

- **STRUTTURA DEL SERVIZIO DI MEDICINA DEL LAVORO**
- **NORMATIVA:** S.P.P. – medico competente – RLS
- **SORVEGLIANZA SANITARIA**

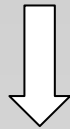
- TUTELA MATERNITA'
- RISCHIO VDT
- RISCHIO ALCOL E TOSSICODIPENDENZE
- RISCHIO STRESS
- MOBBING

Assessorato alla Sanità



Servizio aziendale di Medicina del Lavoro

1. Sezione ispettiva



attività di vigilanza

2. Sezione clinica

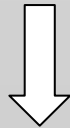


sorveglianza sanitaria

1. Sezione ispettiva



attività di vigilanza



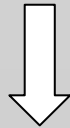
rivolta prevalentemente al rispetto del Testo Unico (81/08)

(viene esclusa la parte antinfortunistica)

2. Sezione clinica

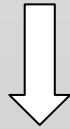


sorveglianza sanitaria



rivolta prevalentemente agli obblighi del medico competente (81/08)

Medico competente



- ↪ Dipendente del Datore di lavoro
- ↪ Dipendente da una struttura pubblica o privata
- ↪ Libero professionista

- ↪ può eseguire visite mediche mirate solo per rischi lavorativi che devono risultare nel documento di valutazione del rischio (DVR)
- ↪ se, per una determinata categoria di lavoratori non esiste un obbligo di s.s., i relativi accertamenti medici vanno effettuati da una struttura sanitaria pubblica (art. 5, Legge 300 “Statuto dei Lavoratori”)

Viste mediche preventive in fase preassuntiva:


- ➡ se richieste dal datore di lavoro
- ➡ possono essere svolte dal medico competente o dai dipartimenti di prevenzione dell'ASL

Viste preventive e periodiche:

- ➡ prima di adibire ai lavori a rischio
- ➡ periodicamente (ca. 1 volta l'anno o con periodicità diversa stabilita dal MC)

Sono vietati tutti i controlli sanitari non legati a fattori di rischio lavorativi previsti dal DVR.

... in particolare sono vietati:

 test di gravidanza

 test genetici

 test HIV ...

Viste mediche su richiesta del lavoratore

qualora il MC la valuti correlata ai rischi lavorativi

Visita medica per cambio mansione

Visita medica a seguito di assenza

per motivi di salute > di 60 giorni

**SERVIZIO AZIENDALE DI MEDICINA DEL
LAVORO**
Sezione clinica

Dr. S. Murano

- **NORMATIVA: S.P.P. E SUOI ATTORI**
- **SORVEGLIANZA SANITARIA**
- **RISCHIO DA RUMORE**

MEDICINA DEL LAVORO

OBIETTIVI

Il **MIGLIORAMENTO** della
sicurezza e della **salute** dei
lavoratori nei luoghi di lavoro

Medicina preventiva

Radici storiche della normativa

- 🚩 Anni '50-'60 Fiducia nella tecnologia,
Assenza del diritto
soggettivo del lavoratore
- 🚩 Anni '70 Contrattazione collettiva →
Art.9 Statuto dei lavoratori
- 🚩 Anni '80 Monetizzazione del rischio
- 🚩 Anni '90 Prevenzione,
nuovo impulso dato dalla
normativa CEE →
D.Lgs.277/91 e D.Lgs.626/94

Da Bruxelles a Roma (a)

Attuazione di 8 direttive CEE:

89/391 **Direttiva quadro**

89/654 Prescrizioni minime di sicurezza e salute nei **luoghi di lavoro**

89/656 Prescrizioni minime per l'uso dei **DPI**

89/655 Requisiti minimi di sicurezza e salute per l'uso delle **attrezzature di lavoro**

Da Bruxelles a Roma (b)

90/269 Prescrizioni minime per la
movimentazione manuale dei carichi

90/270 Prescrizioni minime per l'uso di
videoterminali

90/394 Protezione dei lavoratori contro i rischi
da esposizione ad agenti cancerogeni

90/679 Protezione dei lavoratori contro i rischi
da agenti biologici

L'ORGANIZZAZIONE DELLA PREVENZIONE E I SOGGETTI COINVOLTI



ATTORI ESTERNI

- **Organi di vigilanza:**
 - SPISAL per le ASL
 - Ispettorato del lavoro
 - Vigili del fuoco
- **Organismo paritetico:**
 - Organizzazioni sindacali
 - Organizzazioni datoriali

LAVORATORI INCARICATI DI ATTUARE LE MISURE DI EMERGENZA



- Pronto soccorso
- Evacuazione dei lavoratori
- Prevenzione e lotta antincendio
- Gestione dell'emergenza



- PERICOLO
- RISCHIO
- VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Alcune definizioni:

- **Pericolo:** proprietà intrinseca di un fattore (attrezzature, sostanze, pratiche di lavoro ecc.) di poter causare danni
- **Rischio:** probabilità che un pericolo determini eventi dannosi
- **Valutazione del rischio:** tentativo di prevedere il danno che può essere provocato da un determinato pericolo

Dipende da:

- **Probabilità** che il pericolo scateni l'evento dannoso
- **Entità** del danno
- **Quantità** di persone esposte



Diritti dei lavoratori

- ...alla salute e alla sicurezza nei luoghi di lavoro
- ...ad essere informato e formato
- ...alla tutela (ovvero non è sanzionabile)
 - Se si allontana in caso di pericolo grave
 - Se assume iniziative in caso di pericolo grave poiché impossibilitato ad avvisare un superiore

Doveri dei lavoratori

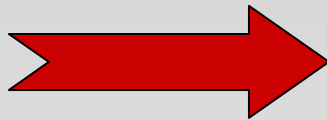
- Prendersi cura della propria e altrui salute e sicurezza
- Osservare le norme di sicurezza impartite dalla legge e dal datore di lavoro
- Segnalare eventuali fattori di rischio al datore di lavoro, dirigente o preposto
- Sottoporsi ai controlli sanitari
- Partecipare ai corsi di formazione e addestramento
- Accettare la designazione di addetto alle emergenze



Doveri dei lavoratori



- Utilizzare correttamente i DPI:
 - Non apportarvi modifiche
 - Segnalare difetti riscontrati
- Utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro:
 - Non rimuovere i sistemi di protezione della macchina
 - Non fare alcuna operazione che non compete loro
 - Segnalare difetti riscontrati



COLLABORARE

APPARATO SANZIONATORIO

- L'inosservanza delle disposizioni di legge da parte dei lavoratori può comportare:
 - **l'arresto fino a 1 mese**
 - **ammende da L.400.000 a L.1.200.000 (€ 207- € 620)**
- sanzioni disciplinari fino al licenziamento



Il datore di lavoro



- **Chi è?**

Il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque il soggetto che ha la responsabilità dell'impresa ovvero dell'unità produttiva, in quanto **titolare dei poteri decisionali e di spesa**



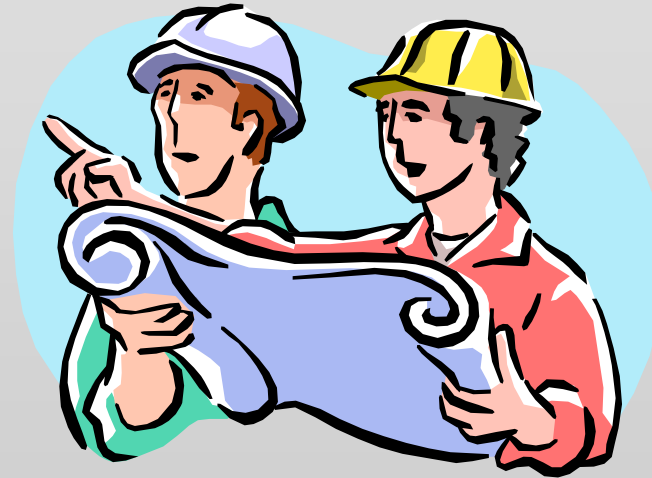
Il datore di lavoro

- **Cosa deve fare?**
 - 1) La valutazione dei rischi e la conseguente individuazione delle misure di prevenzione e protezione
 - 2) Il programma di attuazione delle misure di prevenzione e protezione
 - 3) Designare: il RSPP
il medico competente
gli addetti alle emergenze

Il datore di lavoro

- 4) Indice la “riunione periodica”
- 5) Forma e informa i lavoratori
- 6) Consulta il RLS
- 7) Fa rispettare le norme di sicurezza
- 8) Consegna al lavoratore copia della cartella sanitaria e di rischio al momento della risoluzione del rapporto di lavoro
- 9) Fornisce i DPI

II RSPP

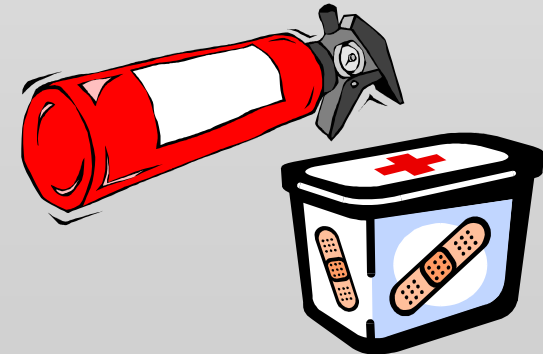
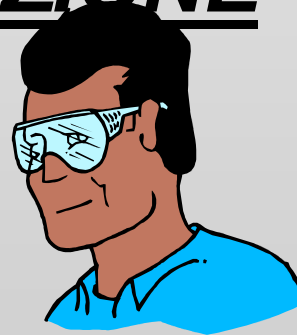


- **Chi è?**

“Persona designata dal datore di lavoro in possesso di attitudini e capacità adeguate”, a capo del

servizio di prevenzione e protezione

SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE



Cos'è?

E' l'insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda, finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali in azienda, ovvero unità produttiva.



