

Catania 27 giugno 2005

# **MEDICO DEL LAVORO E RISCHI PSICOSOCIALI**

Dr. Marco Renso S.P.I.S.A.L. U.L.S.S. 22 Reg. Veneto

# Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e dalla società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006

COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ  
EUROPEE (Bruxelles, 11.03.2002.)

“I cambiamenti nell'organizzazione del lavoro, in particolare le modalità più flessibili di organizzazione dell'orario di lavoro e una gestione delle risorse umane più individuale e maggiormente orientata al risultato hanno un'incidenza profonda sui problemi legati alla salute sul luogo di lavoro o, più in generale, sul benessere sul luogo di lavoro”.

# Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e dalla società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006

COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ  
EUROPEE (Bruxelles, 11.03.2002.)

Le malattie considerate emergenti quali lo stress, la depressione o l'ansia, nonché la violenza sul luogo di lavoro, le molestie e l'intimidazione rappresentano ben il 18% dei problemi di salute legati al lavoro, un quarto dei quali comporta un'assenza dal lavoro pari o superiore alle due settimane

## DATI EPIDEMIOLOGICI:

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

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

⇒ **i disturbi muscolo scheletrici (30%)**

⇒ **lo stress (28%)**

**Gli stati membri dell’Unione Europea stimano che lo stress causa costi quantificabili in almeno 20 miliardi di Euro all’anno.**

# Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e dalla società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006

- lo stress,
- le molestie sul luogo di lavoro,
- la depressione e l'ansia,
- i rischi legati alle dipendenze dall'alcol, dalla droga e dai medicinali

**DEVONO ESSERE OGGETTO DI AZIONI  
SPECIFICHE CHE RIENTRANO IN  
UN' IMPOSTAZIONE GLOBALE CHE  
RIUNISCE I SISTEMI DELLA SANITÀ**

# La Commissione Europea ha quindi definito una strategia comunitaria che possiede un triplice carattere innovativo

1. sposa un'impostazione globale del benessere sul luogo di lavoro, prendendo in considerazione le trasformazioni del mondo del lavoro e l'insorgenza di nuovi rischi, in particolare psicosociali, e mira così a migliorare la qualità del lavoro, della quale un ambiente di lavoro sano e sicuro è uno dei componenti fondamentali;
2. si basa sul consolidamento di una cultura di prevenzione dei rischi, sulla combinazione di strumenti strategici differenziati (legislazione, dialogo sociale, spinta al progresso e individuazione delle pratiche migliori, responsabilità sociale delle imprese, incentivi economici) e sulla realizzazione di partenariati tra tutti i soggetti nel campo della salute e della sicurezza, cioè sul concetto di rete e di azioni di sistema;
3. essa dimostra inoltre che una politica sociale ambiziosa è un fattore di competitività e che, per contro, la mancanza di strategia comporta costi che pesano in modo significativo sulle economie e sulle società.

Libro Bianco  
Guida allo stress legato all'attività lavorativa.  
"Sale della vita o veleno mortale"?, 1999.

Salute e sicurezza sul lavoro  
**Commissione europea**  
Direzione generale Occupazione e affari sociali

Unità D.6  
Manoscritto terminato nel 1999

# I FATTORI DI STRESS SEGNALATI DAL LIBRO BIANCO

- Quantità di lavoro assegnata eccessiva o insufficiente
- Mancanza di tempo per fornire una buona prestazione professionale
- Divario tra responsabilità e poteri decisionali
- Incertezza nella definizione dei ruoli e nelle istruzioni ricevute
- Mancanza di sostegno
- Mancanza di apprezzamento o di ricompense
- Mancanza di autonomia decisionale e possibilità di influire
- Esposizione alla violenza o a minacce
- Discriminazioni e vessazioni
- Esposizioni ad agenti nocivi per la salute
- Inadeguatezza sul piano delle competenze e delle qualifiche
- Errori che comprovano gravi danni economici o rischi per l'incolumità o la vita altrui
- Rischio di perdere il posto di lavoro

