

ing. Domenico Mannelli

[www.mannelli.info](http://www.mannelli.info)



I nuovi rischi

## ARTICOLO 28 - OGGETTO DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI

1. La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), .... 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**, ....e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, .....nonché **quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.**

# PRINCIPIO DI PRECAUZIONE

Politica di gestione del rischio che viene applicata in circostanze caratterizzate da un **alto grado di incertezza scientifica** .

Il principio di precauzione è uno **strumento per gestire un processo decisionale** quando gli effetti potenzialmente pericolosi di un fenomeno, di un prodotto o di un processo sono stati identificati tramite una valutazione scientifica e obiettiva, ma quando questa valutazione non consente di determinare il rischio con sufficiente certezza..

## ARTICOLO 28 - OGGETTO DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI

1-bis. La valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al comma 1 è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all'articolo 6, comma 8, lettera m-quater), e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a fare data dal 1° agosto 2010

# SINDROMI DELLO STRESS

---

- il burn out,
- lo stress negativo
- il mobbing
- la sindrome corridoio

## IL BURN OUT,

Secondo Maslach, autrice anglo-americana:

“Una sindrome da esaurimento emotivo, da spersonalizzazione e riduzione delle capacità personali che può presentarsi in soggetti che per professione si occupano della gente”.

Conseguenze: “perdita dei sentimenti positivi verso l’utenza e la professione, perdita della motivazione, dell’entusiasmo e del senso di responsabilità, impoverimento delle relazioni, utilizzo di un modello lavorativo stereotipato con procedure standardizzate e rigide, cinismo verso la sofferenza, difficoltà ad attivare processi di cambiamento”.

# LA SINDROME DA STRESS NEGATIVO

Si verifica quando la nostra capacità di risposta viene superato da uno stimolo negativo.

- ❑ prima fase di allarme, di reazione agli stressors,
- ❑ seconda fase, detta di resistenza, in cui le difese allertate nella prima sono in precario equilibrio;
- ❑ terza fase in cui, perdurando gli stressors, si può sviluppare uno stato di esaurimento funzionale;

# FATTORI DI STRESS

- rumore;
- vibrazioni;
- vapori e sostanze pericolose (polveri, gas);
- temperature elevate o basse;
- trasporto di carichi pesanti;
- posture scomode o stancanti;
- affidabilità, idoneità e manutenzione delle attrezzature di lavoro;
- orari di lavoro: turni, orari troppo lunghi o imprevedibili;
- carico di lavoro eccessivo o ridotto;
- monotonia o frammentarietà;
- incertezza;
- mancanza di attenzioni.

# EFFETTI STRESS NEGATIVO

---

Provoca insonnia, irritabilità eccessiva, ansia, dolore al collo e schiena, mal di testa, affaticamento, disfunzioni sessuali, problemi digestivi

## TIPI DI MOBBING PIÙ COMUNI

Mobbing emozionale, scatenato tra singole persone, più frequentemente tra capo e collaboratore (bossing) ma anche tra colleghi (mobbing orizzontale)

Mobbing strategico, attuato intenzionalmente dall'impresa.

# PRINCIPALI AZIONI MOBBIZZANTI

- **attacchi alla possibilità di comunicare**
- il capo e/o i collaboratori limitano la possibilità di esprimersi della vittima;
- gli si rifiuta il contatto con gesti o sguardi scostanti;
- la vittima viene sempre interrotta quando parla;
- si fanno critiche continue al suo lavoro e alla sua vita privata;
- affidati compiti senza senso e sganciati dal ciclo produttivo;
- viene continuamente trasferita da un posto all'altro, da una mansione all'altra, senza motivo.

# PRINCIPALI AZIONI MOBBIZZANTI

- **attacchi alle relazioni sociali**
  - la vittima viene costantemente isolata; si evita di rivolgerle la parola;
  - - ci si comporta come se il soggetto non esistesse (non lo si invita né gli si fa compagnia in tutte le occasioni sociali come andare al bar, a mensa, ecc.);
  - spesso la vittima viene trasferita in ambienti lontani da quelli dei colleghi;

# PRINCIPALI AZIONI MOBBIZZANTI

---

- **attacchi all'immagine sociale**
  - si parla alle spalle della vittima;
  - la si ridicolizza;
  - la si costringe a lavori umilianti;
  - si prende in giro un suo handicap fisico;

# PRINCIPALI AZIONI MOBBIZZANTI

- **attacchi alla qualità delle condizioni e delle mansioni lavorative**
  - alla vittima vengono affidati compiti lavorativi al di sotto della sua qualifica o al di sopra della sua preparazione per indurlo in errore;
  - le vengono affidati compiti senza senso e sganciati dal ciclo produttivo;
  - viene continuamente trasferita da un posto all'altro, da una mansione all'altra, senza motivo.

