Newsletter

Area tematica

salute e sicurezza

PERIODICO DI INFORMAZIONE, AGGIORNAMENTO, COMMENTO

Notizie di rilievo

- Disciplina in materia di controlli a distanza prima e dopo il recente intervento dei decreti attuativi del c.d. “Jobs Act”
- Lo stress lavoro correlato all’attenzione dei medici di famiglia
- Il monitoraggio istituzionale sulla valutazione dello stress lavoro correlato
- Mobbing – Centri di ascolto Uil e Ital per la tutela dei lavoratori

Sentenze

- “Mobbing” - Cass. Civ. Sez. Lav. n. 10037 del 15 maggio 2015
- “Rischio rapina” - Cass. n. 7405 del 13 aprile 2015
- “Straining” - Cass. n. 28603 del 03/07/2013 e n. 2138 del 5/2/2015

NEWSLETTER
NUMERO 9
Ottobre 2015

La stesura di questo numero è a cura dell’ Area Tematica Salute e Sicurezza nei luoghi di Lavoro della Uilca Nazionale con la collaborazione di :
Luciano David
Antonio Papa

Disciplina in materia di controlli a distanza prima e dopo il recente intervento dei decreti attuativi del c.d. “Jobs Act”

Le innovazioni tecnologiche sempre più rapidamente hanno stravolto negli ultimi decenni i processi produttivi, le strutture delle imprese e le modalità di esplicazione dell’attività lavorativa, tanto da essere oggetto di costante e consapevole attenzione. Risulta evidente che tali frenetici mutamenti mettono continuamente alla prova la tenuta del sistema normativo di riferimento, atteso che le specificità di cui si caratterizzano i nuovi strumenti tecnologici normalmente utilizzati rendono i medesimi estremamente peculiari e pertanto suscettibili di difficile inquadramento a livello legislativo. Ebbene, preme evidenziare come attualmente il datore di lavoro si trovi sempre più spesso nella condizione di sottoporre il lavoratore a forme di controllo a distanza molto più

DISCIPLINA IN MATERIA DI CONTROLLI A DISTANZA

efficaci ed invasive rispetto a quanto immaginato dal legislatore all'epoca dell'approvazione dello Statuto dei lavoratori. A questo punto giova fornire una breve analisi relativa all'interpretazione ed all'applicazione che dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori si è fatta negli anni, in particolar modo in quelli più recenti. La disposizione statutaria è riuscita comunque a trovare un'efficace applicazione grazie al filtro della giurisprudenza, la quale si è avvalsa delle felice formula legislativa che, seppur datata, equipara agli impianti audiovisivi le altre apparecchiature; in questa ultima categoria si è infatti potuto ricomprendere tutte le nuove tecnologie informatiche sviluppatesi negli anni a seguire l'introduzione della norma in analisi. La ***ratio*** a fondamento della tutela introdotta con lo Statuto dei lavoratori aveva l'intento di perseguire una duplice finalità: ***in primis*** **evitare che il lavoratore potesse essere sottoposto ad una controllo azionabile a distanza, volto alla registrazione dello svolgimento della sua prestazione lavorativa; in secondo luogo, con il riferimento alla "attività" dei lavoratori, si è voluto impedire che si potesse porre in essere un controllo su fatti non rientranti nel ben più specifico concetto di attività lavorativa.**

L'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, nella sua originaria formulazione, prevede al secondo comma una fattispecie particolare: il così detto "**controllo preterintenzionale**". Esso consiste nella facoltà di controllo derivante accidentalmente dall'installazione di impianti ed apparecchiature necessarie a soddisfare esigenze organizzative, produttive ovvero di sicurezza sul lavoro; tuttavia, in tali casi si rende **obbligatoria la procedura dell'accordo sindacale** o della determinazione amministrativa, individuata al citato secondo comma. Fatta questa breve premessa sulla disciplina in materia di controlli a distanza come prevista dall'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori prima del recente intervento dei decreti attuativi del c.d. "Jobs Act", conviene ora spostare l'attenzione sulle ultime novità. Innanzi tutto **resta fermo il principio per il quale non è consentito l'uso di impianti audiovisivi e di altri strumenti che abbiano quale finalità esclusiva il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.** Inoltre si specifica che gli strumenti di controllo a distanza dei lavoratori possono essere installati solo per il perseguimento di finalità lecite, in particolare: esigenze organizzative e produttive, sicurezza del lavoro e tutela del patrimonio aziendale (ipotesi introdotta da ultimo, in accoglimento di una consolidata legittimazione giurisprudenziale). Ciò, però, **solo dopo l'ottenimento di una autorizzazione all'installazione, che può essere data dalle rappresentanze sindacali unitarie o aziendali oppure**, per le imprese che hanno unità produttive situate in province differenti oppure in più regioni, dalle associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In via sussidiaria, in caso di mancato accordo, è previsto l'intervento della Direzione Territoriale del Lavoro, la quale ha facoltà di rilasciare direttamente l'autorizzazione. Nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni Territoriali del Lavoro, la facoltà è in capo al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Con riferimento ai casi previsti dal "vecchio" art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, primo e secondo comma, la tutela resta sostanzialmente immutata, così come l'ambito di applicazione.