# **ISPESL - AGENZIA EUROPEA PER LA SICUREZZA E LA SALUTE SUL LAVORO**

## **RICERCA SULLO STRESS CORRELATO AL LAVORO**

**SETTIMANA  
EUROPEA 2002**

**Tabella 1 : Caratteristiche stressanti del lavoro**

<i>Categoria</i>	<i>Condizioni di definizione del rischio</i>
<i>Contesto lavorativo</i>	
Struttura e cultura organizzativa	Scarsa comunicazione, livelli bassi per la risoluzione dei problemi e lo sviluppo personale, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	Ambiguità e conflitto di ruolo, responsabilità di altre persone.
Evoluzione della carriera	Incertezza o fase di stasi per la carriera, promozione insufficiente o eccessiva, retribuzione bassa, insicurezza dell'impiego, scarso valore sociale attribuito al lavoro
Autonomia decisionale / controllo	Partecipazione ridotta al processo decisionale, mancanza di controllo sul lavoro (il controllo, in particolare nella forma di partecipazione, rappresenta anche una questione organizzativa e contestuale di più ampio respiro)
Rapporti interpersonali sul lavoro	Isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitto interpersonale, mancanza di supporto sociale
Conflitto interfaccia casa / lavoro	Richieste contrastanti tra casa e lavoro, scarso appoggio in ambito domestico, problemi di doppia carriera.
<i>Contenuto del lavoro</i>	
Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro	Problemi inerenti all'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture ed attrezzature di lavoro
Significatività dei compiti	Monotonia, cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato o inutile, sottoutilizzo delle capacità, incertezza elevata.
Carico di lavoro / ritmo di lavoro	Carico di lavoro eccessivo o ridotto, mancanza di controllo sul ritmo, livelli elevati di pressione in relazione al tempo.
Orario di lavoro	Lavoro a turni, orari di lavoro senza flessibilità, orari imprevedibili, orari di lavoro lunghi

# I RISCHI PSICOSOCIALI

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

# Medicina del Lavoro – PATOLOGIE EMERGENTI

**STRESS**

**MOBBING**



**S. DEL  
BURN-OUT**

# Stress – Sindrome Generale Adattamento

“Lo Stress è la reazione adattiva generale di un organismo, stimolato da minacce esterne di svariata natura ”

Ovvero

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

# La sindrome del Burn out

## Definizioni

Sindrome di esaurimento emozionale, spersonalizzazione, riduzione delle capacità personali di risposta emotiva

OSSIA

Tensione emozionale cronica provocata dal continuo contatto con persone in situazioni problematiche e di sofferenza

# Definizione mobbing

Il mobbing è una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente ed in costante progresso in cui una o più persone vengono fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo o gravità. Il mobbizzato si trova nell'impossibilità di reagire adeguatamente a tali attacchi e a lungo andare accusa disturbi psicosomatici, relazionali e dell'umore che possono portare anche a invalidità psicofisica permanente

(Ege 2002)

# STRUMENTI LEGISLATIVI DI INTERVENTO

- D. Lgs. 19 Settembre 1994 n. 626
- D. Lgs. 23 Giugno 2003 n. 195
- I.N.A.I.L. Circolare del 17 dicembre 2003 n. 71
- Ministero della Funzione Pubblica: Direttiva sulle misure finalizzate al Benessere Organizzativo nelle Pubbliche Amministrazioni
- Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali del 27 aprile 2004: Nuovo elenco delle malattie di origine lavorativa

# Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626, recante

## **Art. 4 (Obblighi del datore di lavoro, del dirigente e del preposto)**

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

## **Art.3 (Misure generali di tutela).....**

d) programmazione della prevenzione mirando ad un complesso che integra in modo coerente nella prevenzione le **condizioni tecniche produttive ed organizzative** dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro.....

## **Art. 17 (Il medico competente).**

a) collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione di cui all'art. 8, sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione dell'azienda ovvero dell'unità produttiva e delle situazioni di rischio, **alla predisposizione dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori**

# COSA DEVE FARE IL MEDICO COMPETENTE IN SITUAZIONI DI VIOLENZA PSICOLOGICA NEI LUOGHI DI LAVORO

- Deve rilevare una situazione di molestie morali tra i dipendenti dell'azienda in cui lavora
- Deve raccogliere tutti gli elementi necessari per una valutazione esaustiva delle condizioni lavorative (tipologia della organizzazione del lavoro, qualità dei rapporti interpersonali nel luogo di lavoro) che hanno consentito il realizzarsi di una forma di violenza morale
- Deve evitare accuratamente che il giudizio di idoneità/inidoneità possa concorrere ad aggravare ulteriormente la situazione di mobbing, favorendo così l'emarginazione e l'isolamento dello stesso.
- Deve fare attenta e scrupolosa individuazione dei rischi legati ad una mansione lavorativa, compresi quelli attinenti alla sfera ergonomica, indicando al datore di lavoro e ai responsabili del personale la necessità di ricercare condizioni corrette e accettabili per tutti i lavoratori.
- Deve in ogni caso, quando viene a conoscenza di situazioni di grave sofferenza psicologica dovuta ad atteggiamenti vessatori in ambiente di lavoro, ricercare tutti i mezzi idonei a ridurre o eliminare lo stato di sofferenza.

