

IRCCS CROB

Istituto di Ricovero e Cura
a Carattere Scientifico



MEDICINA DEL LAVORO

RUMORE

VIBRAZIONI MECCANICHE

STRESS LAVORO CORRELATO

MOBBING

PROF.SSA NATASCHA PASCALE

DOCENTE A CONTRATTO

DIREZIONE SANITARIA IRCCS CROB

RUMORE
D.Lgs. 81/08
TITOLO VIII
AGENTI FISICI

Titolo VIII – AGENTI FISICI
Capo I – Disposizioni generali
Articolo 180

Definizioni e campo di applicazione

1. Ai fini del presente decreto legislativo per agenti fisici si intendono il **rumore**, gli **ultrasuoni**, gli **infrasuoni**, le **vibrazioni meccaniche**, i **campi elettromagnetici**, le **radiazioni ottiche**, di origine artificiale, il **microclima** e le **atmosfera iperbariche** che possono comportare rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

RUMORE

D.Lgs. 81/08

TITOLO VIII

AGENTI FISICI

- **RISCHIO RUMORE**

Per “rumore” si intende qualunque emissione sonora che provochi sull’uomo effetti indesiderabili, disturbanti o dannosi, o che determini un qualsiasi deterioramento qualitativo dell’ambiente.

- Il rumore è definito come una sensazione sgradevole rappresentata da un miscuglio di suoni aventi caratteristiche fisiche diverse

Tipo di rumore:

- Stabile o continuo: se rimane praticamente costante nel tempo. es. compressore

- Variabile: se cambia molto, in relazione alle discontinuità della lavorazione quando la sua intensità varia nel tempo (macchine a moto alternativo)

- Impulsivo: se è formato da piccoli picchi di elevata intensità: questo rumore è particolarmente pericoloso.

RUMORE

D.Lgs. 81/08
art. 181

1. Nell'ambito della valutazione di cui all'art. 28, il datore di lavoro valuta tutti i rischi derivanti da esposizione ad agenti fisici in modo da identificare e adottare le opportune misure di prevenzione e protezione con particolare riferimento alle norme di buona tecnica ed alle buone prassi.
2. **La valutazione dei rischi derivanti da esposizione ad agenti fisici è programmata ed effettuata, con cadenza almeno quadriennale**, da personale qualificato nell'ambito del SPP in possesso di specifiche conoscenze in materia....
3. Il datore di lavoro nella valutazione dei rischi precisa quali misure di prevenzione e protezione devono essere adottate. La VDR è riportata sul documento di cui all'art. 28, essa può includere la giustificazione dei rischi.

RUMORE
D.Lgs. 81/08
art. 182

Articolo 182

Disposizioni miranti a eliminare o ridurre i rischi

- Tenuto conto del progresso tecnico e della disponibilità di misure per controllare il rischio alla fonte, i rischi derivanti dall'esposizione agli agenti fisici **sono eliminati alla fonte o ridotti al minimo**. La riduzione dei rischi si basa sui principi generali di prevenzione contenuti nel presente decreto.

- **In nessun caso i lavoratori devono essere esposti a valori superiori ai valori limite di esposizione** definiti nei capi II, III, IV V. Allorché, nonostante i provvedimenti presi i valori limite di esposizione risultino superati, il datore di lavoro adotta misure immediate per ridurre l'esposizione al di sotto dei valori limite di esposizione, individua le cause del superamento e adegua le misure di prevenzione e protezione.

RISCHIO DEL RUMORE

Effetti da rumore	Livello rumore (dBA)
Superamento della soglia del dolore, trauma acustico	120-130
Aggravamento dei disturbi precedenti e danni uditivi cronici	85-120
Fastidio, irritabilità, cefalea, affaticamento, calo concentrazione	70-85
Conversazione difficoltosa, difficoltà nei lavori di precisione e in lavori intellettuali	55-70
Fastidio nel sonno	35-55
Nessuno	0-35







MISURAZIONE DEL RUMORE

L'intensità o livello del RUMORE si esprime in decibel (dB), con una particolare scala dove un aumento di 3 dB corrisponde un raddoppio di intensità rumorosa.

Es: se si attivano contemporaneamente due macchine che producono 80 dB, il valore risultante avrà una intensità di 83 dB (non 160 dB).

- Lo strumento utilizzato per misurare il rumore è il FONOMETRO
- Dopo aver misurato con il fonometro, il livello di rumore delle macchine o delle lavorazioni, si calcola LIVELLO DI ESPOSIZIONE del lavoratore (LEX) che tiene conto anche del tempo di esposizione (giornaliero o settimanale)

LIMITI DEL RUMORE

Limiti	valori	Adempimenti
Valore limite di esposizione <u>Lex, 8h = 87 dB(A)</u>	 87 <u>dB(A)</u> o superiori	Valore che non deve essere mai superato. In caso di superamento: indagine sulle cause del superamento e revisione delle misure di prevenzione
Valore superiore di azione <u>Lex, 8h ≤ 85 dB(A)</u>	 Da 85 a 87 <u>dB(A)</u>	Sorveglianza sanitaria obbligatoria. Obbligo dell'uso dei DPI udito. Programma per la riduzione della esposizione
Valore inferiore di azione <u>Lex, 8h = 80 dB(A)</u>	 Da 80 a 85 <u>dB(A)</u>	Formazione e informazione specifica sul rumore, fornitura dei DPI, controllo sanitario a richiesta dei lavoratori,
	 Fino a 80 <u>dB(A)</u>	Scelta di attrezzature meno rumorose e manutenzione continua, Valutazione dei rischi, Formazione generale sui rischi

MALATTIA DA RUMORE

Essere esposti a rumori elevati provoca una diminuzione dell'udito, IPOACUSIA fino alla SORDITA' (irreversibile)

Anche rumori di media intensità causano disturbi all'organismo (gastrite, mal di testa, cattivo umore)

LAVORAZIONI RUMOROSE:

uso utensili manuali (trapano, smerigliatrice ...)

lavorazione del legno (toupie, cartatrici, seghe ...)

uso macchine da stampa (off set – fustellatrici ...)

