PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 25 - numero 5413 di Lunedì 19 giugno 2023

Minacce e aggressioni sui luoghi di lavoro: mobbing e malattie da stress

Un intervento si sofferma sugli aspetti medico legali relativi alle aggressioni e alle molestie sui luoghi di lavoro. Focus sulle conseguenze di aggressioni e molestie, sul mobbing e sulle malattie da stress.

Monza, 19 Giu ? Come ricordato anche nei nostri articoli e interviste, sono troppi ? ben 4800 nel triennio 2019- 2021, i casi accertati che sono imputabili a **minacce e aggressioni sui luoghi di lavoro** e che hanno interessato gli operatori sanitari. E quasi quattro su 10 nella fascia 35-49 anni.

In particolare il **37%** è "concentrato nel settore assistenza sanitaria, che include ospedali, case di cura, istituti, cliniche e policlinici universitari, il **33%** nei servizi di assistenza sociale residenziale, che comprendono case di riposo, strutture di assistenza infermieristica e centri di accoglienza, mentre il restante **30%** ricade nel comparto dell'assistenza sociale non residenziale".

Inoltre il **71%** ha riguardato le **donne**, mentre per entrambi i generi si rileva che il 23% dei casi interessa gli operatori sanitari fino a 34 anni, il 39% quelli da 35 a 49 anni, il 37% da 50 a 64 anni e l'1% oltre i 64 anni". E oltre un terzo di questi casi riguarda **infermieri ed educatori professionali**.

A fornire questi dati connessi alle aggressioni e molestie, con riferimento al mondo sanitario, è la presentazione di un incontro di approfondimento, organizzato dal **Comitato Consultivo Provinciale Inail di Monza** in occasione della Giornata mondiale per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, dal titolo "**Minacce e aggressioni sui luoghi di lavoro**".

L'iniziativa si è tenuta, in modalità in presenza e online, il 28 aprile 2023 a Monza e ha affrontato il tema delle minacce e aggressioni sottolineando che la maggior parte di queste avviene in case di cura e ospedali e con prevalenza di vittime di sesso femminile.

Ci soffermiamo oggi in particolare su un intervento che mette in luce, non solo per il comparto sanitario, le conseguenze di aggressioni e molestie e alcuni aspetti legali e medici.

Questi gli argomenti affrontati nell'articolo di presentazione dell'intervento:

- Le conseguenze delle aggressioni e delle molestie sui luoghi di lavoro
- Gli aspetti medico legali, il mobbing e le definizioni
- Gli aspetti medico legali, le malattie da stress e i criteri applicativi

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0513] ?#>

Le conseguenze delle aggressioni e delle molestie sui luoghi di lavoro

L'intervento "**Aspetti medico legali sulle aggressioni e le molestie sui luoghi di lavoro**", a cura della Dott.ssa Valentina Murgo (Dirigente Medico I livello, Inail Direzione Territoriale di Monza Brianza) indica che la violenza e le molestie "possono **influire sulla salute psico-fisica**, il benessere, la dignità, l'autostima e la situazione lavorativa delle vittime, che possono subire danni e problemi di natura psicologica (tra cui paura, tristezza, vergogna, impotenza, rabbia, stanchezza cronica, disperazione, ansia, depressione, problemi del sonno, disturbo da stress post-traumatico e aumento della propensione al suicidio) o fisica (come la perdita di forza fisica, disturbi muscoloscheletrici e un aumento del rischio di malattie cardiovascolari)".

Senza dimenticare che la violenza e le molestie sul lavoro "possono avere effetti negativi anche sulla salute mentale e il benessere di **altri individui**, non direttamente interessati, quali, ad esempio, testimoni, colleghi, pazienti e clienti, nonché i familiari e gli amici delle vittime".

Si ricordano poi i **costi per le aziende** che "discendono dall'assenteismo dei lavoratori, dall'aumentato ricambio del personale, dall'aumento dei costi di reclutamento, integrazione e formazione, dalla diminuzione della morale, delle prestazioni e della produttività, dal danneggiamento della reputazione, dall'aumento dei premi assicurativi".

E la violenza e le molestie sul lavoro "possono anche avere **conseguenze sulla società nel suo complesso**, in termini di costi relativi a consulenze mediche, cure e/o riabilitazione, nonché spese per l'assistenza sociale e le prestazioni sociali dovute al pensionamento anticipato".