Il RSPP: 3 tipologie

In base alle
caratteristiche e
dimensioni
aziendali:

- 1 o più persone interne all'azienda cioè dipendenti
- esterni
- datore di lavoro = RSPP

SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

COMPITI:

- 1) Individua e valuta i **fattori di rischio**
- 2) Individua le **misure per la sicurezza** e la salubrità degli ambienti
- 3) Elaborare le misure di prevenzione e protezione e ne **verifica** l'efficacia

SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

- 4) Elabora le **procedure** di sicurezza per le varie attività aziendali
- 5) Propone i programmi di **formazione e informazione**
- 6) Partecipa alla **riunione periodica**
- 7) **Informa i lavoratori** sui rischi, sulle misure di prevenzione e sicurezza

IL SERVIZIO:

Riceve dal datore di lavoro tutte le informazioni necessarie per svolgere il suo ruolo

- a) La natura dei rischi
- b) L'organizzazione del lavoro
- c) La descrizione degli impianti
- d) I dati del registro infortuni e malattie professionali
- e) Le prescrizioni degli organi di vigilanza

Il medico competente

Chi è?

- 1) dipendente di una struttura pubblica (se non esplica attività di vigilanza)
- 2) libero professionista
- 3) dipendente del datore di lavoro

...E' specializzato in medicina del lavoro..o altre specializz.ni



...E' autorizzato dalla regione (almeno 4 anni di attività)

Il medico competente

Svolge la **sorveglianza sanitaria**,
obbligatoria

per i lavoratori:

- esposti a piombo, amianto, rumore
- addetti alla movimentazione manuale dei carichi
- che utilizzano videoterminali
- che utilizzano agenti cancerogeni o biologici
- esposti a rischi per cui è prevista

Il medico competente

- Collabora col datore di lavoro e con il RSPP:



Alla valutazione dei rischi



Al programma di attuazione delle misure di tutela



All'organizzazione del servizio di pronto soccorso



Alla formazione e informazione dei lavoratori

Il medico competente

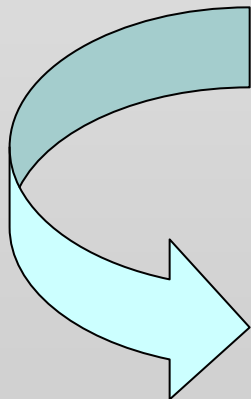
- **Deve** istituire e aggiornare per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza una **cartella sanitaria e di rischio** da custodire in azienda
- **Deve** comunicare in riunione periodica i **risultati anonimi collettivi**
- **Deve** effettuare **visite mediche ulteriori**, su richiesta del lavoratore, se correlate ai rischi professionali
- **Deve visitare** gli ambienti di lavoro

Il medico competente:

esprime il

GIUDIZIO DI IDONEITA' LAVORATIVA

Implicazioni per il lavoratore non più idoneo



L'art.8 del d.lgs 277/91 stabilisce l'obbligo di assegnare il lavoratore, **in quanto possibile**, ad altro posto di lavoro nella stessa azienda, conservando la retribuzione precedente e la qualifica originaria qualora sia adibito a mansioni inferiori.

Contro il giudizio di inidoneità è ammesso ricorso all'ASL entro 30 giorni dalla comunicazione

Il RLS = Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

1 RLS fino a 200 dipendenti

3 RLS da 200 a 1000 dipendenti

6 RLS oltre 1000 dipendenti

N° RLS

E' eletto dai **lavoratori**
al loro interno

oppure

E' designato all'interno
delle rappresentanze
sindacali (**RSU**)

**Il numero, le modalità di
elezione, i permessi
retribuiti, la formazione e
gli strumenti per lo
svolgimento delle funzioni
sono stabiliti nella
contrattazione
collettiva**

Il RLS ha diritto:

- Di fare di propria iniziativa in merito a:
 - **Verificare** l'applicazione delle misure di sicurezza
 - **Proporre** attività di prevenzione e formazione
 - **Avvertire** il responsabile aziendale dei rischi individuati
 - **Ricorrere** alle autorità competenti se ritiene che le misure di prevenz. e protez. non siano idonei

Formazione e Informazione



- L'**obbligo** di formazione è una novità del D.Lgs.626.
- **Educare** l'uomo nella sua globalità: mente, cuore, mano.



- **Obbligo** già presente nella legislazione precedente.
- **Fornire notizie** (a livello verbale o scritto).

Informazione



- Il datore di lavoro deve assicurare a **ciascun lavoratore** (anche ai lavoratori a domicilio) informazione **adeguata** e **specificata** su:
 - I **rischi “ambientali”**, legati all’intero processo produttivo;
 - I **rischi** legati alla **mansione** specifica (vd. normativa e disposizioni aziendali);
 - Sulle **misure di prevenzione e protezione** adottate.

Informazione



- Inoltre su:
 - I **pericoli** relativi all'uso di sostanze e preparati pericolosi
 - Le **procedure** di 1) Pronto soccorso
2) Lotta antincendio
3) Evacuazione
 - Il **RSPP** e il **medico competente**
 - I **nominativi** degli addetti alle emergenze
- P.S.** Il compito di fornire informazioni ai lavoratori spetta al RSPP sebbene le sanzioni per la violazione dell'obbligo sono a carico del datore di lavoro.

Informazione **adeguata** significa:

- Che deve essere rapportata al soggetto che ne è *destinatario*.
- Che deve essere commisurata ai *rischi* esistenti.
- Che occorrono molteplici *mezzi di informazione* (opuscoli, cartelli, avvisi in bacheca, comunicazione faccia a faccia, ecc.)

Formazione e Informazione QUANDO?

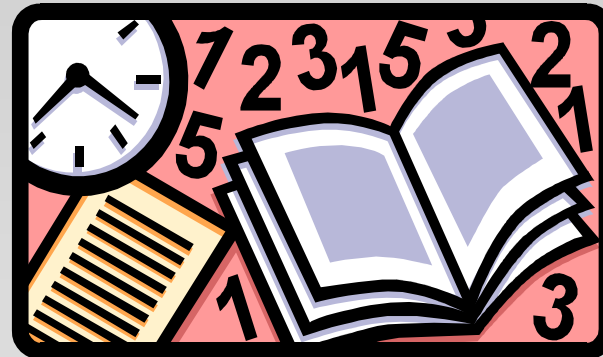
- Al momento dell'**assunzione**
- Al momento del trasferimento o **cambiamento di mansione**
- In occasione di **cambiamenti dell'organizzazione aziendale:**
 - 1) Nuove attrezzature
 - 2) Nuove tecnologie
 - 3) Nuove sostanze o preparati pericolosi

Formazione A CHI?

- **AI LAVORATORI**: avviene durante l'orario di lavoro; senza oneri a carico dei lavoratori.
- **AGLI ADDETTI ALLE SITUAZIONI DI EMERGENZA**: sulla base dei rischi specifici dell'azienda o unità produttiva; formazione organizzata previa consultazione RLS.
- **AL RLS**

Chi può promuovere formazione?

- Gli organismi paritetici territoriali
- Il RSPP
- Il medico competente
- Il RLS



Sorveglianza Sanitaria

La Sorveglianza sanitaria è:

- ↪ una forma di **prevenzione secondaria** che dovrebbe essere attuata quando il datore di lavoro ha dimostrato l'impossibilità dell'eliminazione delle fonti di rischio dal ciclo produttivo.
- ↪ la sua funzione è quella di rilevare in fase subclinica i soggetti suscettibili allo sviluppo di una tecnopatìa e di proteggerli.

- rappresenta l'attività prevalente tra quelle affidate dal D. Lgs. 81/2008 al medico del lavoro competente con lo scopo di tutelare la salute e garantire la sicurezza dei lavoratori dai rischi lavorativi
- è un attività di prevenzione che si basa sul **controllo medico** del lavoratore
- ha come oggetto di studio il singolo lavoratore ed è finalizzata alla formulazione del **giudizio di idoneità** alla mansione specifica

Obiettivi:

prevenire le malattie professionali



impedire che le malattie possano peggiorare per
effetto del lavoro




contribuire alla prevenzione degli infortuni sul lavoro




Principi:

-  **Necessità**
-  **Attinenza**
-  **Validità scientifica**
-  **Efficacia**


 **Necessità:**

 I programmi di prevenzione si applicano solo nel caso in cui sia effettivamente presente un **RISCHIO LAVORATIVO!**


 **Attinenza:**

 Gli accertamenti sanitari devono essere riferiti agli specifici rischi presenti nei luoghi di lavoro!


3 Validità scientifica:

 Gli accertamenti sanitari devono essere svolti tenendo conto dell'evidenza scientifica dei risultati!


4 Efficacia:

 Gli accertamenti sanitari devono essere in grado di predire l'effetto degli agenti di rischio professionali!



Accertamenti periodici

Devono essere eseguiti con periodicità o stabilità
 per legge o fissata dal medico competente



Devono comprendere:

-  - anamnesi (da precedente controllo)
- esame obiettivo
- indagini strumentali e/o di laboratorio

Visite su richiesta del lavoratore






-  Devono essere richieste dal lavoratore e non dal datore di lavoro
-  Devono essere in relazione ad un problema correlato ai rischi professionali

Visite specialistiche integrative

-  Sono richieste dal medico competente per effettuare una valutazione clinica più approfondita
-  Il datore di lavoro sceglie i medici specialisti e ne sopporta gli oneri

Giudizio di idoneità

- ↪ La sorveglianza sanitaria ha come obiettivo finale la formulazione del giudizio di idoneità alla mansione specifica, cioè la valutazione della idoneità del singolo lavoratore in relazione alla sua specifica mansione ed allo svolgimento di ogni singolo compito che la mansione comporta.

-  **IDONEO:** piena idoneità
-  **ID. CON LIMITAZIONI:** non idoneo ad alcune attività della mansione
-  **NON IDONEO:** non idoneo ad una specifica mansione
-  **TEMPORANEAMENTE NON IDONEO**
-  **ID. CON PRESCRIZIONI**

Se un lavoratore non compare a visita oppure non si sottopone agli accertamenti sanitari previsti o richiesti dal medico competente non è idoneo.

Il medico è tenuto a segnalarlo immediatamente al datore di lavoro!



Normativa di riferimento



L'obbligo della sorveglianza sanitaria è stato introdotto per la prima volta in Italia dal DPR 19 marzo 1956, n° 303 “Norme generali per l'Igiene del Lavoro”, che imponeva l'esecuzione di una visita medica periodica per i lavoratori a rischio di malattia professionale.



Attenzione!

la sorveglianza sanitaria, al di là dei rischi per i quali è obbligatoria, può essere attivata anche quando il Datore di lavoro, in sede di valutazione dei rischi, evidenzia un rischio tecnopatologico rilevante non espressamente contemplato dal legislatore.

④ Il rischio da stress (sec. D. Lgs. 81/08):

Art. 2



... devono essere valutati tutti i rischi presenti in ambiente lavorativo ...

