

LETTERE CIRCOLARI

DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA - Div III

Lettera circolare del 22/01/2010 prot. 25/III/0001401

Oggetto: rilascio di certificazioni sanitarie originariamente rilasciate da organi del servizio sanitario nazionale

Negli ultimi anni varie normative regionali in materia di semplificazione delle procedure relative alle autorizzazioni, certificazioni e idoneità sanitarie hanno previsto che le ASL della rispettiva regione non rilascino più alcuni certificati sanitari quali ad esempio quello di idoneità fisica per l'assunzione di minori o il certificato per l'abilitazione alla conduzione di generatori di vapore.

Il mancato rilascio di tali certificazioni pone dei dubbi interpretativi sui comportamenti che le Direzioni Provinciali devono adottare laddove le normative nazionali prevedono tali certificazioni.

Con la presente circolare si forniscono chiarimenti in ordine a quando indicato in oggetto unitamente a quanto richiamato nelle precedenti circolari sul medesimo argomento.

La problematica di cui alla premessa è stata più volte affrontata a partire dalla emanazione della legge della regione Lombardia n. 12 del 4 agosto 2003 (Norme relative a certificazioni in materia di igiene e sanità pubblica) sulla quale si sono espressi sia la Corte Costituzionale con sentenza n. 162 del 26 maggio - 1 giugno che il consiglio di Stato con parere n. 3208/2055, reso dalla sezione II il 9 novembre 2005.

A seguito della suddetta legge regionale e con esplicito riferimento alle certificazioni previste dall'art. 8 della L. 977/1967 e s.m.i. in materia di idoneità per l'assunzione di minori, questo Ministero, tenuto conto anche di quanto espresso dalla corte Costituzionale e dal Consiglio di Stato, ha già fornito indicazioni con lettera circolare prot. 15/IV/7144/14.01.02 dell'11 aprile 2006 evidenziando la persistenza dell'obbligo della visita medica di idoneità fisica dei minori in ambito nazionale e il rilascio della relativa certificazione.

Successivamente con la risposta all'interpello n. 1866 del 14.07.2006, è stato chiarito che *"... la visita medica del minore è demandata ad un medico che risulti giuridicamente incardinato nell'ambito della organizzazione sanitaria pubblica e per tale deve intendersi sia il professionista che sia in rapporto di dipendenza con il Servizio Sanitario Nazionale - quale è il medico della struttura ospedaliera pubblica ovvero della azienda sanitaria locale - sia il professionista che operi in convenzione con il Servizio Sanitario, quale è ad es. il medico di medicina generale."*

L'attuale normativa in materia di salute e sicurezza (D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.), nei casi in cui sussiste l'obbligo della sorveglianza sanitaria ha previsto che il medico competente possa effettuare anche la visita medica preventiva in fase preassuntiva.

Tale previsione tiene conto che trattasi di medico di qualificata professionalità con specifiche conoscenze ed esperienze professionali e con specifici titoli e requisiti ([articolo 38](#) D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.).

Pertanto la certificazione rilasciata dalla suddetta figura professionale si ritiene valida ai fini degli obblighi previsti dalla normativa in esame.

In conclusione in tutti i casi in cui le disposizioni normative, seppure antecedenti all'attuale normativa in materia di salute e sicurezza, prevedano una certificazione di idoneità allo svolgimento di determinate attività, come ad esempio nel caso del rilascio o rinnovo del certificato di abilitazione alla conduzione dei generatori di vapore, si devono ritenere valide le certificazioni rilasciate da un medico del servizio sanitario nazionale, ancorché operante in regime di convenzione, ovvero da un medico competente.

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Paolo PENNESI

DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO

Lettera circolare del 18/11/2010 prot. 15/SEGR/0023692

Oggetto: lettera circolare in ordine alla approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato di cui all'articolo 28, comma 1-bis, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modifiche e integrazioni.

In attuazione delle disposizioni di cui all'[articolo 6, comma 8, lettera m-quater](#) e all'[articolo 28 comma 1-bis](#), del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni e integrazioni, la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro di cui [all'articolo 6](#) del medesimo provvedimento ha approvato, alla riunione del 17 novembre, le seguenti indicazioni per la valutazione dello stress lavoro-correlato.