lavorazione a freddo dei metalli (troncatrici, torni...)

uso aria compressa e compressori

MALATTIA DA RUMORE

- Ipoacusie professionali ancora la prima malattia professionale nell'industria, agricoltura e servizi
- Ipoacusie professionali in aumento nei settori non industriali, in particolare nel terziario
- Domanda crescente di ergonomia dell'ambiente crescente in questi settori
- Esigenza di proteggere sia i lavoratori che i frequentatori

MALATTIA DA RUMORE

SETTORI PRIORITARI (UE)

Trasporti (in particolare su strada ed aerei)

Costruzioni

Agricoltura, pesca, selvicoltura

Produzione industriale di alimenti e bevande

Metallurgia

Istruzione

Call centers

Spettacolo

Servizi

Titolo VIII del
D.Lgs. 81/2008
Capo II –
Protezione dei
lavoratori contro
i rischi
di esposizione al
rumore durante
il lavoro
(Direttiva
2003/10/CE)

Articolo 187

Campo di applicazione

Il presente capo determina i requisiti minimi per la protezione dei lavoratori contro i rischi per la salute e la sicurezza derivanti dall'esposizione al rumore durante il lavoro e in particolare per l'udito.

Titolo VIII del
D.Lgs. 81/2008
Capo II –
Protezione dei
lavoratori contro
i rischi
di esposizione al
rumore durante
il lavoro
(Direttiva
2003/10/CE)

Articolo 188

Definizioni

- a) Pressione acustica di picco (p_{peak}): valore massimo della pressione acustica istantanea ponderata in frequenza “C”;
- b) livello di esposizione giornaliera al rumore ($LEX,8h$ in dB(A) riferito a $20 \mu Pa$): valore medio dei livelli di esposizione al rumore per una giornata lavorativa nominale di 8 ore, definito dalla ISO 1999: 1990. Si riferisce a tutti i rumori sul lavoro, incluso il rumore impulsivo;
- c) livello di esposizione settimanale al rumore (LEX,w in dB(A)) : valore medio dei livelli di esposizione giornaliera al rumore per una settimana lavorativa nominale di 5 giornate lavorative di 8 ore, definito dalla ISO 1999: 1990 punto 3.6, nota 2

Titolo VIII del
D.Lgs. 81/2008
Capo II –
Protezione dei
lavoratori contro
i rischi
di esposizione al
rumore durante
il lavoro
(Direttiva
2003/10/CE)

Articolo 189

Valori limite di esposizione e valori di azione

I valori limite di esposizione e i valori di azione, in relazione al livello di esposizione giornaliero al rumore e alla pressione acustica di picco, sono fissati a:

valori limite di esposizione:

$$L_{EX,8h} = \mathbf{87\ dB(A)} \text{ e } p_{peak} = \mathbf{200\ Pa (140\ dB(C) ref. 20\ \mu Pa)};$$

valori superiori di azione:

$$L_{EX,8h} = \mathbf{85\ dB(A)} \text{ e } p_{peak} = \mathbf{140\ Pa (137\ dB(C) ref. 20\ \mu Pa)};$$

valori inferiori di azione:

$$L_{EX,8h} = \mathbf{80\ dB(A)} \text{ e } p_{peak} = \mathbf{112\ Pa (135\ dB(C) ref. 20\ \mu Pa)}.$$

RUMORE MISURE DI PREVENZIONE

Le misure di prevenzione hanno lo scopo di contenere l'esposizione dei lavoratori al minimo possibile.

Si possono individuare tre passaggi fondamentali:

1. Riduzione del rumore alla sorgente

- Ridurre la concentrazione di macchine nei locali
- Ridurre la velocità di lavorazione delle macchine
- Usare silenziatori sugli scarichi di aria compressa
- Posizionare le macchine su appoggi antivibranti
- Effettuare manutenzione regolare (es. sostituire le parti usurate)

2. Neutralizzazione del rumore e interventi sulla propagazione

- Separare macchine e impianti rumorosi cercando di utilizzare rivestimenti isolanti o assorbenti
- Posizionare le macchine rumorose lontane dalle pareti

3. Protezione del lavoratore

- Ridurre la durata della esposizione al rumore, anche turnando su altre mansioni
- Utilizzare i DPI

RUMORE SORVEGLIANZA SANITARIA

Art. 185

Sorveglianza sanitaria

- 1.** La sorveglianza sanitaria dei lavoratori esposti agli agenti fisici viene svolta secondo i principi generali di cui all'articolo 41, ed è effettuata dal medico competente nelle modalità e nei casi previsti ai rispettivi capi del presente titolo sulla base dei risultati della valutazione del rischio che gli sono trasmessi dal datore di lavoro per il tramite del servizio di prevenzione e protezione.
- 2.** Nel caso in cui la sorveglianza sanitaria riveli in un lavoratore un'alterazione apprezzabile dello stato di salute correlata ai rischi lavorativi il medico competente ne informa il lavoratore e, nel rispetto del segreto professionale, il datore di lavoro, che provvede a:
 - a) sottoporre a revisione la valutazione dei rischi;
 - b) sottoporre a revisione le misure predisposte per eliminare o ridurre i rischi;
 - c) tenere conto del parere del medico competente nell'attuazione delle misure necessarie per eliminare o ridurre il rischio.

SORVEGLIANZA SANITARIA

Art. 191

Valutazione di attività a livello di esposizione molto variabile

- 1.** Fatto salvo il divieto al superamento dei valori limite di esposizione, per attività che comportano un'elevata fluttuazione dei livelli di esposizione personale dei lavoratori, il datore di lavoro può attribuire a detti lavoratori un'esposizione al rumore al di sopra dei valori superiori di azione, garantendo loro le misure di prevenzione e protezione conseguenti e in particolare:
 - a) la disponibilità dei dispositivi di protezione individuale dell'udito;
 - b) l'informazione e la formazione;
 - c) il controllo sanitario. In questo caso la misurazione associata alla valutazione si limita a determinare il livello di rumore prodotto dalle attrezzature nei posti operatore ai fini dell'identificazione delle misure di prevenzione e protezione e per formulare il programma delle misure tecniche e organizzative di cui all'articolo 192, comma 2.
- 2.** Sul documento di valutazione di cui all'articolo 28, a fianco dei nominativi dei lavoratori così classificati, va riportato il riferimento al presente articolo.

