PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 6 - numero 916 di martedì 13 gennaio 2004

Mobbing ed indennizzo

Nella circolare Inail sulla trattazione delle denunce di "disturbi psichici determinati dalle condizioni organizzativo/ambientali di lavoro", presentati i risultati del monitoraggio del fenomeno.

Sono oltre 200 le denunce di disturbi psichici determinati dalle condizioni organizzativo/ambientali di lavoro pervenute all'Inail dal 2001 al 2003.
Tuttavia solo nel 15% dei casi gli accertamenti hanno condotto al riconoscimento della natura professionale della patologia diagnosticata.

Il dato è contenuto nella circolare Inail n.71 del 17 dicembre 2003, che ha fornito nuove istruzioni sulle modalità di trattazione di questi casi.

Dalla data di emanazione della circolare, le denunce di mobbing saranno definite direttamente a cura delle Sedi senza il parere preventivo della Direzione Generale.
La circolare intende fornire un quadro di riferimento, esaustivo ed articolato, per consentire di garantire omogeneità e correttezza nella trattazione delle pratiche.

Il documento analizza i fattori di rischio e le modalità di trattazione delle pratiche, precisando che, come per tutte le malattie non tabellate, spetta al lavoratore l'obbligo di produrre la "documentazione idonea a supportare la propria richiesta [di indennizzo] per quanto concerne sia il rischio sia la malattia".

Soffermandoci sul primo aspetto la circolare chiarisce che "secondo un'interpretazione aderente all'evoluzione delle forme di organizzazione dei processi produttivi ed alla crescente attenzione ai profili di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, la nozione di causa lavorativa consente di ricomprendere non solo la nocività delle lavorazioni in cui si sviluppa il ciclo produttivo aziendale (siano esse tabellate o non) ma anche quella riconducibile all'organizzazione aziendale delle attività lavorative.
I disturbi psichici quindi possono essere considerati di origine professionale solo se sono causati, o concausati in modo prevalente, da specifiche e particolari condizioni dell'attività e della organizzazione del lavoro.
Si ritiene che tali condizioni ricorrano esclusivamente in presenza di situazioni di incongruenza delle scelte in ambito organizzativo, situazioni definibili con l'espressione "costrittività organizzativa"."

La circolare riporta poi un elenco delle situazioni di "costrittività organizzativa" più ricorrenti:
- Marginalizzazione dalla attività lavorativa
- Svuotamento delle mansioni
- Mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata
- Mancata assegnazione degli strumenti di lavoro
- Ripetuti trasferimenti ingiustificati
- Prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto
- Prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi anche in relazione a eventuali condizioni di handicap psico-fisici
- Impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie
- Inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro
- Esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale
- Esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo.

La circolare precisa che tale elenco "riveste un imprescindibile valore orientativo per eventuali situazioni assimilabili."
Nel rischio tutelato può essere inoltre compreso anche il cosiddetto "mobbing strategico" specificamente ricollegabile a finalità lavorative.
La circolare precisa tuttavia che "le azioni finalizzate ad allontanare o emarginare il lavoratore rivestono rilevanza assicurativa

solo se si concretizzano in una delle situazioni di "costrittività organizzativa" di cui all'elenco sopra riportato o in altre ad esse assimilabili.
Le incongruenze organizzative, inoltre, devono avere caratteristiche strutturali, durature ed oggettive e, come tali, verificabili e documentabili tramite riscontri altrettanto oggettivi e non suscettibili di discrezionalità interpretativa."

Dal rischio tutelato sono invece esclusi:
-i fattori organizzativo/gestionali legati al normale svolgimento del rapporto di lavoro (nuova assegnazione, trasferimento, licenziamento)
-le situazioni indotte dalle dinamiche psicologico-relazionali comuni sia agli ambienti di lavoro che a quelli di vita (conflittualità interpersonali, difficoltà relazionali o condotte comunque riconducibili a comportamenti puramente soggettivi che, in quanto tali, si prestano inevitabilmente a discrezionalità interpretative).

---

www.puntosicuro.it