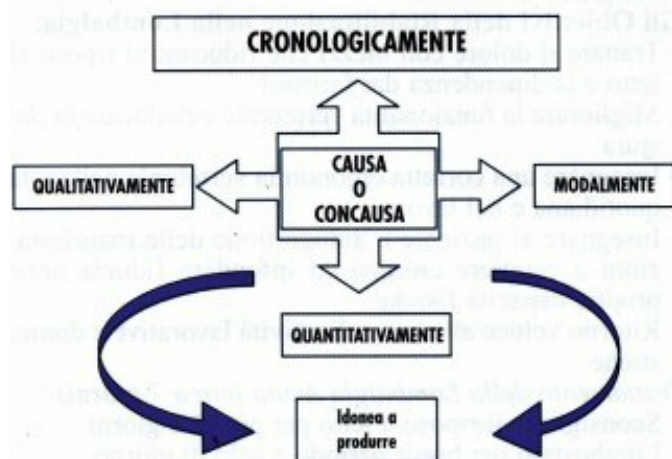


le problematiche del lavoratore sia personali che correlate al mondo del lavoro.

Valutazione medico-legale del danno biologico dal

mobbing

La non facile valutazione medico-legale dei casi di mobbing è basata innanzitutto sull'accertamento della **realtà del danno**, con la constatazione obiettiva della lesione e la conferma delle circostanze e delle cause responsabili del fatto lesivo (studio analitico dell'ambiente lavorativo, del tipo di vessazione e di terrorismo psicologico subita ecc.). Fondamentale è la dimostrazione del **rapporto di causalità** esistente tra le cause o concause che devono essere cronologicamente, qualitativamente, quantitativamente e modalmente idonee a produrre l'effetto dannoso che sarà analizzato nella sua natura, entità e conseguenze che ha provocato. Per i danni da mobbing non è possibile applicare il principio della causalità esclusiva ma si dovranno valutare tutte le concause e le condizioni che prendono parte al verificarsi dell'evento con conseguente riconoscimento ed esclusione di eventuali occasioni prive di



È di cruciale importanza, per una corretta metodologia valutativa medico-legale, considerare che il danno biologico provocato dal mobbing riconosce sicuramente una genesi multifattoriale, per cui non sarà possibile prescindere da quella che è la specifica ed individuale costituzione del soggetto e dalla sua personale suscettibilità e capacità di reazione ad un determinato evento dannoso e/o a diversi stimoli relazionali ed ambientali.

È assolutamente necessario individualizzare il caso, senza ricorrere a inquadramenti standardizzati, per accertare la natura specifica della patologia riconducibile al mobbing.

Per la complessità delle problematiche correlate, l'approccio al fenomeno mobbing deve essere multi disciplinare e deve coinvolgere diversi profili professionali:

il medico del lavoro che dovrà valutare scrupolosamente tutti i "rischi lavorativi" analizzando tutte quelle noxae di tipo tecnico ed organizzativo in grado di alterare la condizione di benessere psico-fisico del lavoratore e, in sinergia con il datore di lavoro, identificare e bloccare eventuali anomalie nei vari processi lavorativi;

lo **specialista psichiatra** al quale è affidato il compito di enunciare una diagnosi clinica differenziale tra un disturbo dell'adattamento (condizione transitoria che solitamente si sviluppa entro tre mesi dall'esordio dei fattori stressanti e si

risolve entro sei mesi dalla cessazione degli stessi) e un più importante disturbo post traumatico da stress (maggiore compromissione della affettività dell'individuo con conseguente grave disagio alla sua vita di relazione e cronicizzazione dei disturbi che permangono anche dopo l'allontanamento dai fattori stressanti). Dovrà fornire una accurata valutazione della personalità del mobbizzato identificandone i problemi adattativi di personalità, la capacità di interazione con l'ambiente lavorativo e i limiti soggettivi di ipersuscettibilità a stress lavorativi generici.

il **medico legale** attraverso una approfondita anamnesi inchiesta ed analisi documentale dovrà: - inquadrare a 360 gradi lo stato anteriore del soggetto per ot

tenere informazioni circa la sua vita lavorativa antecedente e attuale, la presenza di malattie pregresse, motivazioni ed eventuali interessi extralavorativi, ecc.

- individuare la persecuzione e l'illecito comportamento;
- dimostrare il nesso causale tra l'azione lesiva ed il danno; - quantizzare il danno;

Conclusioni

Da quanto esposto si evince come sia complesso l'accertamento e l'acclaramento di una condizione di mobbing in un lavoratore che, anche in assenza di norme giuridiche "ad hoc", trova già sufficiente tutela nel nostro ordinamento giuridico per le azioni o comportamenti riconducibili alle vessazioni connesse con l'ambiente lavorativo. È fondamentale, a mio avviso, pervenire ad una univoca definizione di mobbing che tenga conto di tutte le componenti qualitative, quantitative, cronologiche e modali che lo costituiscono al fine non solo di ridimensionare esagerate aspettative nei lavoratori, vista la grande eco che in questi ultimi tempi il mobbing sta suscitando, ma anche per circoscrivere un fenomeno all'interno del quale, attualmente, si può ricomprendere tutto e il contrario di tutto e che rischia di assumere una connotazione di sproporzionata novità a livello di contenzioso.

* (Specialista in Medicina Legale e delle Assicurazioni.

Docente a contratto presso la Scuola di Specializzazione in Medicina Legale e delle Assicurazioni dell'Università "La Sapienza" di Roma).