Art. 28 comma 1



... anche quelli collegati allo stress lavoro - correlato ...

BOLZANO OTTOBRE-NOVEMBRE 2007

**INDAGINE SUI RISCHI DI NATURA
PSICOSOCIALE:**

**STRESS DA LAVORO
BURN-OUT**

PRESSO IL COMPRESORIO SANITARIO DI
BOLZANO

***SERVIZIO AZIENDALE DI MEDICINA DEL LAVORO
SERVIZIO DI PSICOLOGIA OSPEDALE***

Lo stress da lavoro



Effetti dello stress

- Patologia da lavoro tradizionale ad eziologia monofattoriale in diminuzione
- In aumento il disagio lavorativo e le patologie di tipo aspecifico di origine multifattoriale (malattie lavoro-associate)

Lo stress è il secondo problema di salute più frequente (28%), dopo il mal di schiena, in un campione di lavoratori europei

(3rd European Survey, Dublin Foundation, 2000)

Il fenomeno riguarda **almeno 40 milioni di lavoratori nei 15 Stati membri dell'UE** e comporta **costi dell'ammontare annuo di almeno 20 miliardi di euro.**

Lo stress contribuisce a provocare sofferenza umana, malattia e morte. Comporta inoltre notevoli perdite di produttività e competitività.

**Salute e sicurezza sul lavoro, COMMISSIONE EUROPEA
Direzione generale Occupazione e affari sociali,
Unità D.6, 1999**

Tendenze comunitarie (UE)

- **Migliorare l'integrazione della tutela della salute fisica e della salute psichica**
- **Risoluzione del Parlamento EU - 25/02/99**
- **La gestione dei rischi e il miglioramento di sicurezza e benessere dei lavoratori sono parte integrante della normale attività lavorativa**
- **Bisogna analizzare le problematiche dello stress, del logoramento, delle aggressioni e delle molestie sul posto di lavoro**
- **Le patologie muscolo-scheletriche e i fattori psico-sociali costituiscono oggi la principale minaccia per la salute occupazionale**

D.L. 81/2008

- Art. 2 Devono essere valutati tutti i rischi presenti in ambiente lavorativo
- Art 28 comma 1 Anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato

Variazioni nello scenario occupazionale

- **Incremento dell'uso dei computers**
- **Incremento dei lavori a contatto con la "clientela"** (clienti-utenti-pazienti-call center..)
- **Gestione qualità, logistica, lavoro in team**
- **Aumento impegno cognitivo**
- **Monotonia e ripetitività**
- **Ritmi serrati e scadenze impellenti**
- **IMPEGNO SUL LAVORO** spesso **ALTO**
- **CONTROLLO SUL LAVORO** spesso **BASSO**

Potenziali cause di stress 1

- **quantità di lavoro da eseguire eccessiva o insufficiente**
- **tempo insufficiente per portare a termine il lavoro in maniera soddisfacente sia per gli altri che per se stessi**
- **manca di una chiara descrizione del lavoro da svolgere o di una linea gerarchica**
- **ricompensa insufficiente, non proporzionale alla prestazione**
- **autonomia decisionale/controllo**

Potenziali cause di stress 2

- **possibilità che un piccolo errore o disattenzione possano avere conseguenze gravi**
- **carico/ritmo di lavoro e orario**
- **precarietà del posto di lavoro**
- **mancaza di collaborazione e sostegno da parte di superiori, colleghi o subordinati**
- **responsabilità gravose non accompagnate da autorità o potere decisionale adeguati**
- **condizioni di lavoro spiacevoli o lavori pericolosi**

Identificare i problemi di stress da lavoro

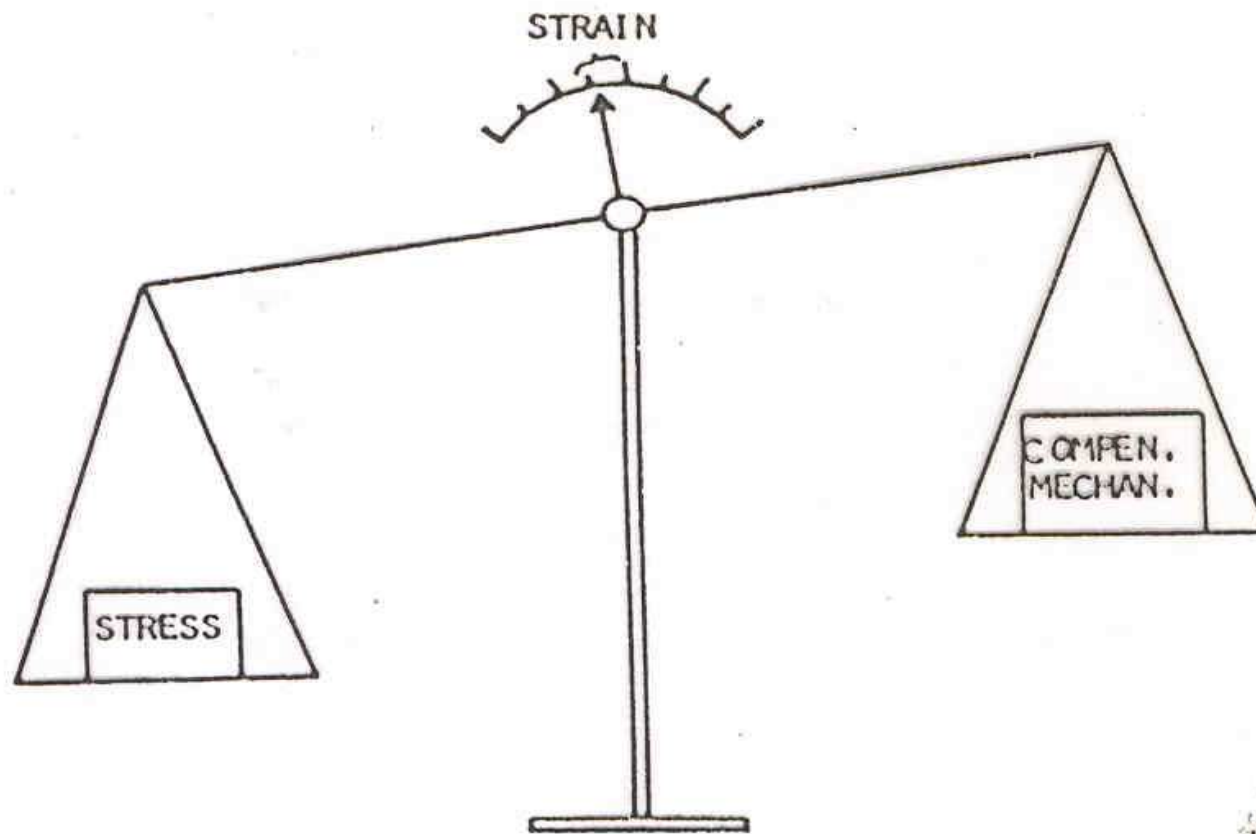
Un alto grado di assenteismo e di ricambio del personale, frequenti conflitti interpersonali o lamentele dei lavoratori

sono alcuni dei segnali che possono indicare un problema di stress da lavoro

Definizione

Uno squilibrio percepito tra le sollecitazioni imposte dall'ambiente e la capacità della persona a farvi fronte





"BEAM-BALANCE" MODEL

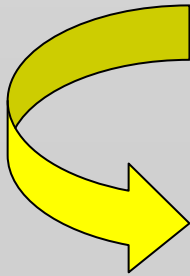
Questa
tensione
mi
distrugge



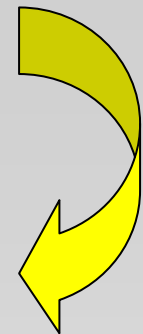
La Sindrome del burnout

L'espressione "Burnout Syndrome" è stata utilizzata per la prima volta da Maslach nel 1977 nel Convegno annuale dell'APA

Burnout



Può essere considerato un particolare tipo di stress occupazionale, caratterizzato dal fatto che lo stress deriva dall'interazione fra l'operatore e il destinatario dell'aiuto



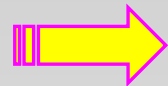
"sindrome di esaurimento emotivo, di spersonalizzazione e di riduzione delle capacità personali che può presentarsi in soggetti i quali, per professione, si occupano della gente" (Maslach, 1992)

La Sindrome del burnout

Stress e burnout: in che cosa differiscono?

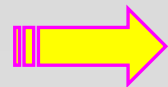
Lo stress può essere definito come una determinante del burnout ma non si identifica con esso, il burnout può essere considerato piuttosto, in determinate condizioni, un possibile esito dello stress

Stress



È il risultato di uno squilibrio fra risorse disponibili e richieste dell'ambiente esterno

Burnout










È legato ad un insuccesso nel processo di adattamento accompagnato da un malfunzionamento cronico








Sintomi

La sintomatologia è varia e dimostra la molteplicità degli aspetti problematici del burnout, infatti a disagi di tipo fisico si affiancano disturbi di tipo psicologico

Segni fisici

-  **senso di esaurimento e fatica**
-  **mal di testa**
-  **disturbi gastrointestinali**
-  **insonnia**
-  **respiro corto**
-  **raffreddori e influenze**
-  **perdita di peso**

Sintomi psicologici

-  **isolamento**
-  **negativismo**
-  **senso di colpa**
-  **rigidità**
-  **paranoia**
-  **alterazione dell'umore**
-  **perdita dell'ideale**

La fatica mentale al lavoro può essere misurata?

