PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 21 - numero 4589 di Martedì 26 novembre 2019

Educatori professionali: cosa vuol dire adempiere al D.Lgs. 81/2008?

Sono tanti i problemi e i rischi correlati all'attività professionale di educatore. Il rispetto del D.Lgs. 81/2008, la gestione delle emergenze, l'esposizione a mobbing, straining, stress e burnout. A cura di Bartolomeo Dragano, tecnico della prevenzione

*Dell'attività professionale degli **educatori**, un'importante attività che porta avanti specifici progetti educativi e riabilitativi rivolti ad una utenza molto diversa (minori, anziani, famiglie disagiate, malati terminali, detenuti, ...), non si parla molto in termini di tutela della salute e sicurezza degli operatori. Per questo motivo riceviamo e volentieri pubblichiamo un contributo di un nostro lettore, il Dr. Bartolomeo Dragano, Tecnico della Prevenzione.*

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[USB004] ?#>

Oggi più che mai è fondamentale prestare attenzione ad alcune figure professionali che svolgono lavori ad alto rischio come gli **educatori** e le **educatrici** le quali sono costrette, in molti casi, a fare turni non solo illegali, ma che spesso comportano il rischio della propria salute fisica e psicologica.

Oltre al Decreto 81/2008, 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 per tutelare e salvaguardare l'integrità fisica e psicologica dei lavoratori. *Il datore di lavoro deve adottare tutte le misure idonee a prevenire sia i rischi insiti all'ambiente di lavoro, sia quelli derivanti da fattori esterni e inerenti al luogo in cui tale ambiente si trova, atteso che la sicurezza del lavoratore è un bene di rilevanza costituzionale che impone al datore di anteporre al proprio profitto la sicurezza di chi esegue la prestazione.*

Le cause che infliggono la **professione di educatore** riguardano essenzialmente il sentimento di precarietà, di scarsa tutela, di impotenza e quasi rassegnazione che pervade questa categoria; ma riguardano anche la percezione della loro funzione come una missione più che un lavoro.

La Costituzione Italiana ci ricorda che tutte le professioni e i lavori sono (o dovrebbero) rivestire utilità sociale ed essere improntati all'etica (art. 41, comma 2° Cost.), ma il fatto che la professione di educatore lo sia ancor più di altre non deve significare che non si possano anzi non si debbano trovare delle strade e degli strumenti che possano aiutare a migliorare il contesto di lavoro.

Gli **educatori professionali** vivono situazioni di emergenza molto frequenti e per disfunzioni lavorative e organizzative di vario tipo, sono esposti a mobbing (anche collettivo), straining, stress e burn out.

Le cooperative o le strutture operanti nel settore educativo 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.

E arriviamo al **concetto di prevenzione** e di **oggetto della prevenzione**.

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 lavorocorrelato ...**

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.

Si registrano 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 sia 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..

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)

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.

Stress e burn-out

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

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.

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**, 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 sguarnita o

con scarsità di assistenti.

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. [...].

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

In riferimento al D.lgs. 81/2008 occorre svolgere una corretta e puntuale valutazione di tutti i rischi, da quello biologico a quello psicologico e riflettere sulla definizione di emergenza.

Sarebbe, infine, 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.

Dr. Bartolomeo Dragano

Tecnico della Prevenzione

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it