



A QUARANT'ANNI DALLA FONDAZIONE DI MEDICINA DEMOCRATICA

Le proposte di AIBeL sullo stress
lavoro correlato e sulle vessazioni
sul lavoro

Enzo Cordaro Presidente Associazione
Italiana Benessere e Lavoro

Milano 20 e 21 gennaio 2017

Le proposte di AIBeL sullo stress lavoro correlato e sulle vessazioni sul lavoro

Prima parte I “signori dell’anello” e La maschera della commedia sociale



Associazione Italiana Benessere e Lavoro

Dr. Enzo Cordaro

Le proposte di AIBeL sullo stress lavoro correlato
e sulle vessazioni sul lavoro

Un anello per domarli
Un anello per trovarli
Un anello per ghermirli
... e nel buio incatenarli

J.R.R. Tolkien



Associazione Italiana Benessere e Lavoro

Dr. Enzo Cordaro

Le proposte di AIBeL sullo stress lavoro correlato e sulle vessazioni sul lavoro

La storia in... Finita

- L'esperienza del network dell'ISPESL
- L'accordo europeo per la prevenzione delle patologie stress lavoro-correlato tra le parti sociali siglato l'8 ottobre del 2004;
- D.lgs. N°81 del 2008 e smi.



Le proposte di AIBeL sullo stress lavoro correlato e sulle vessazioni sul lavoro

La circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del
novembre 2010.

La commissione che definisce i criteri per l'applicazione dell'articolo 27 della D.lgs. 81/2008 e smi, avrebbe dovuto avere una natura squisitamente tecnica, invece vengono inseriti in maggioranza rappresentanti di istituzioni come la Confindustria, l'ABI e i Sindacati, i quali riversano nel confronto molte delle visioni ideologiche di cui sono portatori, ottenendo per cui un documento finale che snatura i principi originari definiti dall'Europa e autorizza per cui l'INAIL a procedere secondo criteri conseguenti che snaturano definitivamente i criteri basilari imposti dall'accordo europeo.



Le proposte di AIBeL sullo stress lavoro correlato
e sulle vessazioni sul lavoro

Tanto rumore per nulla

La commissione dopo discussioni infinite, produce un topolino, ovvero una circolare dove imposta le procedure per l'analisi dei processi organizzativi che dovrebbero servire a fare una prevenzione primaria sulle patologie stress lavoro correlate. Esclude in prima battuta l'ascolto degli interessati, di chi abita quella realtà di lavoro, dato il compito di effettuare la prima valutazione al RSPP e al Medico Competente, creando i presupposti per insabbiare tutto e non far emergere i problemi. Inoltre continua a confondere il significato dei fattori oggettivi e dei fattori soggettivi.



Le proposte di AIBeL sullo stress lavoro correlato e sulle vessazioni sul lavoro

Infatti “I signori dell’anello” trasformano tutto la complessità del fattori umano delle organizzazioni del lavoro in materiale desunto da “chek-list” fatte compilare dagli RSPP. Si esclude in prima istanza la possibilità di sentire le persone che abitano l’organizzazione, lo strumento della chek-list, per sua natura non gli permette di analizzare i fattori di contesto e di contenuto, non riescono a comprendere aspetti come la cultura e il clima organizzativo condiviso dal gruppo, né come si articolano i modelli comunicativi e le reti conversazionali, tantomeno quali sono gli “agiti sociali” che si manifestano nei gruppi e nei sottogruppi dell’organizzazione. Non riesce a comprendere la dimensione psicosociale organizzativa che rappresenta il tessuto in cui si manifestano gli eventi definendo di fatto un “EFFETTO PINOCCHIO”



Le proposte di AIBeL sullo stress lavoro correlato
e sulle vessazioni sul lavoro

**Il massimo della stupidità si
raggiunge non tanto
ingannando gli altri ma sé
stessi, sapendolo.**

(John Fitzgerald Kennedy)



Associazione Italiana Benessere e Lavoro

Dr. Enzo Cordaro

Le proposte di AIBeL sullo stress lavoro correlato
e sulle vessazioni sul lavoro

Seconda parte
**Il segreto per andare
avanti è iniziare**

Mark Twain



Associazione Italiana Benessere e Lavoro

Dr. Enzo Cordaro

Le proposte di AIBeL sullo stress lavoro correlato e sulle vessazioni sul lavoro

Per costruire una condizione che permette di *lavorare in armonia* si ha bisogno:

- Di una visione Etica del lavoro;
- Di una valida teoria di riferimento che sappia interpretare la dimensione dinamica dell'organizzazione;
- Di una visione dell'organizzazione
- Delle variabili che intervengono nel definire i processi psicosociali del lavoro;
- Di un periodico monitoraggio dei processi psicosociali dei gruppi di lavoro con strumenti scientificamente validi che sappiano rilevare le caratteristiche peculiari dell'organizzazione;
- Di una teoria processuale che definisce il disagio da lavoro



Le proposte di AIBeL sullo stress lavoro correlato e sulle vessazioni sul lavoro



La visione etica

“... La fabbrica fu quindi concepita alla misura dell'uomo perché questi trovasse nel suo ordinato posto di lavoro uno strumento di riscatto e non un congegno di sofferenza”.

Adriano Olivetti, *Ai lavoratori di Pozzuoli*, 1955



Associazione Italiana Benessere e Lavoro

Dr. Enzo Cordaro

Le proposte di AIBeL sullo stress lavoro correlato e sulle vessazioni sul lavoro

● La teoria di riferimento

Una teoria che sappia integrare nell'analisi la dimensione dell'individuo nel gruppo, nel sistema e nel contesto in cui si opera



Le proposte di AIBeL sullo stress lavoro correlato e sulle vessazioni sul lavoro

● La teoria di riferimento

Due teorie

1. La teoria sistemica

la quale definisce il contesto come il luogo sociale in cui si verifica una certa relazione, ed è anche il luogo, che attraverso il processo sociale, definisce il carattere individuale delle persone. Grazie a tale processo le emozioni individuali possono esprimersi solo nell'ambito di un pattern sociale, che Bateson chiama *Ethos*, definito come “un sistema culturalmente uniformato di organizzazione degli istinti e delle emozioni degli individui”

Gregory Bateson



Le proposte di AIBeL sullo stress lavoro correlato e sulle vessazioni sul lavoro

● La teoria di riferimento

2. La II° teoria della cibernetica: ovvero la teoria dei sistemi viventi che sono in grado di ripensare se stessi e riprogrammare l'organizzazione (autopoiesi), influenzare lo schema culturale, sapendo incidere sul livello di coscienza delle persone. Questo modello di organizzazione si riferisce ad un sistema che riesce a tenere conto della complessità rappresentata oggi dalle organizzazioni, integrando l'individuo e le sue reazioni emotive che si esprimono nel gruppo e che riescono a considerare l'organizzazione come rete vivente

Heinz Von Foerster



Le proposte di AIBeL sullo stress lavoro correlato e sulle vessazioni sul lavoro

● Di una visione dell'organizzazione

Organizzazione come macchina

- le procedure sono prevedibili e predefinite;
- la programmazione dell'attività è garantita a priori e in modo rigido;
- il modello organizzativo è necessariamente gerarchico e piramidale;
- il controllo dell'attività è capillare;
- gli eventi e gli accadimenti sono previsti e praticamente quasi imm modificabili;
- le anomalie sono un epifenomeni del programma e sono considerati come esterni al sistema;
- Il sistema umano è considerato solo come forza lavoro;
- la capacità di retroazione del sistema, ovvero la capacità di percepire le indicazioni di ritorno quasi nullo.



AIBeL

Associazione Italiana Benessere e Lavoro

Dr. Enzo Cordaro

Le proposte di AIBeL sullo stress lavoro correlato e sulle vessazioni sul lavoro

● Di una visione dell'organizzazione

L'organizzazione come organismo vivente

- Viene considerata la componente vitale dell'organizzazione;
- Nel sistema interpretativo si inserisce la variabile umana;
- Permane un'attenzione alla sola realtà osservabile;
- L'uomo non è considerato più forza lavoro ma diviene capitale umano e/o risorsa umana,

Si usano termini che non rappresentano l'uomo nella sua complessità, ma l'uomo fa parte ancora del sistema macchina, tanto che viene considerato o come una componente del capitale o come una risorsa economica.