## SINDROME DEL CORRIDOIO

La sindrome da corridoio è la non capacità di distinguere tra la sfera lavorativa e la sfera della vita privata.

Si verificano situazioni in cui la famiglia genera o amplifica le tensioni fisiche, emotive, comportamentali, restituendole nel contesto lavorativo.

Allo stesso modo, le tensioni lavorative vengono trasportate nella vita privata, non strutturata per compensarle, e quando tali tensioni assumono carattere di cronicità e di eccesso possono provocare rotture comunicative e quindi incomprensioni, frustrazioni, solitudine ed aggressività, ricadendo nell'ambiente lavorativo.

# SINDROME DEL CORRIDOIO

**Prevenzione Primaria** : ottimizzare gli ambienti e gli orari lavorativi, promuovere una cultura d'impresa che solleciti la dignità umana, attuare condizioni di lavoro trasparenti, favorire la partecipazione e la condivisione degli obiettivi dell'organizzazione, valorizzare le risorse umane attraverso programmi adeguati di formazione, progettare compiti lavorativi individuali, informare e formare sullo stress.

**Prevenzione Secondaria**: diagnosi precoce di quei sintomi responsabili di un evidente cambiamento da una condizione psicofisica normale

**Prevenzione terziaria**: istituzione di protocolli di riabilitazione supportati da competenza sanitarie specifiche.

# BENEFICI DELLA LOTTA ALLO STRESS

---

Un'adeguata prevenzione, favorirà oltre che l'individuo anche l'efficienza organizzativa in quanto ci sarà minor assenteismo, minor numero di infortuni e di errori, e migliorerà la qualità dei beni o servizi erogati e l'immagine dell'azienda scuola.

## SESSO = GENERE?

Sesso → determinato dalla specificità nei caratteri preposti alla funzione riproduttiva.

Riguarda le differenze biologiche e fisiche fra femmine e maschi

Genere → segnala le differenze socialmente costruite fra i due sessi e i rapporti che si instaurano tra essi.

# COSA È IL GENERE?

- ❑ è un processo che trasforma le differenze biologiche in differenze sociali e definisce donna e uomo.
- ❑ è un concetto relazionale: non è sinonimo per donne ma si riferisce a donne e uomini e al loro modo di interagire

# I RUOLI DI GENERE

Modelli che includono comportamenti, doveri, responsabilità e aspettative connessi alla condizione femminile e maschile e oggetto di aspettative sociali.

Dagli studi empirici emerge che la società tollera maggiormente la deviazione dal ruolo di genere nelle donne piuttosto che negli uomini; questo atteggiamento è visibile nell'educazione da parte dei genitori in cui un bambino "femminuccia" è più rimproverato rispetto ad una bambina che fa il "maschiaccio"

# IL RISCHIO DI GENERE

La valutazione dei rischi deve focalizzarsi **sull'organizzazione del lavoro**, in modo da garantire pari opportunità tra uomini e donne, nonché una conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'obiettivo è quello di **non vincolare** la lavoratrice a mansioni e tipologie contrattuali con scarse prospettive professionali e di permettere, inoltre, un maggiore equilibrio tra responsabilità familiari e professionali.

Particolare attenzione deve essere dedicata all'individuazione di quegli **elementi che provocano effetti diversi a seconda del sesso** e che pregiudicano la salute, la formazione, l'avanzamento professionale e di carriera, il trattamento economico e retributivo.

## RISCHIO PROVENIENZA DA ALTRI PAESI

La valutazione dei rischi deve essere effettuata con riferimento ai **rischi particolari** cui sono esposti i lavoratori provenienti da altri Paesi.

In tale caso, le problematiche sono legate alle difficoltà **linguistiche, culturali, conoscitive**.

Tali difficoltà possono essere affrontate mediante modelli di informazione, formazione, addestramento che consentano l'acquisizione di **comportamenti sicuri**.

## RISCHIO COLLEGATO ALL'ETÀ

---

Occorre individuare e valutare i rischi cui sono soggetti i giovani (15- 24 anni) e i lavoratori maturi (oltre i 55anni).

