



Milano, Camera del Lavoro, 27 ottobre 2017

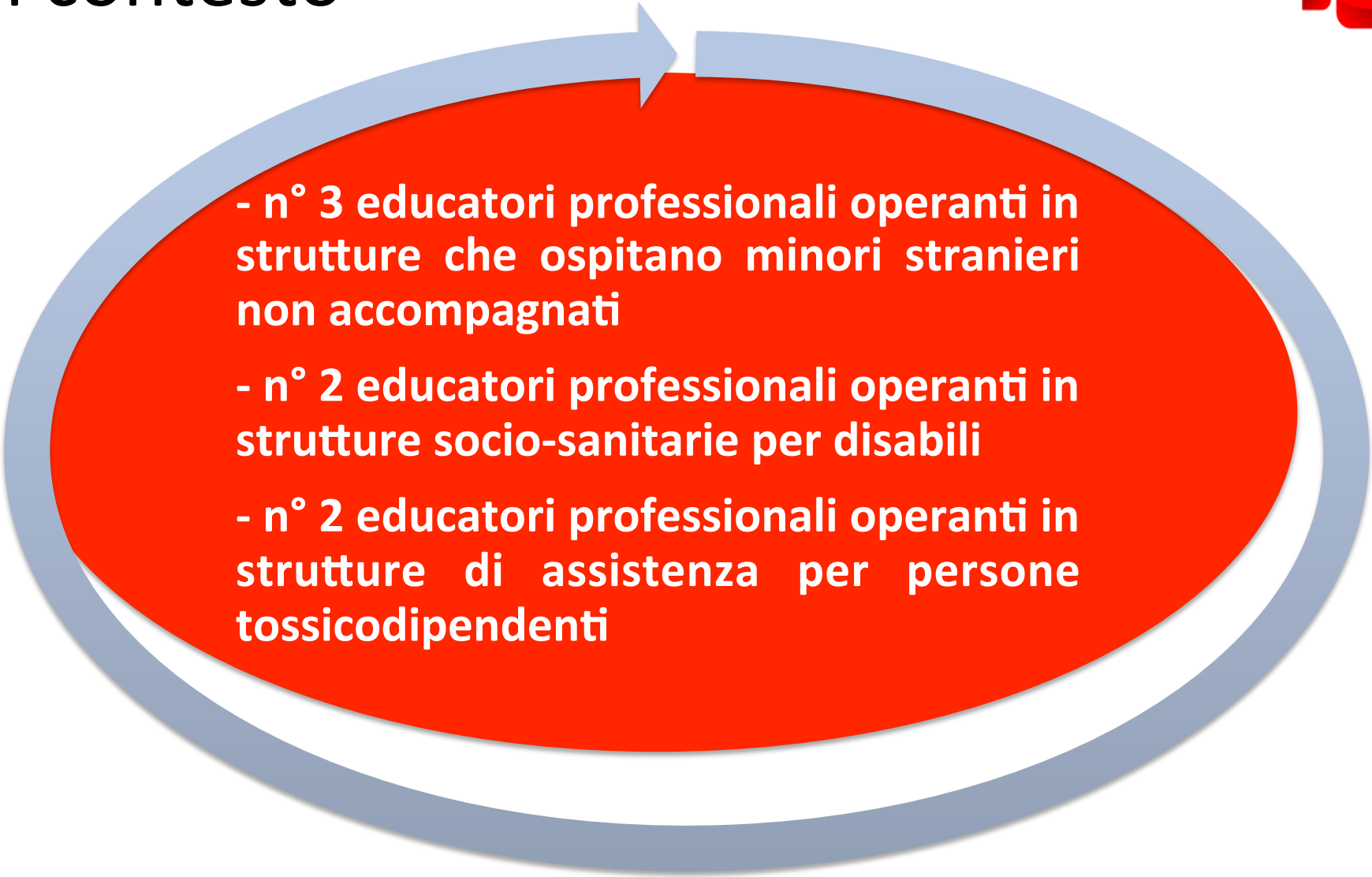
L'educatore professionale e le disfunzioni organizzative