Le proposte di AIBeL sullo stress lavoro correlato e sulle vessazioni sul lavoro

● Di una visione dell'organizzazione

Un'organizzazione deve essere considerata come un sistema vivente, in grado di:

- Reagire agli stimoli interni ed esterni;
- Con una sua dinamica di sviluppo, che può seguire percorsi evolutivi o regressivi i quali possono garantirle una salute ottima, oppure una salute cagionevole,
- Possiede le sue potenzialità peculiari,
- Deve essere nutrita
- Ha una sua capacità di comunicazione.
- Riesce a dare una rappresentazione di sé

MA

Un sistema vivente può anche morire.

1) INDIVIDUAL

2) GROUP

3) SYSTEM



Le proposte di AIBeL sullo stress lavoro correlato e sulle vessazioni sul lavoro

● Di una visione dell'organizzazione

... ma soprattutto nell'organizzazione agiscono al suo interno persone, le quali esprimono le loro emozioni, i loro pareri e che interagiscono tra di loro, creando un sistema per nulla predefinito, dinamico e fluttuante, che possiamo capire solo se riusciamo a interpretare il modello comunicativo e la rete conversazionale che ne deriva.

1) INDIVIDUAL

2) GROUP

3) SYSTEM

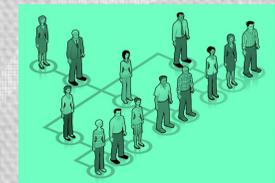


Le proposte di AIBeL sullo stress lavoro correlato e sulle vessazioni sul lavoro

● delle variabili che compongono L'organizzazione

Per analizzare la dimensione psicosociale dei processi organizzativi gli strumenti tecnici devono avere la capacità di saper interpretare gli elementi che la compongono, ed in particolare:

- Il sistema intrapsichico →
- Il sistema sociale →
- Il sistema organizzato →



Le proposte di AIBeL sullo stress lavoro correlato e sulle vessazioni sul lavoro



Gli elementi che influenzano il contesto e l'organizzazione

- La dimensione del gruppo e la capacità affettiva che riesce a esprimere (Gruppo di lavoro e gruppo dominato da assunti di base Donald Wilfred Bion)
- La cultura dell'organizzazione (Artefatti, Valori, Assunti di Base) E. Schein
- Le costrittività organizzative (teoria delle congruenze organizzativi Bruno Maggi)
- Le reti conversazionali



Le proposte di AIBeL sullo stress lavoro correlato e sulle vessazioni sul lavoro

Strumenti e metodi

Gli strumenti devono

Garantire una adeguata teoria scientifica di riferimento che sia significativa dell'ambito dell'analisi

Garantire una validità statistica, di contenuto, convergente e predittiva

Garantire una valutazione oggettiva nei limiti delle possibilità dei disegni sperimentali psicosociali

Garantire una affidabilità nel tempo

MA SOPRATTUTTO GARANTIRE UNA LETTURA SISTEMICA DEI FENOMENI DELL'ORGANIZZAZIONE



Le proposte di AIBeL sullo stress lavoro correlato e sulle vessazioni sul lavoro

● Strumenti e metodi

Le procedure devono:

- Dare a tutti gli elementi del sistema e a tutte *le persone che lo abitano* la garanzia di partecipare al progetto di ricerca e di intervento,
- Farli sentire compartecipi e attori di un processo di crescita,
- Garantire l'informazione a tutti, sia nella fase di introduzione dell'indagine e sia nei risultati finali
- Garantire al massimo la risoluzione degli elementi problematici emersi.