VIBRAZIONI MECCANICHE D.Lgs. 81/08 TITOLO VIII AGENTI FISICI

Art. 200

Definizioni

1. Ai fini del presente capo, si intende per:

a) vibrazioni trasmesse al sistema mano-braccio: le vibrazioni meccaniche che, se trasmesse al sistema mano-braccio nell'uomo, comportano un rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori, in particolare disturbi vascolari, osteoarticolari, neurologici o muscolari;

b) vibrazioni trasmesse al corpo intero: le vibrazioni meccaniche che, se trasmesse al corpo intero, comportano rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, in particolare lombalgie e traumi del rachide;

c) esposizione giornaliera a vibrazioni trasmesse al sistema mano-braccio $A(8)$: [ms^{-2}]: valore mediato nel tempo, ponderato in frequenza, delle accelerazioni misurate per una giornata lavorativa nominale di otto ore;

d) esposizione giornaliera a vibrazioni trasmesse al corpo intero $A(8)$: [ms^{-2}]: valore mediato nel tempo, ponderato, delle accelerazioni misurate per una giornata lavorativa nominale di otto ore.

VIBRAZIONI
MECCANICHE
D.Lgs. 81/08
TITOLO VIII
AGENTI FISICI

Art. 201

Valori limite di esposizione e valori d'azione

1. Ai fini del presente capo, si definiscono i seguenti valori limite di esposizione e valori di azione.

a) per le vibrazioni trasmesse al sistema mano-braccio:

1) il valore limite di esposizione giornaliero, normalizzato a un periodo di riferimento di 8 ore, è fissato a 5 m/s^2 ; mentre su periodi brevi è pari a 20 m/s^2 ;

2) il valore d'azione giornaliero, normalizzato a un periodo di riferimento di 8 ore, che fa scattare l'azione, è fissato a $2,5 \text{ m/s}^2$.

b) per le vibrazioni trasmesse al corpo intero:

1) il valore limite di esposizione giornaliero, normalizzato a un periodo di riferimento di 8 ore, è fissato a $1,0 \text{ m/s}^2$; mentre su periodi brevi è pari a $1,5 \text{ m/s}^2$;

2) il valore d'azione giornaliero, normalizzato a un periodo di riferimento di 8 ore, è fissato a $0,5 \text{ m/s}^2$.

2. Nel caso di variabilità del livello di esposizione giornaliero va considerato il livello giornaliero massimo ricorrente.

VIBRAZIONI MECCANICHE VALUTAZIONE DEI RISCHI

Art. 202

Valutazione dei rischi

- 1.** Nell'ambito di quanto previsto dall'articolo 181, il datore di lavoro valuta e, quando necessario, misura, i livelli di vibrazioni meccaniche cui i lavoratori sono esposti.
- 2.** Il livello di esposizione alle vibrazioni meccaniche può essere valutato mediante l'osservazione delle condizioni di lavoro specifiche e il riferimento ad appropriate informazioni sulla probabile entità delle vibrazioni per le attrezzature o i tipi di attrezzature nelle particolari condizioni di uso reperibili presso banche dati dell'ISPESL o delle regioni o, in loro assenza, dalle informazioni fornite in materia dal costruttore delle attrezzature.

Questa operazione va distinta dalla misurazione, che richiede l'impiego di attrezzature specifiche e di una metodologia appropriata e che resta comunque il metodo di riferimento.

VIBRAZIONI MECCANICHE VALUTAZIONE DEI RISCHI

5. Ai fini della valutazione di cui al comma 1, il datore di lavoro tiene conto, in particolare, dei seguenti elementi:

- a) il livello, il tipo e la durata dell'esposizione, ivi inclusa ogni esposizione a vibrazioni intermittenti o a urti ripetuti;
- b) i valori limite di esposizione e i valori d'azione specificati nell'articolo 201;
- c) gli eventuali effetti sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori particolarmente sensibili al rischio con particolare riferimento alle donne in gravidanza e ai minori;
- d) gli eventuali effetti indiretti sulla sicurezza e salute dei lavoratori risultanti da interazioni tra le vibrazioni meccaniche, il rumore e l'ambiente di lavoro o altre attrezzature;
- e) le informazioni fornite dal costruttore dell'attrezzatura di lavoro;
- f) l'esistenza di attrezzature alternative progettate per ridurre i livelli di esposizione alle vibrazioni meccaniche;
- g) il prolungamento del periodo di esposizione a vibrazioni trasmesse al corpo intero al di là delle ore lavorative, in locali di cui è responsabile;
- h) condizioni di lavoro particolari, come le basse temperature, il bagnato, l'elevata umidità o il sovraccarico biomeccanico degli arti superiori e del rachide;
- i) informazioni raccolte dalla sorveglianza sanitaria, comprese, per quanto possibile, quelle reperibili nella letteratura scientifica.

VIBRAZIONI MECCANICHE MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

il datore di lavoro elabora e applica un programma di misure tecniche o organizzative, volte **a ridurre al minimo l'esposizione** e i rischi che ne conseguono, considerando in particolare quanto segue:

- a) altri metodi di lavoro che richiedono una minore esposizione a vibrazioni meccaniche;
- b) la scelta di attrezzature di lavoro adeguate concepite nel rispetto dei principi ergonomici e che producono, tenuto conto del lavoro da svolgere, il minor livello possibile di vibrazioni;
- c) la fornitura di attrezzature accessorie per ridurre i rischi di lesioni provocate dalle vibrazioni, quali sedili che attenuano efficacemente le vibrazioni trasmesse al corpo intero e maniglie o guanti che attenuano la vibrazione trasmessa al sistema mano-braccio;
- d) adeguati programmi di manutenzione delle attrezzature di lavoro, del luogo di lavoro, dei sistemi sul luogo di lavoro e dei DPI;
- e) la progettazione e l'organizzazione dei luoghi e dei posti di lavoro;
- f) l'adeguata informazione e formazione dei lavoratori sull'uso corretto e sicuro delle attrezzature di lavoro e dei DPI, in modo da ridurre al minimo la loro esposizione a vibrazioni meccaniche;
- g) la limitazione della durata e dell'intensità dell'esposizione;
- h) l'organizzazione di orari di lavoro appropriati, con adeguati periodi di riposo;
- i) la fornitura, ai lavoratori esposti, di indumenti per la protezione dal freddo e dall'umidità.