# **COSA DEVE FARE IL MEDICO COMPETENTE PER POTER PREVENIRE SITUAZIONI DI VIOLENZA PSICOLOGICA NEI LUOGHI DI LAVORO**

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

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

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

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

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

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

# **Decreto Legislativo 23 giugno 2003, n.195 Art. 2. L'RSPP**

Per lo svolgimento della funzione di **responsabile del servizio prevenzione e protezione**, oltre ai requisiti di cui al comma 2, e' necessario possedere un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura ergonomica e **psico-sociale, di organizzazione e gestione delle attività** tecnico amministrative e di tecniche di comunicazione in azienda e di relazioni sindacali.

# **Documento INAIL : Circolare n. 71 del 17 dicembre 2003**

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

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

## Documento: Circolare n. 71 del 17 dicembre 2003

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

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

tali condizioni ricorrano esclusivamente in presenza di situazioni di incongruenza delle scelte in ambito organizzativo, situazioni definibili con l'espressione "**costrittività organizzativa**".

Lo strumento chiave per prevenire lo stress ed i pericoli psicosociali legati al lavoro è l'organizzazione e la gestione del lavoro.

# COSTRITTIVITÀ ORGANIZZATIVA

1. Marginalizzazione dalla attività lavorativa
2. Svuotamento delle mansioni
3. Mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata
4. Mancata assegnazione degli strumenti di lavoro
5. Ripetuti trasferimenti ingiustificati
6. Prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto
7. Prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi anche in relazione a eventuali condizioni di handicap psico-fisici
8. Impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie
9. Inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro
10. Esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento Professionale
11. Esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo

# Direttiva del Ministero della Funzione Pubblica sulle misure finalizzate al Benessere Organizzativo nelle Pubbliche Amministrazioni

## **Obiettivo della Direttiva:**

“offrire agli operatori la possibilità di lavorare in contesti organizzativi che favoriscano gli scambi, la trasparenza e la visibilità dei risultati del lavoro, in ambienti dove esista un’adeguata attenzione agli spazi architettonici, ai rapporti tra le persone e allo sviluppo professionale”.

# CONSEGUENZE PSICO-FISICHE DI UNA NON CORRETTA ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

- ▶ **Disturbo dell'adattamento (DDA)**
- ▶ **Disturbo post-traumatico da stress (DPTS)**
- ▶ **Disturbo d'ansia generalizzato**
- ▶ **Disturbo depressivo maggiore**
- ▶ **Disturbo ansioso depressivo**

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

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

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

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

# nuovo elenco delle malattie di origine lavorativa LISTA II

GRUPPO 7 - MALATTIE PSICHICHE E PSICOSOMATICHE DA DISFUNZIONI			CODICE	
DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO			IDENTIFICATIVO	
01	<b>DISFUNZIONI</b>	<i>MALATTIE PSICHICHE E PSICOSOMATICHE:</i>		
	<b>ORGANIZZAZIONE LAVORO (costrittività organizzative)</b>	DISTURBO DELL'ADATTAMENTO CRONICO	11.7.01	F43.2
		(con ansia, depressione, reazione mista, alterazione		
	[*]	della condotta c/o della emotività,		
		disturbi somatiformi)		
		DISTURBO POST-TRAUMATICO CRONICO DA STRESS	11.7.01	F43.1

Quali sono le dimensioni (e le relazioni tra di esse) più importanti da misurare per definire un lavoro stressante e quindi per una valutazione dei rischi psico – sociali nelle attività lavorative

- caratteristiche dell'ambiente lavorativo: tipo di organizzazione, compiti o mansioni attribuite al singolo, regole e metodi di lavoro
- caratteristiche della risorsa: competenza e professionalità, attitudini
- valutazione soggettiva delle richieste oggettive dell'ambiente: influenzata da stati emozionali, motivazionali ecc.
- valutazione soggettiva delle doti personali: valutazione di abilità, competenza, valore personale, cioè autopercezione delle potenzialità.

# STRUMENTI DI VALUTAZIONE

**INDIVIDUALI**

**ORGANIZZATIVI**

# STRUMENTI INDIVIDUALI DI MISURA

- **Anamnesi lavorativa pregressa e attuale**
- **Anamnesi fisiologica**
- **Anamnesi patologica remota**
- **Anamnesi patologica prossima**
- **Esame obiettivo completo**
- **Indagini neuropsichiatriche**
- **Test psicodiagnostici**
- **Diagnosi medico-legale**
- **Valutazione del danno biologico permanente**

