



Forum: Mobbing

Topic: Legge 626, mobbing, burn-out e professione di psichiatra

Subject: Legge 626, mobbing, burn-out e professione di psichiatra

Inviato da : ADMIN

Data invio: 5/12/2009 19:23:50

Legge 626, mobbing, burn-out e professione di psichiatra

Mar, 2006-04-25 Tutela della professione

Dr.ssa Emanuela GAI " Giudice per le Indagini Preliminari " Tribunale di Torino

Se si scorrono le pagine di riviste di giurisprudenza o degli archivi informatici, che l'operatore del diritto consulta quotidianamente, numerose sono le sentenze pubblicate in tema di mobbing. Se il termine "mobbing" ormai diventato, nel linguaggio giuridico, di uso comune per indicare per giurisprudenza consolidata "quei comportamenti ostili, vessatori e di persecuzione psicologica, posti in essere dal datore di lavoro (c.d. mobbing verticale) o da colleghi (c.d. mobbing orizzontale) che cagionano un disagio psicologico che assume i connotati di una propria malattia" (stadi di ansia, ipertensione arteriosa etc), cos' non pu' dirsi per il fenomeno che viene indicato con il termine "burn out".

Anzi, l'indagine compiuta attraverso la lettura delle massime nei principali repertori di giurisprudenza " stata infruttuosa; il termine non si ritrova in alcuna sentenza. Mentre la consultazione di vari siti web evidenzia come il fenomeno sia studiato da tempo ormai anche in Italia, dove si organizzano convegni sul benessere organizzativo, la giurisprudenza non ha ancora acquisito nel linguaggio suo proprio il termine in questione per indicare quelle situazioni di stress maturate nell'ambiente di lavoro.

Ed allora, mutuando nel diritto penale la definizione del burn-out dagli studi di psicologia (uno per tutti Burn-out in Sanit' : sindrome da stress o malattia professionale di Francesca

Lamanna) " che lo individuano come lo stress lavorativo specifico delle helping professions, consistente in una "sindrome caratterizzata da esaurimento emozionale, depersonalizzazione e riduzione delle capacit' personali", le cui cause vanno individuate principalmente

nell'organizzazione disfunzionale delle condizioni di lavoro, sovraccarichi, svolgimento di mansioni frustranti " il primo dato che pare subito rilevante, per l'operatore del diritto, " che si apre una nuova frontiera di tutela della salute del lavoratore: la tutela, in particolare, della salute psichica lesa o messa in pericolo dalla cattiva organizzazione delle risorse umane, la tutela del rischio specifico da stress lavorativo di una particolare categoria di lavoratori che in ragione delle peculiarit' della prestazione lavorativa sono i soggetti pi' esposti alla sindrome in esame.

L'importanza dello studio del fenomeno " poi di tutta evidenza nel caso delle professioni sanitarie, laddove gli effetti negativi del burn-out non coinvolgono il solo lavoratore con i sintomi sopra evidenziati, ma anche l'utenza cui viene offerto un servizio inadeguato. Da qui la seriet' della questione. Tornando all'esame delle sentenze, se " vero che il termine burn-out non ha trovato riferimento, ci' non significa che la giurisprudenza non sia attenta alla problematica della tutela della salute sul luogo di lavoro, e in particolare della tutela della salute psichica, soprattutto per quelle categorie di lavoratori che per la natura della prestazione lavorativa sono maggiormente sottoposti a forme acute di stress lavorativo.

Come insegna l'esperienza, il contributo maggiore viene offerto dalle decisioni dei giudici di merito, che sono i primi ad approfondire le nuove questioni attinenti, come in questo caso, al benessere sul luogo di lavoro, originate da una societ' in continua trasformazione, le cui

conoscenze scientifiche raggiunte rendono migliorabili le condizioni di lavoro.

Con specifico riferimento alla problematica della tutela della salute del lavoratore sotto il particolare profilo di cui si discute nel convegno, un utile spunto di approfondimento Ã" offerto da una sentenza del Tribunale di Torino di tre anni or sono (sez. I , 15.7.2002, imp Uccellini).

Il caso deciso Ã" molto semplice. Il Giudice monocratico ha ritenuto che il responsabile dell'istituto di Vigilanza Privata di Torino fosse colpevole del reato di lesioni personali colpose aggravate dalla violazione delle norme antinfortunistiche cagionate ad un lavoratore (la persona offesa era stata colpita da infarto del miocardio) per colpa individuata segnatamente nell'aver omesso di effettuare la valutazione del rischio da stress psico-fisico inerente alla attivitÃ di vigilanza, e nell'aver omesso di adottare quei comportamenti organizzativi tecnici e procedurali atti ad evitare il rischio specifico dello stress che ha portato alla lesione personale citata. Al di lÃ del caso specifico, ciÃ² che rileva nella decisione Ã" lâ€™aver riconosciuto tutela alla salute del lavoratore per omessa valutazione del rischio specifico da stress lavorativo connesso all'attivitÃ lavorativa e dunque nell'aver posto lâ€™attenzione, quale causa originante la lesione all'integritÃ fisica, sulla cattiva organizzazione del lavoro come fonte generatrice di fatti lesivi della salute del lavoratore.