VIBRAZIONI
MECCANICHE
MISURE DI
PREVENZIONE
E PROTEZIONE

Se, nonostante le misure adottate, il valore limite di esposizione è stato superato, il datore di lavoro prende misure immediate per riportare l'esposizione al di sotto di tale valore, individua le cause del superamento e adatta, di conseguenza, le misure di prevenzione e protezione per evitare un nuovo superamento.

VIBRAZIONI MECCANICHE SORVEGLIANZA SANITARIA

Art. 204

Sorveglianza sanitaria

- 1.** I lavoratori esposti a livelli di vibrazioni superiori ai valori d'azione sono sottoposti alla sorveglianza sanitaria. La sorveglianza viene effettuata periodicamente, di norma una volta l'anno o con periodicità diversa decisa dal medico competente con adeguata motivazione riportata nel documento di valutazione dei rischi e resa nota ai rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori in funzione della valutazione del rischio. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza diversi rispetto a quelli forniti dal medico competente.
- 2.** I lavoratori esposti a vibrazioni sono altresì sottoposti alla sorveglianza sanitaria quando, secondo il medico competente, si verificano una o più delle seguenti condizioni: l'esposizione dei lavoratori alle vibrazioni è tale da rendere possibile l'individuazione di un nesso tra l'esposizione in questione e una malattia identificabile o ad effetti nocivi per la salute ed è probabile che la malattia o gli effetti sopraggiungano nelle particolari condizioni di lavoro del lavoratore ed esistono tecniche sperimentate che consentono di individuare la malattia o gli effetti nocivi per la salute.

RISCHI PSICOSOCIALI

“ ASPETTI DI PROGETTAZIONE, ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL LAVORO, ED I LORO CONTESTI AMBIENTALI E SOCIALI, CHE POTENZIALMENTE POSSONO DAR LUOGO A DANNI DI NATURA PSICOLOGICA, SOCIALE O FISICA”



ACCORDO QUADRO EUROPEO SULLO STRESS SUL LAVORO (8/10/2004)

Accordo interconfederale di recepimento
09/06/2008 (D.Lgs 81/08)

Indicazioni della commissione consultiva
per la valutazione dello stress lavoro-
correlato (18/11/2010)

ACCORDO QUADRO EUROPEO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEL LUOGO DI LAVORO (8/11/2007)

Confindustria e CGIL, CISL e UIL
25/01/2016

Legge 113/20 aggressioni in sanità

Legge 4/21 ratifica ILO 2019

RISCHI PSICOSOCIALI

I FATTORI DI RISCHIO PSICOSOCIALE comprendono tutte le condizioni in quanto pongono l'attenzione sugli aspetti di progettazione, organizzazione e gestione del lavoro, nonché i rispettivi contesti ambientali e sociali, che potenzialmente possono arrecare danni alla salute psico fisica lo stress lavoro correlato, la fatica mentale e condizioni di molestie e violenze sono tra gli effetti possibili

RISCHI PSICOSOCIALI

Il Quadro strategico dell'UE 2021 2027 “Salute e sicurezza sul lavoro in un mondo del lavoro in evoluzione”

i problemi di salute mentale colpiscono circa 84 milioni di persone nell'UE: la mancanza di interazione sociale, l'uso crescente delle tecnologie e la ricerca di nuovi equilibri tempi di vita lavoro ha determinato un ulteriore aumento a rischi psicosociali ed ergonomici.

La Risoluzione del Parlamento europeo del 5 luglio 2022 sulla salute mentale nel mondo del lavoro digitale (2021 2098 INI) ricorda che esistono molestie e discriminazioni che sono una frequente fonte di stress e di distacco dal luogo di lavoro e sottolinea l'importanza di

- adottare un approccio individuale e organizzativo
- includere una politica anti molestie nelle misure di salute e sicurezza nel mondo del lavoro
- favorire il reinserimento nel mondo del lavoro di coloro che sono affetti da problemi psicosociali

RISCHI PSICOSOCIALI

La Legge n. 4 del 15 gennaio 2021 ha ratificato e reso esecutiva in Italia la Convenzione OIL (ILO) n. 190 del 2019, primo trattato internazionale che riconosce il diritto a un mondo del lavoro libero da violenza e molestie.

La Legge italiana sancisce l'inclusione della violenza e delle molestie nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro e fornisce l'opportunità di lavorare su una gestione complessiva dei rischi psicosociali, peraltro già da tempo indicate con l'approccio ergonomico e le norme tecniche.

La norma ISO 45003 2021 Gestione della salute e sicurezza sul lavoro

Salute psicologica e sicurezza sul lavoro:

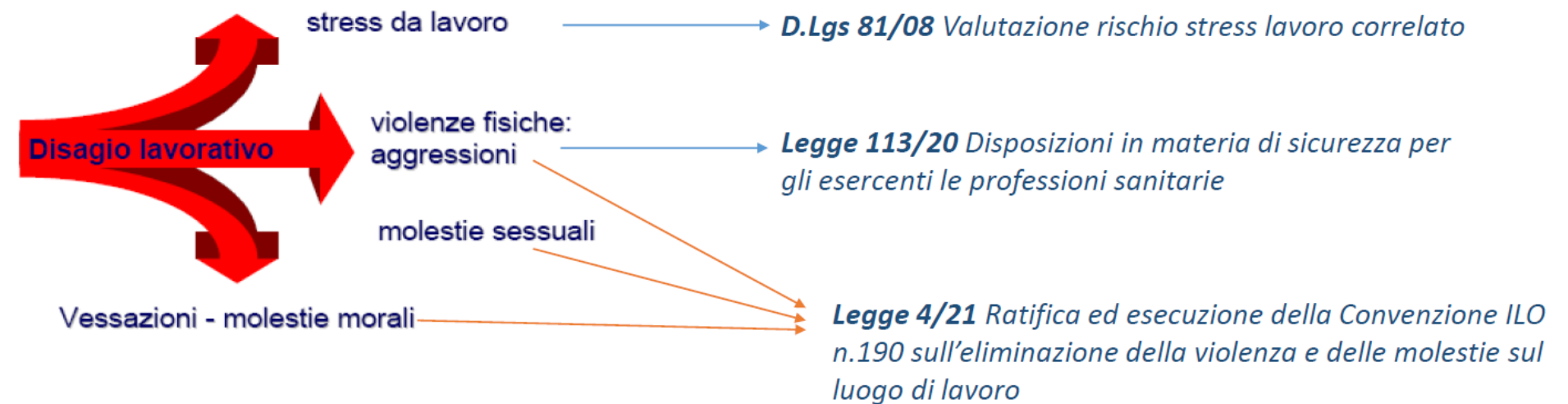
la gestione complessiva dei rischi psicosociali diventa una strategia necessaria per facilitare l'impegno fisico e mentale con effetti positivi ed utili anche nella prevenzione di violenze sul lavoro, molestie, bullismo, aggressioni, diversità di genere

La LEGGE 14 agosto 2020 n 113 "Disposizioni in materia di sicurezza per gli esercenti le professioni sanitarie e socio sanitarie nell'esercizio delle loro funzioni" introduce maggiori tutele per la prevenzione delle molestie e violenze, di cui le aggressioni fanno parte, per gli operatori della sanità

RISCHI PSICOSOCIALI

EFFETTI DELLA MANCATA GESTIONE DEI RISCHI PSICOSOCIALI

“ ASPETTI DI PROGETTAZIONE, ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL LAVORO, ED I LORO CONTESTI AMBIENTALI E SOCIALI, CHE POTENZIALMENTE POSSONO DAR LUOGO A DANNI DI NATURA PSICOLOGICA, SOCIALE O FISICA”



STRESS CORRELATO AL LAVORO

Le definizioni di stress

Lo stress consiste in una relazione tra persona e ambiente, percepita e valutata dal soggetto come eccedente le sue risorse e minacciante il suo benessere (Lazarus, Folkman, 1985).

Lo stress è la risposta del nostro organismo di fronte a qualsiasi stimolo ambientale. Lo stress ci permette di adattarci al contesto, di far fronte agli imprevisti, ai cambiamenti e alle novità. Ma se la risposta di stress si protrae troppo a lungo nel tempo o se è eccessivamente intensa, può rappresentare un rischio concreto per la nostra salute.

STRESS CORRELATO AL LAVORO

Le manifestazioni dello stress

Manifestazioni Fisiologiche: patologie del sistema cardiovascolare, del sistema endocrino, del sistema gastrointestinale e di quello immunitario.

Manifestazioni Emotive/Cognitive: ansia, depressione, senso di disperazione e impotenza; difficoltà a concentrarsi, a memorizzare, ad apprendere, a prendere decisioni.

Manifestazioni Comportamentali: consumo di sostanze, abuso di cibo, comportamenti aggressivi o impulsività.

STRESS CORRELATO AL LAVORO

Gli effetti dello stress

Gli effetti dello stress

Sistema Nervoso: atrofia neurale, distruzione neuroni, perdita della memoria.

Sistema Cardiovascolare e Metabolico: malattie coronariche, aumento pressione arteriosa, rischio d'infarto miocardico, rischio di diabete, tendenza all'obesità, ulcera gastrica.

Sistema Immunitario: peggioramento situazioni allergiche, patologie autoimmuni, aumento delle infezioni, asma.

STRESS CORRELATO AL LAVORO

Il principio psicosociale, ci aiuta a comprendere che per parlare di stress lavoro correlato è necessario isolare il contesto lavorativo da quello della vita privata del lavoratore.

Per quanto le reazioni a ciò che accade sono del tutto personali, esistono dei fattori pericolosi in tutti gli ambienti lavorativi, che potenzialmente possono provocare un danno per la salute dei lavoratori.

Questi pericoli o rischi non sono ineliminabili dagli ambienti lavorativi e per questo devono essere valutati, conosciuti e monitorati.

STRESS CORRELATO AL LAVORO

La normativa

- Recepimento dell'Accordo Quadro Europeo sullo Stress Lavoro-Correlato:
Art. 28 del D.Lgs. n. 81 del 2008
- La Guida Operativa Stato-Regioni
- Lettera circolare del 18 novembre 2010
- Conferenza permanente Stato Regioni del 21 dicembre 2011

STRESS CORRELATO AL LAVORO

D. Lgs. 81/2008

Art. 28 – Oggetto della valutazione dei rischi

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 ... alla Commissione Consultiva Permanente, ndr

STRESS CORRELATO AL LAVORO

Accordo Europeo 8 ottobre 2024

Definizione di stress lavoro-correlato

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, ma di fronte ad una esposizione prolungata a forti pressioni egli avverte grosse difficoltà di reazione. Inoltre, persone diverse possono reagire in modo diverso a situazioni simili e una stessa persona può, in momenti diversi della propria vita, reagire in maniera diversa a situazioni simili.

Lo stress non è una malattia, ma una esposizione prolungata allo stress può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute.

STRESS CORRELATO AL LAVORO



Cooper 1976

STRESS CORRELATO AL LAVORO

Accordo Europeo 8 ottobre 2024

Indicatori:

Un alto assenteismo o un'elevata rotazione del personale,
Conflitti interpersonali o lamentele frequenti da parte dei lavoratori,
Sono alcuni dei sintomi che possono rivelare la presenza di stress da lavoro.