Le modifiche più importanti riguardano invece i casi in cui l'autorizzazione appena descritta non sia necessaria, ossia l'installazione degli strumenti necessari al dipendente per eseguire la prestazione lavorativa ovvero per registrare gli accessi e le presenze. La vera novità, dunque, è la previsione della **possibilità di utilizzo degli strumenti ad uso del lavoratore** per effettuare la prestazione lavorativa e degli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze senza accordo sindacale o autorizzazione amministrativa. L'unico

DISCIPLINA IN MATERIA DI CONTROLLI A DISTANZA

obbligo imposto dal legislatore è il rispetto della disciplina dettata dal Codice della privacy, con la specificazione circa la necessità di fornire al lavoratore adeguata i*nformazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli.* In questa specifica ipotesi, **si prevede che le informazioni raccolte siano utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro**. Probabilmente ciò costituisce il punto critico della riforma, in quanto è plausibile che gli « strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa » ricomprendano tutti quei **dispositivi elettronici** (*smartphone*, tablet, computer con collegamento ad internet e casella di posta elettronica, GPS, ecc.), che vengono sempre più spesso forniti ai dipendenti per l'attività lavorativa e sono **tutti potenzialmente in grado di identificare e monitorare la posizione, gli spostamenti, l'utilizzo e molti altri dati inseriti dal dipendente**. Risulta evidente che, in questo modo, dietro il legittimo trattamento di dati ed informazioni utilizzabili per esigenze organizzative e produttive ovvero per la sicurezza del lavoro o del patrimonio aziendale, quindi raccolti in forza dell'autorizzazione ottenuta dal datore di lavoro, questi finirebbe per poter sfruttare legittimamente le medesime anche "**a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro**", ivi compresi quelli relativi all'eventuale adozione di **provvedimenti disciplinari**. Ebbene, il vero rischio insito nella nuova formulazione della norma è quello di legittimare un ampliamento eccessivo di quei controlli definiti "difensivi", tali da garantire al datore di lavoro **la facoltà di invadere spazi di libertà propri del lavoratore.** Sulla scorta di queste considerazioni, non resta altro che verificare quale sarà la concreta ricaduta della nuova disciplina sulle effettive modalità di controllo e quale approccio verrà adottato dagli operatori del diritto in relazione alla sua applicazione. Dal canto suo il **sindacato,** tagliato fuori da qualsiasi attività di controllo preventivo in relazione alla fornitura di strumenti di lavoro potenzialmente idonei ad un controllo a distanza (tablet, smartphone, etc.), può assumere un **ruolo decisivo**:

- **di informazione** nei confronti dei lavoratori sia per quanto concerne i rischi derivanti dalla apparecchiature fornite dalla parte datoriale, in relazione all'astratta idoneità della medesima per un controllo a distanza, sia circa l'applicazione della nuova normativa;
- **di vigilanza** circa i possibili abusi che potrebbero essere perpetrati dalla parte datoriale, sulla quale comunque grava uno specifico obbligo di *informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli.*

LO STRESS LAVORO CORRELATO ALL'ATTENZIONE DEI MEDICI DI FAMIGLIA

Rivista Società Italiana di Medicina Generale

Direttore Responsabile
Claudio Cricelli

Direttore Editoriale
Alessandro Rossi

Direttore Scientifico
Giuseppe Ventriglia

SIMG
Società Italiana di Medicina Generale
Via Del Pignoncino 9/11 • 50142 Firenze
Tel. 055 700027 • Fax 055 7130315
segreteria@simg.it • www.simg.it

Copyright by
Società Italiana di Medicina Generale

Edizione
Pacini Editore S.p.A.
Via Gherardesca 1 • 56121 Pisa
Tel. 050 31 30 11 • Fax 050 31 30 300
Info@pacinieditore.it • www.pacinimedicina.it

Marketing Dpt Pacini Editore Medicina

Andrea Tognelli
Medical Project - Marketing Director
Tel. 050 31 30 255 • atognelli@pacinieditore.it
Twitter: @andreatognelli