Possibili percorsi di prevenzione e di tutela
giuslavoristica

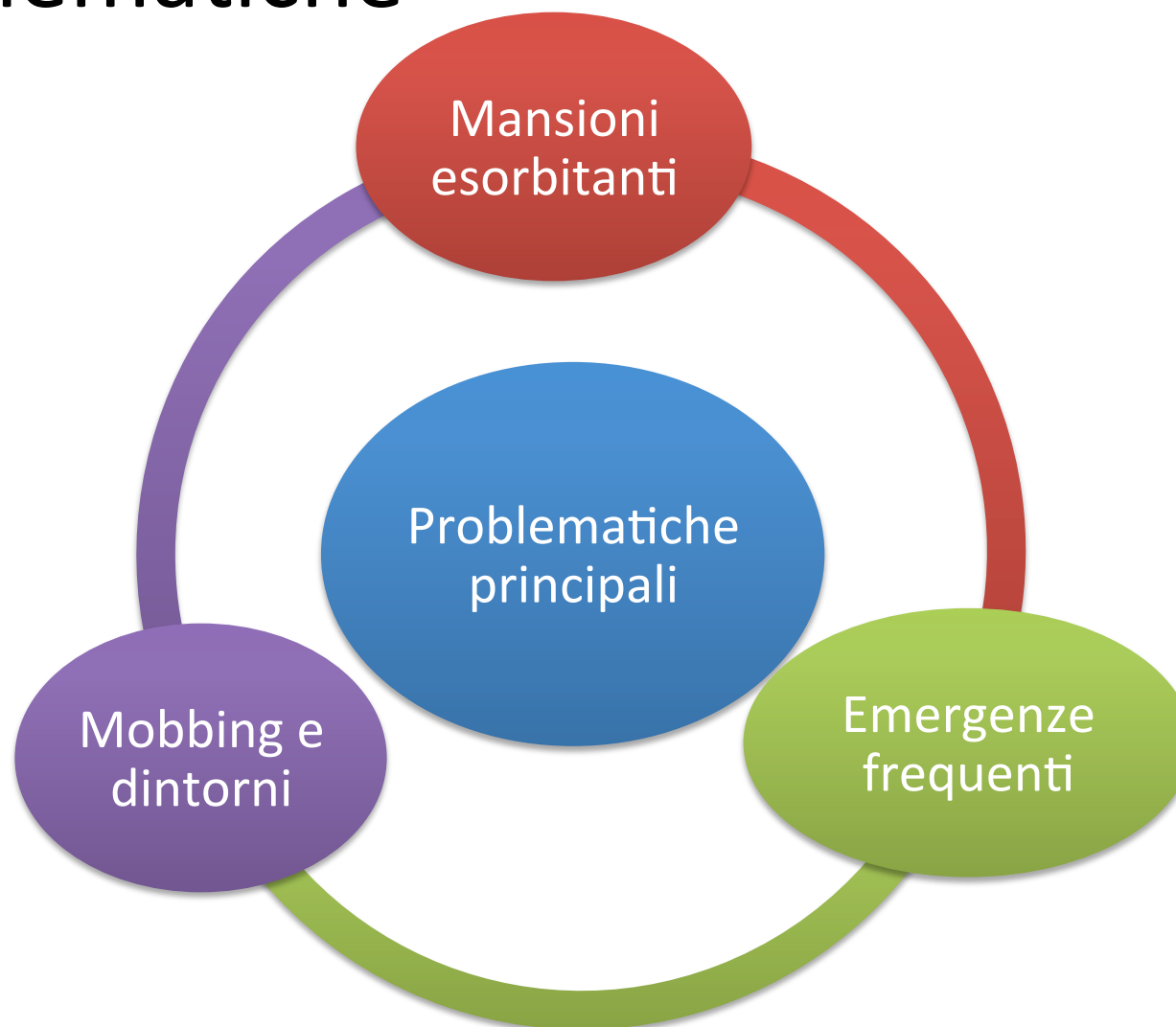
Avv. **Annalisa Rosiello**, Studio Legale Rosiello e Associati -
Milano

Il contesto



- 
- n° 3 educatori professionali operanti in strutture che ospitano minori stranieri non accompagnati
 - n° 2 educatori professionali operanti in strutture socio-sanitarie per disabili
 - n° 2 educatori professionali operanti in strutture di assistenza per persone tossicodipendenti

Le problematiche





Creiamo e condividiamo un percorso, anche di tipo normativo, per capire cosa fare a livello individuale, collettivo (aziendale e categoriale) e, più generale, a livello pubblico.

