

Firenze 13-04-2007

Il Disagio Lavorativo dal caso individuale alla
patologia organizzativa: una proposta operativa
1[^] parte: ruolo del medico del lavoro

Dr Luigi Carpentiero

GESTIONE DEI CASI MOBBING

**ACQUISIZIONE
SCHEDA DI 1° ASCOLTO
E / O
MEMORIALE**

GESTIONE DEI CASI MOBBING

- FASI DELL'INDAGINE
DA PARTE DEL MEDICO DEL LAVORO
- **RACCOLTA ANAMNESTICA
LAVORATIVA E CLINICA**

GESTIONE DEI CASI MOBBING

RELAZIONE PSICOLOGO DEL LAVORO

REFERTO DELLO PSICOTERAPEUTA

E/O

DELLO PSICHIATRA

**RELAZIONE TEST
PSICODIAGNOSTICI**

GESTIONE DEI CASI MOBBING

DIAGNOSI NOSOLOGICA SECONDO DSM IV

- Disturbo dell'adattamento cronico
- Disturbo post-traumatico cronico da stress
- Disturbo acuto da stress

SE ESISTE IL
DANNO BIOLOGICO
SI PASSA ALLA RICERCA DEL
NESSO CAUSALE

GESTIONE DEI CASI MOBBING

IL NESSO CAUSALE

RICOSTRUZIONE ATTRAVERSO :

- **DOCUMENTAZIONE** ESIBITA DAL PAZIENTE
- **DICHIARAZIONI** DI TESTIMONI

GESTIONE DEI CASI MOBBING

DOCUMENTAZIONE ESIBITA DAL SOGGETTO:

- **LETTERE** CONTENENTI SPOSTAMENTI AD INCARICHI DI BASSO CONTENUTO-
(**DEMANSIONAMENTO**)
- **COMPITI** LAVORATIVI ECCESSIVI O SOTTODIMENSIONATI INCOMPATIBILI CON CAPACITA' PROFESSIONALI O CON CONDIZIONI DI SALUTE
- **TRASFERIMENTI** RIPETUTI DI SEDE
- **LETTERE** DI RICHIAMO, SOSPENSIONI, PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI , LICENZIAMENTO

GESTIONE DEI CASI MOBBING

- **VISITE FISCALI** RIPETUTE A BREVE DISTANZA
- **CERTIFICATI** DI MALATTIA
- **TURNI DI LAVORO** ESTREMI O VARIATI CONTINUAMENTE
- **ESCLUSIONE** IMMOTIVATA DAL SISTEMA PREMIANTE
- **GIUDIZI MERITOCRATICI** NEGATIVI NON MOTIVATI

GESTIONE DEI CASI MOBBING

ALTRI ELEMENTI INDIRETTI RIFERITI DAL SOGGETTO

- VALUTAZIONE DEL RISCHIO FATTORI PSICOSOCIALI ASSENTE
- MISURE DI PREVENZIONE SUI FATTORI PSICOSOCIALI ASSENTI
- INFORMAZIONE E FORMAZIONE SUI FATTORI PSICOSOCIALI ASSENTE
- PROCEDURE DI LAVORO SCORRETTE
- TURN OVER ECCESSIVO
- ASSENTEISMO GENERALIZZATO
- INFORTUNI FREQUENTI

GESTIONE DEI CASI MOBBING

IL NESSO CAUSALE

E'

CERTO

O

ALTAMENTE PROBABILE

IN PRESENZA DI

**COSTRITTIVITA' DELL'ORGANIZZAZIONE DEL
LAVORO**

GESTIONE CASI MOBBING

PER IL PROCESSO CIVILE
SI CONSEGNA AL LAVORATORE LA

- RELAZIONE DEL MEDICO DEL LAVORO CON LE CONCLUSIONI DIAGNOSTICHE CHE EVIDENZIANO IL **DANNO BIOLOGICO**
- SCHEDA DI PRIMA ACCOGLIENZA
- RELAZIONE SULLO STRESS ORGANIZZATIVO
- RELAZIONE PSICODIAGNOSTICA