Fabio Poponcini
Sales Manager
Tel. 050 31 30 218 • fpoponcini@pacinieditore.it

Manuela Mori
Advertising Manager
Tel. 050 31 30 217 • mmori@pacinieditore.it

Redazione
Lucia Castelli
Tel. 050 31 30 224 • lcastelli@pacinieditore.it

Stampa
Industrie Grafiche Pacini • Pisa

ASA e prevenzione oncologica
Oltre la prevenzione cardiovascolare: le nuove frontiere dell'aspirina
L'ASA in prevenzione cardio-oncologica
J. Demurtas, A. Fillippi, D. Parretti, A. Salvetti 3

Ecografia in Medicina Generale
Calcoli della colecisti? Certamente sì … anzi no
F. Fichera, S. Campo, I. Paolini 6

Deterioramento cognitivo/demenza
Dal deterioramento psico-cognitivo alle demenze: proposta per un modello operativo/formativo per la Medicina Generale
Parte I: Clinica, problematiche diagnostiche, obiettivi
A. Pirani, L. Benini, R. Marchi, B.F. Novelletto, R. De Gobbi 9

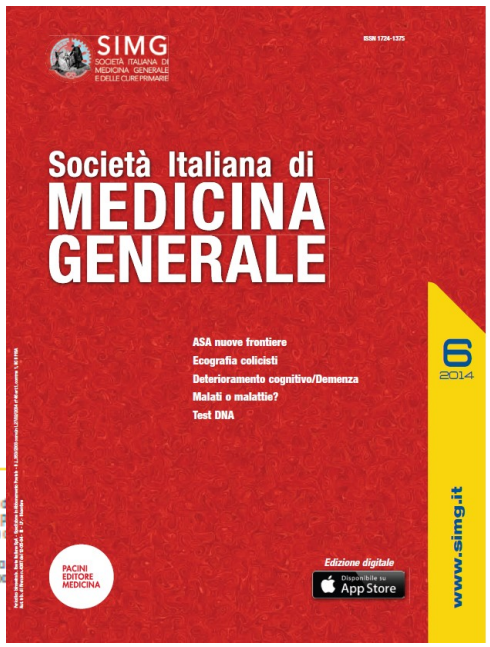
Malati o malattie
***Disease, illness* e *sickness:* malati o malattie?**
Studio sulla QDV-S in 60 *outpatients*
M.S. Caiozzo, G. Merlino 16

Test DNA
Nessun DNA è da solo: l'etica e la bioetica ai tempi delle prove da DNA
L. Zinni 22

Cure di supporto in oncologia
La terapia di supporto nel malato oncologico
A. Salvetti 23

Stress, deficit cognitivo, ipoacusia
Stress lavoro-correlato, deficit cognitivo, ipoacusia: il ruolo dei circuiti colinergici cerebrali
D. Monzani 27

Inserto speciale
HS-Newsletter



2014

Società Italiana di
Medicina Generale e delle Cure Primarie

Finito di stampare presso le Industrie Grafiche della Pacini Editore S.p.A. - Dicembre 2014
Rivista stampata su carta TCF (Total Chlorine Free) e verniciata idro. L'editore resta a disposizione degli aventi
Le fotocopie per uso personale del lettore possono essere effettuate nei limiti del 15% di ciascun fascicolo di periodico dietro
1941 n. 633. La riproduzione effettuata per finalità di carattere professionale, economico o commerciale o comunque per uso
rilasciata da AIDRO, Corso di Porta Romana n. 108, Milano 20122, segreteria@aidro.org, http://www.aidro.org.
I dati relativi agli abbonati sono trattati nel rispetto delle disposizioni contenute nel D.Lgs. del 30 giugno 2003 n. 196 a mezzo
dall'editore per la spedizione della presente pubblicazione. Ai sensi dell'articolo 7 del D.Lgs. 196/2003, in qualsiasi momento è po
del Trattamento: Pacini Editore S.p.A. - Via A. Gherardesca 1 - 56121 Ospedaletto (Pisa).