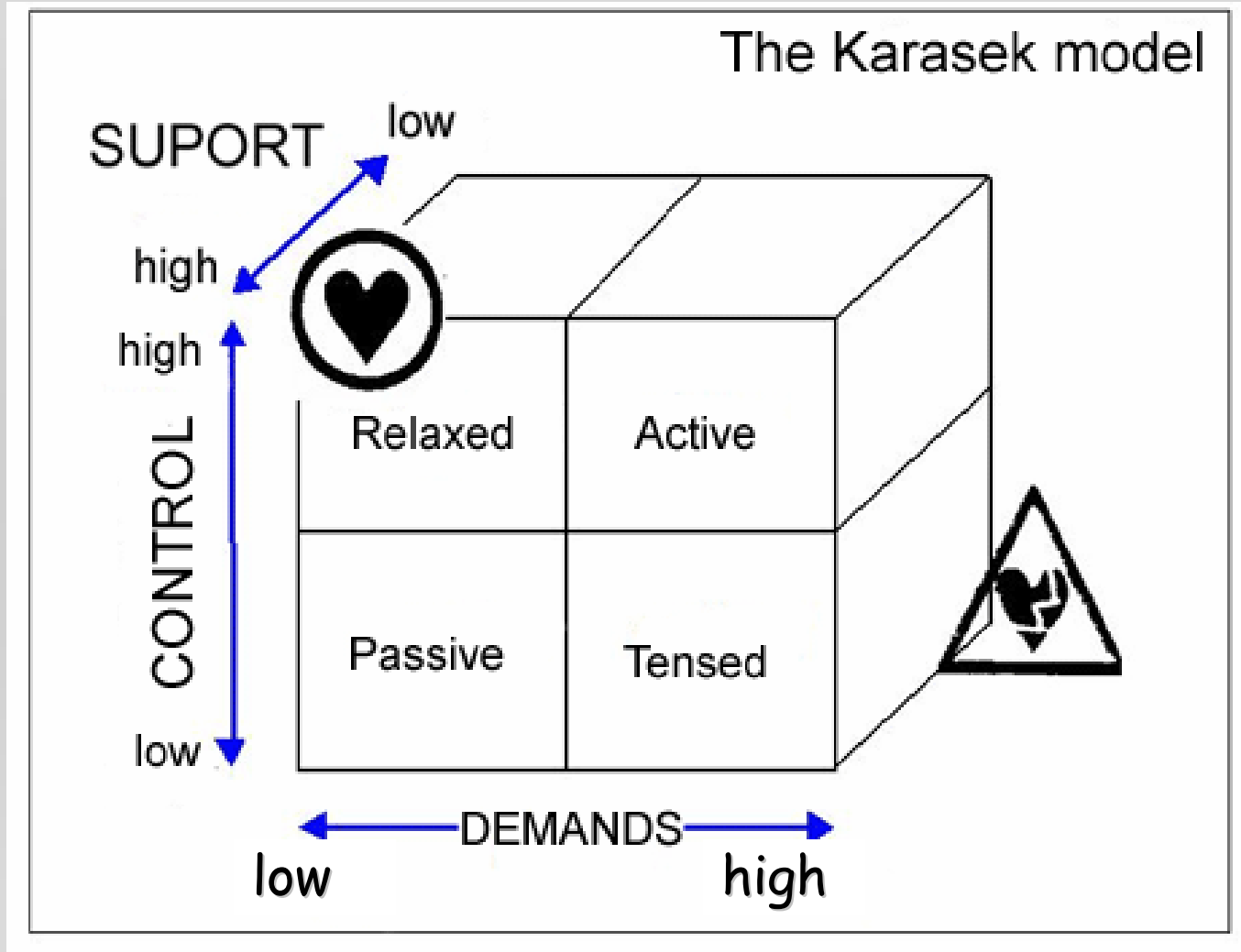
- **Test comportamentali** → capacità di memoria, numero di errori, etc.
- **Test fisiologici** → esame EEG, FC, attività oculare (frequenza degli ammiccamenti), etc.
- **Test biochimici** → determinazione di alcuni ormoni (cortisolo, catecolamine)
- **Test soggettivi-percettivi** → questionari di autovalutazione

Lo stress da lavoro: valutazione MODELLO KARASEK

Il modello domanda/controllo di Karasek
(Job Content Questionnaire – JCQ) si
basa su due fattori fondamentali:

- 1) La domanda** e cioè l'impegno psicofisico che deriva ad un individuo da un compito.
- 2) Il controllo** include in ambito lavorativo sia la capacità dell'individuo di svolgere il proprio compito sia la discrezionalità nell'organizzarlo.

KARASEK MODEL



Lo stress da lavoro: valutazione **MODELLO KARASEK**

- Volontario
- Compilazione frontale
- Missing
- Privacy



E voi vi credete stressati!

Prevenire, eliminare o ridurre lo stress da lavoro

Misure collettive, individuali o entrambe, es.

- **Misure di comunicazioni e gestionali** (chiarire il ruolo di ciascun lavoratore, migliorare i processi lavorativi, ecc.)
- **Formazione** dei dirigenti e dei lavoratori (aumentare la consapevolezza e la comprensione dello stress, le sue possibili cause, il modo per affrontarlo e/o adattarsi al cambiamento)

Guida allo stress lavorativo

(L. Levi, 1997)

- Lasciare tempo sufficiente al lavoratore
- Fornire chiara descrizione di ciò che deve fare
- Ricompensarlo per una buona prestazioni
- Fargli esprimere osservazioni e lamentele
- Responsabilità proporzionale al grado di autorità
- Esplicitare gli obiettivi dell'organizzazione
- Favorire il controllo del lavoratore sull'outcome
- Promuovere tolleranza, sicurezza e giustizia sul posto di lavoro
- Eliminare la nocività da agenti chim. / fis. / biol.
- Imparare dall'esperienza di precedenti insuccessi

Prevenzione dello stress e del burnout

nelle HELPING PROFESSIONS

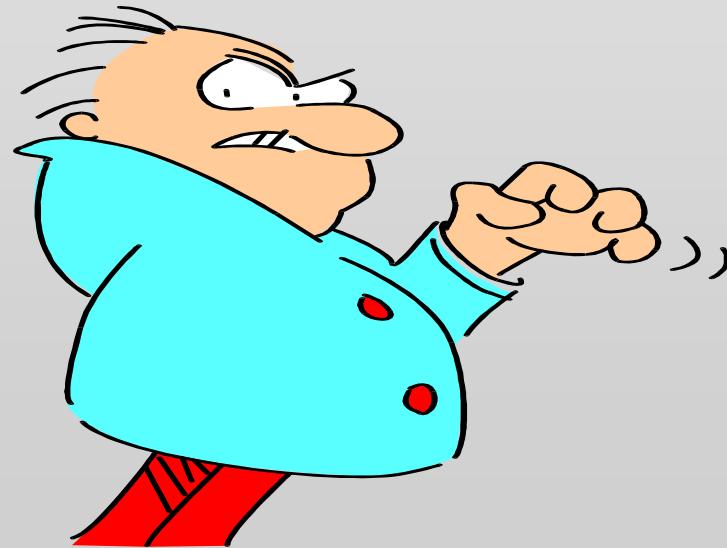
- **PROGRAMMI ANTISTRESS**
- **FORMAZIONE - ESPERIENZE DI GRUPPO**
- **ABBATTIMENTO DEL SOVRACCARICO LAVORATIVO**
- **MEDICO COMPETENTE**

Se il caso, fa includere lo stress e il burnout tra i Pericoli da considerare nella valutazione dei rischi (art.4/626)

Se il caso, attiva la Sorveglianza sanitaria, specie nelle categorie più esposte

Mobbing

Generalità



E' una forma di violenza psicologica che si attua in ambito lavorativo e che implica la presenza di un aggressore (**mobber**), rappresentato da una o più persone, di una vittima (**il lavoratore aggredito**) e di spettatori (**i colleghi di lavoro**), che generalmente prendono le distanze dal malcapitato, nel timore d'incorrere in ritorsioni personali.

Origine del termine

- **“to mob”** → attaccare, assalire, accalcarsi intorno a qualcosa o qualcuno.
- **“mobile vulgus”** → tradotto dal latino “movimento della gentaglia” (aggressione della gentaglia nei confronti del novellino, del più bravo, del più ambizioso)
- **in etologia** → comportamento di aggressione del branco nei confronti di un animale o esemplare isolato (Konrad Lorenz)

Tale termine ha dunque una **valenza metaforica**.



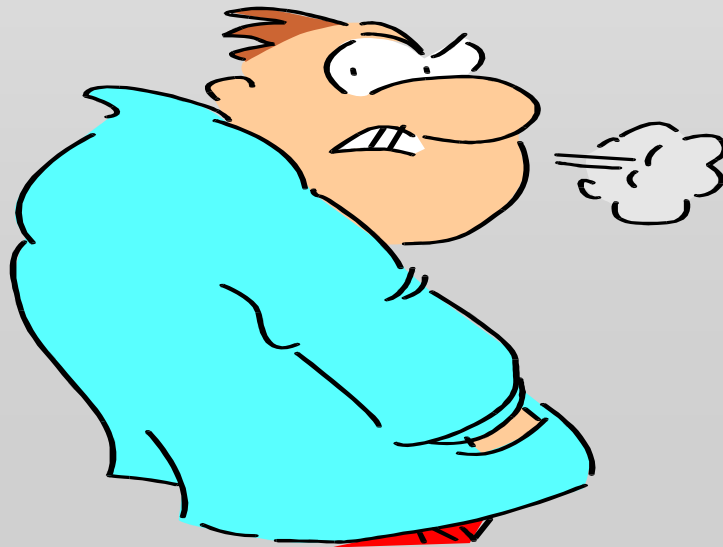
Esprime con tutta la forza dell'immagine dell'assalto e dell'accerchiamento di gruppo, la situazione di **terrore psicologico** dovuta all'isolamento della vittima di fronte all'ostilità degli altri.

Psicologia del Lavoro



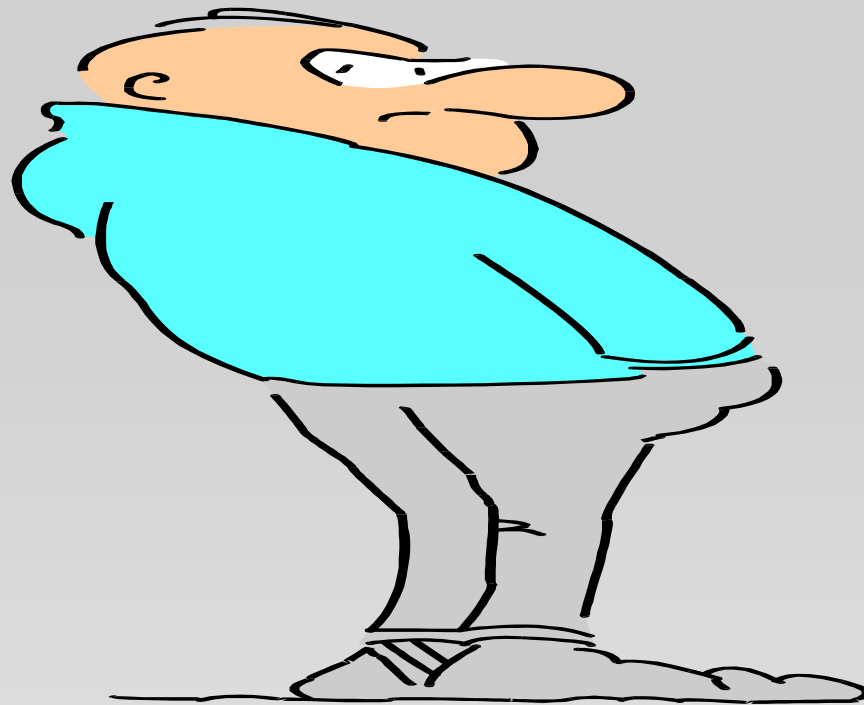
Esistono vari termini inglesi usati per indicare questa forma di violenza psicologica su colleghi o dipendenti.

