

**ASPETTI MEDICO LEGALI DEL MOBBING
(DIAGNOSI – VALUTAZIONE)
[Avellino 29/09/2004 relatore Dott. Francesco S. Di Costanzo]**

Molto si parla negli ultimi anni di "mobbing", come di accanimento di un singolo o di un gruppo contro una vittima designata nell'ambiente lavorativo.

Il primo a parlare di mobbing quale condizione di persecuzione psicologica nell'ambiente di lavoro è stato alla fine degli anni '80 lo psicologo svedese Heinz Leymann che lo definiva come una comunicazione ostile e non etica diretta in maniera sistematica da parte di uno o più individui generalmente contro un singolo.

In Italia si inizia a parlare di mobbing solo negli anni '90 grazie allo psicologo del lavoro Harald Ege che delinea il fenomeno come **"una forma di terrore psicologico sul posto di lavoro, esercitata attraverso comportamenti aggressivi e vessatori ripetuti, da parte dei colleghi o superiori"** attuati in modo ripetitivo e protratti nel tempo per un periodo di almeno sei mesi. In **seguito a questi attacchi** la vittima progressivamente precipita verso una condizione di estremo disagio che cronicizzandosi si ripercuote negativamente sul suo equilibrio psico-fisico.

In sintesi, Ege, evidenzia tre fattori nell'insorgenza del Mobbing:

- 1) ambiente entro il quale avvengono i soprusi,**
- 2) comportamento del Mobber,**
- 3) comportamento del mobbizzato.**

Tipi di mobbing

Si possono descrivere diverse **modalità di mobbing**:

- verticale**: quando è attuato da un superiore nei confronti di un subordinato o viceversa da parte di un gruppo di dipendenti nei confronti di un superiore;
- orizzontale**: tra pari grado;
- collettivo**: spesso attuato come strategia aziendale mirata a ridurre o razionalizzare gli organici e rivolto a gruppi numerosi di persone;
- doppio mobbing**: si realizza, quando il mobbizzato carica la famiglia di tutte le sue problematiche. Ad una prima fase di comprensione dei familiari segue una condizione di distacco che, quando la situazione si aggrava, porta ad un ulteriore isolamento dell'individuo dal nucleo familiare;
- esterno**: la vittima è il datore di lavoro che subisce pressioni attuate sotto forma di minacce di denuncia per comportamenti mobbizzanti, sia da parte di organizzazioni sindacali che da dipendenti con velleità carrieristiche.

Fasi del mobbing

Secondo Leyman il mobbing si attua attraverso fasi ambientali e comportamentali ben codificate:

- Segnali premonitori**: fase breve e sfumata nella quale si appalesano le "anomalie" dinamico-relazionali tra la vittima e i colleghi o il superiore. Tali screzi si scatenerebbero in seguito a cambiamenti nel normale ritmo lavorativo quali ad esempio per una nuova assunzione oppure in seguito ad una promozione. Iniziano le prime critiche e i primi rimproveri.
- Mobbing e stigmatizzazione**: si rende manifesto il comportamento mobbizzante attraverso incalzanti e reiterati attacchi nei confronti della vittima al fine di screditarne la

reputazione, isolarla dal contesto lavorativo, dequalificarla professionalmente e, attraverso continue critiche e richiami, demotivarla psicologicamente.

- **Ufficializzazione del caso:** la vittima denuncia le vessazioni, ma viene colpevolizzata dai suoi "persecutori" che la considerano responsabile, a causa del suo modo di essere, della situazione che si è venuta a creare.

Allontanamento: è la fase conclusiva dell'azione mobbizzante che culmina con il completo isolamento della vittima che inizia a manifestare depressione del tono dell'umore e somatizzazioni. Il lavoratore è stremato e, non riuscendo a trovare una soluzione al problema, sceglie la strada delle dimissioni volontarie quale estremo tentativo di salvezza.

Secondo recenti studi in **Italia** circa il 6% della popolazione attiva (approssimativamente un milione e mezzo di lavoratori) ne sarebbe vittima con conseguenti effetti negativi che ricadono sull'individuo colpito, sul suo nucleo familiare, sulle aziende per le quali il deterioramento delle dinamiche lavorative di gruppo comporta inevitabilmente un aumento dei costi aziendali e sulla collettività con il conseguente incremento dei costi sanitari e previdenziali.

E' sulla scorta di queste recenti acquisizioni che l'I.N.A.I.L. con la Circolare n. 71 del 17 dicembre 2003 ha inquadrato il danno psichico da mobbing nei **Disturbi psichici da costrittività organizzativa sul lavoro**. Considerandolo Rischio tutelato come "malattia professionale" e definendo tale infermità psichica, ai fini dell'inquadramento nella vigente tabella delle menomazioni di cui al Decreto Lgs.vo **38/2000**, (relativa alla valutazione del danno biologico nell'ambito della tutela assicurativa degli infortuni sul lavoro e le malattie professionali), come:

180. Disturbo post-traumatico da stress cronico moderato, a seconda dell'efficacia della psicoterapia fino a 6%.

181. Disturbo post-traumatico da stress cronico severo, a seconda dell'efficacia della psicoterapia fino a 15%.

Mobbing e danno alla salute

Una condizione di mobbing che si protrae nel tempo può avere nella vittima delle ripercussioni più o meno gravi sulla sua salute.

