

SICUREZZA E SALUTE NEL LAVORO

IL QUADRO NORMATIVO

Liviano Vianello
SPISAL – ULSS 16 di Padova

PSIOP 10.02.2011



S. P. I. S. A. L.



- Assistenza ospedaliera
- Assistenza nel territorio
- Attività di prevenzione
- Servizi sociali
- SUEM 118
- Guardia medica
- Ufficio relazioni con il pubblico

Servizio
Prevenzione
Igiene
Sicurezza
Ambienti di
Lavoro

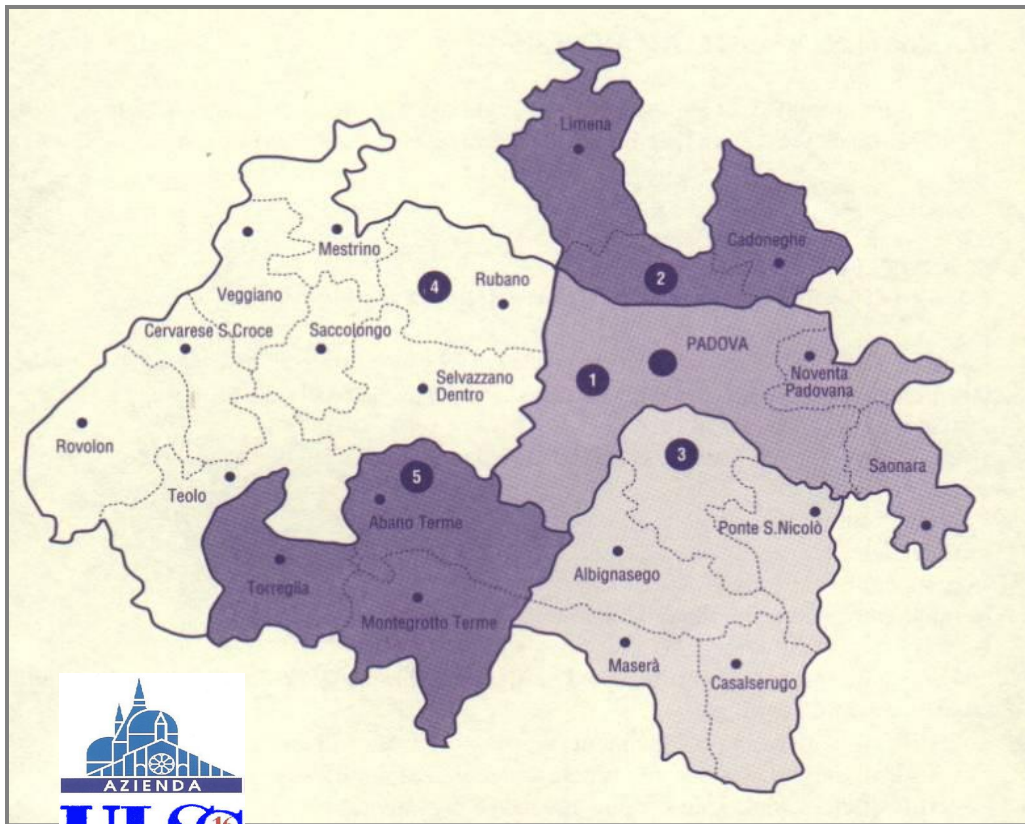
S. P. I. S. A. L.

Lo **SPISAL** ha l'obiettivo di ridurre gli infortuni, le malattie professionali e quelle correlate al lavoro, migliorando le condizioni di lavoro attraverso una attività di **assistenza e vigilanza**, con una strategia di promozione della salute

LA PREVENZIONE E' MULTIDISCIPLINARE

Lo **SPISAL** è un servizio composto da personale sanitario e tecnico (medici, assistenti sanitari, biologi, ingegneri, periti...) esperto nella valutazione del rischio e nelle misure di prevenzione

LO SPISAL HA UNA COMPETENZA TERRITORIALE



S. P. I. S. A. L.

Vigilanza

Inchieste per infortuni e malattie professionali

Ispezioni in azienda

Assistenza

Sportello di assistenza al mondo del lavoro

Minori

Lavoratrici madri

Inserimento disabili al lavoro



28
FERRA

8.7

WILSON

LONGWINE

FILLO 401169 11
PA 4310

28





FERRARI

28

08.7

CVS

Quadro Legislativo

Legislazione comunitaria

Legislazione Nazionale

Legislazione Generale

Legislazione Specifica

Legislazione generale

COSTITUZIONE ITALIANA

(27/12/1947)