L'individuazione di un problema di stress da lavoro può avvenire attraverso un'analisi di fattori quali:

- l'organizzazione e i processi di lavoro (pianificazione dell'orario di lavoro, grado di autonomia, grado di coincidenza tra esigenze imposte dal lavoro e capacità/conoscenze dei lavoratori, carico di lavoro, ecc.)
- le condizioni e l'ambiente di lavoro (esposizione ad un comportamento illecito, al rumore, al calore, a sostanze pericolose, ecc.)
- la comunicazione (incertezza circa le aspettative riguardo al lavoro, prospettive di occupazione, un futuro cambiamento, ecc.)
- fattori soggettivi (pressioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di una mancanza di aiuto, ecc.)

STRESS CORRELATO AL LAVORO

Condizioni particolari

il tema specifico delle molestie e della violenza sul posto di lavoro non sono oggetto dell'accordo sullo stress lavoro-correlato.

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

STRESS CORRELATO AL LAVORO

Attività ad elevato Rischio di Stress

minatori
agenti di polizia
agenti di custodia carceraria
lavoratori delle costruzioni

Università Manchester 1987

controllori del traffico aereo
guida di autobus
lavoratori a turni
lavoratori della sanità
insegnanti
forze di polizia
pubblica amministrazione
lavoratori atipici
addetti call center

SIMLII 2006

STRESS CORRELATO AL LAVORO

Indicazioni della Commissione Consultiva per la Valutazione dello stress lavoro correlato (18.11.2010)

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

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

STRESS CORRELATO AL LAVORO

Indicazioni della Commissione Consultiva per la Valutazione dello stress lavoro correlato (18.11.2010)

percorso metodologico:

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

STRESS CORRELATO AL LAVORO

Indicazioni della Commissione Consultiva per la Valutazione dello stress lavoro correlato (18.11.2010)

La valutazione si articola in due fasi:

1. una necessaria (la valutazione preliminare);
2. l'altra eventuale, da attivare nel caso in cui la valutazione

preliminare riveli elementi di rischio da stress lavoro correlato e le misure di correzione adottate a seguito della stessa, dal datore di lavoro, si rivelino inefficaci.

STRESS CORRELATO AL LAVORO

Indicazioni della Commissione Consultiva per la Valutazione dello stress lavoro correlato (18.11.2010)

La valutazione preliminare consiste nella rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili, ove possibile numericamente apprezzabili, appartenenti quanto meno a tre distinte famiglie:

- **Eventi sentinella:** indici infortunistici; assenze per malattia; turnover; procedimenti e sanzioni e segnalazioni del medico competente ...
- **Fattori di contesto del lavoro:** ruolo nell'ambito dell'organizzazione, autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera ...
- **Fattori di contenuto del lavoro:** ambiente di lavoro e attrezzature; carichi e ritmi di lavoro; orario di lavoro e turni ...;

STRESS CORRELATO AL LAVORO

Indicazioni della Commissione Consultiva per la Valutazione dello stress lavoro correlato (18.11.2010)

Eventi sentinella

- Lamentele anonime inviate al Garante (INAIL/Ispettorato del Lavoro). Si intendono le lamentele che sono state formalizzate (scritte) in forma anonima e inoltrate al Garante. L'indice di lamentele è dato dal rapporto tra numero lamentele formalizzate in un anno e il numero di lavoratori del reparto/funzione/unità produttiva nell'anno.
- Numero di contenziosi attivi durante l'anno antecedente alla valutazione. Si intende il numero di contenziosi o cause di lavoro per risarcimento o riconoscimento danni indiretti dai lavoratori nei confronti dell'azienda.
- Cause per Mobbing. Il numero delle cause indette dai lavoratori per Mobbing.

STRESS CORRELATO AL LAVORO

Indicazioni della Commissione Consultiva per la Valutazione dello stress lavoro correlato (18.11.2010)

Eventi sentinella

- Disfunzioni/Episodi di rallentamento dei flussi comunicativi. Si intende il numero di contenziosi e i richiami/provvedimenti verbali.
- Stati di agitazione e rifiuto dello straordinario. Si intendono quelle situazioni di insofferenza dei lavoratori e il rifiuto da parte degli stessi lavoratori di rispondere a una richiesta di effettuare ore di lavoro aggiuntive.
- Statistiche sulla morbosità di patologie psicosomatiche. Si intende il numero di casi di affezioni o sintomatologie importanti a carattere psicosomatico. Il dato può di norma essere inferito con l'aiuto del Medico Competente.
- Statistiche sulla morbosità delle patologie cardiovascolari.

STRESS CORRELATO AL LAVORO

la Valutazione del Rischio

EVENTI SENTINELLA	FATTORI DI CONTENUTO	FATTORI DI CONTESTO
Infortuni Assenza per malattia	Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	Funzione e cultura organizzativa
Assenze dal lavoro Ferie non godute	Pianificazione dei compiti	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione
Rotazione del personale	Carico di lavoro - ritmo di lavoro	Evoluzione della carriera
Turnover Procedimenti/ Sanzioni disciplinari	Orario di lavoro	Autonomia decisionale - controllo del lavoro
Richieste visite straordinarie		Rapporti interpersonali sul lavoro
Segnalazioni stress lavoro-correlato Istanze giudiziarie		Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro

STRESS CORRELATO AL LAVORO

I fattori di Rischio stressogeni

CONTESTO LAVORATIVO	
CULTURA ORGANIZZATIVA	Scarsa comunicazione, bassi livelli di sostegno per la risoluzione di problemi e lo sviluppo personale, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi
RUOLO NELL' ORGANIZZAZIONE	Ambiguità e conflitto di ruolo, responsabilità di altre persone
SVILUPPO DI CARRIERA	Incertezza / blocco della carriera insufficienza / eccesso di promozioni, bassa retribuzione, insicurezza dell'impiego, scarso valore sociale attribuito al lavoro
AUTONOMIA DECISIONALE/CONTROLLO	Partecipazione ridotta al processo decisionale, carenza di controllo sul lavoro (il controllo, specie nella forma di partecipazione, rappresenta anche una questione organizzativa e contestuale di più ampio respiro)
RELAZIONI INTERPERSONALI SUL LAVORO	Isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitto interpersonale, mancanza di supporto sociale
INTERFACCIA FAMIGLIA/LAVORO	Richieste contrastanti tra casa e lavoro, scarso appoggio in ambito domestico, problemi di doppia carriera

STRESS CORRELATO AL LAVORO

I fattori di Rischio stressogeni

CONTENUTO DEL LAVORO	
AMBIENTE DI LAVORO E ATTREZZATURE	Condizioni fisiche di lavoro, problemi inerenti l' affidabilità, la disponibilità, l' idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture ed attrezzature di lavoro
PIANIFICAZIONE DEI COMPITI	Monotonia, cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato o inutile, sottoutilizzazione, incertezza elevata
CARICO/RITMI DI LAVORO	Sovraccarico o sottocarico di lavoro, mancanza di controllo sul ritmo, alti livelli di pressione temporale
ORARIO DI LAVORO	Lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili, eccessivamente lunghi o che alterano i ritmi sociali.