# RISCHIO COLLEGATO ALL'ETÀ

Per i lavoratori minori e' prevista una specifica tutela contenuta nella legge n. 977/1967 che obbliga a una valutazione dei rischi che consideri lo **sviluppo non ancora completo**, la mancanza di **esperienza** nei riguardi dei rischi lavorativi.

# RISCHIO COLLEGATO ALL'ETÀ

Eguali considerazioni possono farsi per i giovani lavoratori non minorenni, per i quali occorre un intervento specifico in sede di informazione e formazione, al fine del raggiungimento di una maggiore e adeguata **consapevolezza** dei rischi.

# RISCHIO COLLEGATO ALL'ETÀ

Con riguardo ai lavoratori più maturi, la misura su cui insistere e` sicuramente la formazione, in modo da garantire un pieno recupero e aggiornamento delle competenze.

A tali misure devono affiancarsi interventi sugli aspetti di adattamento ergonomico dei luoghi di lavoro alle esigenze e alle possibilità del lavoratore, nonché sugli orari e ritmi di lavoro in modo da rispondere alle diverse esigenze del lavoratore.

## Rischi connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro

- ❑ Lavoratori atipici
  - Contratto a termine (o tempo determinato)
  - Contratto di formazione - lavoro
  - Il lavoro temporaneo (o interinale)
  - Contratto a tempo parziale (o part - time)
- ❑ Lavoratori a contratto di lavoro a progetto (co.pro.)

# I lavoratori atipici

Fattori di rischio:

- formazione non adeguata per la propria professionalità
- scarsa autonomia decisionale
- assunzione di ruoli marginali
- caratteristiche del lavoro (pericolosità, scomodità degli orari, carico fisico o mentale e carattere routinario dell'attività)
- debole supporto sociale da parte dei lavoratori a tempo indeterminato
- (minor percezione gruppale del rischio)
- carenza di tutela sindacale
- precarietà della prestazione - breve durata del rapporto di lavoro
- difficoltà di integrazione nel sistema di sicurezza aziendale
- prevalente occupazione in settori a maggior rischio
- rilevante presenza di immigrati con problemi di inserimento e integrazione
- ridotte esperienze lavorative.

# LAVORATORI A PROGETTO

## articolo 3, comma 7

Nei confronti dei lavoratori a progetto di cui agli articoli 61 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni e integrazioni, e dei collaboratori coordinati e continuativi di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile, le disposizioni di cui al presente decreto si applicano ove la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente.

La disciplina del T.U. si applica, quindi:

- a) a **tutte le collaborazioni coordinate e continuative (non solo a progetto)**;
- b) ma solo ove la prestazione lavorativa si svolga nei **luoghi di lavoro** del committente.

## QUESITI (senza risposta)

---

- si applica anche alle "mini co.co.co.?" e alle "collaborazioni sportive"? e agli agenti?
- si applica anche a collaboratori che utilizzano strumenti di parte committente, ma che non svolgono l'attività in luoghi di pertinenza della committente?

## QUESITI..senza risposte

### Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

- Fino a 15 lavoratori: il R.L.S. è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo.
- Più di 15 lavoratori il R.L.S. è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno.

Domanda:

I collaboratori partecipano all'elettorato attivo e passivo?

# DECRETO LEGISLATIVO 81/08

In vari Articoli si fa riferimento all'importanza della piena efficienza **psico-fisica** dei lavoratori.

Art. 15 "Misure generali di tutela della salute ..."

Art. 18 "Obblighi del D.d.L. e del Dirigente "

Art. 19 "Obblighi del preposto "

Art. 20 "Obblighi dei lavoratori"

Art. 25 "Obblighi del M.Comp



L'USO DELL' ALCOL NELLE  
ATTIVITA' LAVORATIVE E' UN  
FATTORE DI RISCHIO

AGGIUNTIVO e  
TRASVERSALE

## Perché la Legge

**Infortuni** denunciati all' INAIL ogni anno in Italia : ca  
1.000.000

In base alle modalita' di accadimento e ad indagini  
fatte, si stima che l'uso di bevande alcoliche sia  
causa o concausa

del 10% - 20% di tutti gli infortuni.

(L' INAIL non indennizza gli infortuni dovuti all'uso di  
bevande alcoliche ).

# LEGGE 125/01

**E' LA LEGGE QUADRO** in MATERIA DI ALCOL E DI PROBLEMI ALCOL CORRELATI, per la TUTELA della SALUTE e della SICUREZZA dell' INDIVIDUO e per la SALVAGUARDIA degli ALTRI.

