



Dipartimento di Medicina Sociale del Territorio
Sezione di Medicina del Lavoro

STRESS LAVORO CORRELATO



Network Nazionale per
la Prevenzione del Disturbo
Psico-Sociale in ambito lavorativo
ISPESL

Prof.ssa C. Fenga

BIOLOGICO

CHIMICO

RISCHI IN MEDICINA DEL
LAVORO

FISICO

ORGANIZZATIVO
PSICOSOCIALE

I RISCHI PSICOSOCIALI

“Gli aspetti di progettazione del lavoro e di organizzazione e gestione del lavoro, nonché i rispettivi contesti ambientali e sociali, che potenzialmente possono arrecare danni fisici o psicologici (Cox & Griffiths, 1995)

I rischi psicosociali possono incidere sia sulla salute fisica che psichica, direttamente e indirettamente, attraverso l'esperienza di stress

DATI EPIDEMIOLOGICI

Le “Condizioni di Lavoro nell’Unione Europea” della Fondazione Europea del 1996 hanno evidenziato che il 58% dei lavoratori intervistati riteneva che il lavoro svolto influisse sulla propria salute.

I problemi di salute connessi al lavoro, cui si fa riferimento con maggiore frequenza, sono:

- Disturbi muscolo scheletrici (39%)
- Lo stress (28%)

STRESS

E’ al II posto tra i problemi di salute lavoro correlati interessando il 28% dei lavoratori

EFFETTI DEI RISCHI PSICOSOCIALI

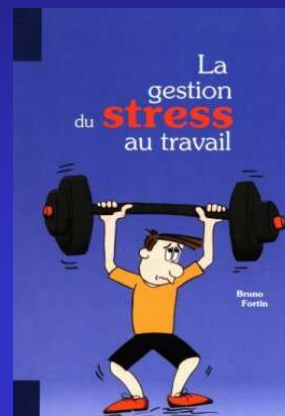
- STRESS
- BURN-OUT
- MOBBING

CHE COS'E' LO STRESS?

“E’ la reazione adattiva generale di un organismo, attivato da stimoli esterni di svariata natura”

Ovvero

“La risposta non specifica dell’organismo davanti a qualsiasi sollecitazione si presenti, innestando una normale reazione di adattamento che può arrivare ad essere patologica in situazioni estreme”.



CHE COS'E' LO STRESS?

E' il risultato di un processo di adattamento che coinvolge l'individuo durante la sua interazione con l'ambiente: dopo aver valutato l'evento (impegni lavorativi, conflitti familiari ecc.) cerca una strategia per farvi fronte.

EUSTRESS O STRESS POSITIVO:

se il soggetto è capace a reagire alle pressioni cui è sottoposto nel breve termine, utilizzando le proprie strategie e risorse. Tali pressioni sono positive perché determinano lo sviluppo dell'individuo stesso.

“STRESS” DISTRESS O STRESS NEGATIVO

Se le condizioni sfavorevoli superano le capacità e le risorse proprie o sono prolungate nel tempo e l'individuo è incapace di reagire e offre risposte poco adattive

STRESS

- ✓ *Stressori*: stimoli da affrontare
- ✓ *Tensione*: prima reazione fisica, psicologica o comportamentale agli stressori
- ✓ *Effetti*: conseguenze della tensione sia a livello individuale che collettivo
- ✓ *Coping*: strategie e processi cognitivi messi in atto dall'individuo per affrontare gli stressori

Come fa l'individuo ad adattarsi all'ambiente?

Fase di allarme

L'organismo reagisce rapidamente allo stimolo stressorio con energie difensive (aumento Fc, tensione muscolare, diminuzione della secrezione salivare) che hanno il compito di procurare una reazione immediata di attivazione e accomodamento da parte del sistema nervoso.

Come fa l'individuo ad adattarsi all'ambiente?

Fase di resistenza

Se gli stressors sono prolungati ed intensi consentendo un adattamento massimo ma le difese allertate nella prima fase sono in precario equilibrio.

Si possono avere manifestazioni transitorie:

- Diminuzione delle difese immunitarie
- Inibizione delle reazioni infiammatorie
- Aumento dell'acidità gastrica
- Ipertensione arteriosa

Come fa l'individuo ad adattarsi all'ambiente?