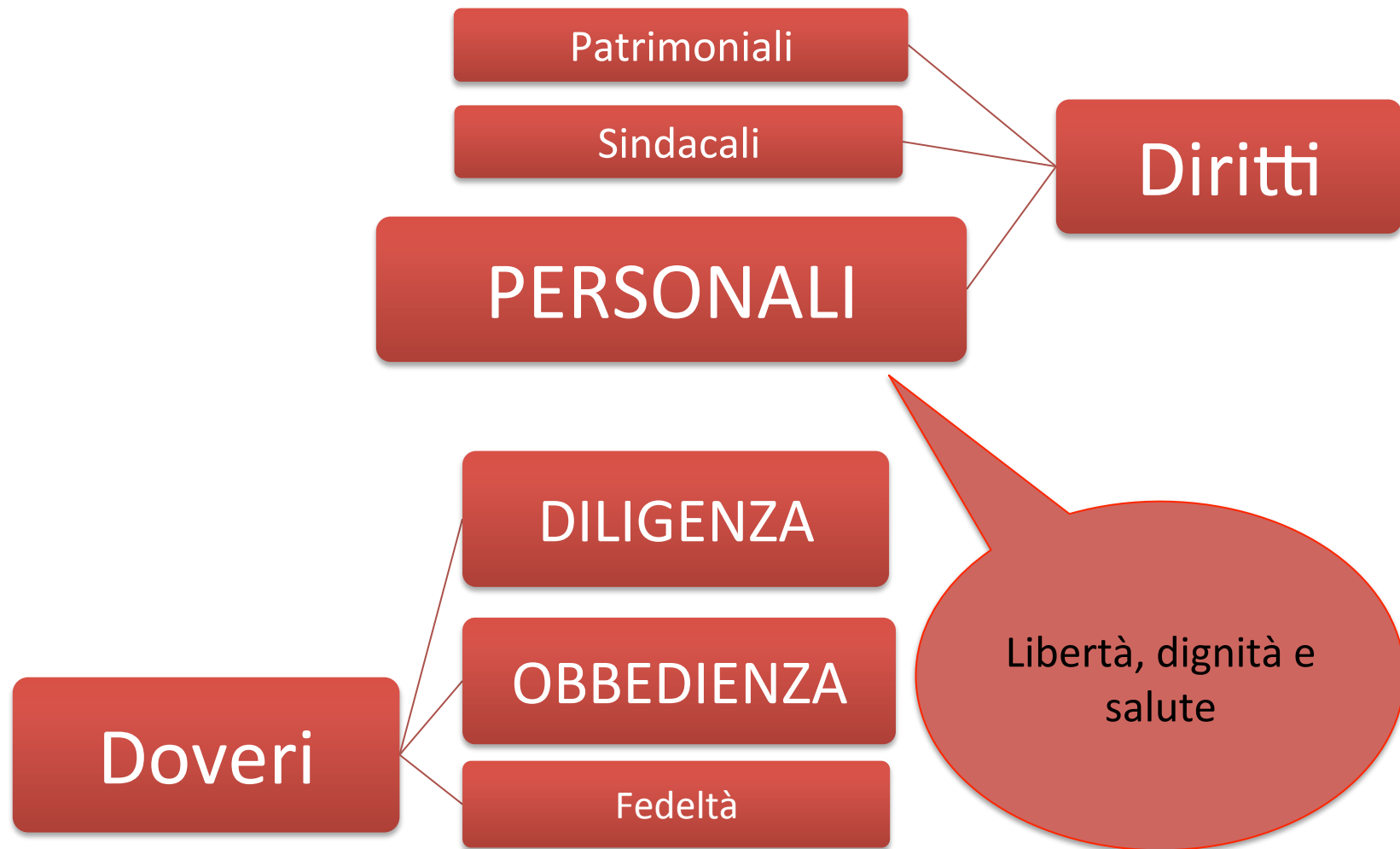
Tema n° 1 – LE MANSIONI EXTRA



Richiesta di mansioni non rientranti nel profilo e nelle competenze dell'educatore professionale:

- somministrazione di farmaci
- accompagnamento di minori in pronto soccorso
 - manipolazione
 - contenimento
 - imboccamento
 - servizi di mensa
 - ecc.