In Inghilterra è molto diffuso il termine **“bullying”**
➔ “fare il prepotente, tiranneggiare, fare angherie, comandare” che in realtà indica solo un tipo di mobbing, quello compiuto da **un superiore verso un suo sottoposto.**



Simile al “bullying” è il “**bossing**” (spadroneggiare, comandare) che è l’azione compiuta non solo dal superiore ma anche dall’azienda stessa, dal **vertice aziendale nei confronti dei dipendenti** divenuti in qualche modo “scomodi”.

Negli Stati Uniti è diffuso invece oltre al “bullying” anche il termine **“harassment”** (vessazione, molestia, tormento) che normalmente è usato nel contesto delle molestie sessuali che possono tuttavia essere una forma di mobbing.



Differenze tra bullismo studentesco e nonnismo militare e mobbing

bullismo/nonnismo → forme di aggressione fortemente caratterizzate da atti di violenza o di minaccia di violenza fisica

mobbing sul posto di lavoro → raramente sfocia in violenza fisica ed è caratterizzato da violenze psicologiche e da comportamenti subdoli e molto più sofisticati.

Definizione




E' una forma di maltrattamento deliberato e ripetuto nel tempo (almeno 6 mesi), da parte di un superiore (mobbing verticale o bossing) o di uno o più colleghi (mobbing orizzontale) che ambiscono ad un controllo su bersaglio o addirittura alla sua distruzione.

La definizione di mobbing esclude i conflitti temporanei, richiede come scenario il **posto di lavoro e il requisito temporale:**

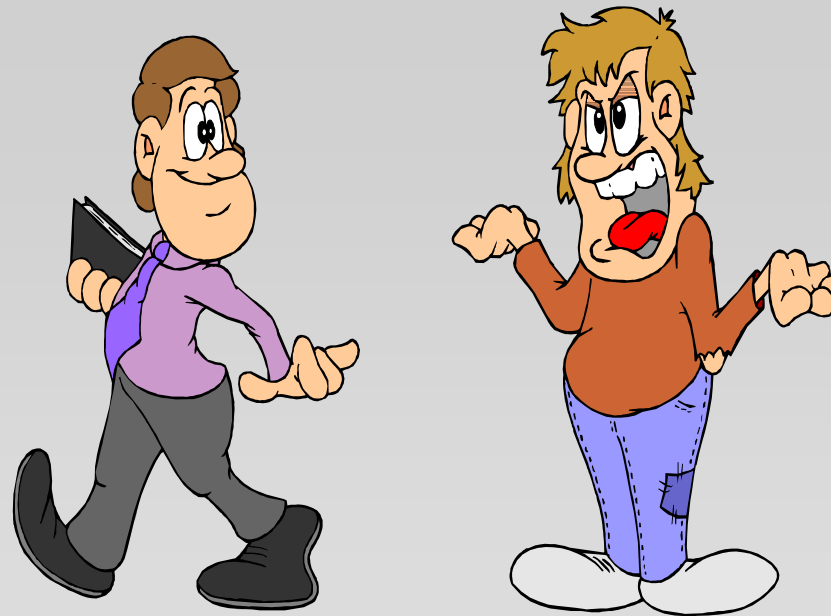


- le violenze psicologiche devono essere **regolari e sistematiche e durare nel tempo**
- hanno lo scopo di **eliminare dal punto di vista psicologico e sociale la vittima designata**

Heinz Leymann, medico tedesco vissuto in Svezia, è stato il primo ricercatore a dare, negli anni '80, una definizione completa di mobbing:

 “il mobbing o terrore psicologico sul posto di lavoro è una modalità di **comunicazione ostile** e non etica diretta sistematicamente da uno o più soggetti **verso un solo individuo** che è così spinto e mantenuto in una condizione di impotenza. Queste azioni negative avvengono con una frequenza elevata, almeno **una volta alla settimana** e per periodi protratti, **almeno per 6 mesi**. A causa della frequenza e della durata del comportamento ostile, questo maltrattamento porta a **sofferenza mentale, psicosomatica ed a disagio sociale**”!

Da un punto di vista non solo clinico è molto significativo un provvedimento legislativo svedese (1994), nel quale il comportamento di mobbing viene definito come “vittimizzazione” del lavoratore che comporta **“azioni ricorrenti, censurabili o chiaramente negative che sono dirette contro singoli dipendenti in modo offensivo e possono sfociare nell’allontanamento (forzato) dal lavoro”**.



Cifre del Mobbing

Non esistono casistiche precise, ma il numero di casi di mobbing è di certo in continuo aumento.

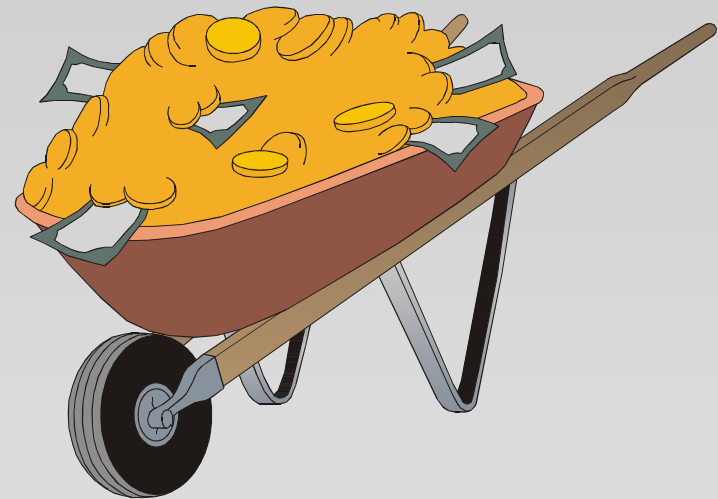
In Europa tale fenomeno sta assumendo dimensioni sociali di notevole rilievo.

In Italia circa il **6% della popolazione** attiva (ca. 1.500.000 di lavoratori) ne sarebbe vittima con conseguenti effetti negativi che ricadono sull'individuo colpito, sul suo nucleo familiare, sulle aziende per le quali il deterioramento delle dinamiche lavorative di gruppo comporta inevitabilmente un aumento dei costi aziendali e sulla collettività con il conseguente **incremento dei costi sanitari e previdenziali.**

Il mobbing sta assumendo proporzioni preoccupanti tanto da indurre un gruppo di parlamentari a presentare un **progetto di legge** affinché sia riconosciuta malattia professionale (in Scandinavia è già riconosciuto penalmente).

Infatti riguarda almeno **40 milioni** di lavoratori nei 15 stati membri della U.E. e comporta costi dell'ammontare annuo di almeno **20 miliardi di €.**

Lo stress contribuisce a provocare sofferenza, malattia e morte. Comporta inoltre notevoli perdite di produttività e competitività.



Il Parlamento europeo

esorta gli stati membri a rivedere e, se del caso, a completare la propria legislazione vigente sotto il profilo della lotta contro il mobbing e le molestie sessuali sul posto di lavoro, nonché a verificare e ad uniformare la definizione della fattispecie del mobbing.

Inoltre raccomanda agli stati membri di imporre alle imprese, ai pubblici poteri nonché alle parti sociali di individuare procedimenti atti a risolvere il problema.



Tipologie del mobbing

Dall'analisi del fenomeno e dai relativi studi effettuati si sono messe in evidenza 2 diverse tipologie:



1. mobbing verticale

2. mobbing orizzontale

1. mobbing verticale

➔ quando un capo, un dirigente, una Azienda attua forme di violenza, aggressione psicologica nei confronti di un dipendente.



Tale fenomeno si manifesta soprattutto quando non potendo licenziare tale dipendente, lo si induce alla esasperazione al fine di costringerlo a licenziarsi.

2. mobbing orizzontale

➔ quando colleghi di lavoro di pari grado si coalizzano al fine di emarginare un altro lavoratore scomodo non gradito dal gruppo.

Talvolta questa dinamica psicologica può coinvolgere più persone quasi in modo inconsapevole.



Potenziali bersagli del mobbing

- lavoratori con elevato coinvolgimento nell'attività svolta o con capacità innovative e creative
- soggetti con ridotte capacità lavorative o portatori di handicap collocati obbligatoriamente
- “diversi” per provenienza geografica, religione, abitudini di vita, preferenze sessuali

Effetti del mobbing

Il mobbing è causa di importanti effetti sulla salute della persona presa di mira, in quanto esercitato a lungo ed in modo continuativo; queste conseguenze sono soprattutto **a carico del benessere psichico e psicosomatico.**

Come fonte di stress, il mobbing, costituisce un fattore lesivo sia per la psiche che per il corpo, producendo alterazioni funzionali a vari livelli, diversi da soggetto a soggetto!



Inquadramento nosografico dei disturbi psichiatrici

1. disturbo post-traumatico da stress
2. disturbo dell'adattamento
3. disturbo acuto da stress

1. disturbo post-traumatico da stress

I lavoratori sottoposti a violenza psicologica presentano un alto rischio di sviluppare disturbi d'ansia e di umore:

- fenomeni di iperallerta
- pensiero concentrato in modo ossessivo sui problemi di lavoro con incubi, flashbacks, ecc.
- fenomeni di evitamento, cioè comportamenti tesi ad evitare ogni situazione che ricordi il problema
- disturbi di ansia, depressivi e dissociativi
- possibilità di esiti a lungo termine.

2. disturbo dell'adattamento

La situazione di lavoro è incongrua e negativa da non consentire, anche nei soggetti normodotati, di mantenere attivi nel tempo i meccanismi di adattamento.

