

## **L'educatore professionale e le disfunzioni organizzative: possibili percorsi di prevenzione e di tutela giuslavoristica**

**di Annalisa Rosiello e Chiara Vannoni, avvocate giuslavoriste in Milano**

### **Intervento al seminario “Essere educatori” Camera del lavoro di Milano, 27 ottobre 2017**

Il nostro spazio di osservazione è quello di avvocate che da anni lavorano a fianco e per la tutela dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori vittime di *mobbing*, di *stress* lavoro correlato, di discriminazioni e in generale di disfunzioni organizzative.

Collaboriamo, su questi e altri temi, con l'ufficio politiche sociali e con il Centro Donna della Camera del lavoro di Milano.

Non assistiamo una categoria in particolare, ma tutte le categorie di lavoratori di qualsiasi livello di inquadramento.

Quando ci fu chiesto di preparare quest'intervento e di parlare di dignità e di salute nell'ambito della vostra professione abbiamo prima di tutto verificato nella banca dati se avevamo trattato casi di *mobbing* e dintorni relativi alla categoria degli Educatori Professionali.

Ma abbiamo trovato davvero poco, nonostante le migliaia di persone viste in complessivi circa 20 anni di lavoro e di esperienza sul campo.

In particolare, parlando di settori limitrofi al vostro (professioni di aiuto) abbiamo assistito molti infermieri, medici, psicologi, psichiatri, assistenti sociali e persino una veterinaria (che ha ottenuto ascolto e vittoria presso il Tribunale del lavoro in una causa di danni da *stress* e da *mobbing*).

Pochissimi sono stati invece gli educatori che si sono rivolti al nostro Studio, e quasi sempre per questioni legate a differenze retributive, contestazioni disciplinari e dimissioni per giusta causa.

Eppure, sempre nella fase preparatoria di questo seminario, abbiamo ascoltato le testimonianze di vostri colleghi e delegati, che hanno descritto il vostro come un contesto stressante e spesso pericoloso per la salute psico-fisica degli educatori professionali.

Abbiamo cercato quindi di comprendere il contesto per individuare i motivi della totale assenza di cause individuali per danni. Dall'osservazione è emerso che queste potrebbero essere molteplici.

Le cause riguardano essenzialmente il sentimento di precarietà,<sup>1</sup> di scarsa tutela, di impotenza e quasi rassegnazione che pervade la vostra categoria<sup>2</sup>; ma riguardano anche la percezione della vostra funzione come una *missione* più (e prima) che un lavoro<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Job insecurity, rapporti con cooperative sociali che non garantiscono stabilità anche ai rapporti a tempo indeterminato non invogliano a denunciare il “sistema”.

<sup>2</sup> Da varie testimonianze: “la paga è molto bassa, veniamo pagati per 7-8 ore giornaliere quando si lavora h24 (casa-famiglia, centro accoglienza minori non accompagnati) e quando chiediamo i nostri diritti o ci rifiutiamo di sottostare a determinate condizioni veniamo mobbizzati o marginalizzati, per il fatto di non avere la giusta “passione”.



Va subito detto che tutte le professioni e i lavori sono (o dovrebbero) rivestire utilità sociale e essere improntati all'etica (art. 41, comma 2° Cost.), ma il fatto che la vostra professione lo sia ancor più di altre non deve significare che – come lavoratori, come sindacato, come legali e come pubblica amministrazione – non si possano anzi non si debbano trovare delle strade e degli strumenti che vi possano aiutare a migliorare il vostro contesto di lavoro e la vostra vita!

Inoltre, va precisato che bisogna muoversi urgentemente, dato che, a partire dal livello normativo fino ad arrivare ai rapporti con gli enti pubblici e ai contratti collettivi e individuali, la vostra categoria non gode delle massime tutele, nonostante la rilevantissima funzione sociale e il primario interesse della collettività e degli utenti<sup>4</sup>.