Dalle violenze morali e dalle persecuzioni sul posto di lavoro possono derivare malattie organiche, psicosomatiche e psichiatriche di rilevanza medico legale, nonché conseguenze letali come il suicidio, ed eventuali tentati omicidi per vendetta, sui Mobbler.

Ancora il danno da Mobbing può riguardare non solo la persona che lo subisce ma anche la famiglia della vittima, l'Ente in cui viene attuato e l'intera comunità sociale. Ciò sia per quanto riguarda l'indennità da malattia e/o da risarcimento, sia per i prepensionamenti forzosi

Il Centro del Disadattamento Lavorativo della Clinica del Lavoro di Milano ha condotto uno studio su 250 persone presunte mobbizzate.

Le **alterazioni dello stato di salute** riscontrate sono state classificate in:

- alterazioni dell'equilibrio socio-emotivo;
- alterazioni dell'equilibrio psico fisiologico;
- disturbi del comportamento;

Da questo studio - facendo riferimento ai parametri dettati dal DSM IV - è emerso che dei presunti mobbizzati un terzo presentava patologie comuni non riconducibili al mobbing; un terzo dei pazienti presentava disturbi dell'adattamento; un terzo era affetto da disturbo post traumatico da stress.

Si può configurare, quindi, un danno alla salute e nello specifico un danno psichico inteso quale **"menomazione psichica subita da un soggetto conseguentemente al fatto illecito di terzi, consistente nell'ingiusta turbativa del suo equilibrio mentale determinante una modificazione della salute, con alterazione - temporanea o permanente - delle sue**

funzioni psichiche" rientrante in un particolare aspetto del danno biologico qualificabile come danno evento.

Il danno biologico

Il danno biologico secondo quanto definito dall'Articolato approvato dalla SIMLA al Congresso di Riccione dell'11/5/2001 "**consiste nella menomazione (temporanea o permanente) alla integrità psicofisica della persona, comprensiva degli aspetti soggettivi dinamico-relazionali, passibile di accertamento e valutazione medico-legale ed indipendente da ogni riferimento alla capacità di produrre reddito...."**

La tutela della salute del lavoratore nel Diritto

Come già detto la Costituzione rappresenta la tutela principale della dignità e della salute della persona in tutte le sue fasi esistenziali. Il Decreto Legislativo 19 settembre 1994 n. 626 "Attuazione delle direttive CEE (..omissis) riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro" sancisce il passaggio dalla tutela dell'integrità fisica a quella psicofisica del lavoratore; introduce il concetto di salute non più intesa solo come assenza di malattia ma come benessere e assenza di disagio e identifica, differenziandole per competenze, le figure responsabili della sorveglianza della "salute" del lavoratore.

Il risarcimento del danno biologico da mobbing nella Giurisprudenza

La giurisprudenza è concorde sul risarcimento del danno biologico derivante da mobbing, se causalmente dimostrato. L'art. 2087 del c.c. precisa che (**I'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessario a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro**") è chiaro nel sancire che la responsabilità e l'eventuale onere del risarcimento in caso di inadempienze, sia mediante comportamenti commissivi che omissivi, spetta al datore di lavoro.

Tale principio è stato confermato da numerose sentenze sempre a condizione che sia accertata l'esistenza di un nesso causale o concausale fra il comportamento mobbizzante, doloso o colposo e il pregiudizio che ne deriva

Diagnosi clinica di mobbing

Considerate le difficoltà di una diagnosi differenziale tra una condizione patologica provocata da mobbing e altre patologie ad esso non correlate, il Centro del Disadattamento Lavorativo Clinica del Lavoro di Milano ha proposto un **protocollo diagnostico che prevede:**

- colloquio clinico al fine di precisamente inquadrare la personalità e i disturbi riferiti dal paziente;
- somministrazione di test psicologici mirati ai disturbi lamentati;
- visita neurologica per escludere patologie organiche;
- somministrazione di specifici questionari per meglio valutare i fattori lavorativi pericolosi per l'insorgenza di stress e le problematiche del lavoratore sia personali che correlate al mondo del lavoro.

Valutazione medico-legale del danno biologico da mobbing

La non facile valutazione medico-legale dei casi di mobbing è basata innanzitutto **sull'accertamento della realtà del danno**, con la constatazione obiettiva della lesione e la conferma delle circostanze e delle cause responsabili del fatto lesivo (studio analitico dell'ambiente lavorativo, del tipo di vessazione e di terrorismo psicologico subita ecc.).

Fondamentale è la dimostrazione del rapporto di causalità esistente tra le cause o concause che devono essere cronologicamente, qualitativamente, quantitativamente e modalmente idonee a produrre l'effetto dannoso che sarà analizzato nella sua natura, entità e conseguenze che ha provocato.