Fase esaurimento

Se lo stato di adattamento della II fase viene prolungato o l'organismo non è in grado di mettere in atto risposte adeguate.

E' caratterizzato da squilibri di tipo funzionale e da patologie d'organo.

L'organismo può subire danni irreversibili inclusa la morte.

L'individuo vive in uno stato di salute se le sollecitazioni esterne sono proporzionali alle sue capacità di risposta!

STRESS

FATTORI DI RISCHIO

Ambientali

- ✓ Mancanza di un'abitazione, sovrappopolazione cittadina, ambienti rumorosi, inquinati o degradati dal punto di vista igienico e sociale;
- ✓ Caldo e freddo intenso, cataclismi (guerra, terremoto, alluvioni, eruzioni vulcaniche ecc.)

STRESS

FATTORI DI RISCHIO

Stili di vita, personalità dell'individuo

- ✓ Abuso di fumo, alcool o droghe, farmaci
- ✓ Scarsa attività fisica
- ✓ Alimentazione non equilibrata
- ✓ Scarso rispetto dei ritmi sonno-veglia

STRESS

FATTORI DI RISCHIO

Eventi della vita quotidiana

- ✓ Matrimonio
- ✓ Gravidanza
- ✓ Morte del coniuge
- ✓ Licenziamento
- ✓ Pensionamento
- ✓ Ipoteca
- ✓ Divorzio
- ✓ Vacanze

STRESS

FATTORI DI RISCHIO

Malattie organiche

L'organismo nel tentativo di difendersi, quando il nostro corpo è affetto da determinate malattie, si pone in uno stato di tensione

STRESS

FATTORI DI RISCHIO

Fattori mentali

- ✓ Conflitti familiari
- ✓ Problemi socio-economici
- ✓ Problemi affettivi
- ✓ Problemi scolastici

STRESS

FATTORI DI RISCHIO

Eventi e situazioni legate all'ambiente di lavoro

COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE

Cosa c'entra tutto questo con il lavoro?

Il lavoro occupa gran parte del tempo di ognuno di noi e quindi è fondamentale nello sviluppo della personalità e realizzazione dei propri bisogni.

Quando le richieste dell'ambiente di lavoro superano le capacità del soggetto di affrontarle si manifesta lo stress.

Lo stress da lavoro è un fenomeno frequente?

Dagli studi condotti risulta che oltre la metà dei lavoratori europei riferisce di lavorare a ritmi molto serrati e dover rispettare scadenze tassative.

Più di 1/3 non è in grado di influire sulle mansioni assegnate e più di 1/4 non ha la possibilità di determinare il proprio ritmo di lavoro.

Lo stress da lavoro è un fenomeno frequente?

- 45% riferisce di svolgere lavori monotoni;
- 44% non può usufruire della rotazione dei compiti;
- 50% è addetto a compiti ripetitivi.

Tali fattori stressanti contribuiscono all'insorgenza di sintomi quali:

Cefalea (13%)
Dolori muscolari (17%)
Affaticamento (20%)
Stress (28%)
Rachialgia (30%)

Quali caratteristiche del lavoro possono indurre stress?

- Stress associato al contesto di lavoro (flussi informativi, ruolo, evoluzione e sviluppo di carriera)
- Stress associato al contenuto di lavoro (rischi infortunistici, fisici, chimici, biologici, ergonomici, pianificazione compiti, carichi ritmi e orari di lavoro)

Caratteristiche stressanti del lavoro:
10 categorie di potenziale rischio lavorativo (Hacker et al 1983)

Categoria	Condizioni di definizione del rischio
Funzione e cultura organizzativa	scarsa comunicazione, bassi livelli risoluzione problemi e sviluppo personale, mancanza obiettivi
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	Ambiguità e conflitto di ruolo, responsabilità altre persone
Evoluzione della carriera	incertezza carriera, insufficiente promozione, bassa retribuzione
Autonomia decisionale	Ridotto processo decisionale, mancanza controllo sul lavoro
Rapporti interpersonali	Isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con i superiori
Interfaccia casa/lavoro	Richieste contrastanti tra casa e lavoro, scarso appoggio domestico, problemi di doppia carriera
Ambiente di lavoro	Problemi di affidabilità, disponibilità, idoneità strutture/attrezzature di lavoro
Pianificazione compiti	Monotonia, cicli di lavoro brevi, lavoro inutile, incertezza
Carico- ritmo di lavoro	Carico lavoro eccessivo o ridotto
Orario di lavoro	Lavoro a turni, orari non flessibili, orari lunghi-imprevedibili

Quali sono i soggetti a rischio?

