

# ASLBA

AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

## DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N. 1704  
Del 14 DIC. 2020

Oggetto: Presa d'atto Protocollo d'intesa INAIL e ASL BA, per le attività di valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato, in attuazione del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 e s.m.i.

### Il Direttore Generale

vista la deliberazione n. 233/DG del 24/02/2020 "Recepimento del Piano Azioni Positive 2020, predisposto dal CUG" con l'assistenza del Segretario, sulla base della istruttoria e della proposta formulata dalla Presidente CUG ASL BA e dalla Dr.ssa Antonella Caputo che ne attesta la regolarità formale del procedimento ed il rispetto della legalità, considera e determina quanto segue.

Preso atto che:

- L'art. 28 comma 1 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 e s.m. prevede che "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";
- l'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183 (cd "Collegato lavoro") Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche ha integrato e modificato il D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165, in particolare agli artt. 1, 7 e 57;
- l'art. 57 del D. Lgs n. 165/2001, così come modificato dall'art. 21 della richiamata L. 183/2010, prevede l'istituzione presso le Pubbliche Amministrazioni di un Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce unificandole competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti Collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;
- il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità fra uomo e donna" e, in particolare, l'art. 48, che impone alle Amministrazioni dello Stato di predisporre piani di azioni positive tendenti a favorire la piena realizzazione di pari

opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, definisce le azioni positive come “... misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità ... dirette a favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”;

- la Direttiva dei Ministri per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e per i Diritti e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 prevede “Misure per attuare parità e pari opportunità fra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
- il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, ed in particolare l’art. 8 determina “il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne -tra l’altro- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità”;
- il Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 5, in “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”;
- la Delibera CIVIT n. 22/2011 ascrive “Indicazioni relative allo sviluppo delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;
- la Direttiva n. 2 della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 26 giugno 2019, prevede “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;
- la Direttiva n.3 del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, recante “indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’art. 14 della Legge 7.08.2015 n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”;

In considerazione che:

- ✓ nelle due edizioni del Corso di formazione ASL BA - ANNO 2018 “*Stress lavoro-correlato: valutazione e gestione dei rischi psicosociali sul lavoro*” organizzato dal CUG è stata ribadita la opportunità di avviare la procedura per l’acquisizione della metodologia offerta dall’INAIL per la valutazione e gestione del rischio SLC;
- ✓ l’intero processo metodologico e i relativi strumenti a supporto sono fruibili in una piattaforma online ospitata sul sito web dell’Inail, realizzata con l’obiettivo di offrire gratuitamente alle aziende strumenti e tutorial utili per l’attuazione del processo di valutazione e gestione;
- ✓ l’obiettivo principale della valutazione del rischio stress lavoro-correlato concerne l’identificazione di eventuali criticità relative a quei fattori di contenuto del lavoro (carico di lavoro, orario, pianificazione dei compiti, ecc.) e contesto del lavoro (ruolo, autonomia decisionale, rapporti interpersonali, ecc.) presenti nella organizzazione;
- ✓ il CUG, partendo dall’analisi dettagliata delle criticità emerse nel DVR, propone di proseguire l’implementazione di un’adeguata gestione del rischio stress lavoro correlato con l’obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro e dei livelli di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori con lo scopo di produrre un impatto positivo sulla competitività dell’azienda e sulla qualità dei servizi erogati;
- ✓ al fine di avviare anche nella ASL BA il percorso metodologico INAIL, sono stati effettuati incontri presso la sede INAIL di Bari tra i Delegati dell’Istituto e, per la ASL BA, la Presidente del CUG, il Referente Gruppo Mobbing CUG, i delegati del SPPA e il Responsabile Servizio di Sorveglianza Sanitaria e Radioprotezione Medica - Medicina del Lavoro.