- Art. 32: La Repubblica **tutela la salute** come fondamentale diritto dell'individuo ed interesse della collettività...
- Art. 35: La Repubblica **tutela il lavoro** in tutte le sue forme ed applicazioni. Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori...
- Art. 41: L'iniziativa economica privata è libera. **Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana.**

Legislazione generale

CODICE CIVILE

(4/4/1942)

Art. 2087: L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a **tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.**

Legislazione generale

CODICE PENALE

(Regio decreto 19/10/1930)

- **Art. 590:** *Chiunque cagiona ad altri per colpa una lesione personale è punito con...*
A querela per lesioni fino a 40 gg. di invalidità temp.
Procedibilità d'ufficio se la lesione è grave.
- **Art. 589:** *Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona e` punito con...*
Pena più grave se l'omicidio colposo è connesso con violazioni del codice stradale o di norme di prevenzione infortuni

Legislazione generale

STATUTO DEI LAVORATORI

(Legge 300/1970)

- Art. 9: I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.
- Art. 5: Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente...Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Legislazione Specifica

Dal 1955 al

D.Lgs. 81/2008

**DATORE
DI LAVORO**

**DIRIGENTI
PREPOSTI**

LAVORATORI

**Servizio
Prevenzione
Protezione**

**MEDICO
COMPETENTE**

**Addetti
all'emergenza**

**Rappresentante
Lavoratori
Sicurezza**

Legislazione Specifica

Dal 1955 al

D.Lgs. 81/2008

Art. 28

Oggetto della valutazione dei rischi

“La Valutazione... deve riguardare **tutti i rischi** per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui **anche quelli collegati allo stress lavoro – correlato, secondo i contenuti dell’accordo europeo dell’8 ottobre 2004, ...**”

II DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI DEVE CONTENERE:

a) 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.

.....

c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;

ACCORDO EUROPEO SULLO STRESS SUL LAVORO (08/10/04)

Accordo siglato da CES – sindacato Europeo; UNICE – “ confindustria europea”; UEAPME – associazione europea artigianato e PMI; CEEP

Accordo Interconfederale 9 giugno 2008

Art.1 Introduzione – c.2

Potenzialmente lo stress può riguardare:

- Ogni luogo di lavoro e ogni lavoratore;
- Indipendentemente dalla dimensione dell'azienda;
- Indipendentemente dal settore di attività;
- Indipendentemente dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro.

Ciò non significa che tutti i luoghi e tutti i lavoratori ne sono necessariamente interessati.

Quando si affrontano i problemi dello stress lavoro-correlato è essenziale **tener conto delle diverse caratteristiche dei lavoratori.**

ACCORDO EUROPEO SULLO STRESS SUL LAVORO (08/10/04)

Accordo siglato da CES – sindacato Europeo; UNICE – “ confindustria europea”; UEAPME – associazione europea artigiano e PMI; CEEP

Accordo Interconfederale 9 giugno 2008

Art.2 Finalità

1. 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
2. Offrire ai datori di lavoro ed ai lavoratori un quadro di riferimento per individuare e prevenire o gestire problemi di stress lavoro-correlato. Non è invece quello di attribuire la responsabilità dello stress all'individuo.
3. Non concerne la violenza al lavoro, le molestie e lo stress post-traumatico.

INDIVIDUAZIONE DEI PROBLEMI DI STRESS DA LAVORO

Un alto assenteismo o un'elevata rotazione del personale, conflitti interpersonali o lamentelepossono rivelare la presenza di stress da lavoro.

La valutazione dello stress da lavoro attraverso:

Analisi di fattori quali l'organizzazione e i processi di lavoro

Le condizioni e l'ambiente di lavoro

La comunicazione

I fattori soggettivi

ACCORDO EUROPEO SULLO STRESS SUL LAVORO (08/10/04)

Accordo Interconfederale 9 giugno 2008

PREVENIRE, ELIMINARE O RIDURRE I PROBLEMI DI STRESS DA LAVORO

La responsabilità di stabilire le misure adeguate da adottare spetta al datore di lavoro. Queste misure saranno attuate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti.