Ora però veniamo a noi e allo specifico tema che riguarda la protezione della salute nei luoghi di lavoro anche attraverso azioni innanzi al giudice del lavoro.

Fatta questa premessa veniamo a esaminare e cercare di dare risposte ai temi posti dalle richieste della Segreteria FP Camera del lavoro di Milano, dei funzionari sindacali e dalle testimonianze dei vostri colleghi e delegati.

In particolare abbiamo ascoltato un campione qualitativamente rappresentativo della categoria:

- n° 3 educatori professionali operanti in strutture che ospitano minori stranieri non accompagnati
- n° 2 educatori professionali operanti in strutture socio-sanitarie dedicate ad assistere persone con disabilità
- n° 2 educatori professionali operanti in strutture di assistenza per persone tossicodipendenti

Consideriamo quelle che sono le principali aree problematiche. Ciò con riferimento al nostro ambito professionale che è quello delle disfunzioni lavorative.

Ebbene le problematiche principali emerse sono le seguenti:

- 1) Agli educatori professionali sono spesso richieste dal datore di lavoro (o da circostanze oggettive) **mansioni che non rientrano nelle loro funzioni**;
- 2) Gli educatori professionali, anche per queste ragioni così come per la tipologia specifica di lavoro e per disfunzioni lavorative e organizzative di vario tipo, sono esposti a **mobbing (anche collettivo), straining, stress e burn out**.
- 3) Gli educatori professionali vivono situazioni di emergenza molto frequenti.

Per ragioni di tempo ci limitiamo a questi temi, lasciando all'ambito penale altre considerazioni e a futuri approfondimenti quanto emergerà anche da questo incontro.

---

<sup>3</sup> *“Siamo il retaggio di una mentalità per cui chi fa questo genere di lavoro è un missionario”.*

<sup>4</sup> Gli educatori operano prevalentemente nei seguenti ambiti: servizi per le persone con problemi di dipendenza; servizi per i disabili; servizi per la salute mentale; servizi per i minori; servizi per gli anziani; servizi di integrazione interculturale; servizi per i detenuti; servizi per persone senza fissa dimora; servizi di prevenzione con adolescenti; all'interno delle strutture educative scolastiche dove l'Educatore Professionale non è un insegnante curricolare, ma realizza progetti specifici, finalizzati all'autonomia; nelle case-famiglia per minori; nelle carceri minorili; nelle ASL (ora ATS); nelle imprese e nelle Pubbliche Amministrazioni



Va subito detto che questa è solo una prima tappa volta a creare e condividere un percorso: sarà, quindi, importante rivederci per capire cosa è stato fatto a livello individuale, collettivo (aziendale e categoriale) e, più generale, a livello pubblico (anche normativo).

Avanzeremo qualche proposta su possibili azioni sindacali/collettive.

### Tema n° 1

**All'Educatore Professionale vengono chieste mansioni che non rientrano nel proprio profilo e competenze** quali ad esempio (stando alle testimonianze raccolte): somministrazione di farmaci, accompagnamento di minori in pronto soccorso, manipolazione, contenimento, imboccamento, servizi di mensa e altro. Per non parlare dell'esposizione a lavoro straordinario, notturno (specie in caso di emergenze) in un numero di ore esorbitante.

Qui dobbiamo partire dai **diritti fondamentali del lavoratore** e in particolare, per quello che qui interessa maggiormente, da quelli personali che sono libertà, dignità e salute.

**E dai doveri del lavoratore**, e in particolare dal dovere di diligenza, obbedienza e fedeltà.

Libertà dignità e salute sono contemporaneamente diritti inviolabili dell'uomo e del lavoratore.

Trovano infatti specificazione in numerose fonti di natura interna (*in primis* lo statuto dei lavoratori) e sovranazionale (direttive sulla salute e sicurezza, direttive di contrasto alle discriminazioni, ecc.).

Nonché limiti posti al potere direttivo/ organizzativo del datore di lavoro.