È vero che il caso in esame Ã", per certi versi, piÃ¹ semplice, posto che nessuno puÃ² discutere che possa qualificarsi lesione personale lâ€™infarto del miocardio, mentre nel caso della sindrome da burn-out si pone lâ€™ulteriore problema, in fatto, di accertare in quali casi lo stress sia giuridicamente inquadrabile quale lesione personale ovvero una malattia professionale ai sensi e per gli effetti dell'art. 582 cpv c.p., in ogni caso la sentenza in questione Ã" utile per una molteplicitÃ di aspetti. Il primo dato di riflessione, se vogliamo continuare il paragone con il c.d. mobbing, Ã" che il P.M. prima, e il giudice poi, hanno ritenuto che la lesione personale sia stata cagionata dal datore di lavoro per colpa, laddove il rimprovero concreto che viene mosso Ã" di aver male organizzato lâ€™attivitÃ lavorativa del lavoratore e sottovalutato i rischi connessi allo specifico lavoro a cui Ã" addetto. Allo stesso modo, anche con riferimento allo specifico stress lavorativo c.d. burn-out, il comportamento del datore di lavoro Ã" qualificato come "colposo" (se diversamente il datore di lavoro agisse nella piena consapevolezza che lâ€™organizzazione dell'attivitÃ lavorativa di un soggetto fosse fonte di malattie, allora il reato diventerebbe volontario e cioÃ", in termini giuridici, "doloso"); il rimprovero che viene mosso dal datore di lavoro, e che rileva dal punto di vista penalistico in quanto idoneo a cagionare uno stress lavorativo con le caratteristiche sopra indicate, puÃ² cosÃ¬ essere sintetizzato: cattiva organizzazione dell'organizzazione del lavoro. Il datore di lavoro deve bene organizzare le risorse umane proprio per prevenire lo stato patologico di stress lavorativo. Ed allora, se ci si muove nell'ambito del reato colposo, occorre fare un passo avanti, e cioÃ" individuare se trattasi di c.d. colpa generica (negligenza, imprudenza e imperizia) ovvero di colpa specifica e segnatamente nella violazione proprio della normativa posta a tutela della salute del lavoratore sul luogo di lavoro.

Il fondamento normativo della colpa ha sicuramente un aggancio nella normativa specifica dettata dal D.lvo 19 settembre 1994 n. 626, che ha dato attuazione ad alcune direttive europee riguardanti il miglioramento della sicurezza e salute dei lavoratori durante il lavoro e poi dalla norma generale di cui all'art. 2087 c.c. che stabilisce che il datore di lavoro Ã" tenuto ad adottare, nell'esercizio dell'impresa, le misure che secondo la particolaritÃ del lavoro, lâ€™esperienza e la tecnica sono necessarie a tutelare lâ€™integritÃ fisica e la personalitÃ morale dei lavoratori.

Quest'ultima, essendo norma di carattere generale di chiusura del sistema antinfortunistico estendibile a situazioni non ancora disciplinate dalla legge, si deve ritenere applicabile in ogni caso (vedi per tutti Cass. Sez. IV, 18 maggio 1982 n. 5063). Detto obbligo non si esaurisce "secondo quanto si legge nelle piÃ¹ recenti sentenze in materia "nell'adozione e nel mantenimento perfettamente funzionanti di misure di tipo igienico sanitario o infortunistico", ma consiste anche e soprattutto nella predisposizione "di misure atte, secondo le comuni tecniche di sicurezza, a

preservare i lavoratori dalla lesione dell'integrità psicofisica che può derivare come rischio connesso dall'esecuzione dell'attività lavorativa, rischio che i più recenti studi in tema di burn-out hanno evidenziato come tipico delle helping professions (operatori sanitari, operatori di polizia, ecc.).

In questo contesto, oltre alla norma di portata generale sopra citata, vi è una norma specifica che si adatta al caso in esame: l'art. 4 del co. di D.Lvo n. 626/94, che impone al datore di lavoro la valutazione del rischio specifico inerente all'attività lavorativa che, con riferimento all'attività sanitaria, si traduce nella valutazione del rischio specifico da stress psico-fisico nell'esercizio dell'attività sanitaria, cui deve seguire, in positivo, un'organizzazione delle risorse umane tale da scongiurare proprio il suddetto rischio. Impostando così la questione, è evidente che potrà discendere una responsabilità colposa del datore di lavoro (in questo caso il Direttore Sanitario) tutte le volte che nell'organizzazione del lavoro non sia stata effettuata la valutazione del rischio specifico (stress lavorativo), ovvero questa sia stata del tutto inidonea, in base alle conoscenze

scientifiche di un dato momento e secondo il criterio della prevedibilità, a scongiurare l'evento. È indubbio, poi, che l'indagine dovrà aver riguardo al singolo lavoratore e al rischio specifico connesso alla particolare attività lavorativa cui è addetto (si pensi alla diversa condizione della prestazione dell'attività lavorativa in un pronto soccorso rispetto alla attività identica svolta in un reparto di degenza, e allo stato di salute individuale (precedenti malattie sintomatiche) del lavoratore.