Dato atto che:

- il CUG, al fine di promuovere una *cultura organizzativa a garanzia delle pari opportunità*, del miglioramento della qualità di vita delle lavoratrici/dei lavoratori e contro ogni forma di discriminazione, dal 2019 collabora con il Servizio Prevenzione e Protezione Aziendale per i Corsi di formazione e informazione obbligatori sulla Salute e Sicurezza dei lavoratori;

- ✓ il CUG ASL BA nella proposta Piano Azioni Positive 2020 ha previsto la sperimentazione del Modello INAIL per la valutazione dello stress lavoro correlato;

Rilevato che:

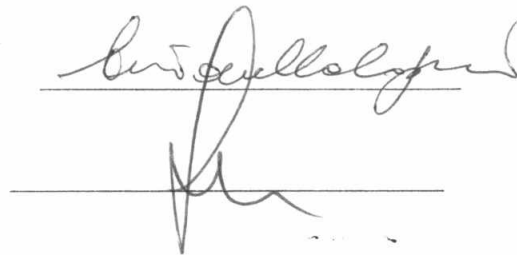
- in data 15.10.2020 con prot. 395/2020 veniva acquisita agli atti del CUG la proposta dell'INAIL di sottoscrivere un Protocollo d'intesa;
- con nota del 15.10.2020 prot. 396/2020 il CUG, nel riscontrare la sopraindicata comunicazione, manifestava alla Direzione Strategica la opportunità di partecipare attivamente alla rete;
- gli obiettivi dell'Accordo sono:
  - formazione di un "pool di formatori" individuati dalla Direzione Strategica che a loro volta trasferiranno ai "team di valutazione" individuati, gli strumenti necessari all'implementazione del percorso metodologico INAIL di valutazione del rischio stress lavoro-correlato;
  - supporto formativo per il Referente della Direzione Strategica per l'inserimento dei dati anonimi nella piattaforma web INAIL.

Il Dirigente Medico SPPA referente S.L.C.

*Dott.ssa Antonella Caputo*

IL Direttore Responsabile del SPPA

*Ing. Nicola Sansolini*



Assunto il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario

Delibera

Per quanto espresso in narrativa e che qui si intende integralmente riportato:

1. di aderire al Protocollo d'intesa per le attività di valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato in attuazione del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 e s.m., allegato alla presente;
2. di dare atto che l'Intesa verrà sottoscritta dal D.G. e avrà una durata di anni 2, rinnovabile, su richiesta di ciascuna delle Parti, prima della scadenza.  
Ciascuna delle parti può recedere anticipatamente dal presente protocollo previa motivata comunicazione, da inviarsi con un preavviso di almeno 30 giorni;
3. di delegare a partecipare al Tavolo tecnico paritetico il Responsabile SPPA ASL BA, un Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, il Responsabile Servizio di Sorveglianza Sanitaria e Radioprotezione, Presidente CUG e Referente Gruppo Lavoro Prevenzione Mobbing CUG ASL BA o loro incaricati;
4. di dare atto che i componenti del Tavolo tecnico si riuniranno con la necessaria periodicità al fine di garantire la corretta applicazione delle metodologie, l'attività programmatica e gestionale e la risoluzione delle problematiche legate all'acquisizione dei dati, alla verifica e validazione della qualità, elaborazione e costruzione di adeguati indicatori statistici per l'attuazione del modello;
5. di rendere disponibili i dati relativi all'implementazione del Modello stress lavoro correlato INAIL per l'aggiornamento dei DVR - Sezione Stress Lavoro Correlato;
6. di trasmettere la presente deliberazione all'AGRU, OIV e alle OO.SS. rappresentative a livello dell'Amministrazione delle tre aree contrattuali, ai sensi degli artt. 40 e 43 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.;
7. di trasmettere la presente deliberazione al Collegio Sindacale, al Collegio di Direzione e a tutti i Direttori e Dirigenti Responsabili delle Macrostrutture ASL per i componenti subentranti;



Prot. n. 433 /CUG

REGIONE PUGLIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA  
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE  
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016 , n° 434 del 07/03/2017 e n. 443 del 07/03/2019)

Bari, 12 novembre 2020

DIREZIONE REGIONALE PUGLIA INAIL  
Dr. Giuseppe Gigante

[g.gigante@inail.it](mailto:g.gigante@inail.it)  
[puglia@inail.it](mailto:puglia@inail.it)

Oggetto: Protocollo d'intesa per le attività di valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato in attuazione del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 e s.m. Comunicazione.