Tutte le persone sono a rischio indipendentemente dal ruolo ricoperto nell'azienda, in relazione anche al rapido cambiamento delle condizioni e caratteristiche del lavoro che può incrementare i fattori di stress

Quali possono essere le conseguenze dello stress sull'individuo?

A livello del comportamento:

- ✓ abuso di alcool, tabacco, farmaci
- ✓ comportamenti aggressivi, tendenza a correre rischi eccessivi a lavoro e nel traffico per percezione inadeguata del pericolo

Quali possono essere le conseguenze dello stress sull'individuo?

A livello psicologico:

- ✓ Ansia
- ✓ Suscettibilità
- ✓ Tristezza
- ✓ Irritabilità
- ✓ Mancanza di fiducia
- ✓ Incapacità di concentrarsi
- ✓ Disagio

Quali possono essere le conseguenze dello stress sull'individuo?

A livello fisico:

- ✓ Emicrania
- ✓ Stanchezza
- ✓ Disturbi digestivi
- ✓ Problemi sessuali
- ✓ Aumento PA, Fc e contrattura muscolare (dolori cervicali, alla testa e alle spalle, lombalgia, secchezza della gola e bocca, pirosi per ipersecrezione gastrica)

Quali possono essere le conseguenze per le aziende?

A livello aziendale:

- ✓ Aumento dell'assenteismo
- ✓ Frequente avvicendamento del personale
- ✓ Scarso controllo dei tempi di lavorazione
- ✓ Problemi disciplinari
- ✓ Vessazioni
- ✓ Comunicazioni aggressive
- ✓ Danno dell'immagine aziendale

Quali possono essere le conseguenze per le aziende?

A livello di prestazioni individuali:

- ✓ Riduzione della produttività
- ✓ Riduzione della qualità del prodotto o del servizio
- ✓ Infortuni
- ✓ Processo decisionale inadeguato
- ✓ Errori

Come si previene lo stress in ambiente di lavoro?

La Commissione europea ha introdotto negli ultimi 15 anni provvedimenti per garantire sicurezza e salute dei lavoratori.

Direttiva 89/391 del Consiglio del 1989.

I datori di lavoro devono garantire che i lavoratori non siano danneggiati dall'attività che svolgono, dagli effetti dei rischi psicosociali legati all'attività lavorativa. È necessario valutare i rischi lavorativi anche per gli aspetti che possono generare rischi psicosociali, e definire le misure di prevenzione conseguenti.

Fattori di rischio da ricercare

- nella cultura organizzativa e atmosfera aziendale
- nelle prestazioni richieste
- nel grado di controllo
- nelle relazioni sul luogo di lavoro
- nel cambiamento organizzativo
- nel ruolo
- il tipo di sostegno
- nella formazione
- nei fattori individuali

Fattori di rischio da ricercare

È importante la precoce rilevazione di sintomi fisici, comportamentali e psico-emozionali in quanto segnali di allarme di situazioni di rischio anche per intervenire in modo tempestivo sulle condizioni di salute dell'individuo (ruolo del medico competente nella prevenzione II)

SINDROME DEL BURN-OUT

- **Rappresenta una risposta a fattori lavorativi stressanti cronici, sia emozionali che interpersonali e può avere un effetto deleterio sulle relazioni interpersonali e familiari, determinando un'attitudine negativa verso la vita in generale.**



SINDROME DEL BURN-OUT

- **Si manifesta prevalentemente nei soggetti che svolgono le cosiddette “*helping professions*” (medici, infermieri, insegnanti)**