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

Quadro normativo di riferimento, finalità e struttura del documento

L'[articolo 28, comma 1](#), del d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81, di seguito d.lgs. n. 81/2008, prevede che la valutazione dei rischi debba essere effettuata tenendo conto, tra l'altro, dei rischi da *stress* lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004. In ragione delle difficoltà operative ripetutamente segnalate in ordine alla individuazione delle corrette modalità di attuazione di tale previsione legislativa, in sede di adozione delle disposizioni integrative e correttive al citato d.lgs. n. 81/2008, è stato introdotto all'[articolo 28 comma 1-bis](#), con il quale si è attribuito alla Commissione consultiva il compito di formulare indicazioni metodologiche in ordine al corretto adempimento dell'obbligo, finalizzate a indirizzare le attività dei datori di lavoro, dei loro consulenti e degli organi di vigilanza. Al fine di rispettare, entro il termine del 31 dicembre 2010, la previsione di cui all'[articolo 28, commi 1 e 1-bis](#), del d.lgs. n. 81/2008, la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ha costituito un proprio comitato a composizione tripartita il quale, a seguito di ampio confronto tra i propri componenti, ha elaborato il presente documento, licenziato dalla Commissione consultiva nella propria riunione del 17 novembre 2010.

Le indicazioni metodologiche sono state elaborate nei limiti e per le finalità puntualmente individuati dalla Legge tenendo conto della ampia produzione scientifica disponibile sul tema e delle proposte pervenute all'interno alla Commissione consultiva e sono state redatte secondo criteri di semplicità, brevità e comprensibilità.

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

Definizioni e indicazioni generali

Lo stress lavoro-correlato viene descritto all'articolo 3 dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004 - così come recepito dall'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2008 - quale "condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o aspettative riposte in loro" (art. 3, comma 1). Nell'ambito del lavoro tale squilibrio si può verificare quando il lavoratore non si sente in grado di corrispondere alle richieste lavorative. Tuttavia non tutte le manifestazioni di *stress* sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato. Lo *stress* lavoro-correlato è quello causato da vari fattori propri del contesto e del contenuto del lavoro.

La valutazione del rischio da *stress* lavoro-correlato è parte integrante della valutazione dei rischi e viene effettuata (come per tutti gli altri fattori di rischio) dai datore di lavoro avvalendosi del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) con il coinvolgimento del medico competente, ove nominato, e previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS/RLST).

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

A 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. La valutazione prende in esame non singoli ma gruppi omogenei di lavoratori (per esempio, per mansioni o partizioni organizzative) che risultino esposti a rischi dello stesso tipo secondo una individuazione che ogni datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale (potrebbero essere, ad esempio, i turnisti, i dipendenti di un determinato settore oppure chi svolge la medesima mansione, etc.).

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:

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

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.

Ove dalla valutazione preliminare non emergano elementi di rischio da stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, il datore di lavoro sarà unicamente tenuto a darne conto nel Documento di Valutazione del Rischio (DVR) e a prevedere un piano di monitoraggio.

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 (c.d. valutazione approfondita).

La valutazione approfondita 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.

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.

Allo scopo di verificare l'efficacia della metodologia qui indicata, anche per valutare l'opportunità di integrazioni alla medesima, la Commissione Consultiva provvederà ad elaborare una relazione entro 24 mesi dalla approvazione delle presenti indicazioni metodologiche, a seguito dello svolgimento del monitoraggio sulle attività realizzate. Le modalità di effettuazione di tale monitoraggio saranno definite dalla Commissione Consultiva.

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

Tanto si segnala, anche tenendo conto della rilevanza del documento ai fini degli adempimenti relativi alla valutazione dei rischi da lavoro, con invito a garantire la massima divulgazione delle indicazioni di cui all'oggetto.

Il Direttore Generale della tutela delle condizioni di lavoro
Dott. Umberto Giuseppe Mastropietro

DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO

Lettera circolare del 25/01/2011 prot. 15/SEGR/0001940

Oggetto: lettera circolare in ordine alla approvazione degli Orientamenti pratici per la determinazione delle esposizioni sporadiche e di debole intensità (ESEDI) all'amianto nell'ambito delle attività previste dall'art. 249 commi 2 e 4, del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 come modificato e integrato dal D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106.

In attuazione delle disposizioni di cui all'[articolo 249 comma 2](#), del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 come modificato e integrato dal D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106, la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro di cui all'[articolo 6](#) del medesimo provvedimento ha approvato, alla riunione del 15 dicembre 2010, i seguenti orientamenti pratici per la determinazione delle esposizioni sporadiche e di debole intensità (ESEDI) all'amianto.

Il Direttore Generale della tutela delle condizioni di lavoro
Dott. Umberto Giuseppe Mastropietro