Con riguardo ai doveri del lavoratore occorre partire dalla normativa generale (diligenza, obbedienza e fedeltà) e dal contratto collettivo applicato al vostro rapporto (in prevalenza il ccnl cooperative sociali, che inquadra normalmente gli educatori nel livello D<sup>5</sup>).

Sul piano normativo il dovere di diligenza è stabilito dall'art. 2104 c.c. – “Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale”.

La diligenza legata alla **natura** della prestazione afferisce al fatto che un conto è per esempio, fare il pilota d'aereo e un conto il giardiniere o, venendo a noi, un conto è fare il custode e un conto l'educatore in un centro per disabili; il livello maggiore o minore di perizia, attenzione e diligenza richiesta varia a seconda della funzione e della mansione; la diligenza legata all'**interesse dell'impresa** impone che la prestazione deve essere

---

<sup>5</sup> **Area/categoria D - Lavoro specializzato, professioni sanitarie, servizi socio- educativi.** Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali teoriche specialistiche di base, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti. Le competenze professionali sono quelle derivanti dall'acquisizione di titoli abilitanti conseguiti secondo la legislazione corrente, laddove richiesto, o dal possesso di adeguato titolo di studio o da partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro...N.3 posizioni economiche, con i seguenti profili **D1) (ex 5° livello)** Educatrice/ore senza titolo, maestra/o di attività manuali ed espressive, guida con compiti di programmazione, massaggiatrice/ore, animatrice/ore con titolo, infermiera/ore generica/o, assistente all'infanzia con funzioni educative, operatrice/ore dell'inserimento lavorativo, impiegata/o di concetto, operatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento. **D2) (ex 6° Livello)** Impiegata/o di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa, educatrice/ore professionale, assistente sociale, infermiere, capo cuoca/o-dietista, fisioterapista, terapeuta occupazionale, psicomotricista, logopedista, ricercatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento. **D3) (ex 7° Livello)** Educatrice/ore professionale coordinatrice/ore.



puntuale e integrata, utile all'organizzazione; se un educatore, per esempio, consegna tardivamente una relazione al coordinatore di equipe, l'educatore può avere anche svolto un lavoro buono sul piano della qualità, ma poco utile e diligente nell'aspetto più generale dell'organizzazione di equipe; la diligenza legata all'interesse superiore della **produzione nazionale** nel vostro caso coincide con il concetto di **utilità sociale** di cui art. 41, comma 2 della Costituzione.

Il dovere di obbedienza (2104 c.c.) è quello che più pone problemi nel vostro caso (somministrazione farmaci, gestione servizi mensa, manipolazione, contenimento, ecc.. v. testimonianze nelle note). Si esplicita nel dovere del lavoratore di **osservare puntualmente le disposizioni** per l'esecuzione del lavoro e per la sua disciplina che gli sono **impartite dal datore di lavoro o dai collaboratori** di questo che siano a lui gerarchicamente sovraordinati.

È tuttavia sempre fatto salvo il diritto-dovere del lavoratore di **rifiutarsi di eseguire atti che siano vietati dalla legge**, non solo quando il divieto legale è posto a tutela dell'ordinamento giuridico nel suo complesso (come ad esempio non svolgere mansioni per le quali non si ha l'abilitazione), ma anche quando esso è posto a tutela semplicemente delle prerogative spettanti in modo inderogabile a quel singolo dipendente (come ad esempio non svolgere mansioni che potrebbero pregiudicare la salute o esporri a super - lavoro).<sup>6</sup>

Chiaramente ci sono casi eccezionali in cui la giurisprudenza ammette lo svolgimento di mansioni rischiose, inferiori, non rientranti nel perimetro delle proprie funzioni per far fronte a un pericolo più grave per i lavoratori, per gli altri utenti o per la struttura. Nel caso di mancato intervento potrebbe configurarsi non solo l'inadempimento ma anche l'omissione di soccorso e altro di cui ci parlerà la collega Garisto.