SINDROME DEL BURN-OUT

- **Tali professioni si basano infatti sulla relazione tra l'operatore ed utenti disagiati o bisognosi; per tale motivo, la responsabilità morali dell'operatore, il carico di lavoro, lo stress a cui è sottoposto ed il suo coinvolgimento emotivo sono elevati.**

SINDROME DEL BURN-OUT

- **Situazione di progressivo distacco emozionale dal vissuto lavorativo, legato alla profonda insoddisfazione per i compiti svolti ed i risultati ottenuti, che condiziona situazioni di insofferenza e fastidio nei confronti della "utenza"**

SINDROME DEL BURN-OUT

- **Gli aspetti peculiari della SB sono stati definiti dalla Maslach e consistono in :**
 - **Esaurimento Emotivo**
 - **Depersonalizzazione**
 - **Ridotta Realizzazione Personale sul Lavoro**

Manifestazioni cliniche del burnout

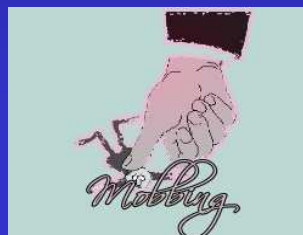
- **alta resistenza ad andare al lavoro;**
- **assenteismo;**
- **sensazione di fallimento;**
- **sensazione di colpa e disistima;**
- **indifferenza, negativismo, isolamento;**
- **sensazione di stanchezza ed esaurimento;**
- **sospetto e paranoia;**
- **rigidità di pensiero e resistenza al cambiamento;**
- **disturbi psicosomatici ed insonnia**

PREVENZIONE SINDROME BURN-OUT

- **Sul Piano Organizzativo: monitorare il carico di lavoro, le specifiche mansioni assegnate ed i turni stabiliti**
- **Sul Piano personale: analizzare quei conflitti intrapsichici che possono sorgere dall'incontro tra una specifica personalità ed una particolare tipologia di lavoro**

MOBBING

Molestia psicologica, esercitata con intenzionalità lesiva, ripetuta in modo iterativo, con la finalità di estromettere il soggetto dal suo posto di lavoro.



La violenza morale sta diventando una delle principali cause di alterazione della salute sul posto di lavoro e in modo crescente si è posto all'attenzione del medico del lavoro.

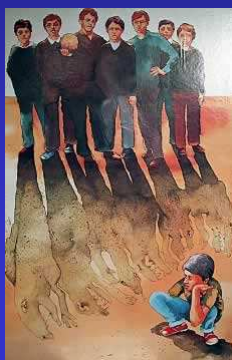
Prof. C. Fenga

La violenza morale è esercitata generalmente da un superiore contro:

1. La persona del lavoratore
2. Il lavoro svolto
3. La funzione lavorativa ricoperta
4. Lo status del lavoratore



Alcune volte il *mobber* è “codiuvato” da dinamiche di gruppo complesse, intrecciate e gestite da un “coro” di colleghi che concorre alla violenza psicologica.

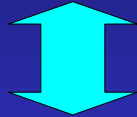


Il lavoratore è continuamente:

1. Umiliato
2. Offeso
3. Isolato
4. Ridicolizzato (anche per la vita privata)



Il suo ruolo viene declassato



Le sue capacità personali e professionali
messe in discussione

Il suo lavoro è :

- ❖ Criticato continuamente o sabotato
- ❖ Deprezzato
- ❖ Svuotato di contenuti



Sindrome della scrivania vuota

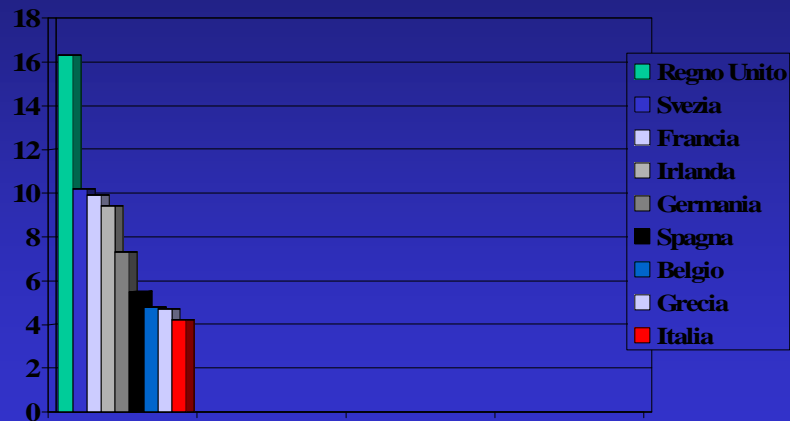
Il soggetto è privato degli strumenti
necessari a svolgere l'attività

