

## Disagio Lavorativo-Le ragioni di una legge regionale

A seguito di un cambiamento avvenuto nel 1978, mediante la Legge di riforma sanitaria n.833, la vigilanza sui luoghi di lavoro venne passata alla competenza delle Regioni, in totale coerenza con la complessiva gestione di tutta la materia della salute attribuita al livello regionale.

Nel 2001, con la Legge costituzionale n.3, all'interno della riforma che andò ad attribuire alle Regioni competenza legislativa concorrente su molte materie, anche la tutela della **salute e sicurezza sul lavoro** passò a tale regime, trovando piena coerenza con il già consolidato sistema degli organi di vigilanza incardinati a livello regionale nelle USL, poi divenute ASL, che con la riforma del 1978, ed il pieno consolidamento da parte del D.lgs. 626/94 che all'art.23, comma 1, definisce: «La vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è svolta dalla azienda sanitaria locale competente per territorio...». Tale funzione è confermata dalla vigente legislazione; il D.lgs. 81/08 all'art.13, comma 1, ripete testualmente: «La vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è svolta dalla azienda sanitaria locale competente per territorio...».

Tale vigilanza viene effettuata tramite il Servizio di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro definito con vari acronimi, SPRESAL o in alcune regioni SPISAL o UOPSAL, il quale svolge attività di prevenzione dei rischi lavorativi ed effettua interventi di ricerca, vigilanza e controllo all'interno dei luoghi di lavoro per conoscere e concorrere alla eliminazione dei fattori di rischio per i lavoratori occupati in qualunque settore di attività, privato o pubblico, ove almeno un lavoratore subordinato presti il proprio lavoro a qualunque titolo. Per accedere ai luoghi di lavoro gli operatori SPRESAL sono nominati dal prefetto Ufficiali di Polizia Giudiziaria, con obbligo di comunicare all'Autorità Giudiziaria i reati di cui vengono a conoscenza, fare indagini, individuare i soggetti responsabili di carenze o anomalie nel settore della sicurezza. L'effettuare tale vigilanza ha fondamentalmente due problemi; il primo dovuto alla carenza di personale rispetto alla enorme quantità di aziende da verificare,( si calcola la presenza di un ispettore del lavoro ogni circa 1.500 - 2.000 imprese) il secondo all'impossibilità per l'ispettore di riscontrare situazioni legate a **problematiche di natura organizzativa/gestionale** legate allo svolgimento del rapporto di lavoro e le **situazioni indotte dalle dinamiche psicologico-relazionali** comuni agli ambienti di lavoro **causa di situazioni di disagio lavorativo e conseguentemente di patologie di natura psicosociale**, in altre parole il verificare agibilità di ambienti, correttezza di impianti e macchinari è certamente molto più semplice ed immediato che non situazioni relazionali.

Per questa carenza, che lasciava una ampia **“zona d'ombra”** relativa alla salute e sicurezza in ambiente di lavoro, alcune regioni più illuminate in **una ottica di prevenzione** approvarono delle leggi ad hoc; prima fra tutte fu la legge della **regione Lazio** 11 luglio 2002, concernente **“Disposizioni per prevenire e contrastare il mobbing nei luoghi di lavoro”** tale legge, per la sua formulazione, fu dichiarata incostituzionale con sentenza n. 359 del 10 dicembre 2003. A questa seguirono la **regione Abruzzo** nell'agosto 2004 **“Intervento della Regione Abruzzo per contrastare e prevenire il fenomeno mobbing e lo stress psico-sociale sui luoghi di lavoro”**; seguì l'**Umbria** nel febbraio 2005 **“Tutela della salute psico-fisica della persona sul luogo di lavoro e contrasto dei fenomeni di mobbing”** e la regione **Friuli Venezia Giulia** nell'aprile 2005 **“Interventi regionali per l'informazione, la prevenzione e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori dalle molestie morali e psico-fisiche nell'ambiente di lavoro”** e successivamente la regione **Veneto** con la legge regionale del 22 gennaio 2010 **“Prevenzione e contrasto dei fenomeni di mobbing e tutela della salute psicosociale della persona sul luogo di lavoro”**. Recentemente completa il quadro la regione **Puglia** il 10 marzo 2014 con **“Norme per la sicurezza, la qualità e il benessere sul lavoro”**. Tali leggi prevedono sostanzialmente iniziative di sostegno e d'informazione e formazione dei lavoratori **promuovendo per ciò la realizzazione di “punti di ascolto” e “centri terapeutici”**. Il **punto di ascolto**, specie se di origine sindacale, è normalmente il primo contatto per i lavoratori in difficoltà dove possono condividere i propri vissuti e rileggerli secondo le modalità più adeguate grazie all'aiuto di un professionista **esperto in problematiche del lavoro**; ciò permette di trovare soluzioni che da soli non si è in grado di scorgere. Spesso è importante poter chiedere una risposta ad una figura capace di ascoltare,