- **Misure di gestione e di comunicazione**

in grado di chiarire gli obiettivi aziendali e il ruolo di ciascun lavoratore, di assicurare un sostegno adeguato da parte della direzione ai singoli individui e ai team di lavoro, di portare a coerenza responsabilità e controllo sul lavoro, di migliorare l'organizzazione, i processi, le condizioni e l'ambiente di lavoro.

- **La formazione dei dirigenti e dei lavoratori**

per migliorare la loro consapevolezza e la loro comprensione nei confronti dello stress, delle sue possibili cause e del modo in cui affrontarlo, e/o per adattarsi al cambiamento.

- **L'informazione e la consultazione**

dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti, in conformità alla legislazione europea e nazionale, ai contratti e alle buone prassi

Circolare Min. Lavoro del 18.11.2010

Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello *stress* lavoro-correlato

Metodologia

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 da *stress* lavoro-correlato e le misure di correzione adottate a seguito della stessa, dal datore di lavoro, si rivelino inefficaci.

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

Circolare Min. Lavoro del 18.11.2010

Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello *stress* lavoro-correlato

EVENTI SENTINELLA, quali ad esempio: **indici infortunistici; assenze per malattia**; turnover; procedimenti e sanzioni; **segnalazioni del medico competente**; specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori.

I predetti eventi sono **da valutarsi sulla base di parametri omogenei individuati internamente alla azienda** (es. andamento nel tempo degli indici infortunistici rilevati in azienda).

Circolare Min. Lavoro del 18.11.2010

Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello *stress* lavoro-correlato

Fattori di CONTENUTO DEL LAVORO, quali ad esempio: ambiente di lavoro e attrezzature; carichi e ritmi di lavoro; orario di lavoro e turni; corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti.

Fattori di CONTESTO DEL LAVORO, quali ad esempio: ruolo nell'ambito dell'organizzazione; autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera; comunicazione (es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste).

Circolare Min. Lavoro del 18.11.2010

Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello *stress* lavoro-correlato

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

In relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto di cui sopra (punti II e III dell'elenco) **occorre sentire i lavoratori e/o il RLS/RLST**. Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile sentire un **campione rappresentativo di lavoratori**. La scelta delle modalità tramite cui sentire i lavoratori è rimessa al datore di lavoro, anche in relazione alla metodologia di valutazione adottata.

Circolare Min. Lavoro del 18.11.2010

Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello *stress* lavoro-correlato

.....

Diversamente, nel caso in cui si rilevino elementi di rischio da *stress* lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad **AZIONI CORRETTIVE**, si procede alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi (ad esempio, interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi, etc.). 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**).

La **VALUTAZIONE APPROFONDATA** prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori, ad esempio attraverso differenti strumenti quali **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.

Nelle imprese che occupano fino a 5 lavoratori, in luogo dei predetti strumenti di valutazione approfondita, il datore di lavoro **può** scegliere di utilizzare modalità di valutazione (es. riunioni) che garantiscano il **coinvolgimento diretto dei lavoratori** nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia.

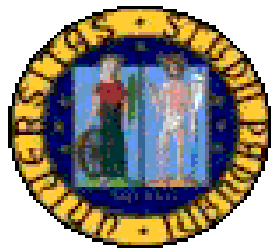
Circolare Min. Lavoro del 18.11.2010

Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello *stress* lavoro-correlato

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.

Delibera del Direttore Generale dell'ULSS 16n. 806 del 25/09/2007

LABORATORIO PER LA VALUTAZIONE E PREVENZIONE DELLE PROBLEMATICHE OCCUPAZIONALI DA STRESS



**Università di
Padova**



Legge regionale 22 gennaio 2010, n. 8 (BUR n. 8/2010)

**PREVENZIONE E CONTRASTO DEI FENOMENI DI
MOBBING E TUTELA DELLA SALUTE PSICO-SOCIALE
DELLA PERSONA SUL LUOGO DEL LAVORO**

Art. 5 - Osservatorio regionale sul mobbing, disagio lavorativo e stress psico-sociale nei luoghi di lavoro.

Art. 7 - Centri di riferimento per il benessere organizzativo.

Ogni azienda ULSS del capoluogo di provincia istituisce un centro di riferimento per il benessere organizzativo