LO STRESS LAVORO CORRELATO ALL'ATTENZIONE DEI MEDICI DI FAMIGLIA

Si è svolto recentemente a Cagliari in data 13 luglio 2015 un seminario sul tema dello stress lavoro correlato promosso dall'INAIL con l'intenzione di fare un primo bilancio dei risultati della campagna nazionale promossa dall'Istituto in qualità di Focal point Italia di Eu-Osha. Lo stato dell'arte della prevenzione da stress lavoro correlato in Italia salvo rarissime eccezioni, è desolante. Il governo dopo aver introdotto con il D.lgs 81/2008 l'obbligo della valutazione del rischio Stress Lavoro Correlato (SLC) ha prodotto delle indicazioni (della Commissione Consultiva Permanente) che prevedono attività minimali e non le ha ancora riviste ed aggiornate come peraltro promesso. L'Inail ha predisposto uno strumento di valutazione di fatto inefficace (non rileva quasi in nessuna azienda il fenomeno SLC). Le aziende con questo andazzo non sono state incentivate a fare prevenzione. La realtà però costringe poi gli attori sul campo a confrontarsi con i fatti: è stata pubblicata sulla rivista bimestrale dei Medici di Famiglia (SIMG – Medicina Generale) nel mese di dicembre 2014 un articolo dal titolo "**Stress lavoro-correlato, deficit cognitivo, ipoacu -sia: il ruolo dei circuiti colinergici cerebrali"(1)** che non apporta grandi novità a quanto già sappiamo sul fenomeno, ma ci informa che i medici di famiglia sono alle prese con il fenomeno e con le patologie che comporta in quanto stanno trovando i pazienti in sala d'attesa. I medici di famiglia stanno riflettendo su come contrastare il fenomeno anche con presidi farmacologici. Lo scenario citato dall'articolo : "in un'economia globalizzata caratterizzata da un continuo aggiornamento delle tecnologie produttive e da una permanente riorganizzazione delle risorse umane, l'unica costante nei luoghi di lavoro è il cambiamento . Nel momento in cui le richieste di cambiamento provenienti dall'ambiente di lavoro superano le capacità individuali di fronteggiamento (strategie di coping) e di acquisizione di nuove competenze, si instaura una condizione di logorio emotivo fino alla rottura delle difese psico-fisiche e all'instaurarsi di uno stato di stress lavoro correlato." apre alla segnalazione che le attività lavorative con maggiori richieste di conoscenza di tecnologie dell'informazione e della comunicazione siano direttamente collegate allo stress lavorativo, valutato anche in termini di decadimento delle funzioni cognitive in quanto il ruolo delle TIC (Information and Communications Technology) che comportano da una lato l'erosione dei confini tra lavoro e tempo libero, vale a dire essere sempre connessi e quindi, potenzialmente, riducendo i tempi di vita privata e di recupero e dall'altro lo stress ICT coinvolge i lavoratori con un sovraccarico di informazioni. L'articolo inoltre sottolinea che l'aumento della età di pensionamento non aiuta certo le persone a fronteggiare il cambiamento se le aziende non hanno avuto l'accortezza di declinare delle attività per aiutare questa fascia di persone. Infine L'articolo fa una correlazione fra infortuni (soprattutto minori) e deficit cognitivo e stress lavoro correlato. L'articolo evidenza il fattore stressante dell'esposizione a rumore ambientale come fonte di stress lavoro correlato negli open space. Occorre infine prendere coscienza che il deterioramento Psico cognitivo conseguente allo stress lavoro correlato potrebbe aprire strada alle malattie mentali e alle varie forme di demenza. Ansia e depressione sono le porte per accedere a queste tipologie di tipi di malattia nella tarda età. L'articolo è reperibile all'indirizzo web: **http://www.progettoasco.it/Riviste/rivista_simg/2014/06_2014/7.pdf**. Utilizzare una copia dell'articolo per relazionarsi con il Medico di Famiglia in caso di problematiche relative allo stress lavoro correlato potrebbe rivelarsi una ottima strategia! (1) Sistema colinergico : l'Acetilcolia (Ach) è il principale neurotrasmettitore utilizzato dai neuroni efferenti del sistema nervoso centrale, compresi i motoneuroni (somatici), i neuroni pregangliari del sistema nervoso autonomo simpatico e i neuroni pre- e postgangliari del sistema nervoso autonomo para-simpatico. I neuroni colinergici controllano attività corticali e ippocampali connesse con l'apprendimento e la memoria, e attività più profonde dipendenti da vie localizzate nel *ponte e nel talamo, comprendenti l'induzione del sonno REM*.

LO STRESS LAVORO CORRELATO ALL'ATTENZIONE DEI MEDICI DI FAMIGLIA

Fattori generali predisponenti all'insorgenza di stress lavoro-Correlato

Incertezza del posto di lavoro

Carico eccessivo di lavoro (rispetto al tempo disponibile)