STRESS CORRELATO AL LAVORO

Indicazioni della Commissione Consultiva per la Valutazione dello stress lavoro correlato (18.11.2010)

In relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto di cui sopra occorre sentire i lavoratori e/o i RLS/RLST.

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

STRESS CORRELATO AL LAVORO

Indicazioni della Commissione Consultiva per la Valutazione dello stress lavoro correlato (18.11.2010)

Nel caso in cui dalla valutazione preliminare si rilevino elementi di rischio da stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, si procede alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi (ad esempio, interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi, etc).

Ove gli interventi correttivi risultino inefficaci, si procede, nei tempi che la stessa impresa definisce nella pianificazione degli interventi, alla fase di valutazione successiva (c.d. valutazione approfondita).

STRESS CORRELATO AL LAVORO

Indicazioni della Commissione Consultiva per la Valutazione dello stress lavoro correlato (18.11.2010)

La valutazione approfondita prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori, ad esempio attraverso differenti strumenti quali questionari, focus group, interviste semistrutturate, ecc.).

Tale fase fa riferimento ovviamente ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche.

Nelle imprese che occupano fino a 5 lavoratori, in luogo dei predetti strumenti di valutazione approfondita, il datore di lavoro può scegliere di utilizzare modalità di valutazione (es. riunioni) che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia.

STRESS CORRELATO AL LAVORO

Sorveglianza Sanitaria

Nelle aziende in cui è presente il medico competente (perché nominato in relazione ad altri rischi che comportano l'obbligo di sorveglianza sanitaria), questi, oltre ad effettuare le visite mediche a richiesta dei lavoratori, deve collaborare con il datore di lavoro alla valutazione anche del rischio da stress lavoro-correlato e alla predisposizione delle misure di tutela

Tale collaborazione consiste in:

- partecipare al team di valutazione per l'identificazione dei gruppi omogenei
- fornire i dati di propria competenza relativamente agli eventi sentinella;
- partecipare al team di valutazione per la compilazione delle check list osservazionali;
- applicare eventuali strumenti di valutazione approfondita del rischio (es. questionari) se in possesso di adeguata formazione;
- contribuire all'individuazione delle misure correttive, in particolare per i fattori organizzativi stressogeni che sono maggiormente collegati ad aspetti biologici (es. ritmi e turni di lavoro);
- partecipare alla gestione dei casi individuali che dovessero emergere sia come visite a richiesta, sia con altre modalità, secondo le procedure stabilite dall'azienda;
- partecipare ad iniziative aziendali di promozione della salute rispetto a patologie correlate allo stress, con particolare attenzione alle differenze di genere e di età, nell'ottica della responsabilità sociale dell'impresa.

STRESS CORRELATO AL LAVORO

Sorveglianza Sanitaria

Il parametro fondamentale per la determinazione di una patologia di origine professionale è pertanto la ricerca dei “fattori di rischio”.

A differenza degli altri fattori di rischio professionale (fisici, chimici, biologici), individuabili e quantificabili oggettivamente, per i fattori di rischio da costrittività organizzativa non esiste uno strumento di misura.

Risultano pertanto sfuggenti e non quantificabili.

Il Medico del Lavoro deve partire da una diagnosi clinica formulata da personale specializzato (psichiatra e psicologo).

STRESS CORRELATO AL LAVORO

Sorveglianza Sanitaria

Alla luce delle attuali conoscenze non appare opportuno inserire nella sorveglianza sanitaria indicatori di effetto subclinici (dosaggi ormonali) che non hanno un significato specifico.

Utile invece ricorrere alla rilevazioni di disturbi o patologie stress-correlate, attraverso strumenti standardizzati di raccolta anamnestica, supportata, se del caso, da riscontri documentali o da accertamenti clinico-strumentali.

STRESS CORRELATO AL 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".

STRESS CORRELATO AL LAVORO

*Circolare INAIL n. 71/2003
Disturbi psichici da costrittività organizzativa sul lavoro
Rischio tutelato e diagnosi di malattia professionale*

- 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

STRESS CORRELATO AL LAVORO

Circolare INAIL n. 71/2003
Disturbi psichici da costrittività organizzativa sul lavoro
Rischio tutelato e diagnosi di malattia professionale

- 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

STRESS CORRELATO AL LAVORO

*Circolare INAIL n. 71/2003
Disturbi psichici da costrittività organizzativa sul lavoro
Rischio tutelato e diagnosi di malattia professionale*

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).

STRESS CORRELATO AL LAVORO

A differenza degli altri fattori di rischio, nel caso dello stress lavoro-correlato il pericolo potenziale esiste sempre.

Anche se esistono mansioni a più alto rischio, non è corretto definire aprioristicamente quali luoghi di lavoro siano a rischio in base alla tipologia produttiva, escludendone altri dal processo di valutazione. Quindi in tutte le aziende deve essere fatta la valutazione del rischio.

La valutazione deve basarsi su elementi oggettivi che consentano di orientarsi da subito verso le azioni preventive, ovvero di escludere con ragionevole certezza il rischio e conseguentemente la necessità di tali azioni.

Poiché l'obiettivo della valutazione è la prevenzione, la valutazione non può limitarsi all'osservazione degli indicatori oggettivi o soggettivi che dimostrino la presenza/assenza di stress lavoro-correlato, ma si deve addentrare ad analizzare proprio gli aspetti dell'organizzazione del lavoro che possono essere affrontati e migliorati con le azioni preventive e deve essere fatta la valutazione del rischio.

