

*Prima accoglienza  
dei Servizi PSLL  
per lo stress lavoro correlato*

*Susanna Battaglia*

*UF PISLL Pisa*

*Azienda USL Toscana Nord Ovest*

The right side of the slide features a yellow background with several thick, white, wavy lines that curve and flow downwards, creating a dynamic, abstract graphic element.

# Caso 1



- M, anni 32.
- Lavoro a tempo indeterminato dal... presso azienda cartaria (trasformazione), come addetto al carico del prodotto finito, macchinista e addetto al forno di fine linea.
- Si presenta con certificazione psichiatrica attestante disturbo d'ansia e attacchi di panico dall'età scolare e depressione reattiva correlata a stress lavorativo.
- Riferisce di subire maltrattamenti da parte del nuovo titolare; inoltre segnala sovraccarico di compiti e continue critiche alla sua persona davanti ai colleghi.
- Riferisce inoltre che:
  - ha subito provvedimenti disciplinari, da lui contestati, di cui porta prova scritta;
  - gli sono spesso assegnati compiti inadatti al suo stato di salute;
  - è spesso incolpato di difetti nel prodotto finito e di un presunto disordine nell'ambiente di lavoro;
  - è stato isolato e non viene più convocato alle riunioni;
  - non viene più inviato a corsi di formazione.
- il DL lo denigra continuamente di fronte agli altri colleghi.

Dopo attento esame della documentazione si decide di inviarlo al Centro Disadattamento Lavorativo della AOUP

- Dal Centro viene diagnosticato ***“Disturbo d'ansia; compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda, si consiglia di modulare le richieste lavorative in modo da renderle commisurate alle risorse e alle necessità del paziente”***.

# Caso 1



- Si contatta il MC, che visita il p. e lo invia valutazione psichiatrica
- Il MC formula un giudizio di idoneità con limitazioni, escludendo il lavoro notturno.
- Il lavoratore presenta ricorso avverso il giudizio di idoneità.
- Il DL non tiene conto delle limitazioni del MC.
- Si contattano i colleghi PISLL di... che effettuano sopralluogo ispettivo a seguito del ricorso.
- Vengono impartite limitazioni per irregolarità nelle attrezzature di lavoro e viene riformulato il giudizio di idoneità alla mansione di turnista generico, escludendo mansioni dove è previsto l'uso di macchine in movimento e lavoro notturno; da rivalutare dopo sei mesi e reinserire gradualmente alle macchine (quindi si consentiva la turnazione non notturna).
- Il p. ricorre nuovamente; i medici PISLL escludono svolgimento di lavoro notturno e propongono l'alternanza tra lavoro alle macchine e pulizie dei locali.
- Nei 6 mesi successivi è demansionato (adetto alle pulizie al posto di collega in maternità).
- Il p. viene richiamato a visita dal MC che, vista la documentazione, indica solo idoneità per lavori di pulizia. Da rivedere dopo 70 gg.
- Il DL, a seguito di colloquio, rassicura il lavoratore sostenendo che rimarrà come addetto alle pulizie.
- Il p. non ricorre.
- Al rientro della collega viene licenziato per asserita mancanza di mansione alternativa.

# Caso 1



- Nel novembre...il lavoratore attiva con l'avvocato del sindacato una causa per demansionamento e impugna il licenziamento.
- Il Sindacato ci chiede assistenza per la gestione del caso.
- Nel marzo... la causa viene vinta in primo grado dal lavoratore.
- Il p. decide per il non reintegro, accettando la liquidazione dei danni.
- Non è possibile la denuncia di malattia professionale sulla base della certificazione del Centro AOUP per patologia pregressa (aveva già sofferto di disturbo d'ansia durante l'infanzia).
- Nel... frequenta su nostro consiglio un corso per addetti alla panificazione.
- L'anno successivo viene assunto come panettiere presso un forno.
- Attualmente il p. riferisce un miglioramento della sua sintomatologia
- La psichiatra di riferimento ci conferma miglioramento del quadro
- Il p. mantiene i contatti con la UF PISLL.