Ed è in quest'ottica che la legge impone al datore di lavoro di effettuare adeguati controlli periodici sui lavoratori. È solo attraverso i singoli controlli che è possibile acquisire quelle conoscenze sulla base delle quali il datore di lavoro è in grado di evitare il rischio specifico dello stress lavorativo (ad esempio non assegnare turni notturni a una persona che ha già manifestato e magari curato sindromi depressive) con una diversa organizzazione del personale, secondo il normale criterio del prevedibile ed evitabile.

È evidente che la problematica deve poi spostarsi sul piano del fatto. Il giudice dovrà infatti accertare in concreto: a) la sussistenza del comportamento omissivo/inadeguato che ha portato ad un'organizzazione del lavoro del singolo lavoratore idonea a generare lo stress lavorativo; b) la sussistenza di una sindrome da stress lavorativo dipendente dalla condizione di lavoro. Indagini sicuramente non facili, rispetto alle quali un ruolo indispensabile assume l'accertamento peritale da parte di esperti psicologi, dal quale il giudice non potrà prescindere. Si tratta di stabilire la natura, l'entità, la data dell'insorgenza e/o aggravamento (ai fini della prescrizione del reato) la durata, gli esiti e le cause della malattia sofferta dal lavoratore e se questa sia associabile all'attività svolta dal lavoratore come organizzata dal datore di lavoro. Solo in caso di risposta positiva a tale ultima questione è poi possibile procedere all'individuazione del comportamento doveroso la cui omissione ha determinato l'evento, e cioè una diversa organizzazione delle prestazioni lavorative idonea ad evitarlo.

E qui si apre il capitolo più problematico e di difficile risoluzione del problema, con riguardo alla concreta organizzazione delle imprese private: la mancanza o insufficienza di risorse economiche e umane. È evidente che qui non si può richiamare la giurisprudenza che impone al datore di lavoro dell'impresa privata di dotarsi di risorse umane adeguate all'esercizio dell'impresa. Non si vuole, né si può giudicare la gestione amministrativa delle risorse economiche di una azienda sanitaria. Ciò che rileva, nella decisione del giudice, è una organizzazione del personale compatibile con le risorse economiche che un dato soggetto giudico ha in dotazione. La valutazione non potrà essere effettuata in concreto, caso per caso, tenendo ben presente il criterio di valutazione della colpa. Intanto si potrà contestare il reato colposo nel caso in cui si possa individuare positivamente il comportamento doveroso che avrebbe impedito l'evento secondo le conoscenze scientifiche dell'epoca, tenuto conto, peraltro, che giammai

potrebbe costituire un'inesistente il richiamo alla non conoscenza della patologia nella comunità scientifica (si pensi, ad esempio, alla problematica della non conoscenza del rischio di insorgenza del mesotelioma pleurico da inalazione di amianto in un dato momento storico, ritenuta irrilevante dalla giurisprudenza giacché erano gi  comunque conosciuti i rischi per la salute derivanti dall'asbestos). Cos  come la responsabilit  del datore di lavoro andr  esclusa anche nel caso di effettiva insorgenza di una malattia del lavoratore qualora egli abbia adottato tutte le cautele necessarie a tutelare l'integrit  fisica del lavoratore, in modo che l'evento stress lavorativo non possa essere ricollegabile a un comportamento colposo del datore di lavoro. Deve, in altri termini, risultare che costui, non appena gli sia stata prospettata l'ipotesi concreta che le mansioni in atto svolte potrebbero concorrere a pregiudicare la salute del lavoratore, abbia destinato il dipendente ad altre mansioni (ad esempio, recenti studi epidemiologici hanno posto in correlazione le malattie cardiovascolari con il lavoro notturno. Ci  non significa di certo che nessuno possa svolgere lavoro notturno, per la necessit  di evitare l'insorgere di una malattia cardiovascolare, ma semplicemente che il lavoratore a rischio accertato di tale tipo di malattia andr  destinato ad altre mansioni). Altro profilo rilevante   quello relativo al nesso di causalit  tra lo stato patologico di stress da lavoro e il comportamento colposo del datore di lavoro. Anche questo deve essere oggetto di quesito peritale, al quale gli esperti nominati dal giudice dovranno rispondere tenuto conto del caso concreto. Non resta che attendere qualche pronuncia dei giudici di merito e di legittimit . In ogni caso, ci  che pare essere un elemento imprescindibile da individuarsi nella ricerca della colpa specifica e cio  nell'aver mal organizzato l'attivit  lavorativa del personale. Ci  rende possibile ed auspicabile una efficace opera di prevenzione, consistente in una maggiore attenzione alle condizioni in cui si esegue la prestazione lavorativa. Una presa di coscienza, da parte delle imprese, che avrebbe tra l'altro l'effetto di evitare o quantomeno di ridurre al minimo i possibili strumentali ricorsi al giudice penale, soprattutto nei momenti di maggiori difficolt  economiche.

AIPSIMED.ORG