comprendere, incoraggiare e sostenere; figura a volte difficile da trovare nella società odierna. Questo contatto, favorendo una riflessione attiva sulle problematiche e le difficoltà personali, permette di trovare le risorse più adeguate per far fronte ad una determinata situazione. L'attività di questi sportelli è centrata sul **Disagio Lavorativo**, secondo l'Agenzia Europea per la salute e la sicurezza sul lavoro con questo termine si identifica la sofferenza che ha origine da una serie di tematiche che vanno dallo **Stress** dovuto a disorganizzazioni lavorative, al **Mobbing** causato da ripetute molestie morali, al **Burnout** provocato dalla delusione professionale, alle **Molestie Sessuali**, a casi di **Umiliazione e Prepotenza** e a **Violazioni Contrattuali**. L'insoddisfazione del lavoratore per la situazione vissuta si manifesta generalmente attraverso particolari stati d'animo, somatizzazioni e reazioni comportamentali causa di serie patologie. Il colloquio viene svolto, normalmente previo appuntamento in forma individuale, sino alla soluzione del problema patrocinando il lavoratore sino al raggiungimento della miglior soluzione. Se necessario viene offerta assistenza legale tramite le strutture sindacali. L'accesso a detti sportelli è normalmente gratuito.

Non meno importanti sono i **“Centri Terapeutici”** appartenenti al Sistema Sanitario Nazionale dove il lavoratore, spesso inviato dal Punto di Ascolto, troverà il sostegno psicologico necessario a superare la situazione clinica e la certificazione del suo stato di salute, tale documento è indispensabile a comprovare l'eventuale esistenza di malattia professionale. Tale referto, secondo le leggi vigenti, va inviato all'autorità giudiziaria che solo all'ora potrà far intervenire lo SPRESAL, e naturalmente all'INAIL per la valutazione della malattia professionale. **E' solo grazie all'esistenza dei Punti di Ascolto e dei Centri Terapeutici che si potrà coprire quell'area definita “zona d'ombra” che lascia il lavoratore, vittima di problematiche derivanti dall'attività lavorativa, in balia di se stesso e della propria disperazione.**

Come detto tali leggi prevedono sostanzialmente iniziative d'informazione e formazione dei lavoratori finalizzate alla prevenzione e al monitoraggio del fenomeno del disagio lavorativo / mobbing, importante è anche l'esistenza di un **Osservatorio Regionale** che raccogliendo ed incrociando i dati, raccolti dai Punti di Ascolto e dai Centri Terapeutici, possa mirare ad aziende che non rispettino quanto previsto dal D.lgs. 81/08 e simili, al fine di invitarle ad un più corretto comportamento. Tali leggi garantiscono ancora la diffusione di una cultura e di pratiche tese a migliorare la qualità della vita nei luoghi di lavoro, lo sviluppo del rispetto dei diritti della persona e la tutela della sua integrità psico-fisica, provvedono inoltre al miglioramento delle relazioni sociali nell'ambiente di lavoro, ed evitano tramite la prevenzione il ripetersi di incidenti sul lavoro, tutto ciò ne fa degli importanti punti di riferimento. Come è evidente questa legge mira alla prevenzione e ricordando che tra il 2001 ed il 2012 abbiamo un aumento del 52,3 % di malattie professionali, tra cui emergono pesantemente patologie di origine psicosociale, e 1 € speso per la prevenzione ne rende più del doppio ( fonte INAIL); per cui l'attuazione di tali leggi ha costi irrisori rispetto alla loro utilità.

Tali leggi sono per altro in adempimento degli **“accordi sociali autonomi”**, a livello dell'UE in materia di relazioni industriali, effettuati fra rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro nell'ottica dello sviluppo del “dialogo sociale”, in particolare nell'attuazione dell'accordo sullo stress legato al lavoro (2004); e dell'accordo sulle molestie e violenze sul posto di lavoro (2007). Per altro la Corte Costituzionale con sentenza n. 359 10 - 19 dicembre 2003 dichiarava: Le Regioni possano intervenire, con propri atti normativi, anche con misure di sostegno idonee a studiare il fenomeno mobbing in tutti i suoi profili e a prevenirlo o limitarlo nelle sue conseguenze.

Fernando Cecchini  
CISL [mobbing@cisl.it](mailto:mobbing@cisl.it)  
28 novembre 2014