# LEGGE 125/01

## ART.15

L'art.15 dice:

“ Nelle attività lavorative **che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro** ovvero per la sicurezza , l'incolumità o la salute dei terzi ... **è fatto divieto** di assunzione e di somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche ”

# L'ART. 15 PREVEDE INOLTRE :

La possibilità di essere sottoposti a controlli alcolimetrici da parte del medico competente aziendale o dei medici del lavoro della USL.

Nei casi di dipendenza da alcol, la possibilità per il lavoratore di usufruire di un programma terapeutico e di riabilitazione e di mantenere il posto di lavoro per tutta la durata del trattamento per un periodo fino a tre anni.



ALLEGATO alla L. 125/01 è l'ELENCO  
delle **ATTIVITA' LAVORATIVE** che  
COMPORTANO un ELEVATO RISCHIO  
di INFORTUNI

TRA QUESTE ANCHE TUTTE LE ATTIVITA' CHE SI  
SVOLGONO NELLE CAVE

# Nelle "ATTIVITA' LAVORATIVE ..."

Questa espressione "significa" la condizione di essere "sobri" durante l'attività lavorativa, quindi di non bere alcolici non solo durante il lavoro ma neppure prima di entrare al lavoro.



---

*CONFERENZA PERMANENTE PER I RAPPORTI TRA LO  
STATO LE REGIONI E LE PROVINCE AUTONOME DI  
TRENTO E BOLZANO*

Attività lavorative a rischio, divieto di assunzione e di somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche.  
PROVVEDIMENTO 16 marzo 2006 (G.U. numero 75 del 30.3.2006)

Intesa in materia di individuazione delle attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza, l'incolumità o la salute dei terzi, ai fini del divieto di assunzione e di somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche, ai sensi dell'articolo 15 della legge 30 marzo 2001, numero 125. Intesa ai sensi dell'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, numero 131. (Repertorio atti numero 2540).

Allegato I al provvedimento 16.3.2006  
ATTIVITA' LAVORATIVE CHE COMPORTANO UN ELEVATO  
RISCHIO DI INFORTUNI SUL LAVORO OVVERO PER LA  
SICUREZZA, L'INCOLUMITA' O LA SALUTE DEI TERZI

---

6) attività di insegnamento nelle scuole pubbliche e private di ogni ordine e grado;

# ALCOLDIPENDENZA

Allo stato della normativa la sorveglianza sanitaria comprensiva degli accertamenti per l'identificazione dell'alcoldipendenza non è prevista in quanto l'art. 41 comma 4 del D.Lgs. 81/08 prevede tali accertamenti "Nei casi ed alle condizioni previste dall'ordinamento ...".

L'art. 41. c. 4-bis del D.Lgs. 81/08 dispone "Entro il 31 dicembre 2009, con accordo in Conferenza Stato-Regioni, adottato previa consultazione delle parti sociali, vengono rivisitate le condizioni e le modalità per l'accertamento della tossicodipendenza e della alcol dipendenza".

## CONTROLLI ALCOLIMETRICI

nell'art. 15 della legge 125/01 si prevede esclusivamente la possibilità per il Medico competente ed i medici dei Servizi di Vigilanza delle ASL (Servizio PSAL) di verificare, attraverso i controlli alcolimetrici, il rispetto del divieto di assunzione e somministrazione di bevande alcoliche durante lo svolgimento dell'attività lavorativa. Pertanto non risulta al momento possibile verificare l'assenza di alcol dipendenza, ma è possibile invece verificare in acuto la sola assunzione o meno di sostanze alcoliche e superalcoliche durante il lavoro

## COME PUÒ ESSERE GESTITO IL CASO SPECIFICO DI LAVORATORI CON PROBLEMI ALCOL-CORRELATI?

La norma di riferimento prevede l'effettuazione di test alcolimetrici che consentono l'accertamento immediato di un'intossicazione alcolica acuta, che possono essere effettuati indifferentemente dal medico competente o dalla struttura di vigilanza.

## COME PUÒ ESSERE GESTITO IL CASO SPECIFICO DI LAVORATORI CON PROBLEMI ALCOL-CORRELATI?

A fronte del riscontro di una positività dei test alcolimetrici, a seconda che si tratti di assunzione per autonoma volontà da parte del lavoratore o di somministrazione, pertanto con una potenziale correlazione con l'organizzazione aziendale nel caso siano messe a disposizione bevande alcoliche, si applicano le sanzioni amministrative previste dalla normativa (art.15 comma 4, sanzione da 516 a 2582 Euro).