Ma i casi devono **restare eccezionali, emergenziali** (e comunque da gestire integrandoli nel sistema sicurezza; v. infra) e non possono diventare la regola e il lavoro quotidiano dell'operatore, altrimenti questo si trasforma in un incubo.

Giurisprudenza in questo senso è a nostro favore<sup>7</sup>.

Se nella struttura ad esempio non c'è un infermiere che possa somministrare farmaci, non c'è un cuoco abilitato, **abbiamo un problema strutturale che va affrontato in altre sedi**. L'avvocato (giuslavorista e penalista) può affrontare il problema nel momento in cui il rifiuto (legittimo) di svolgere determinate mansioni comporti ritorsioni (sanzioni disciplinari, mobbing, ecc.) o sempre l'avvocato (giuslavorista e penalista) può affrontare il problema nel caso in cui l'averle svolte ha determinato danni per sé e per altri (in funzione di difesa del lavoratore incolpato).

<sup>6</sup> In sostanza il sindacato di legittimità sull'ordine del datore di lavoro è sempre ammesso quando la disposizione di servizio sia di impossibile esecuzione, oppure illecita in quanto contrastante con norme poste a tutela del lavoratore stesso e della collettività (Amoroso –Di Cerbo- Maresca).

<sup>7</sup> Consiglio di Stato, Sez. V, Sentenza 9 marzo 2010, n° 1384 : “per la somministrazione di farmaci non basta l'esperienza professionale. La somministrazione di farmaci particolari (antiepilettici, cardiotonici, psicofarmaci, ecc.) richiede la valutazione del momento della loro somministrazione e perciò una qualifica, con la conseguenza che la somministrazione di tali farmaci è del tutto estranea ai compiti di personale con qualifiche diverse da quelle infermieristiche. Con questa sentenza il Consiglio di stato ha respinto il ricorso dell'AUSL 11 di Empoli promosso contro il provvedimento del TAR Toscana che aveva accolto il ricorso di alcuni dipendenti con qualifiche diverse da quelle di infermiere, avverso gli ordini di servizio con i quali la AUSL 11 di Empoli aveva loro ordinato di procedere alla somministrazione di farmaci per via orale ai soggetti dimoranti presso il Centro Diurno di socializzazione per disabili dell'Azienda.



Per il resto è compito del **sistema sicurezza interno ed esterno** e del sindacato, monitorare, segnalare e gestire le anomalie, come diremo (v. anche normativa ccnl, art. 9, diritti di informazione e consultazione-leggere qualche passaggio).

Il costo al ribasso degli appalti e altro (assenza medici e infermieri nelle strutture) non può essere caricato sui lavoratori penalizzandone la salute, la professionalità e perfino la fedina penale!

## Tema n° 2

Le maggiori problematiche segnalate riguardano poi quelle inerenti la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Come sappiamo, le cooperative o le strutture operanti nel vostro settore possono accreditarsi presso enti pubblici in appositi elenchi (ad esempio “l’elenco dei soggetti accreditati dalle unità di offerta di servizi per disabili”) previo “adempimento d.lgs. 81/2008 in materia di sicurezza” e altre condizioni. Ma nei casi emersi non mi pare che venga effettivamente rispettato.

In concreto, cosa vuol dire, nel contesto degli Educatori professionali, adempiere al d.lgs. 81/2008? Qui possiamo solo fare qualche accenno.

L’art. 2087 c.c. è norma fondamentale sia preventiva che repressiva. Essa impone al datore di lavoro di fare tutto quanto la scienza, la tecnica, gli studi accreditati prevedono tutelare e salvaguardare l’integrità fisica e psicologica del lavoratori.