I diritti e i doveri dei lavoratori – parte I



I diritti e i doveri dei lavoratori – parte II

Libertà, dignità e salute sono contemporaneamente diritti inviolabili dell'uomo, garantiti dalla nostra

COSTITUZIONE

Art. 2

Art. 3

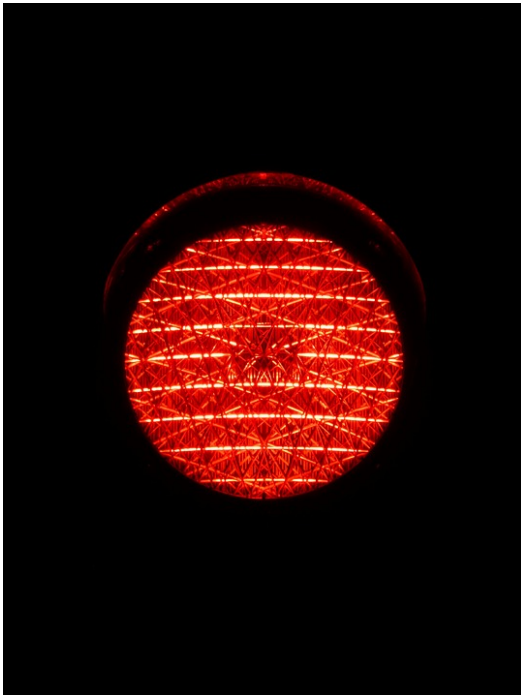
Art. 41, comma 2°

... e da molte fonti interne, comunitarie e internazionali.

Quali i limiti all'agire per il datore di lavoro?



Secondo il Codice Civile il datore di lavoro ...



Art. 2104 c.c. - *“Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza dalla natura della prestazione dovuta, dall’interesse dell’impresa e da quello superiore della produzione nazionale”.*

- ✓ Qual è la **natura della prestazione** dovuta da un educatore?
- ✓ Quale l’interesse dell’impresa per un educatore?
- ✓ Cosa si intende per produzione nazionale se riferita a un educatore?



Secondo il Codice Civile il lavoratore ...



Dovere di obbedienza. 2104 c.c.

- Dovere del lavoratore di osservare puntualmente le disposizioni per l'esecuzione del lavoro, impartite dal datore di lavoro.



Secondo il Diritto il lavoratore ...



È sempre fatto salvo il **diritto/dovere del lavoratore di rifiutarsi di eseguire atti che siano vietati dalla legge**, anche a tutela del singolo dipendente.

Quali
eccezioni?



La giurisprudenza ammette lo svolgimento di mansioni rischiose, inferiori, o non rientranti nelle proprie funzioni, **ma devono rimanere casi emergenziali.**

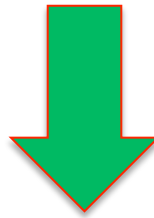
E in caso
di rifiuto?



L'avvocato può intervenire in caso di ritorsioni o se si siano creati danni per il lavoratore.
Per il resto, è compito del **sistema di sicurezza interno ed esterno e del sindacato** monitorare, segnalare e gestire le anomalie.

Tema n° 2 – Le possibili problematiche

Le maggiori problematiche riguardanti gli educatori professionali riguardano **la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro**.



Le cooperative e le strutture operanti nel settore possono accreditarsi presso enti pubblici in appositi elenchi previo **adempimento del d.lgs. n. 81/2008 in materia di sicurezza e altre condizioni**.

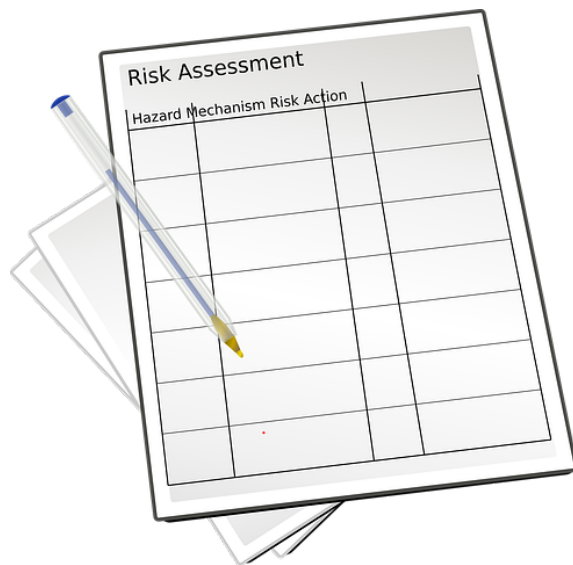
Ma cosa vuol dire, con riguardo agli educatori, adempiere al d.lgs. n. 81/2008?