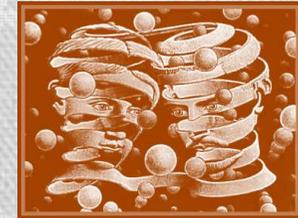


Le proposte di AIBeL sullo stress lavoro correlato e sulle vessazioni sul lavoro

● La processualità del disagio

Le costrittività
esistenziali

Il sistema intrapsichico



Le costrittività
organizzative

Il sistema organizzato



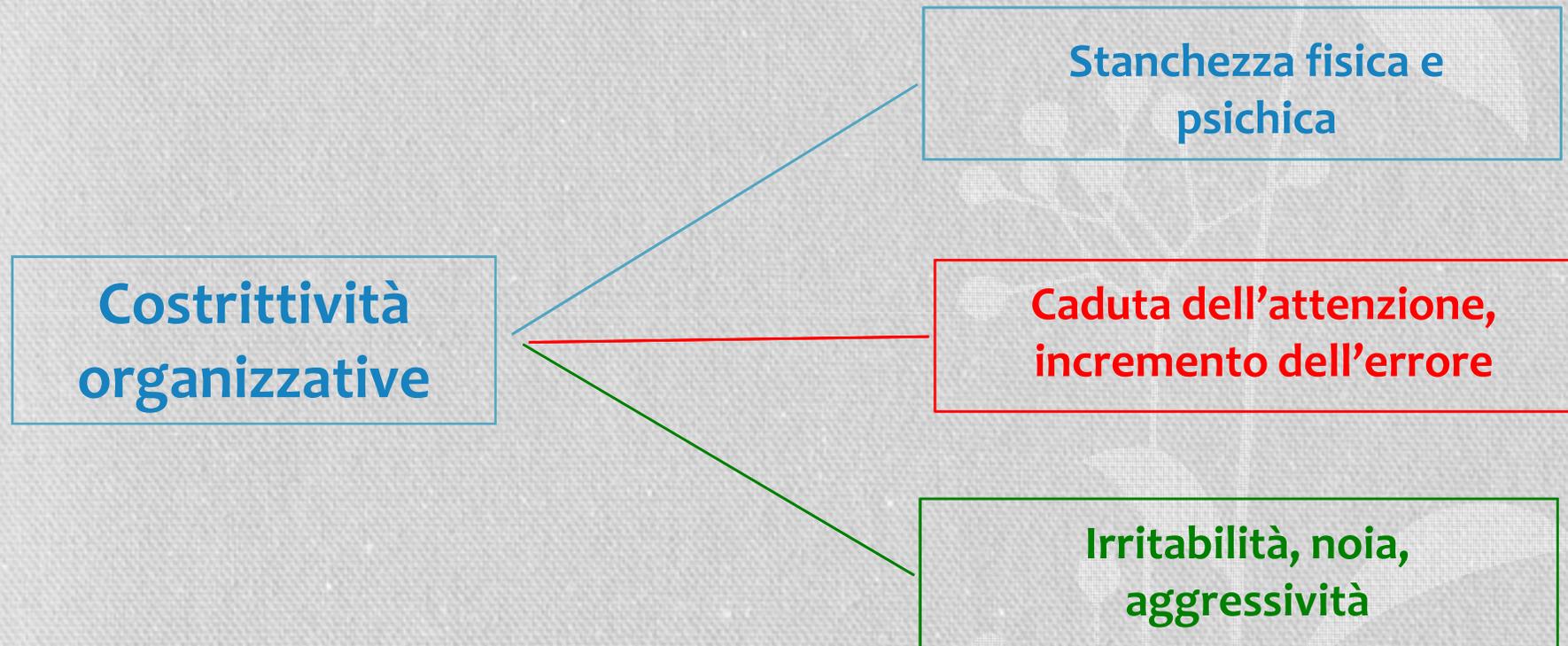
Le costrittività
relazionali

Il sistema sociale



Le proposte di AIBeL sullo stress lavoro correlato e sulle vessazioni sul lavoro

● La processualità del disagio



Le proposte di AIBeL sullo stress lavoro correlato e sulle vessazioni sul lavoro

● La processualità del disagio

Costrittività organizzative

Stanchezza fisica e psichica

Noia, caduta dell'attenzione

Incremento dell'errore

Costrittività esistenziali

Disinteresse all'attività lavorativa

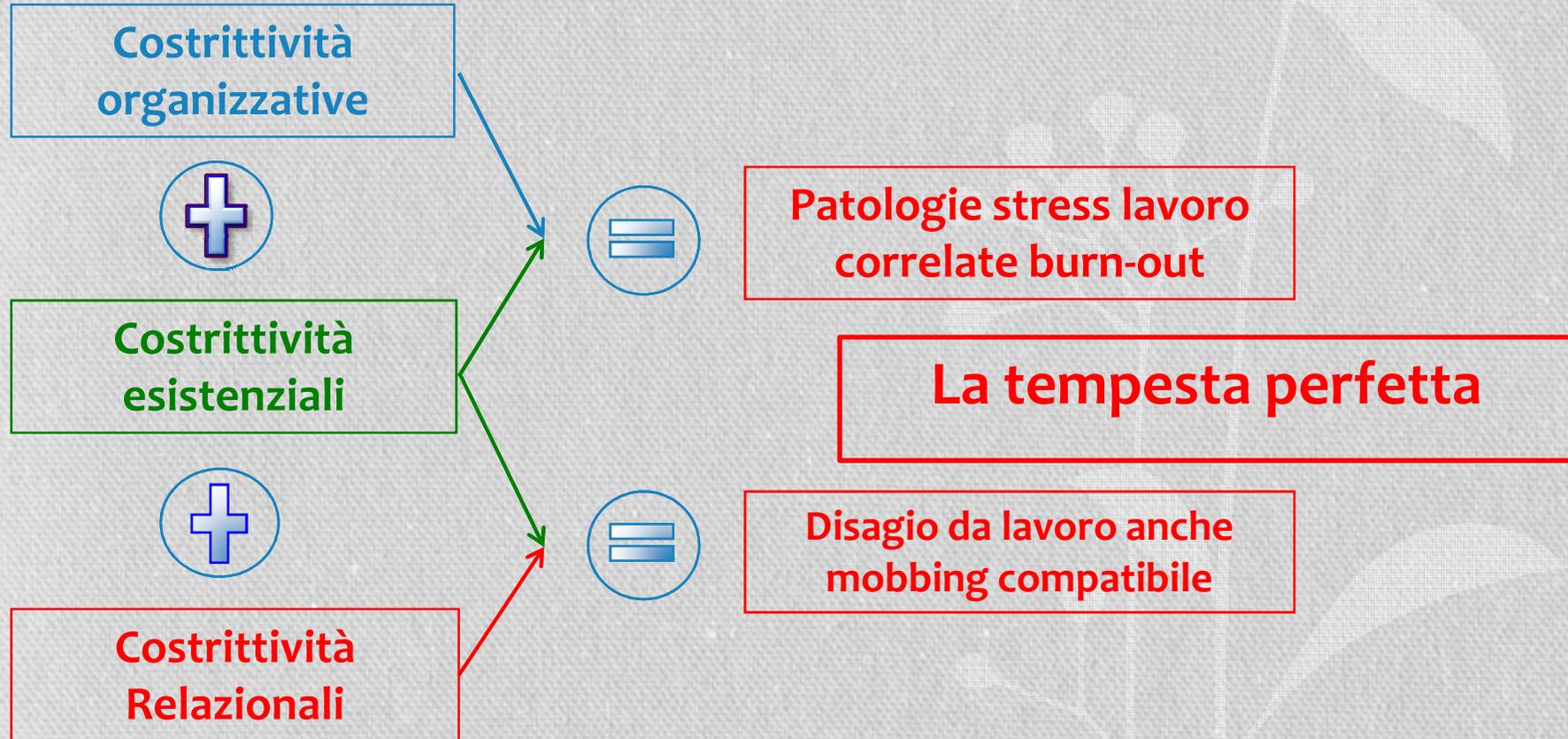
Caduta dell'immagine positiva di sé, senso d'inutilità, depressione

L'ansia come emozione prevalente che accompagna l'atto lavorativo



Le proposte di AIBeL sullo stress lavoro correlato e sulle vessazioni sul lavoro

● La processualità del disagio



Le proposte di AIBeL sullo stress lavoro correlato
e sulle vessazioni sul lavoro

Terza parte
**“Tuttavia dietro l'angolo ci può
aspettare, una nuova strada o un
cancello da varcare.”**

J.R.R. Tolkien



Le

Proviamo a percorrere “...una nuova
strada...”

AIBeL in questi anni ha creato spazi di discussione e di confronto che, utilizzando il contributo di magistrati, avvocati, giuslavoristi, medici psichiatri del lavoro e legali, tecnici della prevenzione e psicologi, ha prodotto un progetto complessivo indicato come un possibile contributo al **cambiamento** delle regole che fino ad oggi hanno governato la prevenzione sul disagio da lavoro.