E arriviamo al concetto di prevenzione e di oggetto della prevenzione<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Art. 15 – Misure generali di tutela

1. Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono:

a) **la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;**

b) la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei **fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;**

[...]

t) la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso **l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;**

u) le **misure di emergenza** da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;

Art. 18 – Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

1. Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all' articolo 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:

a) nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo;

b) designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di **gestione dell'emergenza;**

[...]

h) adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di **emergenza** e dare istruzioni

affinché i lavoratori, in caso di **pericolo grave, immediato ed inevitabile**, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;

i) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un **pericolo grave e immediato** circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;

[...]

n) consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;

t) adottare le **misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato**, secondo le disposizioni di cui all' **articolo 43**. Tali **misure** devono essere **adeguate alla natura dell'attività**, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti;

[...].

Sezione II – Valutazione dei rischi

Art. 28 – Oggetto della valutazione dei rischi



Ricordiamo che l'art. 28, d. lgs. n. 81/2008, prevede che la valutazione dei rischi **“deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza, 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”.*

Per il legislatore della sicurezza – quindi - la prevenzione non si rivolge a un “neutro” ma andranno considerati **specificamente, tra gli altri, quei gruppi che il legislatore considera soggetti a rischi particolari e quindi destinatari di misure maggiori e differenziate rispetto a quelle generalmente usate.**

Il rischio psico-sociale, dunque, è un rischio che va adeguatamente previsto, prevenuto e valutato.

Secondo le testimonianze raccolte, il mobbing e lo straining pur non essendo contemplati dall'art. 28 T.U. sono fenomeni molto presenti nelle vostre realtà. Abbiamo registrato anche fenomeni di mobbing collettivo (perpetrato da coordinatori di equipe o, in ambito ospedaliero, da figure di coordinamento). In questi casi, si potrebbe agire sia in prevenzione/rimedio (rsa-rsl-sindacato) sia per per danni.

In ogni caso né mobbing né straining possono essere attuati a scopo ritorsivo per il rifiuto di aver svolto mansioni non adeguate al ruolo.

Vediamo in sintesi i vari fenomeni.

### **Mobbing**

*“...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)

**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.

### **Straining**

---

1. La **valutazione** di cui all' articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o delle miscele chimiche impiegate, 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 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 far data dal 1° agosto 2010.





E' "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)

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.

### **Stress e burn-out**

Lo stress e il burn-out sono fenomeni molto presenti nella vostra categoria. Anche su questi si può agire sia in prevenzione che per danni.

Il burn-out <sup>9</sup>è il culmine patologico di una dinamica che colpisce le persone che esercitano professioni d'aiuto, qualora queste non rispondano, in maniera adeguata, ai carichi eccessivi di stress che il loro lavoro li porta ad affrontare. Le categorie maggiormente a rischio sono, per lo più, medici, infermieri, assistenti sociali, educatori professionali, psicologi e operatori sociali, poiché il loro lavoro è caratterizzato dalla presa in carico globale dell'utente, implicando un intenso coinvolgimento emotivo tra utente e operatore. Il burnout, infatti, potrebbe riguardare tutte quelle figure caricate da una duplice fonte di stress: quello personale e quello della persona aiutata.

**Tab. 1: Media dei punteggi grezzi MBI e classificazione per profili professionali**

	EE		DP		PA	
Educatori	22,67	A	4,33	M	35,67	M
Infermieri	16,75	M	2,25	B	44,50	B
O. T. A.	7,33	B	4,00	M	43,00	B
Coordinatori	13,00	B	5,86	A	36,00	M
Dirigenti	16,20	M	5,00	M	40,80	B
Psichiatri						

Legenda:

EE esaurimento emotivo;

DP depersonalizzazione;

PA soddisfazione personale;

A alto;

M medio;

B basso.

<sup>9</sup> Dati tratti dalla ricerca: "la prevenzione de burn out nelle attività terapeutico/riabilitative psichiatriche: un'esperienza applicativa italiana, di Pasquale Scarnera, Andrea Bosco, Maria Luigia Urbano, in Rivista di Psichiatria, 2006, 41, 6: 378-387.



I **fattori che favoriscono lo sviluppo** di stress e della sindrome del burnout generalmente sono:

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

A livello individuale, strumenti validi si sono rivelati le tecniche di gestione dello stress e delle emozioni.