Isolamento personale

Conflitti e ambiguità di ruolo

Mancanza di autonomia

Barriere allo sviluppo di carriera

Rapporti difficili con i superiori e i colleghi

Mobbing

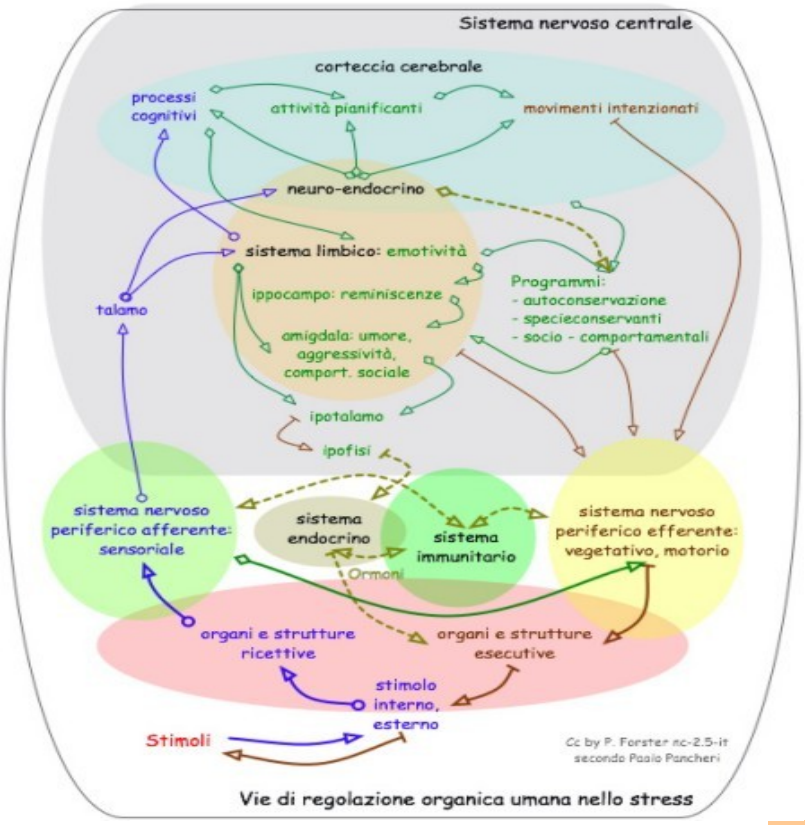
Stress lavoro-correlato e funzioni cognitive

Le persone affette da stress lavoro-correlato, spesso individui ancora efficienti e apparentemente in discreta salute generale, descrivono un quadro clinico alquanto stereotipato sotto il profilo psico-comportamentale, **caratterizzato da profonda affaticabilità, irritabilità, ansia e gravi problemi di memoria e concentrazione.** Talvolta i lavoratori possono lamentare sintomi somatici riferibili a **ipertensione, cefalea, angor e vertigine accompagnati da un grave deterioramento delle funzioni cognitive** . Questo declino cognitivo può perdurare mesi e/o anni. Lo stress lavoro-correlato risulta, inoltre, agire su situazioni di vulnerabilità individuale slatentizzando la comparsa di **depressione, disturbo post-traumatico da stress e sindrome del burn-out** Il termine burn-out, inizialmente limitato ai casi di stress lavoro-correlato in coloro che esercitano le professioni sanitarie, è stato successivamente esteso ad altre categorie di lavoratori e tuttora fa riferimento a una sindrome psicologica che si instaura in risposta a fattori di stress cronico indotto dai difficili rapporti interpersonali sul luogo di lavoro. La concettualizzazione del nucleo psicopatologico del burn-out fa riferimento alle tre dimensioni principali di questa sindrome, ovvero **l'esaurimento emotivo, i sentimenti di cinismo e di distacco dal lavoro e un senso di inefficacia personale** .

.

Le strategie terapeutiche di supporto basate sulla stimolazione neuro colinergica

Premesso che l'approccio sistematico alla prevenzione primaria, **ovvero gli interventi sull'organizzazione e i processi lavorativi, nonché sull'ambiente di lavoro, costituisce il metodo più efficace di ridurre lo stress occupazionale e le sue conseguenze negative sulla salute dei lavoratori**, è possibile identificare il razionale per una terapia farmacologica di supporto nei farmaci ad attività stimolante la neurotrasmissione colinergica quale "antidoto" allo stress lavoro-correlato.



IL MONITOTAGGIO ISTITUZIONALE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO

La Uil ha istituito dal 2010 un Osservatorio confederale sul monitoraggio della valutazione dello stress lavoro-correlato. Ha inoltre effettuato una prima indagine nel 2011, e un ulteriore intervento per verificare lo stato dell'arte nella valutazione dello stress lavoro correlato a tre anni dall'entrata in vigore dell'obbligo di legge. Con il Piano di monitoraggio si è inteso raccogliere informazioni sulle modalità concrete di coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti e acquisire indicazioni sulle soluzioni pratiche adottate, verificare l'efficacia dei percorsi formativi realizzati dalla Uil nei confronti di Rls/Rlst, nel 2010, attraverso le risposte dei/delle Rls relative alla loro partecipazione nell'ambito della rilevazione del rischio stress lavoro correlato, individuare infine elementi utili alla valutazione dell'efficacia dell'attuale fase di integrazione dello stress lavoro correlato nel processo di valutazione dei rischi per la salute e sicurezza di lavoratori e lavoratrici. Recentemente Il **Centro nazionale per la prevenzione e il controllo delle malattie (Ccm)** il quale ha previsto nel proprio programma del 2013 una linea progettuale dedicata interamente allo stress lavoro correlato ha messo in campo un progetto intitolato ***"Modelli di intervento per la valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato".*** *Il progetto,* fondato sulla collaborazione fra istituzioni nazionali e territoriali, è stato declinato sul territorio nazionale e si presta ad essere *"un approccio sistematico e integrato alla tematica, finalizzato ad offrire un contributo concreto allo sviluppo di modelli di gestione e strategie di intervento utili a contrastare lo stress lavoro-correlato".* Nel corso di un convegno organizzato il 21 aprile scorso dalla Regione Lazio (che svolge il ruolo di Coordinamento del Gruppo Interregionale e di Coordinamento delle Unità Operative per l'attività monitoraggio) sono state fornite utili informazioni per la comprensione delle concrete modalità di intervento degli operatori. Il convegno ha richiamato attenzione sul tema dello Stress Lavoro Correlato , che rischia di non essere affrontato con il dovuto impegno e le dovute competenze. Partecipano al Progetto 16 tra Regioni e Province Autonome, oltre alle Università di Verona e Bologna. Tutte le realtà operano sotto il coordinamento di INAIL, ente partner del progetto. I risultati di questo progetto dovrebbero essere pubblicati nella seconda metà del 2016 e dovrebbero contribuire alla revisione delle indicazioni minime ministeriali per la valutazione dello SLC. Il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n.81 e s.m.i., anche noto come Testo unico di salute e sicurezza sul lavoro, delinea un vero e proprio sistema istituzionale di organismi deputati alla elaborazione ed applicazione delle misure di prevenzione e protezione fra cui la Commissione Consultiva permanente. In tale contesto la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro (ricostituita con Decreto Ministeriale del 4 luglio 2014), esercita un ruolo fondamentale, come peraltro previsto dall'art.6 del Testo unico. Nella Commissione sono presenti i rappresentanti delle Amministrazioni centrali, delle Regioni e delle parti sociali , esperti di Medicina del Lavoro e l'Anmil. L'Area Tematica Salute e Sicurezza della Uilca auspica che la Commissione Paritetica affronti quanto prima la revisione dei criteri che sono alla base delle "Indicazioni ministeriali sulla valutazione dello stress lavoro correlato" .

MOBBING: CENTRI DI ASCOLTO UIL e ITAL PER LA TUTELA DEI LAVORATORI

In data 20 luglio 2015 si è svolto presso la UIL il convegno : “Il mobbing è una malattia professionale?” organizzato dai Centri di Ascolto Mobbing & Stalking contro tutte le Violenze e l’Ital. Al convegno hanno partecipato il Segretario Generale della UIL, Carmelo Barbagallo, il Tesoriere della UIL, Benedetto Attili, la **Segretaria Confederale, Silvana Roseto con delega alla Salute e Sicurezza**, il Presidente dell’Ital, Gilberto De Santis, la Responsabile Nazionale dei Centri di Ascolto, Alessandra Menelao, i responsabili degli uffici legali nazionali dell’Ital e dei Centri, Giorgio Antonini, Massimo Pineschi, Daniela Mammarella. Nel suo intervento Carmelo Barbagallo ha voluto sottolineare come "Il mondo del lavoro sta subendo numerosi attacchi da parte del Governo. Le politiche messe in atto sono molto poco attente al benessere e allo stato di salute dei lavoratori e delle lavoratrici del nostro Paese. Basti pensare al demansionamento e alla videosorveglianza. Pensiamo che il benessere e lo stato di salute di ogni lavoratore sia un valore da perseguire in tutte le sedi ed è per questo che vogliamo riaprire una discussione politica anche con l’INAIL affinché vengano riconosciute le malattie professionali da azioni vessatorie e da mobbing" .

I servizi della UIL si sostituiscono ad un welfare assente. Il Presidente dell'ITAL De Santis ha affermato “Lavoreremo assieme affinché vengano riconosciute sia la malattia professionale che il giusto risarcimento dei danni". Per dare corso alle promesse fatte, in data 22 ottobre 2015 è stato siglato un protocollo d’intesa tra la Uil, l’ITAL e i Centri di Ascolto Mobbing & Stalking della Uil finalizzato a fornire la completa tutela previdenziale relativa al riconoscimento dell’origine professionale delle malattie correlate alle azioni di mobbing subite dai lavoratori. Saranno affidati al Patronato ITAL le istanze volte al riconoscimento dell’origine professionale delle eventuali patologie permanenti a carico dei lavoratori per la presentazione delle domande all’INAIL. Si è stabilito, infine, di affidare centralmente, in questa prima fase, alla Consulta Nazionale dei Legali e dei Medici ITAL gli eventuali ricorsi giudiziari per ottenere tale riconoscimento attraverso un gruppo di lavoro costituito ad hoc presso il Centro di Ascolto Nazionale. Il Protocollo d’Intesa siglato tra il Segretario Generale Carmelo Barbagallo, il Presidente ITAL Gilberto De Santis e la Responsabile dei Centri di Ascolto Mobbing e Stalking Alessandra Menelao è reperibile all’indirizzo : http://www.uil.it/documents/protocollo%20mobbing.pdf