Le proposte di AIBeL sullo stress lavoro correlato e sulle vessazioni sul lavoro

- A. Proposta di modifica del D.lgs 81/2008
e smi.**
- B. Proposta di un servizio clinico sul
disagio da lavoro**
- C. Proposta di legge sul mobbing**
- D. Proposte di leggi regionali sul disagio
da lavoro**



Le proposte di AIBeL sullo stress lavoro correlato e sulle vessazioni sul lavoro

A. Proposta di modifica del D.lgs 81/2008 e smi.

Stesura della proposta del dr. Luigi Carpentiero

Maggiore adeguamento del D.lgs. 81/2008 e smi a quanto definito dall'accordo europeo del 2004;

Inserimento nel corpo del D.lgs dell'accordo europeo sulle vessazioni e violenze sui posti di lavoro;

Inserimento nel corpo del D.lgs 81/2008 e smi delle Definizioni di "stress lavoro correlato", "molestia o vessazione", "violenza", "patologie stress lavoro correlato";

Maggiore cogenza sulle tematiche del disagio da lavoro riferita agli obblighi del datore di lavoro;

Maggiore cogenza nell'informazione e formazione ai lavoratori sulle tematiche del disagio da lavoro;

Riconoscimento funzionale dei "Centri clinici per il disagio lavorativo"



Le proposte di AIBeL sullo stress lavoro correlato e sulle vessazioni sul lavoro

A. Proposta di un servizio clinico sul disagio da lavoro

Stesura del progetto del dr. Enzo Cordaro

Centri clini multiprofessionali che si occupano complessivamente delle conseguenze dei problemi derivati dal disagio da lavoro, ed in particolare di:

- Valutazione del disagio con certificazione delle condizioni cliniche individuali;
- Terapia e sostegno delle persone che soffrono dei problemi conseguenti al disagio lavorativo;
- Formazione e informazione alle dipendenti delle aziende del territorio;
- Interventi di valutazione della dimensione psicosociale dei processi organizzativi al fine di effettuare un'adeguata prevenzione primaria del disagio da lavoro.



Le proposte di AIBeL sullo stress lavoro correlato e sulle vessazioni sul lavoro

C. Proposta di legge sul mobbing

Stesura del progetto **Avv. Alessandro Rombolà e avv. Fabio Ferrara**

Nullum crimen sine lege, ovvero l'esigenza di creare i presupposti per intervenire nei confronti di chi volutamente adotta un comportamento finalizzato a determinare relazioni persecutorie, caratterizzate da vessazione e violenze psicologiche nei confronti dei lavoratori;

L'impossibilità da parte dei giudici di procedere secondo un procedimento analogico per individuare nuove tipologie di reato. Sono le motivazioni originarie che hanno dato vita all'esigenza di proporre una legge che in via penale e civile sia in grado di cogliere il problema del mobbing.



Le proposte di AIBeL sullo stress lavoro correlato e sulle vessazioni sul lavoro

D. Proposte di leggi regionali sul disagio da lavoro

Stesura del progetto Cav. Fernando Cecchini e dal Dr. Enzo Cordaro

Un progetto divenuto proposta di legge nella Regione Lazio ripreso dalla Regione Campania e dalla Regione Sardegna per la sua coerenza sociale e la sua correttezza giuridico amministrativa. Si compone di diversi articoli che normano il disagio lavorativo senza il bisogno di ipotizzare una definizione del termine mobbing, ma spostando l'attenzione su quanto già definito dalle norme relative alla sicurezza degli ambienti di lavoro. Il progetto prevede: il riconoscimento dei centri d'ascolto, i centri clinici con le caratteristiche sopra ricordate, il premiare i comportamenti virtuosi delle aziende, analizzare il fenomeno e controllarne lo sviluppo.



Le proposte di AIBeL sullo stress lavoro correlato e sulle vessazioni sul lavoro

Su queste proposte come AIBeL siamo disposti anche a un ulteriore confronto, ma solo con chi è seriamente interessato a trasformare un sogno in un proposito e in un progetto da costruire. In fondo non abbiamo da perdere che le ...



Le proposte di AIBeL sullo stress lavoro correlato
e sulle vessazioni sul lavoro

Terza parte

Il termine utopia è la maniera più comoda
per liquidare quello che non si ha voglia,
capacità, o coraggio di fare.

Un sogno sembra un sogno fino a quando
non si comincia da qualche parte, solo
allora diventa un proposito, cioè qualcosa
di infinitamente più grande

Adriano Olivetti



Associazione Italiana Benessere e Lavoro

Dr. Enzo Cordaro