Sentimenti di ansia, depressione, impotenza e disagio, si associano ad una sensazione di vergogna e ad un atteggiamento di autocolpevolizzazione e sfiducia in se stessi.

L'individuo entra così in un circolo vizioso che, poiché determina sempre maggiore debolezza, provoca un ulteriore aumento della vulnerabilità.

Il disturbo dell'adattamento è caratterizzato da:

1. fattori di rischio di intensità e durata < a quelli del disturbo post-traumatico da stress
2. fenomeni clinici simili (ansia, depressione, ecc.) ma di minore gravità
3. assenza di conseguenze permanenti

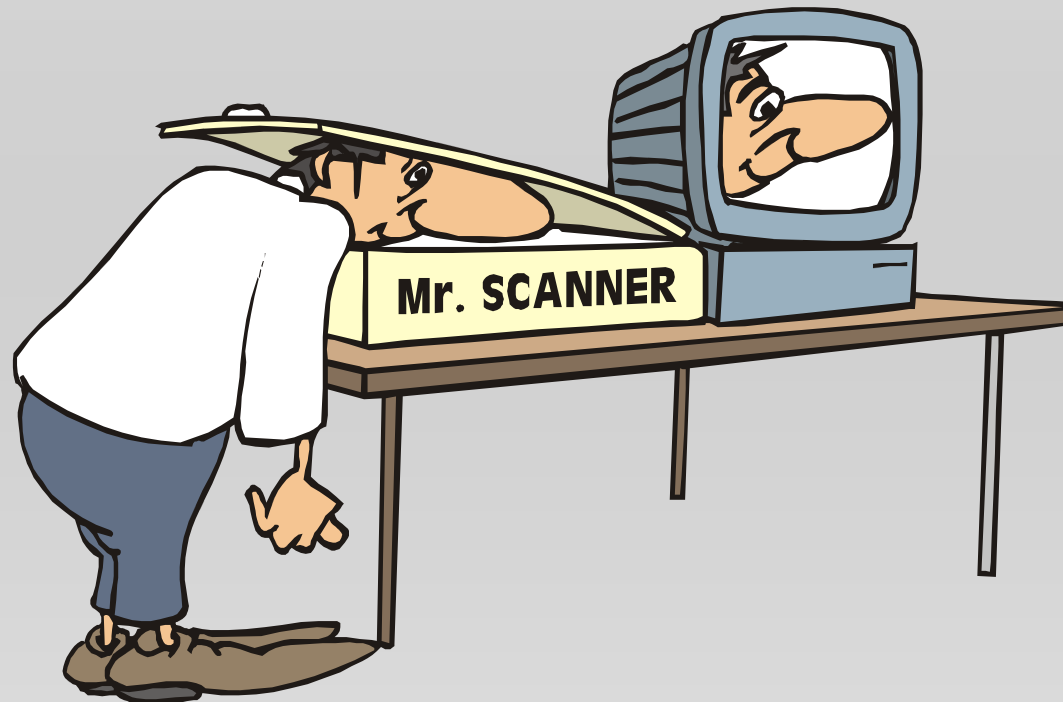
3. disturbo acuto da stress (violenza psicologica)
esercitato sulla vittima prescelta nel luogo di lavoro attraverso attacchi ripetuti da parte di colleghi superiori, datori di lavoro, aziende, si manifesta con:

- emarginazione
- diffusione di maldicenze
- critiche continue non giustificate
- persecuzione psicologica sistematica
- assegnazione di compiti dequalificanti

- calunnie, discredito
- rifiuto di informazioni necessarie
- sabotaggio sul lavoro e azioni illegali
- disparità di trattamento nei permessi
- carico di lavoro eccessivo o insufficiente o nullo
- isolamento intenzionale dai lavori e dalle attività extralavorative di gruppo.

Tali situazioni ripetute frequentemente e sistematicamente reiterate

➔ **patologie di tipo neuropsichico**



Qual è lo scopo di tali violenze psicologiche?



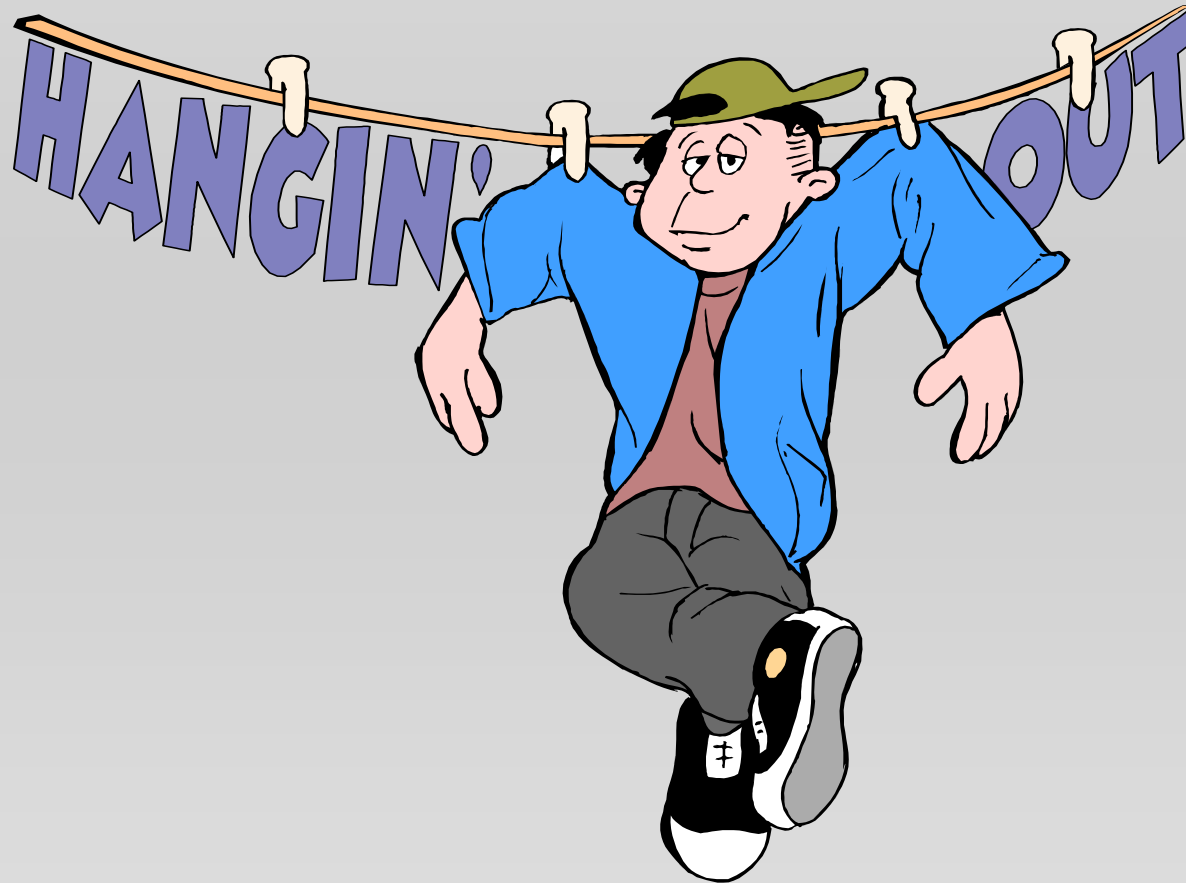
Eliminare una persona che è divenuta in qualche modo “scomoda”, distruggendola psicologicamente e socialmente con lo scopo di provocarne il licenziamento o indurla alle dimissioni, come comprovato da accertate strategie aziendali messe in atto con questa finalità.

Negli ambienti lavorativi dove si verifica tale pratica, di solito viene registrato un calo significativo di produttività ma è soprattutto a carico del “mobbizzato” che si hanno le problematiche maggiori. La vittima può accusare disturbi psicosomatici e/o forme depressive:

- atteggiamenti lamentosi
- apatia
- aggressività
- isolamento
- demotivazione
- perdita della stima di se stesso.



L'effetto di questo disagio si configura come una vera e propria patologia professionale causando una invalidità psicologica.

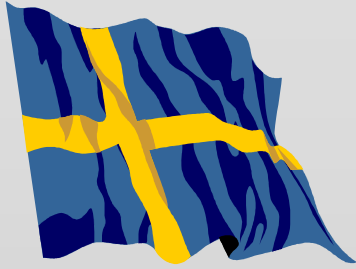


In casi estremi...

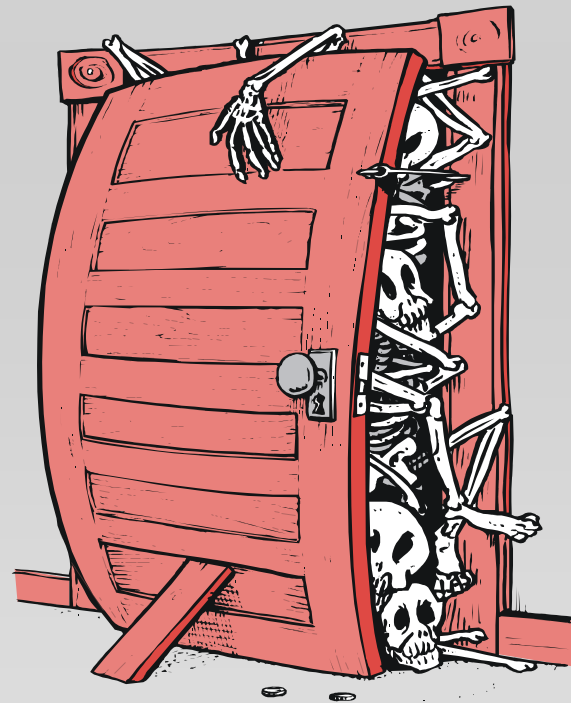
- violenze psichiche
- maltrattamenti verbali
- forte pressione psicologica
- senso di inferiorità della vittima

...concorrono in modo decisivo al **suicidio!**





In Svezia è stato rilevato che tra le cause scatenanti dei suicidi un buon 15% è da attribuirsi ad esperienze di mobbing.





In **Germania** è stato istituzionalmente riconosciuto l'accesso al prepensionamento per le vittime del mobbing, con grave danno per tutta la società.

Un lavoratore costretto al prepensionamento a soli 40 anni costa alla collettività oltre **600.000 €** in più rispetto ad un soggetto che vada in pensione all'età prevista!