SENTENZE: MOBBING - CASS. CIV. SEZ.LAV. N. 10037 DEL 15 MAGGIO 2015

la **Cassazione civile, sez. lav. con decisione n. 10037 del 15 maggio 2015** è tornata sulla sentenza di condanna emessa dalla Corte di Appello dell'Aquila a carico di un Comune a risarcire il danno alla salute e professionale in favore di una propria dipendente, quale conseguenza di un comportamento mobbizzante. Dalle risultanze istruttorie si rilevava che la danneggiata aveva subito " la sottrazione delle mansioni, la conseguente emarginazione, lo spostamento senza plausibili ragioni da un ufficio all'altro, l'umiliazione di essere subordinati a quello che prima era un proprio sottoposto, l'assegnazione ad un ufficio aperto al pubblico senza possibilità di poter lavorare, così rendendo ancor più cocente la propria umiliazione". Nella vicenda lavorativa, secondo l'istruttoria eseguita anche con il contributo di consulenti nominati nel giudizio di secondo grado, si era riscontrata la presenza contestuale di tutti e **sette i parametri tassativi di riconoscimento del mobbing**, per cui la Cassazione ha respinto il ricorso presentato dal Comune contro il risarcimento richiesto. A proposito dei sette parametri di riconoscimento del mobbing, essi sono individuati nel metodo per la valutazione e la quantificazione dello specifico danno (Metodo H. Ege 2002 – metodo che consente sia il riconoscimento o meno della presenza del mobbing e sia il calcolo del grado di lesione risarcibile riportata dal soggetto mobbizzato). Questi i sette parametri:

- **frequenza** (le azioni ostili devono accadere almeno alcune volte al mese);
- **durata** (i conflitti devono essere in corso da almeno 6 mesi);
- **tipo di azioni** (le azioni devono appartenere ad almeno 2 delle categorie del **Lipt Hege (1),** questionario elaborato del 1950 da H. Ege*);
- **dislivello tra antagonisti** (la vittima è in posizione costante di inferiorità);
- **andamento secondo fasi successive** (la vicenda ha raggiunto almeno la II° fase del modello H. Ege);
- **intento persecutorio** (nella vicenda è riscontrabile un disegno vessatorio coerente e finalizzato… un obiettivo conflittuale… carica emotiva e soggettiva...

(1) Il primo LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorism) è un questionario anonimo messo da punto da Heinz Leymann all'inizio degli anni '90 ed è attualmente lo strumento più usato in Europa per la rilevazione del Mobbing. Contiene una lista di azioni ostili, suddivise in cinque categorie (Attacchi ai contatti umani, Isolamento sistematico, Cambiamenti di mansioni, Attacchi alla reputazione, Violenza e minacce di violenza), che il soggetto è tenuto a segnalare, oltre alle indicazioni relative alla frequenza e alla durata del trattamento negativo e alle conseguenze psicofisiche patite. Nel 1995 Harald Ege ha elaborato la versione italiana del questionario, denominata **"LIPT modificato**", che contiene importanti aggiunte e adattamenti alla realtà italiana. Essendo anonimo e di facile lettura, il "LIPT modificato" è funzionale alla rilevazione del livello di conflittualità nei contesti organizzativi; con questo strumento sono infatti stati condotti vari studi, tra cui la prima ricerca italiana sul Mobbing. Nel 2002, un ulteriore sviluppo ha portato alla stesura di una versione non anonima, sostanzialmente rivisitata ed ampliata del questionario, detta "**LIPT-Ege**", che insieme al relativo "Metodo Ege", già riconosciuto da vari tribunali italiani con alcune importanti sentenze, è volta alla valutazione del Mobbing e alla quantificazione del Danno da Mobbing ai fini giuridici risarcitori. Il "LIPT-Ege" è stato pubblicato per la prima volta, a titolo didattico ed esemplificativo, nel testo di H. Ege "*La valutazione peritale del Danno da Mobbing" (ed. Giuffré, Milano, 2002*).