GESTIONE DEI CASI MOBBING

- REFERTO ALLA AUTORITA' GIUDIZIARIA AI SENSI DELL'ART. 365 DEL C.P.P.
- IN CASO DI APERTURA DI PROCEDIMENTO PENALE POSSIBILITA' DI CONDANNA DEL DATORE DI LAVORO PER LESIONI COLPOSE (ART.590) O PERSONALI (ART.582)
- IN CASO DI CONDANNA PENALE UTILIZZO ANCHE IN SEDE CIVILE

MEDICO DEL LAVORO

- La compilazione (su richiesta del lavoratore) del **Primo Certificato Medico di Malattia Professionale per l'INAIL** (riconoscimento del Disturbo Post Traumatico da Stress e del Disturbo dell'Adattamento conseguenti a costrittività dell'Organizzazione del Lavoro)
- Prove a carico del lavoratore per sentenza della Corte Costituzionale del 1988

Decreto 27 aprile 2004 Ministero del Lavoro

OBBLIGO DI DENUNCIA ALL'ORGANO DI VIGILANZA DELL'ASL

Lista II -

Malattie la cui origine lavorativa e' di limitata probabilità

- **Gruppo 7**

- Malattie psichiche e psicosomatiche da disfunzioni dell'organizzazione del lavoro (costrittività organizzative)
- Disturbo dell'adattamento cronico
- Disturbo post-traumatico cronico da stress

Decreto Ministeriale 12 luglio 2000 (G.U. n.172 del 25 luglio 2000)

Tabella delle menomazioni del danno biologico permanente
(INAIL)

Disturbo post-traumatico da stress cronico, a seconda
dell'efficacia della psicoterapia

MODERATO (fino a 6)

SEVERO (fino a 15)

La circolare INAIL 71/2003 ricomprende in queste due voci le
patologie del DSM IV

Disturbo dell'adattamento

Disturbo post-traumatico da stress

Guida orientativa per la valutazione del danno biologico permanente

(Società Italiana di Medicina legale e delle Assicurazioni)

DISTURBO POST-TRAUMATICO DA STRESS

Forme gravi (fino a 30%)

Forme lievi (5-10%)

DISTURBI SOMATOFORMI

Disturbo di somatizzazione con sintomi molteplici

Disturbo di conversione

Disturbo ipocondriaco

Disturbo con dolore persistente

(effetto invalidante contenuto)

Firenze 13-04-2007

- Perché una proposta di Legge Regionale su mobbing e disagio lavorativo
- Sintesi della proposta
- A cura di Luigi Carpentiero

Articolo 1 **(Inviolabilità della Dignità Umana)**

- La Regione Toscana riconosce che la dignità umana è inviolabile.
- Essa deve essere rispettata e tutelata, in particolar modo nei luoghi di lavoro.
- Al pari, ogni individuo ha diritto alla propria integrità fisica e psichica, alla tutela della sua personalità morale e non può essere sottoposto per motivi di lavoro a trattamenti degradanti o umilianti.

Articolo 4 (Formazione)

- 1. La Regione Toscana promuove corsi di formazione professionale sul fenomeno mobbing aperti a tutta la cittadinanza e rivolti, in particolare, ai seguenti soggetti:
- **operatori dei Servizi di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro (UF PISLL) e della UF Salute Mentale;**
- operatori della Direzione Provinciale del Lavoro;
- operatori degli Istituti di previdenza;
- operatori delle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro;
- **operatori degli sportelli anti-mobbing di cui all'articolo 8 della presente legge;**
- responsabili della gestione del personale nel settore pubblico e privato;
- consiglieri delle Commissioni pari opportunità;
- membri delle Commissioni per la prevenzione delle molestie morali delle aziende.

Articolo 6 **(Assistenza legale, medico-legale e psicoterapeutica)**

- 1. La Regione Toscana concede, attraverso l'istituzione di un fondo di dotazione, incentivi alla realizzazione di supporti legali, medico-legali, diagnostici, di terapie psicologiche di sostegno, cura, riabilitazione e reinserimento per il lavoratore che ha subito conseguenze sul suo stato di salute a causa del mobbing; inoltre eventuale sostegno anche per i familiari.
- All'uopo la Regione Toscana potrà stipulare convenzioni con associazioni di esperti e studi legali.