Sindrome della scrivania piena

Il soggetto è sovraccaricato di lavoro con
compiti impossibili da portare
materialmente a termine o inutili, tali da
provocare o acuire sentimenti di
frustrazione e di impotenza



Il mobbing in alcuni paesi europei



SOGGETTI COLPITI

- Con elevato coinvolgimento nell'attività svolta.
- Con ridotte capacità lavorative.
- “Diversi”.
- “Onesti”.
- Creativi.

Prof. C. Fenga

Fra gli elevati costi - individuali, aziendali, sociali- di particolare rilevanza sono le conseguenze sulla salute riscontrate dopo un periodo variabile di esposizione alla condizione *mobizzante*

CONSEGUENZE SULLA SALUTE

- **Variabilità Equilibrio socio-emotivo**
- **Variabilità Equilibrio psico-fisico**
- **Variabilità Comportamento manifesto**

CONSEGUENZE SULLA SALUTE

- **Variabilità Equilibrio socio-emotivo: il tono dell'umore evidenzia alternanza di reazioni depressive e reazioni di rabbia, ansia, pianto, ossessività ideativa che continua a ripercorrere gli aspetti salienti del vissuto quotidiano, disinteresse per ogni aspetto familiare e sociale**

Prof. C. Fenga

CONSEGUENZE SULLA SALUTE

- **Variabilità Equilibrio psico-fisico: spesso è presente una somatizzazione del malessere interiore che si estrinseca con tachicardia, cefalea, nausea, vomito, ulcera e gastrite, ipertensione, aritmie ecc.**

CONSEGUENZE SULLA SALUTE

- **Variabilità Comportamento manifesto: in eccesso o in difetto per ciò che riguarda il comportamento alimentare, l'attività sessuale, l'abuso di sostanze e la tendenza alla passività o alla reattività**

SISTEMATIZZAZIONE NOSOGRAFICA DSM-IV

- **Disturbo dell'adattamento (DA);**
- **Disturbo acuto da stress (DAS);**
- **Disturbo post-traumatico da stress (DPTS).**

DIAGNOSI

- La diagnosi viene formulata da una équipe multidisciplinare :

Medico del Lavoro

Psicologo del Lavoro

Medico Psichiatra

Psicologo clinico

Prof. C. Fenga

DIAGNOSI

- ✓ DDA compatibile con situazione anamnesticamente avversativa
- ✓ DPTS con prevalente componente occupazionale

PREVENZIONE A LIVELLO DI ORGANIZZAZIONE

- Ridefinizione del lavoro
- Gestione partecipata
- Programmi di lavoro flessibili
- Sviluppo di carriera
- Progettazione dell'ambiente fisico

PROBLEMI APERTI

- Valutazione epidemiologica del fenomeno
- Aspetti diagnostici
- Tutela medico-legale
- Informazione-formazione-ruolo dei lavoratori, dei dirigenti, delle associazioni sindacali e di categoria

STRUMENTI LEGISLATIVI DI INTERVENTO

- D.Lgs. 9 Aprile 2008 n. 81
- D.Lgs. 23 Giugno 2003 n. 195
- I.N.A.I.L. Circolare del 17 dicembre 2003 n. 71
- Ministero della Funzione Pubblica: Direttiva sulle misure finalizzate al Benessere Organizzativo nelle Pubbliche Amministrazioni
- Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali del 27 aprile 2004: nuovo elenco delle malattie di origine lavorativa.