Caratteristiche di condotta degli aggressori

- isolano la vittima
- provocano la disistima della vittima presso colleghi
- screditano la vittima nel suo lavoro
- compromettono la salute della vittima.

Fasi del mobbing

Prima fase

Nell'ambito del posto di lavoro la vittima comincia a subire una serie di conflitti, attacchi, violenze che generano malessere.



I primi **sintomi** psicosomatici (primi 6 mesi) sono:

- incubi
- insonnia
- inappetenza
- mal di stomaco
- vomito
- nausea
- solitudine
- impoverimento delle relazioni interpersonali
- emarginazione.



Seconda fase

Se le aggressioni continuano, la vittima si avvierà verso uno stato cronico di ansia.

Dai 2-4 anni di distanza dall'inizio del mobbing appaiono disturbi della personalità.

Sintomi:

- depressione
- fobie
- pensieri ossessivi
- assenza dal lavoro per malattia.

Terza fase

Le assenze dal lavoro iniziano ad evidenziarsi palesemente e la vittima viene valutata negativamente per gli scarsi risultati lavorativi conseguiti.

Questa è la fase in cui la situazione intorno al lavoratore si manifesta maggiormente:

- alla vittima viene impedito di essere ascoltata sia per iscritto che verbalmente
- le si affidano incarichi impossibili o non attinenti alle sue competenze
- si dà fede a calunnie dirette o indirette sulla vittima all'interno dell'azienda.

Quarta fase

E' sicuramente la fase più pericolosa: consolidate le varie manifestazioni di violenza psicologica nei confronti della vittima designata.

Si possono avere ripercussioni di natura "patrimoniale" e/o "psicologica".

La vittima può essere trasferita ad incarichi di minor importanza e può essere sottoposta a una serie di trasferimenti.



Il mobbing lede i diritti fondamentali del lavoratore al **rispetto**, alla **dignità** ed alla tutela della **salute psicofisica**.

Di fronte ad un'esplosione del fenomeno, **non esistono ancora leggi specifiche**, ma si contano, dal **1996 al 2000**, **6 disegni di legge** in attesa di discussione e alcune sentenze favorevoli a lavoratori colpiti da mobbing.

Norme che tutelano il lavoratore



- Costituzione della Repubblica italiana

art. 32: “la salute è un diritto dell’individuo e della collettività”

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”

- L.300/1970 Statuto dei Lavoratori

art.13: al dipendente non possono essere date mansioni di livello professionale inferiore a quello di inquadramento

- Codice civile



art.2087 sulla tutela delle condizioni di lavoro: richiama l'imprenditore "... 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".

Come a dire che il legislatore, già all'inizio degli anni '40, riconosceva la complessità dell'uomo, fatto di struttura organica (integrità fisica), ma anche di emozione, pensiero, sentimento (personalità morale) che l'imprenditore è tenuto ugualmente a tutelare.



- Codice Penale

prevede sanzioni specifiche in caso di omissione dolosa (**art.437**) e colposa (**art.451**) di cautele contro gli infortuni sul lavoro. Inoltre denuncia per “lesioni personali”, punisce con la reclusione da 3 mesi a 3 anni “chiunque cagiona ad alcuno una lesione personale, dalla quale deriva un malattia nel corpo o nella mente” (**art.582**) e punisce con l’arresto fino a 6 mesi di reclusione chiunque “reca molestie o disturbo” a qualcuno (**art.660**).

Siccome il mobbing può causare malattie professionali e quindi costituire reato, può essere punito **dall’art.590** secondo il delitto di lesione personale colposa.



- **Decreto Legislativo 626/94**

art 4: miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro.

Definisce che il datore di lavoro, nell'affidare i compiti ai lavoratori, deve tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza.

- **Risoluzione del Parlamento Europeo (2001)**

esorta la Commissione ad analizzare le nuove problematiche che non sono coperte dalla legislazione attuale. Ossia lo stress, il logoramento, le aggressioni o il rischio di aggressioni da parte di clienti, le molestie sul posto di lavoro e a prestare attenzione al problema del mobbing!



- **Legge Regionale del Lazio n.16, 11 luglio 2002**
art 21: disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee

- **Decreto legislativo 23/02/2000 n.38**
(art.10, 13): l'INAIL ha inserito il mobbing negli studi sulle nuove patologie nelle malattie professionali (malattie non tabellate) creando un gruppo di lavoro che ha svolto compiti di consulenza tecnica per la Sovrintendenza Medica Generale dell'ente.

Nesso di causalità

Si può affermare la sussistenza del nesso di causalità quando l'evento negativo non si sarebbe, con certezza o con elevata probabilità, verificato senza le azioni condotte in ambito lavorativo.

Il nesso di causalità giuridicamente rilevante non viene meno per il solo fatto che l'evento sia conseguenza anche di altre circostanze (concause).

Analogamente la particolare situazione di fragilità psicologica della vittima non fa venir meno la rilevanza causale della condotta mobbizzante.

Non è possibile fissare una soglia di tollerabilità astratta del mobbing, ritenendo illecite solo le condotte che superino detta soglia.

Qualunque soggetto, anche il più debole, e soprattutto il più debole, merita integrale tutela.

Esempio di un caso di mobbing



Daniele è un operaio specializzato addetto alla perforatrice in una grande fabbrica metalmeccanica. Ha 30 anni, è sposato da 8 anni, non ha figli, ha un ottimo rapporto con la moglie. E' molto bravo e preciso nel suo lavoro, sia per la qualità che per la quantità dei pezzi che produce.

Si trova in questa fabbrica da circa 7 mesi e proprio la sua abilità e la velocità ha provocato l'invidia dei colleghi. Questa gelosia non si è ancora manifestata in alcun modo, ma Daniele sente crescere giorno per giorno una certa tensione nei rapporti con i compagni di lavoro..



Il conflitto scoppia quando il capo reparto, un giorno, critica apertamente la prestazione di tutti gli altri operai mettendola a confronto con quella di Daniele.

Dopo questo episodio, cominciano a diffondersi pettegolezzi e commenti sul giovane operaio, sempre più pesanti e maligni, fino al punto in cui i colleghi arrivano a passarsi la voce secondo cui Daniele dimostrerebbe la sua forza e abilità sul lavoro per compensare le sue insoddisfacenti prestazioni sessuali.



Con il passare del tempo, nel reparto di Daniele le cose non cambiano ed il conflitto dei compagni verso di lui si acuisce sempre di più. Daniele si trova sempre più isolato. I colleghi evitano ogni contatto, non gli parlano, non lo salutano, lo lasciano occupare un tavolo da solo durante la pausa pranzo nella mensa della fabbrica. In breve, “grazie” al capillare lavoro di diffusione delle chiacchiere ai suoi danni, Daniele si trova tagliato fuori da qualsiasi comunicazione, anche con operai di altri reparti. Comprensibilmente la situazione si ripercuote sulla sua vita privata.



Il lavoro non gli dà più soddisfazione, ma lo deprime, per cui Daniele torna a casa di malumore e scontento di sé. Inoltre lo stato di isolamento e di silenzio a cui era costretto durante le ore lavorative, faceva sì che, una volta tornato a casa la sera, si sfogasse con la moglie di tutto quello che gli succedeva, parlando per ore e ore sempre delle stesse cose. La moglie all'inizio tenta di consolarlo come può e di sopportare i suoi umori discontinui, ma col passare del tempo anche la sua capacità di sopportazione comincia a diminuire. La moglie inizia a reagire bruscamente e a convincersi sempre di più che a Daniele non importi più nulla di lei, dato che la trascura sistematicamente.



In realtà i sentimenti di Daniele verso la moglie non sono affatto cambiati, ma non riesce più a dimostrarle i sentimenti come prima a causa dei problemi sul lavoro.

Così, inevitabilmente allo scontento di sé causatogli dal mobbing, si aggiungono sensi di colpa e la disperazione nel constatare che la moglie si allontana sempre di più da lui. Le sue notti diventano insonni e tormentate.

Dopo qualche tempo, Daniele si convince di dovere in qualche modo ricucire i rapporti con i colleghi. Tenta così in tutti i modi di riavvicinarsi a loro ma, non capendo che la causa del loro risentimento nei suoi confronti è l'invidia per le sue prestazioni, vede fallire ogni tentativo.



Il suo rendimento alla perforatrice resta alto ed i colleghi continuano ad ignorarlo, anzi, iniziano ora a mettere in atto nei suoi confronti strategie più insidiose: lo tengono all'oscuro di informazioni fondamentali per il corretto svolgimento del lavoro. Alle sue domande rispondono in modo evasivo ed impreciso, costringendolo a rivolgersi a mille persone prima di sapere come fare un pezzo o quanti produrne di un certo tipo.

Dopo due anni, il rapporto con la moglie è diventato insanabile ed i colleghi di lavoro, non riuscendo a diminuire il suo rendimento nemmeno tagliandogli le informazioni, ora mettono in atto un vero e proprio sabotaggio.



Dopo che Daniele termina il suo lavoro, vengono lievemente manomesse le funzioni della perforatrice alla quale è addetto. Il mattino seguente Daniele riprende il lavoro normalmente e si è accorge del sabotaggio solo dopo aver prodotto qualche centinaio di pezzi irrimediabilmente sbagliati.

A seguito del boicottaggio viene convocato dal capo reparto e severamente ammonito: anche i superiori si accorgono del danno per l'elevato numero di pezzi sbagliati prodotti dalla perforatrice e lo ritengono responsabile. I colleghi mobber capiscono così che stavolta hanno colpito nel segno: Daniele non è più invulnerabile!

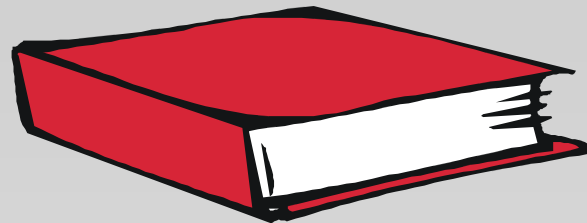


Il mobbing, tuttavia, ha ormai il sopravvento su di loro, non ricordano forse nemmeno più perché lo hanno iniziato e ora vogliono distruggere completamente la loro vittima.

La situazione di Daniele si fa disperata. Dopo oltre tre anni di lavoro nella fabbrica, viene licenziato in tronco: un altro errore di produzione, anche questo frutto di sabotaggio da parte dei colleghi, causa alla ditta un danno doppio rispetto al precedente e Daniele deve andarsene. Intanto anche la moglie lo lascia.

