di obiettivi di miglioramento .</p>
---	--

<p>Livello 3 (eccellenza)</p> <p>Situazione d'applicazione con buona/alta qualità del processo e con risultati ottenuti misurabili in termini di guadagno della salute e miglioramento delle condizioni di lavoro.</p>	<p>Gratificazione, diffusione dell'esperienza in quanto esemplare.</p>
--	--



**ATTIVITA' DI CONTROLLO  
ESITO FAVOREVOLE**

**L'INTERVENTO ISPETTIVO NON HA  
RILEVATO LA NECESSITÀ DI AZIONE  
CORRETTIVE E/O PREVENTIVE**

**IL PROCEDIMENTO SI CONSIDERA  
CONCLUSO CON LA STESURA DELLA  
RELAZIONE FINALE DI ISPEZIONE**

**ATTIVITA' DI CONTROLLO  
ESITO NON FAVOREVOLE**

**L'INTERVENTO ISPETTIVO HA RILEVATO LA  
NECESSITÀ DI AZIONE CORRETTIVE E/O  
PREVENTIVE DOVUTE A:**

- \* VIOLAZIONE DI NORME (MANCATO  
RISPETTO DI ADEMPIMENTI, ASSENZA  
DI REQUISITI STRUTTURALI, PROCEDURALI  
ED OPERATIVI, DOCUMENTALI, ECC.)**
- \* INADEGUATEZZA DEI SISTEMI E  
DELLE PROCEDURE ADOTTATE**

## **DISPOSIZIONE**

**Decreto del Presidente della Repubblica 19-03-1955, n. 520**  
**Art. 10**

**Indicazione delle misure da attuare con tempi di adempimento**

**Invio al soggetto interessato**

**Scadenza**

**Verifica**

**Verifica positiva > Pratica conclusa**

**Verifica negativa > Comunicazione a PM per attivazione sanzione penale**

**(art. 25 del D.Lgs. 758/94)**

# **DECRETO LEGISLATIVO 9 APRILE 2008, N. 81**

## **Art. 302-bis.**

### **(Potere di disposizione)**

**1. Gli organi di vigilanza impartiscono disposizioni esecutive ai fini dell'applicazione delle norme tecniche e delle buone prassi, laddove volontariamente adottate dal datore di lavoro e da questi espressamente richiamate in sede ispettiva, qualora ne riscontrino la non corretta adozione, e salvo che il fatto non costituisca reato.**

**2. Avverso le disposizioni di cui al comma 1 è ammesso ricorso, entro trenta giorni, con eventuale richiesta di sospensione dell'esecutività dei provvedimenti, all'autorità gerarchicamente sovraordinata nell'ambito dei rispettivi organi di vigilanza, che decide il ricorso entro quindici giorni. ...**

## **DISPOSIZIONE**

**Linee Guida UO Governo della prevenzione – maggio 2009  
trasmesse il 15/05/2009 dal Direttore Generale della Sanità**

### **2.5 Atti immediatamente successivi al sopralluogo**

d) adozione di atto di disposizione

Si tratta di un provvedimento amministrativo, previsto in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, discrezionale sia quanto all'opportunità della sua adozione che quanto al suo contenuto. Tale atto ha lo scopo di introdurre obblighi ulteriori e diversi, ad integrazione di una norma generica o di portata indeterminata. È esercitabile solo qualora vi sia necessità di adattare le norme di legge a casi concreti, dando quindi concretezza a quelli stabiliti dall'ordinamento giuridico ovvero di rendere sanzionabili in via amministrativa o penale obblighi altrimenti sanzionati solo civilmente.

Sulle disposizioni è possibile il ricorso gerarchico al Presidente della Giunta Regionale in alternativa al ricorso amministrativo al TAR.

# OBIEZIONI

Non accettabile che si richieda obbligatoriamente un atto del Datore di Lavoro di presa in carico del percorso ... meno ancora un documento di condivisione sottoscritto da Datore e RLS.

La valutazione del rischio e la metodologia utilizzata sono atti che il datore può liberamente scegliere...

Essa va indicata e nessuno può contestare tale scelta che spetta esclusivamente al Datore di lavoro...

# OBIEZIONI

Monitoraggio nel tempo ogni 3 anni (=agenti cancerogeni – art. 236, c. 5; biologici – art. 271, c. 3) / 4 anni (= agenti fisici – art. 181, c. 2) in occasione della revisione del DVR (salvo mutazione delle condizioni lavorative e quant'altro indicato dall'art. 29, c. 3)

# OBIEZIONI

I dati oggettivi da esaminare sono quelli del 2010 in rapporto al 2009.

Non è sostenibile richiedere dati di anni precedenti per l'elevato costo che avrebbe il recupero delle informazioni.



# OBIEZIONI

**In relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto ... occorre sentire i lavoratori e/o i RLS/RLST.**

**Il coinvolgimento di tutti i lavoratori si rende obbligatorio solo quando i RLS non siano stati nominati. Non accettabile la formula “coinvolgimento dei lavoratori e dei RLS / RLST”**

# OBIEZIONI

Sono validi i momenti formativi effettuati in azienda da parte del personale tecnico e della sicurezza che già le organizzazioni utilizzano presso le proprie aziende; non è obbligatorio avvalersi di figure specialistiche di formazione medico – psicologica.

Gli attestati di partecipazioni per figure di management a corsi di formazione sulla materia non debbono essere ritenuti obbligatori.

Non è accettabile la previsione di procedure al una formazione preliminare dei lavoratori... la formazione è un passaggio successivo che si attuerà nelle forme e nei modi previsti dal D.Lgs. 81/08

# CONTRIBUTO DIDATTICO

«Come vigilare sul rischio stress  
lavoro-correlato: modalità e  
soggetti»

Grazie per l'attenzione.