Per i danni da mobbing non è possibile applicare il principio della causalità esclusiva ma si dovranno valutare tutte le concause e le condizioni che prendono parte al verificarsi dell'evento con conseguente riconoscimento ed esclusione di eventuali occasioni prive di valenza causale.

È di cruciale importanza, per una corretta metodologia valutativa medico-legale, considerare che il danno biologico provocato dal mobbing riconosce sicuramente una genesi multi fattoriale, per cui non sarà possibile prescindere da quella che è la specifica ed individuale costituzione del soggetto e dalla sua personale suscettibilità e capacità di reazione ad un determinato evento dannoso e/o a diversi stimoli relazionali ed ambientali.

È, quindi, assolutamente necessario individualizzare il caso, senza ricorrere a inquadramenti standardizzati, per accertare la natura specifica della patologia riconducibile al mobbing.

Per la complessità delle problematiche correlate, l'approccio al fenomeno mobbing deve essere multidisciplinare e deve **coinvolgere diversi profili professionali**:

- il **medico del lavoro** che dovrà valutare scrupolosamente tutti i "rischi lavorativi" analizzando tutte quelle noxae di tipo tecnico ed organizzativo in grado di alterare la condizione di benessere psico-fisico del lavoratore e, in sinergia con il **datore di lavoro**, identificare e bloccare eventuali anomalie nei vari processi lavorativi;
- lo **specialista psichiatra** al quale è affidato il compito di enunciare una diagnosi clinica differenziale tra un disturbo dell'adattamento (condizione transitoria che solitamente si sviluppa entro tre mesi dall'esordio dei fattori stressanti e si risolve entro sei mesi dalla cessazione degli stessi) e un più importante disturbo post traumatico da stress (maggiore compromissione della affettività dell'individuo con conseguente grave disagio alla sua vita di relazione e cronicizzazione dei disturbi che permangono anche dopo l'allontanamento dai fattori stressanti). Dovrà fornire una accurata valutazione della personalità del mobbizzato identificandone i problemi adattativi di personalità, la capacità di interazione con l'ambiente lavorativo e i limiti soggettivi di ipersuscettibilità a stress lavorativi generici .
- Il **medico legale** attraverso una approfondita anamnesi inchiesta ed analisi documentale dovrà:
 - inquadrare a 360 gradi lo stato anteriore del soggetto per ottenere informazioni circa la sua vita lavorativa antecedente e attuale, la presenza di malattie pregresse, motivazioni ed eventuali interessi extralavorativi, ecc.
 - individuare la persecuzione e l'illecito comportamento;
 - dimostrare il nesso causale tra l'azione lesiva ed il danno;
 - quantizzare il danno.

Conclusioni

Da quanto esposto si evince come sia complesso l'accertamento e l'acclaramento di una condizione di mobbing in un lavoratore che, anche in assenza di norme giuridiche "ad hoc", trova già sufficiente tutela nel nostro ordinamento giuridico per le azioni o comportamenti riconducibili alle vessazioni connesse con l'ambiente lavorativo.

È fondamentale, a mio avviso, pervenire ad una **univoca definizione di mobbing** che tenga conto di tutte le componenti qualitative, quantitative, cronologiche e modali che lo costituiscono al fine non solo di ridimensionare esagerate aspettative nei lavoratori, vista la grande eco che in questi ultimi tempi il mobbing sta suscitando, ma anche per circoscrivere un fenomeno all'interno del quale, attualmente, si può ricomprendere tutto e il contrario di tutto e che rischia di assumere una connotazione di sproporzionata novità a livello di contenzioso.

Potremo concludendo quindi definire il mobbing Una:

“VIOLENZA PSICOFISICA E MOLESTIA MORALE SUL LUOGO DI LAVORO, CHE CONDUCE AL DEGRADO DELLE CONDIZIONI DI LAVORO ED E' ATTA A LEDERE LA SALUTE, LA PROFESSIONALITA', LA DIGNITA' DELLA PERSONA LAVORATORE, ATTUATA CON SVARIATE MODALITA', COMUNQUE INDIVIDUABILI, COMUNQUE AGGRESSIVE E VESSATORIE, VERBALI E NON VERBALI, CON FINALITA' TESE ALL'EMARGINAZIONE ED ALL'ISOLAMENTO, ALLA DEQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE ED UMANA.

CON INTENSITA' E DURATA VARIABILE SECONDO LO SCOPO DA RAGGIUNGERE E LA RISPOSTA DELLA VITTIMA DESIGNATA.

CON CONSEGUENZE SULLA SALUTE, (Danno biologico) SULL'ATTIVITA' PROFESSIONALE, SULLA VITA PRIVATA E SOCIALE (danno esistenziale) .

NONCHE' DANNO ECONOMICO E CULTURALE NON SOLO ALLA PERSONA, MA ALLO STESSO ENTE ED ALLA SOCIETA' IN GENERALE.