Cosa deve fare il medico competente in situazioni di violenza psicologica nei luoghi di lavoro

Deve rilevare una situazione di molestie morali tra i dipendenti dell'azienda in cui lavora

Deve raccogliere tutti gli elementi necessari per una valutazione esaustiva delle condizioni lavorative (tipologia della organizzazione del lavoro, qualità dei rapporti interpersonali nel luogo di lavoro) che hanno consentito il realizzarsi di una forma di violenza morale

Deve evitare accuratamente che il giudizio di idoneità/inidoneità possa concorrere ad aggravare ulteriormente situazione di *mobbing*, favorendo così l'emarginazione e l'isolamento dello stesso

Deve fare attenta e scrupolosa individuazione dei rischi legati ad una mansione lavorativa, compresi quelli attinenti la sfera ergonomica, indicando al datore di lavoro e ai responsabili del personale la necessità di ricercare condizioni corrette e accettabili per tutti i lavoratori

Deve in ogni caso, quando viene a conoscenza di situazioni di grave sofferenza psicologica dovuta ad atteggiamenti vessatori in ambiente di lavoro, ricercare tutti i mezzi idonei a ridurre o eliminare lo stato di sofferenza

Cosa deve fare il medico competente per poter prevenire situazioni di violenza psicologica nei luoghi di lavoro

Sensibilizzare le parti sociali (responsabili politici, datori di lavoro, responsabili delle risorse umane, rappresentanti dei lavoratori,...) alla prevenzione e alla corretta gestione del fenomeno

Diffondere la conoscenza del fenomeno nell'ambito delle organizzazioni lavorative, presentando i rischi connessi con le disfunzioni organizzative e le possibili ripercussioni sulla salute psichica e fisica provocate dalle aggressioni morali

Promuovere iniziative a livello locale o regionale, atte a rilevare il fenomeno nelle diverse realtà lavorative, anche attraverso ricerche sul tema, coordinate a livello regionale

Acquisire la capacità di fare diagnosi ed eventualmente indirizzare i pazienti verso centri in grado di fornire gli adeguati supporti specialistici

Evitare che il giudizio di idoneità lavorativa possa essere utilizzato per favorire o aggravare la condizione di discriminazione o le vessazioni nei confronti del lavoratore

Segnalare all'INAIL, all'Organo di vigilanza ed alla Magistratura i casi con patologie riconducibili a violenze morali nei luoghi di lavoro

Documento INAIL: Circolare n. 71 del 17 dicembre 2003
Oggetto: disturbi psichici da costrittività organizzativa sul lavoro. Rischio tutelato e diagnosi di malattia professionale

Secondo un'interpretazione aderente all'evoluzione delle forme di organizzazione dei processi produttivi ed alla crescente attenzione ai profili di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, la nozione di causa lavorativa consente di ricomprendere non solo la nocività delle lavorazioni in cui si sviluppa il ciclo produttivo aziendale ma anche quella riconducibile all'organizzazione aziendale delle attività lavorative

Documento: Circolare n. 71 del 17 dicembre 2003

Oggetto: disturbi psichici da costrittività organizzativa sul lavoro. Rischio tutelato e diagnosi di malattia professionale

disturbi psichici quindi possono essere considerati di origine professionale solo se sono causati, o concausati in modo prevalente, da specifiche e particolari condizioni dell'attività e della organizzazione del lavoro

tali condizioni ricorrono esclusivamente in presenza di situazioni di incongruenza delle scelte in ambito organizzativo, situazioni definibili con l'espressione **“costrittività organizzativa”**

COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVA

- Marginalizzazione dalla attività lavorativa
- Svuotamento delle mansioni
- Mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata
- Mancata assegnazione degli strumenti di lavoro



COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVA

- Ripetuti trasferimenti ingiustificati
- Prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto
- Prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi anche in relazione a eventuali condizioni di handicap psico-fisici
- Impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie
- Inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro
- Esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale
- Esercizio esasperato od eccessivo di forme di controllo