Premesso che

- il quadro normativo di tutela della salute e sicurezza sul lavoro è rappresentato dal **D.Lgs. 81/2008**, che classifica lo stress lavoro-correlato (SLC) come uno dei rischi soggetti a valutazione e gestione, nel rispetto dei contenuti esplicitati nell'**accordo europeo 8 ottobre 2004**;
- la **Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro** ha elaborato le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato;
- con la **circolare del 18 Novembre 2010**, **sopraindicata Commissione**, ha individuato un percorso metodologico che prevede anche le tempistiche da rispettare, per un monitoraggio efficace;
- tra le buone pratiche che possono essere introdotte in azienda, l'Inail ha sviluppato una **proposta metodologica per la gestione e valutazione del rischio da stress lavoro correlato**.

Preso atto

- della proposta di **Protocollo d'Intesa tra INAIL e ASL BA**, di cui si allega copia, acquisita agli atti del CUG ASL BA con prot. n. 395/2020;
- dell'impatto concreto che, l'attuazione del modello consigliato dall'INAIL, può avere, sul **benessere del personale** e sui costi per l'azienda;
- delle condizioni favorevoli assicurate dall'INAIL, nell'ambito del Protocollo d'Intesa, di **formazione di un "pool di formatori"** individuati dalla Direzione Strategica che a loro volta trasferiranno ai "team di valutazione" per le specifiche strutture Aziendali di strumenti necessari all'implementazione del percorso metodologico di valutazione del rischio stress lavoro-correlato.

Con la presente, si comunica di accogliere favorevolmente la proposta di Protocollo d'Intesa tra INAIL e ASL BA. Si resta in attesa di comunicazione concernente la sottoscrizione dello stesso.

Cordiali saluti

Dr.ssa **Domenica Munno**

Presidente CUG

Presidente CUG ASL BA

Dr.ssa **Domenica MUNNO**

Ing. **Nicola Sansolini**

Direttore SPPA

Dott. **Antonio Sanguedolce**

Direttore Generale

Parere del Direttore Amministrativo Gianluca Capochiani	Parere del Direttore Sanitario Silvana Fornelli
--	--

8. di notificare la presente deliberazione alla Presidente CUG e SPPA

Il Segretario  


IL DIRETTORE GENERALE  
Antonio Sanguedolce

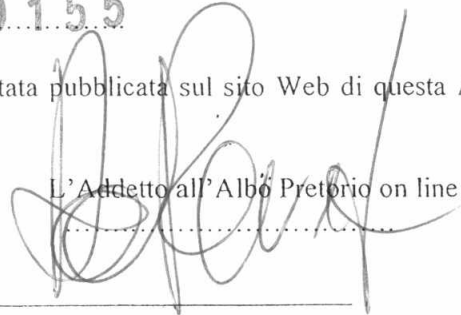
<b>Area Gestione Risorse Finanziarie</b>	
Esercizio _____	
La spesa relativa al presente provvedimento è stata registrata sui seguenti conti:	
Conto economico n. _____	per € _____
Conto economico n. _____	per € _____
Conto economico n. _____	per € _____
..... (rigo da utilizzare per indicare finanziamenti a destinazione vincolata)	
Il Funzionario	Il Dirigente dell'Area
.....	.....
_____	

**SERVIZIO ALBO PRETORIO**

Pubblicazione n. **0.155**

Si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata sul sito Web di questa ASL BA in data **15 DIC. 2020**

Bari: **15 DIC. 2020**

L'Addetto all'Albo Pretorio on line  


Ai sensi della vigente normativa, la presente deliberazione – con nota n. .... del ..... è stata/non è stata trasmessa alla Regione Puglia per gli adempimenti di competenza.