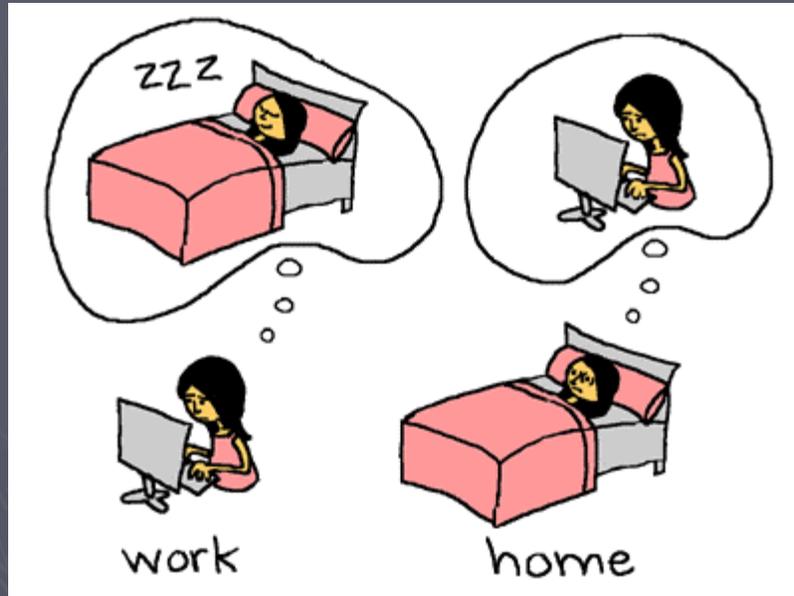


Quale vigilanza ?



Il ruolo degli SPISAL nella prevenzione e nell'accertamento di patologie professionali legate allo stress

Un salto indietro...

Art. 2087 c.c.

“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”

(1942)

art. 41 Costituzione

“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”.

(1947)

Il buon 626

Art. 4 Obblighi del datore di lavoro, del dirigente e del preposto

1. Il datore di lavoro, in relazione alla natura dell'attività dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, valuta tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro.

Circolare INAIL n. 71/2003

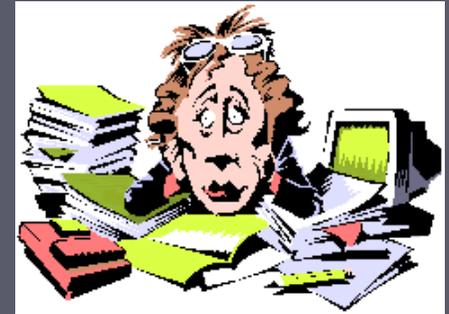
Disturbi psichici da costrittività organizzativa sul lavoro

Rischio tutelato e diagnosi di malattia professionale

... I disturbi psichici 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. Si ritiene che tali condizioni ricorrano esclusivamente in presenza di situazioni di incongruenza delle scelte in ambito organizzativo, situazioni definibili con l'espressione "costrittività organizzativa".

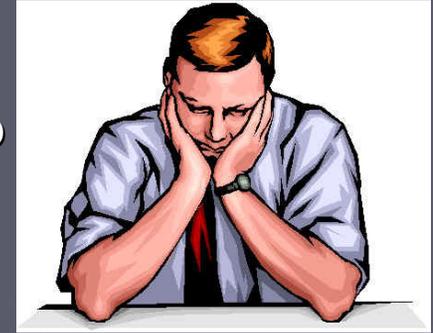
(in seguito annullata con sentenza del TAR del Lazio n. 5454 del 4 luglio 2005)

Circolare INAIL n. 71/2003
Disturbi psichici da costrittività organizzativa sul lavoro



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

Circolare INAIL n. 71/2003
Disturbi psichici da costrittività organizzativa sul lavoro



- ▶ **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** ed eccessivo di forme di **controllo**

Circolare INAIL n. 71/2003

Disturbi psichici da costrittività organizzativa sul lavoro

Le incongruenze organizzative, inoltre, devono avere caratteristiche strutturali, durature ed oggettive e, come tali, verificabili e documentabili tramite riscontri altrettanto oggettivi e non suscettibili di discrezionalità interpretativa.

Sono invece esclusi dal rischio tutelato:

- ▶ i fattori organizzativo/gestionali legati al normale svolgimento del rapporto di lavoro (nuova assegnazione, trasferimento, licenziamento)
- ▶ le situazioni indotte dalle dinamiche psicologico-relazionali comuni sia agli ambienti di lavoro che a quelli di vita (conflittualità interpersonali, difficoltà relazionali o condotte comunque riconducibili a comportamenti puramente soggettivi che, in quanto tali, si prestano inevitabilmente a discrezionalità interpretative).

Circolare INAIL n. 71/2003

Disturbi psichici da costrittività organizzativa sul lavoro

L'inquadramento clinico porta a definire due quadri morbosi:

- Disturbo dell'adattamento cronico (ansia, depressione, reazione mista, alterazione della condotta, disturbi emozionali e disturbi somatoformi)
- Disturbo post-traumatico da stress (rivivere la situazione traumatica, evitamento, incubi notturni, ipervigilanza)

DANNO DA MOBBING. Il parere dell'INAIL sull'annullamento della circolare 71/203
UN PO' DI CONFUSIONE?