Gli aspetti medico legali, il mobbing e le definizioni

Veniamo ad alcuni **aspetti medico legali** e, in particolare, all'**indennizzo del danno biologico** permanente a seguito di infortuni da aggressione e violenze o a seguito "di malattia professionale da insulti e aggressioni reiterate quali:

- **mobbing** (bossing, mobbing orizzontale, doppio mobbing, associato a molestie)
- **disturbo dell'adattamento cronico**
- **disturbo postraumatico cronico da stress**.

A questo proposito si indica che "la malattia da stress non è sempre mobbing".

Derivante dall'inglese 'to mob', 'attaccare', 'accerchiare', "non esiste una definizione univoca di mobbing che sia internazionalmente riconosciuta". E nell'ambito dell'Unione Europea "è abbastanza frequente definirlo come '*un comportamento ripetuto, immotivato, rivolto contro un dipendente o un gruppo di dipendenti, tale da creare un rischio per la sicurezza e la salute*', intesa sia in senso fisico che psichico".

Si indica che in Italia, "anche per le implicazioni medico-legali e legali che il fenomeno può comportare, c'è la tendenza a valutare la 'intenzionalità' di chi lo attua e si preferisce definirlo come '*una condizione di violenza psicologica, intenzionale e sistematica, perpetrata in ambiente di lavoro per almeno sei mesi, con l'obiettivo di espellere il soggetto dal processo o dal mondo del lavoro*'".

Si distinguono poi "**due tipi di mobbing più comuni**:

- **mobbing emozionale**. Si scatena tra singole persone, più frequentemente tra capo e collaboratore (bossing), ma anche tra colleghi (mobbing orizzontale);
- **mobbing strategico**. È attuato intenzionalmente dall'impresa (prevalentemente private) per promuovere l'allontanamento dal mondo del lavoro di soggetti diversamente scomodi".

Si segnala poi che secondo la **Corte di cassazione**, per " mobbing" si intende "una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità. Ai **fini della configurabilità della condotta lesiva** del datore di lavoro sono, pertanto, rilevanti:

1. la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio;
2. l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente;
3. il nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore;
4. la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio".

Gli aspetti medico legali, le malattie da stress e i criteri applicativi

Veniamo poi alle **malattie da stress** (da rischi psico-sociali).

Si tratta di malattie non tabellate "per le quali vige l'onere della prova a carico del lavoratore (il lavoratore deve dimostrare la condizione stressante sul luogo di lavoro). Tali malattie sono inserite nella lista II (malattie la cui origine professionale è di limitata probabilità) ai fini della denuncia ex art. 139 del Dpr n. 1124/65 dal 2014".

L'intervento si sofferma anche sui **criteri applicativi** relativi alla "**tabella menomazioni danno biologico INAIL**" con riferimento al D.Lgs n. 38/2000 e alle voci tabellate:

- 180. **Disturbo post-traumatico da stress cronico moderato**, a seconda dell'efficacia della psicoterapia - Fino al 6 %
- 181. **Disturbo post-traumatico da stress cronico severo**, a seconda dell'efficacia della psicoterapia - Fino al 15 %.

Per il danno biologico conseguente al **Disturbo dell'adattamento cronico** non sono previste autonome voci di menomazione".

Si indica poi che la letteratura medico scientifica ha messo in evidenza "che la **diagnosi di disturbo post traumatico da stress** rappresenta una diagnosi estremamente rara per questo tipo di rischio e che pertanto assume maggior interesse epidemiologico a titolo di malattia professionale il disturbo dell'adattamento":

Rimandiamo alla lettura integrale dell'intervento che si sofferma poi su varie definizioni e sugli aspetti connessi alla violenza contro gli operatori sanitari, con riferimento anche al D.L. 30/3/23 n. 34 che modifica l'art. 583-quater del codice penale.

RTM

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

"Aspetti medico legali sulle aggressioni e le molestie sui luoghi di lavoro", a cura della Dott.ssa Valentina Murgo (Dirigente Medico I livello, Inail Direzione Territoriale di Monza Brianza), intervento all'incontro "Minacce e aggressioni sui luoghi di lavoro", aprile 2023.

 Licenza Creative Commons

---

www.puntosicuro.it