A livello organizzativo, invece, gli elementi da prendere in considerazione negli interventi di prevenzione del burn-out sono molteplici, fra i quali: l'organizzazione del lavoro; le relazioni che intercorrono tra le varie figure professionali che formano l'équipe; i compiti e le finalità della struttura; il monitoraggio e la supervisione dell'organizzazione nel suo complesso.

Le misure di prevenzione riguardo a questi problemi possono comportare l'adozione di diverse soluzioni che possono essere di tipo collettivo, individuali o di entrambi i tipi.

L'obbligo di tutelare **categorie particolari a rischio contemporaneamente salute e discriminazioni e molestie morali a sfondo discriminatorio.**

(Commento alla tabella). Nel vostro settore va fatta prevenzione specifica per differenze di genere (problemi all'apparato scheletrico per donne o cardiovascolare per uomini); problemi anche legati all'età; problemi legati alla comprensione della lingua e al tema della job insecurity che probabilmente è la causa principale che vi impedisce di rivendicare i vostri diritti.

Circolo del benessere: prevenendo adeguatamente anche questi rischi particolari che riguardano categorie più fragili si possono prevenire le discriminazioni.

Circolo del malessere: viceversa, lavorando senza buone pratiche si possono innescare anche meccanismi discriminatori o di mobbing

### **Tema n° 3**

Inoltre il sistema sicurezza, in base all'art. 43, 44 e 45 del d.lgs. 81/2008 deve dotarsi di un sistema forte per la **gestione delle emergenze**, che nel vostro settore, come diceva la dott.ssa Tiziana Vai dell'ATS, va pensato e modulato ad hoc e non comprende solo piani di evacuazione ma anche situazioni altre emergenziali (quali per esempio l'includere incombenti urgenti quali accompagnare un utente in ospedale senza che la struttura rimanga sguardita o con scarsità di assistenti <sup>10</sup>).

### **Sezione VI – Gestione delle emergenze**

<sup>10</sup> Consiglio di Stato, Sez. V, Sentenza 9 marzo 2010, n° 1384 : “per la somministrazione di farmaci non basta l'esperienza professionale. La somministrazione di farmaci particolari (antiepilettici, cardiotonici, psicofarmaci, ecc.) richiede la valutazione del momento della loro somministrazione e perciò una qualifica, con la conseguenza che la somministrazione di tali farmaci è del tutto estranea ai compiti di personale con qualifiche diverse da quelle infermieristiche. Con questa sentenza il Consiglio di stato ha respinto il ricorso dell'AUSL 11 di Empoli promosso contro il provvedimento del TAR Toscana che aveva accolto il ricorso di alcuni dipendenti con qualifiche diverse da quelle di infermiere, avverso gli ordini di servizio con i quali la AUSL 11 di Empoli aveva loro ordinato di procedere alla somministrazione di farmaci per via orale ai soggetti dimoranti presso il Centro Diurno di socializzazione per disabili dell'Azienda.





#### Art. 43 – Disposizioni generali

1. Ai fini degli adempimenti di cui all' articolo 18, comma 1, lettera t), **il datore di lavoro:**

a) **organizza i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti** in materia di primo soccorso,

salvataggio, lotta antincendio e **gestione dell'emergenza;**

b) designa preventivamente i lavoratori di cui all' articolo 18, comma 1, lettera b);

c) informa tutti i lavoratori che possono essere esposti a un pericolo grave e immediato circa le misure predisposte e i comportamenti da adottare;

d) **programma gli interventi, prende i provvedimenti e dà istruzioni** affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave e immediato che non può essere evitato, possano cessare la loro attività, o mettersi al sicuro, abbandonando immediatamente il luogo di lavoro;

e) **adotta i provvedimenti necessari affinché qualsiasi lavoratore**, in caso di pericolo grave ed immediato per la propria sicurezza o per quella di altre persone e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, **possa prendere le misure adeguate per evitare le conseguenze di tale pericolo, tenendo conto delle sue conoscenze e dei mezzi tecnici disponibili;**

[...]