Il nuovo elenco delle malattie di origine lavorativa per le quali è obbligatoria la denuncia alla ASL, all'INAIL e all'Ispettorato del lavoro ai sensi e per gli effetti dell'art. 139 del DPR n. 1124 del 30 giugno 1965 (Testo Unico sull'Assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali) è costituito:

dalla lista I, contenente malattie la cui origine lavorativa è di elevata probabilità

dalla lista II, contenente malattie la cui origine lavorativa è di limitata probabilità

dalla lista III, contenente malattie la cui origine lavorativa è possibile

STRUMENTI DI VALUTAZIONE

- INDIVIDUALI
- ORGANIZZATIVI

STRUMENTI DI VALUTAZIONE ORGANIZZATIVA

1. Documento di valutazione dei rischi
2. Documentazione relativa ad eventuali certificazioni presenti (iso – vision – SA)
3. Relazione sanitaria annuale legge 54/82
4. Verbale art. 35 riunione periodica annuale
5. Quante e quali malattie professionali denunciate dalla ditta
6. N° assunzioni – n° licenziamenti – n° cambio mansione n° dimissioni volontarie
7. n° giorni di malattia
8. N° di sospensioni – n° di procedimenti disciplinari
9. Organigramma – funzionigramma aziendale degli ultimi 5 anni
10. Esiste un mansionario
11. Esistono delle procedure
12. Esiste una pianificazione delle attività
13. Esiste un sistema/strumento di valutazione delle attività
14. Esiste un sistema di sorveglianza e controllo sui dipendenti
15. N° dei lavoratori atipici
16. Sistema per la divulgazione delle informazioni: alto-basso; basso-alto orizzontale
17. Analisi del benessere complessivo

Strumenti di valutazione organizzativa

ANALISI DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO:

- Ricognizione analisi della situazione iniziale
- Informazione ai lavoratori sull'iniziativa attivata
- Somministrazione questionario ISPESL
- Restituzione risultati
- Attivazione di misure di miglioramento

COSTITUZIONE

Art. 32: “La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti”

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”

CODICE CIVILE

Art. 2049: Responsabilità dei padroni e dei committenti: “I padroni e i committenti sono responsabili per i danni arrecati dal fatto illecito dei loro domestici e commessi nell’esercizio delle incombenze a cui sono adibiti”

CODICE CIVILE

Art. 2087: Tutela delle condizioni di lavoro: “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”

CODICE CIVILE

Art. 2103: Mansioni del lavoratore: “Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all’attività svolta, e l’assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una produttività ad un’altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo”.

CODICE PENALE

Art. 582. Lesione personale: “chiunque cagiona ad alcuno una lesione personale, dalla quale deriva una malattia nel corpo o nella mente, è punito con la reclusione da tre mesi a tre anni”.

Art. 660. molestia o disturbo alle persone: “Chiunque, in luogo pubblico o aperto al pubblico, ovvero col mezzo del telefono, per petulanza o per altro biasimevole motivo, reca a taluno molestia o disturbo è punito con l’arresto fino a sei mesi o con l’ammenda fino € 516”

D. Lgs. 145/05
(che ha integrato il D.Lgs.125/91 e la legge 903/77)

Art. 15. Atti discriminatori: “È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

1. Subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;
2. Licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso”.

D. Lgs. 145/05
(che ha integrato il D.Lgs.125/91 e la legge 903/77)

Art. 2-bis. “Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale espressi in forma fisica, verbale e non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo”.

Art. 2-quater. “Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 2-bis e 2-ter sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai Comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione a un reclamo o una azione volta a ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne”

D. Lgs. 145/05
(che ha integrato il D.Lgs.125/91 e la legge 903/77)

Art. 2-bis. “Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale espressi in forma fisica, verbale e non verbale, aventi lo scopo o l’effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo”.

Art. 2-quater. “Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 2-bis e 2-ter sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai Comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione a un reclamo o una azione volta a ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne”

VALUTAZIONE DEI RISCHI

Art. 28

Oggetto della valutazione dei rischi

1. La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, 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, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

VALUTAZIONE DEI RISCHI

Il documento di valutazione dei rischi deve consentire interventi di prevenzione primaria e raggiungere un livello di azione: livello a cui scatta l'obbligo di adottare misure specifiche di prevenzione

Rispettare le indicazioni dell'Accordo europeo

Rispetto dei requisiti se conformi a quanto indicato dall'art. 30 del Decreto 81 sul Modello Organizzativo gestionale (British Standard)

Accordo Europeo 2004

Art. 2 comma 2. Accordo europeo: l'obiettivo del presente accordo è offrire ai datori di lavoro ed ai lavoratori un quadro di riferimento per individuare o prevenire o gestire problemi di stress lavoro correlato. Non è invece quello di attribuire la responsabilità dello stress all'individuo.