Secondo il Codice Civile

L'imprenditore è ...



Art. 2087 c.c. – “... tenuto ad adottare nell’esercizio dell’impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l’esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l’integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”.



Oggetto della prevenzione e della valutazione dei rischi è costituito da



*“ tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori,
ivi compresi quelli collegati allo stress lavoro-
correlato secondo l’accordo europeo dell’8 ottobre
2004...”.*

Art. 28 del D.lgs. 81/2008



Mobbing, mobbing collettivo e straining, pur non essendo contemplati dall'art. 28 T.U., sono fenomeni molto presenti nella realtà degli educatori professionali.

Il mobbing è ...



“... il terrore psicologico sul luogo di lavoro che consiste in una comunicazione ostile e contraria ai principi etici, perpetrata in modo sistematico da una o più persone principalmente contro un singolo individuo che viene per questo spinto in una posizione di impotenza e impossibilità di difesa e qui costretto a restare da continue attività ostili”.

(Heinz Leymann, psicologo del lavoro)

In altre parole ...



La nozione di ***mobbing*** resa dalla disciplina “clinica” è ogni condotta (o, meglio, insieme di condotte) caratterizzata/e da:

- ✓ **Frequenza**
- ✓ **Durata**
- ✓ **Intenzionalità lesiva**

La norma che viene comunemente invocata per i casi di mobbing è l'art. 2087 c.c..

Oneri probatori complessi.

Lo straining



*È “una situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce almeno una azione che ha come conseguenza un effetto negativo nell’ambiente lavorativo, azione che oltre ad essere **stressante**, è caratterizzata anche da una **durata costante**. La vittima è in persistente inferiorità rispetto alla persona che attua lo straining (strainer). Lo straining viene attuato appositamente contro una o più persone, ma sempre in maniera discriminante”.*

(Harald Ege, psicologo del lavoro)

In altre parole ...



Per configurare lo ***straining*** è necessaria (e sufficiente) anche una singola azione, che però abbia effetti mortificanti e perduranti nel tempo.

La norma che viene comunemente invocata anche per i casi di *straining* è l'art. 2087 c.c., nonché la normativa in tema di mansioni del lavoratore.

Oneri probatori meno complessi rispetto al mobbing.



Altri fenomeni disfunzionali

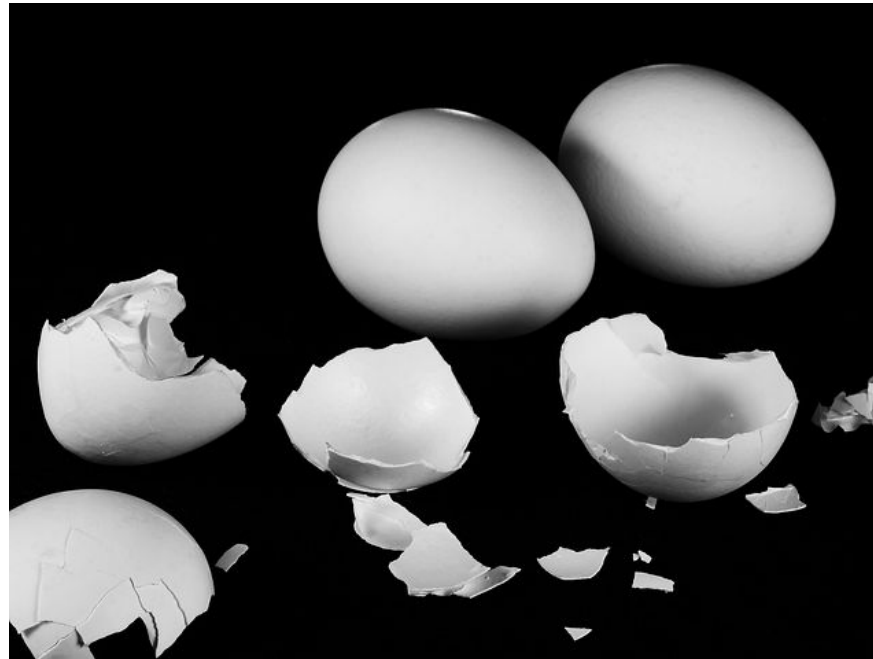


Lo stress e il burnout sono altri fenomeni disfunzionali molto presenti nella categoria e, anche in questo caso, è possibile agire sia in prevenzione che per danni.