# **STRUMENTI DI VALUTAZIONE ORGANIZZATIVA**

1. documento di valutazione dei rischi
2. documentazione relativa ad eventuali certificazioni presenti (iso – vision - SA)
3. relazione sanitaria annuale legge 54/82
4. verbale 626 art. 11 riunioni annuali
5. quante e quali malattie professionali denunciate dalla ditta
6. n° assunzioni - n° licenziamenti- n° cambio mansione n° dimissioni volontarie
7. n° giorni di malattia
8. n° sospensioni – n° procedimenti disciplinari
9. organigramma – funzionigramma aziendale degli ultimi 5 anni
10. esiste un mansionario
11. esistono delle procedure
12. esiste una pianificazione delle attività
13. esiste un sistema/strumento di valutazione delle attività
14. esiste un sistema di sorveglianza e controllo sui dipendenti
15. numero lavoratori atipici
16. sistema per la divulgazione delle informazioni: alto-basso; basso-alto; orizzontale
17. **Analisi del benessere organizzativo**

# STRUMENTI DI VALUTAZIONE ORGANIZZATIVA

## ANALISI DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO:

- ricognizione analisi della situazione iniziale
- informazione ai lavoratori sull'iniziativa attivata
- somministrazione questionario ISPESL
- restituzione risultati
- attivazione di misure di miglioramento.

# **COME SI E' ORGANIZZATA LA REGIONE VENETO**

# Piano per la Prevenzione e Promozione della salute negli ambienti di lavoro 2002-2004

DGR n. 3881 del 31/12/2001 - DGR n. 2200 del 9/8/2002

1. **PIANO PER LE ATTIVITA' DI VIGILANZA** DGR n. 1507 del 23/05/2003
2. **PIANO DI FORMAZIONE SULLA SICUREZZA E SALUTE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO** DGR 2155 del 16/07/2003
3. **PIANO DI PROMOZIONE DELLA SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO** DGR n. 3723 del 05-12-2003

# I PROGETTI DEL PIANO DI PROMOZIONE DELLA SALUTE

- |                                |                           |
|--------------------------------|---------------------------|
| 1. ALCOL                       | Dr. Emilio Cipriani       |
| 2. FUMO DI TABACCO             | Dr. ssa Daniela Marcolina |
| 3. RISCHI PSICO-SOCIALI        | Dr. Marco Renso           |
| 4. INSERIMENTO LAVORO DISABILI | Dr. Emilio Cipriani       |
| 5. LAVORO INTERINALE           | Dr. Giancarlo Masiero     |
| 6. SCUOLA                      | Dr.ssa Lidia Bellina      |

### 3. RISCHI PSICO-SOCIALI

- Costituzione gruppo regionale di lavoro:
  - Spisal – Sil – Università di Verona - Unindustria TV – Sindacati – Medico Competente – Psicologo del Lavoro consulente regionale
- Formazione animatori regionali Promozione della Salute:
  - Partecipazione al pacchetto di formazione a distanza con il modulo dedicato ai rischi psico-sociali
- Percorso informativo/formativo per le aziende:
  - Analisi dei bisogni aziendali e costituzione di uno strumento per l'intervento in azienda, monitoraggio e formazione
- Coordinamento delle azioni sperimentali attivate dalla regione
- Costituzione del gruppo di definizione di un modello di intervento Spisal sulle denunce di malattie professionali di mobbing

# PERCORSO INFORMATIVO/FORMATIVO PER LE AZIENDE

ORE	MODULI FORMATIVI	EROGAZIONE
2h	Organizzazione del lavoro	ppt, documento
2h	Stress	ppt, documento
2h	Mobbing	ppt, documento
2h	Burn out	ppt, documento

# Costituzione gruppo di lavoro per azione “Prevenzione dei rischi psico-sociali legati all’organizzazione del lavoro”.

- ▶ Dr. Marco Renso responsabile dell’azione  
“Prevenzione dei rischi psico-sociali legati all’organizzazione  
del lavoro” del progetto Disability Management:
- ▶ Dr.ssa Liliana Menegoi SIL AULSS n.22
- ▶ Dr. Luciano Romeo Azienda Ospedaliera di Verona
- ▶ Sig. Claudio Zuffo Responsabile Sportello S.A.L.U.Te
- ▶ Dr. Vittore Bernini SPISAL AULSS n. 22
- ▶ Dr.ssa Laura Manfrin Unindustria Treviso
- ▶ Dr.ssa Antonia Ballottin Psicologo del lavoro

**GRAZIE PER L'ATTENZIONE**

# REGIONE VENETO – UNITA' LOCALE SOCIO SANITARIA N.22

## Dipartimento di Prevenzione

**S**ervizio

**P**revenzione

**I**giene

**S**icurezza

**A**mbienti di

**L**avoro

Bussoleto (Vr) Viale Gen. Carlo Alberto Dalla Chiesa

Tel. 045 – 6712408

Fax. 045 – 6712457

e-mail: [spisal@ulss22.ven.it](mailto:spisal@ulss22.ven.it)

Dr. Marco Renso

*Direttore del Servizio*

e-mail: [mrenso@ulss22.ven.it](mailto:mrenso@ulss22.ven.it)