STRESS CORRELATO AL 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)

STRESS CORRELATO AL LAVORO

DM 14 gennaio 2008 "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

STRESS CORRELATO AL LAVORO

Qualora si individui un problema di stress lavoro-correlato, occorre adottare **misure per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo**.

Il compito di stabilire le misure appropriate spetta al datore di lavoro.

- La prevenzione o la riduzione dei problemi di stress lavoro-correlato può comportare l'adozione di varie misure. Queste misure possono essere collettive, individuali o di entrambi i tipi.
- Una volta adottate le misure antistress dovrebbero essere regolarmente riviste per valutare se sono efficaci, se consentono un uso ottimale delle risorse e se sono ancora idonee o necessarie.
- Laddove nel luogo di lavoro non siano presenti professionalità adeguate, possono essere chiamati esperti esterni.

STRESS CORRELATO AL LAVORO

Specifici Interventi Organizzativi

- Organizzare e coordinare la comunicazione
- Organizzare spazi e tempi di lavoro
- Favorire condivisione e lavoro di équipe
- Valorizzare gli operatori

MOBBING

Definizione

Parola derivante dal verbo del vocabolario anglosassone “to mob”, che significa assalire, malmenare, attaccare.

Il termine mobbing si riferisce pertanto ad un comportamento che ha lo scopo di allontanare il singolo dalla comunità.

È un fenomeno di frequente osservazione in “etologia” (scienza che studia il comportamento animale).

MOBBING

Definizione

Dal momento che si tratta di un comportamento strategico, non è difficile intuire che questo possa verificarsi anche sul luogo di lavoro.

Viene utilizzato per allontanare soggetti indesiderati per varie ragioni (ad esempio perché non si adattano alle regole imposte dalla dirigenza o dal “gruppo” o perché si pongono di ostacolo al progredire della carriera di qualcuno).

MOBBING

Definizione

Il *mobber*, ovvero l'autore del mobbing, può essere sia un singolo soggetto, sia un gruppo di individui.

sia un pari grado (mobbing orizzontale)

sia un superiore (mobbing verticale)

Esistono anche forme di mobbing esercitate dal basso verso l'alto.

MOBBING

Definizione

Il soggetto “mobbizzato” (= vittima del mobbing) vive una prima fase caratterizzata da ansia reattiva nel tentativo di impostare una strategia difensiva.

Qualora questa risultasse infruttuosa l'ansia reattiva lascia il posto ad una sensazione di inadeguatezza ed alla tendenza all'auto-isolamento, fino ad arrivare alla franca depressione.

MOBBING

Definizione

È di fondamentale importanza non confondere il fattore di rischio (azione vessatoria) con la patologia ad esso conseguente (disturbi psichici).

Per essere ritenuti affetti da disturbi psichici da costrittività lavorativa non è sufficiente essere vittime di una situazione vessatoria ingiustificata, occorre anche avere sviluppato la patologia conseguente.

MOBBING

Definizione

È quindi necessario tracciare una netta distinzione tra il semplice disagio lavorativo ed i veri e propri fattori patogeni.

Il disagio lavorativo è la percezione negativa, puramente soggettiva, che un lavoratore può avere di alcune situazioni presenti sul luogo di lavoro, senza per questo sviluppare patologie suscettibili di inquadramento nosologico.

MOBBING

Definizione

Tra i settori lavorativi più interessati

la pubblica amministrazione

la difesa

la sanità

la scuola

Sorveglianza sanitaria

Protocollo INAIL

Medico del lavoro

Psicologo del lavoro

Psichiatra

Medico del servizio di medicina del lavoro dell'ASL
di competenza (Organo di vigilanza)

Sorveglianza sanitaria

Ruolo del Medico del lavoro

Anamnesi lavorativa pregressa e attuale:

in particolare deve essere descritta la situazione lavorativa ritenuta causa della malattia, individuando le specifiche condizioni di costrittività organizzativa ed i rischi riconducibili all'organizzazione aziendale delle attività lavorative.

Anamnesi fisiologica

Anamnesi patologica remota

Anamnesi patologica prossima (anche con segnalazione della presenza di disturbi psicosomatici)

Esame obiettivo completo

Sorveglianza sanitaria

Ruolo dello psicologo

Il compito è sostanzialmente quello di effettuare un'analisi ed una valutazione dei fattori di rischio cosiddetti trasversali, in particolare sociali e psicologici. Con l'eventuale collaborazione di uno psicologo clinico verrà effettuata l'analisi e la valutazione delle manifestazioni psicopatologiche attuali e/o pregresse attraverso la somministrazione di batterie di test mirati.

Sorveglianza sanitaria

Ruolo dello psichiatra

Il compito dello Psichiatra è quello di formulare una diagnosi.

Deve escludere, ai fini della diagnosi differenziale, la presenza di:

- a) sindromi e disturbi psichici riconducibili a patologie d'organo e/o sistemiche, all'abuso di farmaci e all'uso di sostanze stupefacenti;
- b) sindromi psicotiche di natura schizofrenica, sindrome affettiva bipolare, maniacale, gravi disturbi della personalità.

Prescrivere la idonea terapia

Organo di Vigilanza

L'organo di vigilanza può svolgere indagini, accedere ai luoghi di lavoro, assumere informazioni da testimoni, dall'Azienda e dallo stesso interessato, analizzare le modalità organizzative, procedurali ed ergonomiche.

Verranno disposte, se non già agli atti, le necessarie indagini ispettive con la conseguente acquisizione di dichiarazioni del datore di lavoro, testimonianze dei colleghi di lavoro, eventuali atti giudiziari, ecc..

CERTIFICAZIONI

A conclusione del lavoro effettuato verrà rilasciato un unico certificato da parte del Medico del Lavoro con la dichiarazione della condizione di mobbing, cui allegare le certificazioni degli altri specialisti.

Come già indicato, nei casi di patologie riconducibili a situazioni di mobbing, il Medico del Lavoro inoltrerà certificazione all'INAIL, all'Organo di Vigilanza ed alla Magistratura.