#### Art. 44 – Diritti dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato

1. Il lavoratore che, in caso di pericolo grave, immediato e che non può essere evitato, si allontana dal posto di lavoro o da una zona pericolosa, non può subire pregiudizio alcuno e deve essere protetto da qualsiasi conseguenza dannosa.

2. **Il lavoratore che, in caso di pericolo grave e immediato e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, prende misure per evitare le conseguenze di tale pericolo, non può subire pregiudizio per tale azione**, a meno che non abbia commesso una grave negligenza.

#### Art. 45 – Primo soccorso

1. **Il datore di lavoro**, tenendo conto della natura dell'attività e delle dimensioni dell'azienda o della unità produttiva, sentito il medico competente ove nominato, **prende i provvedimenti necessari in materia di primo soccorso e di assistenza medica di emergenza**, tenendo conto delle altre eventuali persone presenti sui luoghi di lavoro e stabilendo i necessari rapporti con i servizi esterni, anche per il **trasporto dei lavoratori infortunati**.

[...].

#### Tema n° 4

Quello che è importante sottolineare, dunque, è che dichiarare di rispettare il d.lgs. 81/2008 implica tutto quello che abbiamo fino ad ora evidenziato e molto altro!

Mappatura delle realtà: Educatori direttamente dipendenti da strutture pubbliche sono pochissimi; educatori dipendenti da società che gestiscono processi in appalto/affidamento anch'essi pochissimi. Educatori dipendenti di cooperative sociali o



società che gestiscono servizi in accreditamento o offerti a privati sono in larga percentuale.

I problemi maggiori legati alla sicurezza nascono prevalentemente per i dipendenti da cooperative.

E qui lascio alle iniziative sindacali che potrebbero consistere in:

- Azioni volte a dimostrare che il sistema crea insicurezza per gli operatori e danno per i pazienti/utenti/ospiti – Occorre quindi valutare una denuncia sul sistema, che passa da una ricerca sul vostro settore, da una raccolta di segnalazioni / diffide da mandare in copia anche al Comune o all'ente che ha redatto il bando (ai fini anche del non rinnovo dell'affidamento), da una raccolta di denunce per malattie professionali; poi occorre pensare a una proposta, ad audizione nelle varie commissioni (lavoro e sanità) legislative regionali e nazionali ecc.

- Con riguardo al D.lgs. 81/2008 –occorre riflettere sul significato di rispetto del d.lgs. alla luce di quello che sinteticamente abbiamo detto; svolgere una corretta e puntuale valutazione di tutti i rischi, da quello biologico a quello psicologico; riflettere sulla definizione di emergenza; creare una struttura di processo che possa gestirla (ad esempio accordi con i 118, ecc.); fare “cartello” tra sindacato esterno, rsl e rsa per gestire tutte queste problematiche, per aggiornare i dati dello stress lavoro-correlato.

- Intervenire su accreditamenti appalti e imporre clausole sociali (che passino anche da **formazione degli educatori e dalla maggiore ed sicurezza del servizio** – numero di addetti, gestione emergenze, presenza di infermieri e medici).

## **Conclusioni**

Le eventuali iniziative potranno avvenire sul fronte legale individuale, sindacale e legislativo (sia regionale che nazionale).

Occorre azione congiunta che coinvolga lavoratori, rsa-rsl, sindacato esterno, legali sistema sicurezza e sanità pubblica, enti pubblici e legislazione statale per regolamentare meglio la professione per ovviare alle disfunzioni.

In particolare, con riguardo ai casi strettamente lavorativi, sarebbe importante che le situazioni relative a stress e/o discriminazioni fossero segnalate alla cooperativa, ma anche all'ente che ha fatto il bando di accreditamento in modo da precisare in forma scritta che nello specifico il rispetto dell'81/2008 non c'è.

Grazie per l'attenzione!