Ma quali fattori possono favorire l'insorgenza di stress e burnout? Alcuni esempi:

- elevato carico di lavoro
- condizioni lavorative precarie e disagiate
- gratificazioni insufficienti
- eccessiva idealizzazione della propria professione
- organizzazione disfunzionale dell'attività lavorativa
- scarsa remunerazione

Tema n° 3 – LE CATEGORIE SOGGETTE A DISCRIMINAZIONI



Esiste, infine, un particolare obbligo di tutela di alcune categorie di soggetti, che sono anche quelli più esposti a discriminazioni.

I fenomeni disfunzionali:

la correlazione tra fattore di rischio e fattore di discriminazione



Fattore di rischio	Fattore di discriminazione “corrispondente”
✓ Differenze di genere	GENERE/sex
✓ Lavoratrici in stato di gravidanza e allattamento	
✓ Età	ETÀ
✓ Provenienza da altri paesi	RAZZA, ETNIA, NAZIONALITÀ, RELIGIONE
✓ Handicap (non previsto dall'art. 28 T.U. ma da varie leggi in tema di disabilità)	DISABILITÀ (sia nei riguardi del disabile che del <i>caregiver</i>)

CIRCOLO DEL “BENESSERE”



CIRCOLO DEL MALESSERE



Tema n° 4 – LA SICUREZZA



Ai sensi degli artt. 43, 44 e 45 del d.lgs. 81/2008, il **sistema sicurezza deve dotarsi anche di un forte sistema di gestione delle emergenze.**

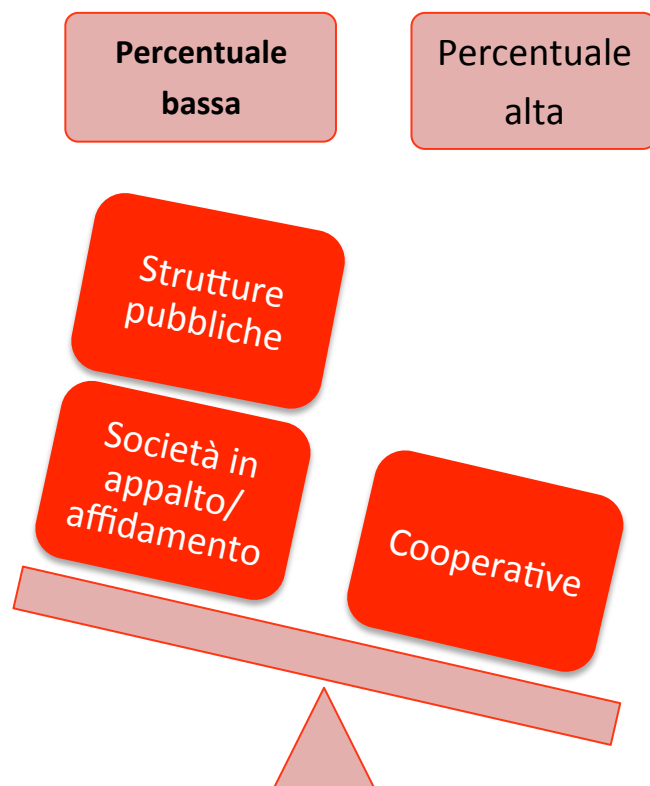
Attenzione! il sistema di gestione delle emergenze deve essere studiato ad hoc per la categoria e **non comprendere solo piani di evacuazione!**

RIEPILOGANDO



Rispettare il d.lgs. 81/2008 implica tutto quello che abbiamo sottolineato, ma anche molto altro!

La realtà degli educatori professionali



Su quali *istituti* è possibile intervenire, anche sindacalmente?

- **Accreditamenti**
- **D.lgs. 81/2008**
- **Appalti**
- **Affidamenti**
- **Clausole sociali**

I possibili ambiti di intervento



Le iniziative a tutela della salute dei lavoratori sono possibili sul piano legale individuale, sindacale e legislativo.

Come?



Occorre una azione congiunta dei lavoratori, delle R.S.A e delle R.S.L., del sindacato esterno, dei legali, del sistema della sicurezza e sanità pubblica, degli enti pubblici e della legislazione.



Grazie per l'attenzione!

www.studiolegalerosiello.it



@studiolegalerosiello