Art. 3 Accordo europeo- definizione: lo stress è uno stato, che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali e che consegue dal fatto che le persone non si sentono in grado di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti. L'individuo è capace di reagire alle pressioni a cui è sottoposto nel breve termine, e queste possono essere considerate positive (per lo sviluppo dell'individuo stesso – ndt), ma di fronte ad una esposizione prolungata a forti pressioni egli avverte grosse difficoltà di reazione.

Accordo Europeo 2004

Art. 4 Acc. Europ. Lista dei potenziali Indicatori di stress e analisi di fattori quali l'organizzazione e i processi di lavoro, la comunicazione e i fattori soggettivi.

Art. 7 Nell'attuare questo accordo i membri delle organizzazioni firmatarie evitano di imporre oneri inutili alle PMI.

VALUTAZIONE DEI RISCHI

Art. 28

Oggetto della valutazione dei rischi

2. Il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), redatto a conclusione della valutazione, deve avere data certa e 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;
- 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);
- c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;

VALUTAZIONE DEI RISCHI

Art. 28

Oggetto della valutazione dei rischi

- d) 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;
- e) l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;
- f) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e Addestramento.

VALUTAZIONE DEI RISCHI

Art. 28

Oggetto della valutazione dei rischi

- 3. Il contenuto del documento di cui al comma 2 deve altresì rispettare le indicazioni previste dalle specifiche norme sulla valutazione dei rischi contenute nei successivi titoli del presente decreto.

VALUTAZIONE DEI RISCHI

Art. 30

Modelli di organizzazione e di gestione

1. Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:
 - a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
 - b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;

VALUTAZIONE DEI RISCHI

Art. 30

Modelli di organizzazione e di gestione

- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

VALUTAZIONE DEI RISCHI

Art. 30

Modelli di organizzazione e di gestione

2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.

3. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

VALUTAZIONE DEI RISCHI

Art. 30

Modelli di organizzazione e di gestione

4. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

VALUTAZIONE DEI RISCHI

Art. 30

Modelli di organizzazione e di gestione

5. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6.

6. L'adozione del modello di organizzazione e di gestione di cui al presente articolo nelle imprese fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'articolo 11.

Occupazioni maggiormente stressanti (University of Manchester, 1987)

- Minatori
- Agenti di polizia
- Agenti di custodia carceraria
- Lavoratori delle costruzioni
- Piloti di aereo
- Giornalisti
- Dentisti
- Attori
- Medici
- Operatori radiotelevisivi
- Infermieri

Aziende con dipendenti da 10 a 50

1. Valutazione con documentazione oggettiva (indicatori indiretti di stress – infortuni, assenteismo, elevato turnover, conflittualità etc). Necessità di supporto documentato o riferimenti espliciti di quanto segnalato

Partecipano alla valutazione: componenti SPP, (datore di lavoro, RSPP, medico competente, RLS)

Consigliata la partecipazione di: responsabile del personale, responsabili divisioni o cantieri, preposti, lavoratori esperti (per anzianità e conoscenze)

Se situazione indicativa di rischio passaggio a valutazione di livello superiore

Frequenza di controllo degli indicatori oggettivi consigliata annuale (?)

Aziende con più di 50 dipendenti

1. Valutazione con approccio oggettivo (analisi dell'organizzazione del lavoro)

Partecipano alla valutazione: componenti SPP (datore di lavoro, RSPP, medico competente, RLS)

Consigliata la partecipazione di: responsabile del personale, responsabili divisioni o cantieri, preposti

2. Valutazione con coinvolgimento dei lavoratori

Frequenza di controllo degli indicatori oggettivi consigliata biennale-triennale (?) se non raggiunto livello di azione.