Articolo 7 (Consigliere di Fiducia)

- 1. La Regione Toscana promuove la designazione di un/una consigliere/a di fiducia, che dovrà essere esterno/a all'Ente, dando attuazione alla Risoluzione comunitaria A3-0043/94 del Parlamento europeo e al recepimento delle direttive comunitarie antidiscriminatorie (dir. 2000/43, 2000/78, 2002/73) nella normativa contrattuale del pubblico impiego attualmente vigente.

Articolo 8

(Sportelli di assistenza ed ascolto sul mobbing e il disagio lavorativo)

- 1. La Regione Toscana promuove l'istituzione presso gli uffici comunali di cittadinanza, ed in ogni caso almeno uno per Provincia, di appositi Sportelli di assistenza ed ascolto con il compito di:
- fornire un insieme di prime indicazioni in ordine ai diritti del prestatore di lavoro;
- orientare il lavoratore presso le strutture di supporto messe a disposizione dalla Regione Toscana di cui agli art. 6 e 7.
- segnalare con il consenso del lavoratore, i casi di presunto mobbing o disagio lavorativo alla UF di PISLL della ASL territorialmente competente.

Articolo 9 (Osservatorio Regionale sul mobbing e il disagio lavorativo)

- 1. È istituito l'Osservatorio Regionale sul mobbing e il disagio lavorativo con sede presso l'assessorato competente in materia di lavoro

● COMPITI PRINCIPALI

- realizza il monitoraggio e le analisi del fenomeno del mobbing, anche avvalendosi degli enti strumentali della Regione Toscana (ARS e IRPET) del supporto delle Aziende Sanitarie, dei Centri di Ascolto, e delle Associazioni competenti;
- promuove studi, ricerche, campagne di sensibilizzazione Etc
- promuove i protocolli d'intesa e le collaborazioni **con gli organismi di vigilanza al fine di contrastare il fenomeno del mobbing** anche nell'ambito dello svolgimento delle loro attività istituzionali.

Articolo 10

(Attività di controllo sulle aziende – Gestione casi da parte delle ASL)

- 1. La UF di PISLL della ASL territorialmente competente,(omissis) effettua apposite ispezioni nei luoghi di lavoro tramite i medici del lavoro, i tecnici della prevenzione e altro personale esperto per valutare, oltre l'eventuale esistenza di azioni di mobbing ed il possibile stato di disagio o malattia del lavoratore, anche l'applicazione da parte aziendale della legislazione nazionale sulla sicurezza del lavoro

Articolo 10

(Attività di controllo sulle aziende – Gestione casi da parte delle ASL)

- Presso ogni UF PISLL è istituito un Collegio multidisciplinare di specialisti, appositamente formati da strutture accreditate, provenienti anche dalla UF Salute Mentale della ASL con il compito di accertare l'eventuale stato di disagio o malattia del prestatore di lavoro.
- 3. Il Collegio è composto da:
- uno o più medici specialisti in medicina del lavoro del PISLL, di cui uno con funzioni di coordinamento;
- uno o più psicologi esperti in test psicodiagnostici e in psicologia del lavoro e delle organizzazioni ;
- un medico specialista in psichiatria e/o uno psicoterapeuta.

Articolo 11 (Misure di tipo amministrativo nei confronti delle aziende)

- Alle aziende nelle quali si siano verificati casi di patologie correlate a mobbing o disagio lavorativo e che non abbiano attuate, previa valutazione del rischio psicosociale ai sensi dell'art 4 del DLgs 626, tutte le misure di tipo preventivo e migliorativo delle situazioni a rischio, la Regione Toscana inibirà le agevolazioni economiche connesse con la certificazione di qualità ISO 9000 e la certificazione SA 8000 e qualora le aziende in questione le abbiano già ottenute ne proporrà la revoca.

Articolo 11 **(Misure di tipo amministrativo nei confronti delle** **aziende)**

1. La Regione si riserva la facoltà di esperire azione di rivalsa per le spese da lei sostenute nella cura del caso di mobbing verso il datore di lavoro che venisse riconosciuto responsabile nella causazione dell'evento di malattia per violazione di norme di sicurezza".