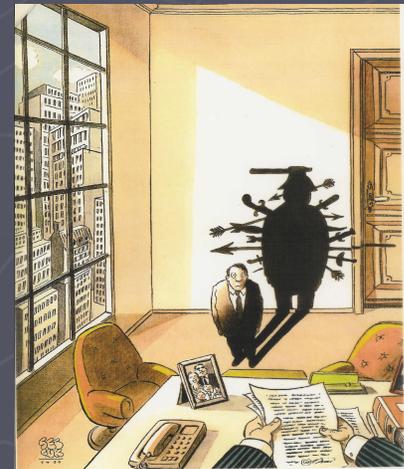
"Il mobbing non può essere considerato in via automatica come una malattia professionale e in quanto tale indennizzabile dall'INAIL, dovendo sempre essere provata l'esistenza della causa di lavoro". Con questa motivazione il TAR Lazio ha annullato la circolare Inail 71/2003 sulle patologie psichiche determinate da costrittività organizzativa sul lavoro, accogliendo il ricorso presentato tra gli altri da Confindustria, Confagricoltura e ABI.

Secondo l'Avvocatura dell'INAIL "la sentenza del TAR non sembra aver colto i punti fondamentali della circolare INAIL, travisandola e affermando tra l'altro che l'INAIL avrebbe trasformato queste malattie in malattie tabellate. Quello che è ancora più sorprendente è che il TAR del Lazio abbia fondamentalmente assimilato le patologie oggetto della circolare al mobbing, confondendo due ambiti radicalmente diversi tra di loro.

La tutela delle malattie professionali causate da disfunzioni organizzative del lavoro costituisce attuazione di diritti costituzionalmente protetti indipendentemente da qualsiasi responsabilità del datore di lavoro. Il mobbing invece – che come è noto si manifesta con un ripetuto comportamento persecutorio – determina l'obbligo di risarcire il danno ingiustamente causato al lavoratore anche se quest'ultimo non abbia contratto alcuna malattia per effetto del mobbing"

...secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004

il tema specifico delle molestie e della violenza sul posto di lavoro non sono oggetto dell'accordo sullo stress lavoro-correlato, ma richiedono un accordo successivo. E' tuttavia evidente che molte delle dinamiche messe in atto per esercitare violenza morale sono le stesse che possono essere presenti come fattori di stress in organizzazioni inadeguate, anche senza una precisa volontarietà lesiva. Valutare e tenere sotto controllo tutti i possibili fattori di stress legati all'organizzazione del lavoro e ai rapporti interpersonali sul lavoro, crea un contesto lavorativo che scoraggia l'esercizio di forme di violenza di natura intenzionale



Ma il TAR del Lazio non ha accolto il ricorso contro l'inserimento delle patologie del gruppo 7 nella lista II delle MP soggette a denuncia

DM 27.4.2004 "Elenco delle malattie per le quali e' obbligatoria la denuncia, ai sensi e per gli effetti dell'art. 139 del testo unico, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124

LISTA II - MALATTIE LA CUI ORIGINE LAVORATIVA E' DI LIMITATA PROBABILITA'

GRUPPO 7 - MALATTIE PSICHICHE E PSICOSOMATICHE DA DISFUNZIONI DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO				
	LAVORAZIONI/ESPOSIZIONI	MALATTIE	CODICE (#) IDENTIFICATIVO	
01	DISFUNZIONI DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO (costrittività organizzative [°])	MALATTIE PSICHICHE E PSICOSOMATICHE:		
		DISTURBO DELL'ADATTAMENTO CRONICO (con ansia, depressione, reazione mista, alterazione della condotta e/o della emotività, disturbi somatiformi)	II.7.01.	F43.2
		DISTURBO POST-TRAUMATICO CRONICO DA STRESS	II.7.01.	F43.1

Accordo europeo sullo stress sul lavoro

(8/10/2004, recepito in Italia dall'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2008)

Lo stress da lavoro è considerato, a livello internazionale, europeo e nazionale, un problema sia dai datori di lavoro che dai lavoratori...

Lo stress, potenzialmente, può colpire in qualunque luogo di lavoro e qualunque lavoratore, a prescindere dalla dimensione dell'azienda, dal campo di attività, dal tipo di contratto o di rapporto di lavoro...

Considerare il problema dello stress sul lavoro può voler dire una maggiore efficienza e un deciso miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, con conseguenti benefici economici e sociali per le aziende, i lavoratori e la società nel suo insieme.

Formazione RSPP – Modulo C

Accordo Governo-Regioni 26 gennaio 2006

Obiettivi generali:

Il modulo integra il percorso formativo dei Responsabili SPP, al fine di sviluppare le capacità gestionali

e relazionali e di far loro acquisire elementi di conoscenza su:

- a) sistemi di gestione della sicurezza
- b) organizzazione tecnico-amministrativa della prevenzione
- c) dinamiche delle relazioni e della comunicazione
- d) fattori di rischio psico-sociali ed ergonomici
- e) progettazione e gestione dei processi formativi aziendali

Modulo C2

- ▶ **Il sistema delle relazioni e della comunicazione (...)**
- ▶ **Rischi di natura psicosociale**
 - Elementi di comprensione e differenziazione fra stress, mobbing e burn-out
 - Conseguenze lavorative dei rischi da tali fenomeni sulla efficienza organizzativa, sul comportamento di sicurezza del lavoratore e sul suo stato di salute
 - Strumenti, metodi e misure di prevenzione
 - Analisi dei bisogni didattici



REGIONE DEL VENETO

NOTE SUI RISCHI PSICOSOCIALI E LORO EFFETTI SULLA SALUTE IN AMBIENTE DI LAVORO (febbraio 2006)

(Piano regionale di prevenzione e promozione della sicurezza e della salute negli ambienti di lavoro 2002/2004 – gruppo di lavoro “Prevenzione dei rischi psicosociali legati all’organizzazione del lavoro”)

I rischi psicosociali possono essere definiti come " quegli 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)

D.Lgs. 81/08

Articolo 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...

- 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 (*Commissione Consultiva Permanente-NdR*), e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a far data dal 1° agosto 2010.