Qualche giorno dopo Daniele decide di togliersi la vita, ma all'ultimo momento non ha il coraggio di andare fino in fondo. La cosa non fa che convincerlo ancora di più di essere un fallito.

Successivamente viene ricoverato per qualche mese in una clinica psichiatrica dove gli viene diagnosticata una grave forma di depressione. Attualmente Daniele è disoccupato, divorziato e psichicamente distrutto. Tutto ciò “grazie” al mobbing che per lui è stato davvero fatale!



Le Prospettive

Emerge la necessità di una **legge specifica sul mobbing**, che lo definisca e contemporaneamente lo renda oggetto di riprovazione sociale. Questa legge dovrà fornire gli strumenti sia per prevenire che per reprimere il fenomeno, consentendo la rimozione degli effetti che hanno provocato il caso di mobbing, risarcendo gli eventuali danni e condannando gli autori.

Quali consigli dare al mobbizzato?

Il lavoratore mobbizzato, privato emotivamente e fisicamente, rischia di commettere passi falsi che possono compromettere maggiormente il suo benessere.

La **prima indicazione** da dare è quella di **non prendere decisioni irreversibili**.

Qualunque decisione egli intenda assumere sotto la spinta dell'emozione, si rivelerà in futuro insoddisfacente.

È importante che sia guidato a **seguire un certo comportamento** e a prendere alcuni **provvedimenti in prima persona** per aiutarsi e agevolare le azioni di chi lo potrà assistere.



... altri consigli utili!

rafforzare se stessi e documentarsi!

Il primo passo che il mobbizzato dovrà fare è raggiungere la consapevolezza della propria situazione, cioè comprendere che i sentimenti prima descritti sono causati dal mobbing e non ne sono essi stessi la causa e capire che sarà necessario mettersi in gioco in prima persona e che gli aiuti esterni (medici, psicologi, avvocati, sindacato) potranno essere dei validi supporti, ma non potranno sostituirsi all'azione della vittima.

Come comportarsi allora?

La scelta migliore è di non abbandonare il posto di lavoro, soprattutto se non si ha ancora una valida alternativa di occupazione, e di reagire ai attacchi.

E' utile rispondere ai tentativi di violenza in modo calmo ma chiaro e deciso, in modo da far notare all'aggressore e ai testimoni che la via intrapresa si identifica con un termine specifico, cioè mobbing o molestia morale.

raccogliere informazioni!

La vittima a questo punto deve tentare di crearsi una base di elementi che potrebbero servire in futuro come prove giuridiche.



... su 3 argomenti principali:

- a. **mobbing:** per combattere contro qualcosa o qualcuno bisogna conoscere il “nemico”

- b. **ambiente di lavoro:** per comprendere se il mobbing è una strategia perpetrata dall'azienda o se invece si tratta di un caso individuale

- c. **informazioni personali:**
 - precedenti scatti di carriera, premi e promozioni
 - riportare le azioni mobbizzanti: prendere nota di tutti gli attacchi con date, luoghi e nomi delle persone coinvolte o presenti
 - effetti psicofisici sulla persona
 - relazione temporale azioni-effetti

Dove cercare informazioni?

- contattare altre persone con lo stesso problema o che l' hanno avuto in passato
- parlare con impiegati anziani o ex dipendenti
- valutare la presenza di comportamenti aggressivi o atteggiamenti antisindacali all'interno dell'azienda.

cercare alleati!

Quando si ha la sensazione di trovarsi in una situazione senza via d'uscita, diventa necessario cercare aiuti concreti, che a seconda dello stadio in cui ci si trova, possono essere più indicati:

- sindacato
- associazioni
- medico di base, medico competente, psichiatri, psicologi ...
- avvocati.

Allontanarsi dal posto di lavoro?

Quando lo stress e la tensione psicologica diventano inaccettabili si è tentati dall'abbandonare il lavoro per lasciarsi alle spalle un lavoro insostenibile. Si può ricorrere ad un allontanamento provvisorio oppure definitivo, ma in entrambi i casi le scelte vanno valutate attentamente.



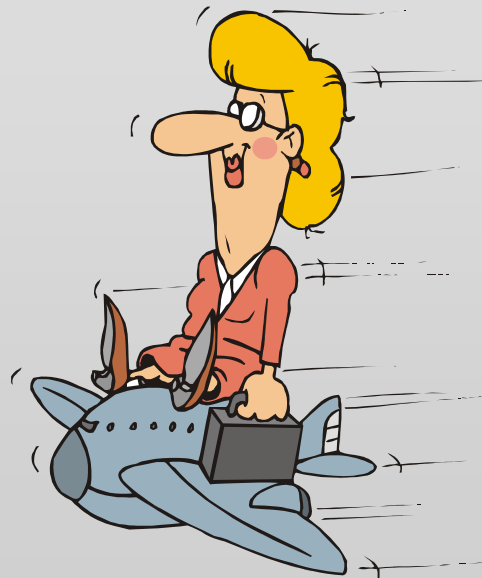
Malattia?

Un periodo di cura e di riposo può essere utile perché permette di allentare la tensione psicologica e fare il punto della situazione con un po' più di serenità.

Tuttavia un'assenza prolungata dal lavoro può aggravare le persecuzioni e rendere ancora più tesi i rapporti con l'azienda ...!

... **un metodo tipico** per continuare a molestare il dipendente durante la malattia, ad esempio, è l'invio eccessivo di visite medico-fiscali a domicilio, che possono ulteriormente esasperare la situazione.

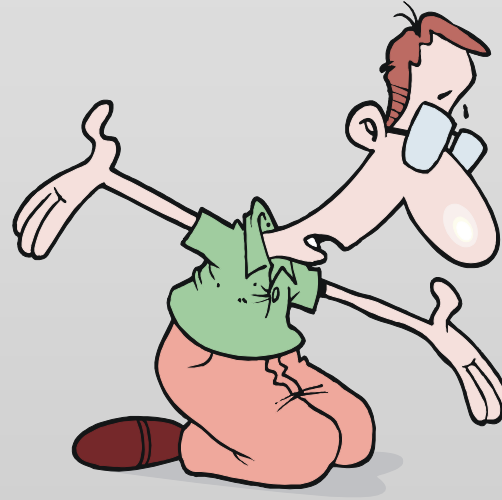
Trasferimento?



A volte la scelta di chiedere un trasferimento si dimostra risolutiva perché si elimina l'occasione del conflitto che può essere alla base del mobbing.

Se però il mobbing origina dai vertici stessi dell'azienda questa soluzione sarà ostacolata proprio per portare il dipendente alle dimissioni.

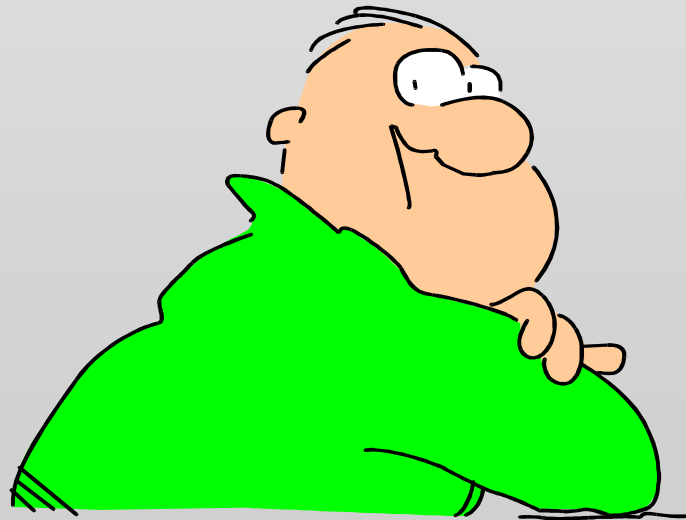
Dimissioni?



Il fatto di sentirsi con le spalle al muro può portare il mobbizzato a vedere come unica via d'uscita le dimissioni.

Abbandonare il lavoro è comunque una sconfitta perché ci si ritira lasciando l'aggressore impunito, è un duro colpo per l'autostima e in più si corre il rischio di non riuscire a trovare una nuova occupazione in tempi brevi.

Vie legali?



Quando sono falliti tutti i tentativi possibili di accordo e di soluzione del problema, l'ultima via che rimane è quella legale.

Bisogna essere però coscienti del fatto che intraprendere le vie legali comporta un notevole dispendio di energie psicofisiche ed economiche.

In caso di **licenziamento con successivo reintegro** in seguito a esito positivo del procedimento legale è necessario essere consapevoli che spesso le azioni persecutorie subiscono solo una battuta d'arresto, ma i problemi di fondo permangono e a volte peggiorano. In tal caso:

- continuare a segnalare gli abusi
- mettere al corrente più gente possibile
- cercare di rendere pubblica la situazione.

Famiglia e amici?

Riuscire a parlare razionalmente con i familiari e gli amici aiuta ad acquisire consapevolezza e a creare un fronte comune contro l'aggressore.

Bisogna però stare attenti a non cadere nell'errore opposto, cioè quello di scaricare sugli altri tutti i problemi, concentrandosi sulla situazione con atteggiamento ossessivo. Questa reazione potrebbe rendere insofferenti le persone che circondano la vittima causando ulteriore solitudine e conflittualità.

E' utile ricorrere per tempo ad un supporto psicologico, a gruppi di auto-aiuto o ad un centro specializzato per evitare per quanto possibile che anche la famiglia e la vita sociale della vittima vengano coinvolti dai conflitti lavorativi.



Prevenzione del rischio mobbing

- sensibilizzare le parti sociali
- informazione e formazione nei luoghi di lavoro
- favorire gli interventi correttivi sulla organizzazione del lavoro
- applicare le norme a tutela della salute dei lavoratori

Buone pratiche

In Germania, nel 1996, alla Volkswagen è stato firmato un accordo tra azienda e sindacato con l'obiettivo di prevenire molestie sessuali, mobbing ed ogni forma di discriminazione al fine di creare un clima di lavoro positivo basato sulla reciproca collaborazione

In Belgio si è costituita presso i servizi pubblici per la prevenzione sul lavoro una Commissione "d'avviso" con lo scopo di offrire assistenza ai lavoratori vittime del mobbing.

**No one can make you
feel inferior without
your consent!**

Anna Eleanor Roosevelt