SENTENZE : STRAINING - CASS. N. 28603 DEL 03/7/2013 E N. 2138 DEL 5/2/2015

Tra le fattispecie di "mobbing" riconosciute dalla giurisprudenza rientra anche il c.d. **"straining",** che consiste in una "una situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce almeno una azione che ha come conseguenza un effetto negativo nell'ambiente lavorativo, azione che oltre ad essere stressante, è caratterizzata anche da una durata costante". Lo straining viene attuato appositamente contro una o più persone, ma sempre in maniera discriminante". Con la sentenza n. 28603 del 3 Luglio 2013, la Cassazione ha riconosciuto la situazione di stress forzato sul luogo di lavoro come causa di responsabilità giuridica, definendo una responsabilità di natura penale a carico delle persone dell'azienda che avevano posto in essere le condotte mobbizzanti. Partendo da tale sentenza, si può ipotizzare l'estensione della responsabilità penale dalle persone fisiche alle persone giuridiche (le società, e per esse i relativi amministratori). Il passaggio è delicatissimo ma fondamentale per una più piena tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori delle aziende di credito dove le pressioni commerciali sono diventate una forma sempre più invasiva e pervasiva di controllo delle performances individuali. **Una ulteriore e recentissima sentenza della Cassazione (la n. 2138 del 5 febbraio 2015) ha sancito la responsabilità a titolo di inadempimento contrattuale, dell'azienda che non assicura condizioni adeguate di lavoro introducendo un diverso regime probatorio: si presume, fino a prova contraria, la colpa del datore ai sensi dell'art. 2083 c.c.** Dimostrato il nesso causale tra la lesione patita e l'inadempimento dell'azienda, il datore di lavoro è stato condannato, nella fattispecie esaminata dalla Cassazione, a rimborsare all'Inail le somme erogate al lavoratore infortunato.

SENTENZE: IL RISCHIO RAPINA - SENTENZA CASSAZIONE 7405 DEL 13 APRILE 2015

Leggendo la *sentenza della Cassazione Civile Sezione Lavoro del 13 aprile 2015 n. 7405 avente come tema la tutela dei lavoratori vittime di rapina scopriamo che* secondo la Suprema Corte il datore di lavoro ha l'obbligo di approntare quei mezzi di tutela, concretamente attuabili secondo la tecnologia disponibile nel periodo, almeno potenzialmente idonei a tutelare l'integrità fisica del lavoratore. Questo non significa che tali mezzi debbano essere in grado di impedire il verificarsi di episodi criminosi a danno del dipendente, bensì che gli stessi dovevano consistere in quelle misure che potevano risultare atte a svolgere, al riguardo, una funzione almeno dissuasiva e, quindi, preventiva e protettiva. Sempre secondo la Suprema Corte di Cassazione i sistemi di videosorveglianza possano valere in linea di massima solo per la successiva identificazione degli autori dei reati, trascurando di considerare che , secondo ovvie regole di esperienza, proprio tale possibilità è in sé produttiva di effetti dissuasivi e, quindi, anche preventivi. Gli obblighi fissati dall'art. 2087 c.c. a carico dell'imprenditore in tema di tutela delle condizioni di lavoro, non si riferiscono soltanto alle attrezzature, ai macchinari e ai servizi che il datore di lavoro fornisce o deve fornire, ma si estendono anche all'ambiente di lavoro, in relazione al quale le misure e le cautele da adottarsi devono prevenire sia i rischi insiti in quell'ambiente sia i rischi derivanti dall'azione di fattori ad esso esterni e inerenti al luogo in cui tale ambiente si trova. Pertanto spetta allo stesso imprenditore valutare se l'attività della sua azienda presenti rischi extra-lavorativi di fronte al cui prevedibile verificarsi insorga il suo obbligo di prevenzione.

La responsabilità dell'Area Tematica Salute e Sicurezza nei luoghi di Lavoro è affidata al Segretario Nazionale **Giuseppe Del Vecchio** che si è avvalso della collaborazione di:

Antonio Papa (Groupama)

Luciano David (Banca del Piemonte)

Madia Giuseppe (Equitalia)

Aforismi

«La politica è forse l'unica professione per la quale non si considera necessaria alcuna preparazione specifica».
Robert L. Stevenson
(scrittore, creatore del dottor Jekyll e di Mister Hyde)

"Ingannò senza mentire, cioè fece politica".
Guillermo Puerto
(autore spagnolo contemporaneo)

Segreteria Nazionale, via Lombardia, 30
00187 - Roma
Tel. 06 - 46O3591 - Fax 06/484704

Mail: uilca@uilca.it
Pubblicazione a cura dell' Area tematica Salute e Sicurezze nei Luoghi di Lavoro
Mail: dssl@uilca.it