# Caso 2



- M, anni 29
- Lavora a tempo indeterminato presso azienda di logistica come addetto alla contabilità per circa 7 anni; poi commesso magazziniere.
- Si tratta di un vero e proprio demansionamento.
- Ciò nonostante, dopo un periodo di soddisfazione lavorativa comincia ad essere bersaglio di critiche sia sul lavoro sia con attacchi personali e alla vita privata.
- E' sottoposto a turnazione con orari spezzati a differenza degli altri lavoratori.
- E' denigrato e accusato di non sapere organizzare i carichi in magazzino e di non sapere trattare con i clienti (testimonianze di clienti dicono il contrario)
- Giunge alla nostra osservazione con “stato depressivo reattivo alla situazione lavorativa”, senza trattamento farmacologico.
- Si acquisisce la documentazione con un breve promemoria degli accadimenti.

Dopo esame della documentazione prodotta e acquisizione di SIT si decide di inviare il paziente al Centro Disadattamento Lavorativo della AOUP

- Diagnosi: **“DDA con ansia compatibile con situazione occupazionale anamnesticamente avversativa, caratterizzata prevalentemente da demansionamento”.**

# Caso 2



- Si procede a sopralluogo in azienda (il p. chiede di restare anonimo).
- Si visiona il DVR stress lavoro correlato, che indica “rischio trascurabile”.
- Si contatta il MC per informarlo della situazione.
- Si programma nuovo sopralluogo per assumere SIT da altri lavoratori..
- Il lavoratore, assistito da avvocato di fiducia, cita il DdL in sede civile per mobbing.
- In accordo con l’avvocato decide di non procedere con la denuncia di MP, ma si riserva di effettuarla in seguito (il PISLL invia il referto).
- Il p. ha anche recentemente subito minacce ed è stato accusato (verbalmente) di avere fatto perdere clienti e di furto di materiali
- Viene estromesso da corsi di formazione e riunioni di lavoro da circa 6 mesi.
- Il p. ha depositato un esposto dettagliato chiedendo di nuovo il nostro intervento.
- Riprogrammato sopralluogo mirato.

# Caso 3



- F, a. 57, OSS presso RSA
- Giunge con documentazione psichiatrica attestante “depressione reattiva in situazione lavorativa stressante”.
- Dopo un lungo periodo di soddisfazione lavorativa riferisce che dal... è sottoposta a sovraccarichi di lavoro, nonostante riconoscimento IC (75%).
- Viene estromessa dalle riunioni di lavoro e dai corsi di formazione.
- I suoi meriti sono attribuiti ad altri ed il suo lavoro denigrato.
- I richiami scritti del responsabile appaiono spesso pretestuosi.
- Vengono negati ferie e permessi, adducendo difficoltà organizzative che secondo la lavoratrice sono infondate.

Si decide di inviare la paziente al Centro Disadattamento Lavorativo della AOUP

- Diagnosi: ***“DDA con ansia e umore depresso misti, compatibile con situazione lavorativa caratterizzata anamnesticamente da una rilevante presenza di rilievi avversativi”.***

# Caso 3



- Il MC aveva già espresso un giudizio di idoneità con limitazioni.
- La lavoratrice non intende intraprendere l'iter di denuncia di malattia professionale.
- Non vuole attivare neanche avviare causa per mobbing.
- L'UF PISLL compila referto.
- La p. chiede di non effettuare sopralluoghi nell'immediatezza perché ha paura di ritorsioni e spera che i sindacati possano sanare la situazione.
- Il nuovo MC la visita; nonostante la certificata disabilità e le limitazioni emesse dal MC precedente, esprime un giudizio di idoneità senza limitazioni.
- La p. presenta ricorso; il Servizio PISLL formula un nuovo giudizio con limitazioni (conferma divieto MMC e lavoro notturno).
- Il DL sostiene che l'unica mansione alternativa è quella di amministrativa nella sede di..., e che la mansione che svolgeva prima nella RSA non esiste più; realtà la mansione è stata affidata ad altra persona assunta con contratto a tempo determinato.



# Caso 3



- La p. decide di licenziarsi per giusta causa.
- Una volta dimessa, avvia con proprio avvocato di fiducia causa civile per mobbing.
- L'avvocato chiede l'assistenza della UF PISLL.
- La p. torna per la denuncia di malattia professionale, in corso di valutazione INAIL
- L'UF PISLL ha programmato sopralluogo presso la RSA.

## **Intanto la p.:**

- ha raccolto testimonianze di 2 colleghi in pensione, che confermano le vessazioni;
- ha trovato lavoro part-time presso altra RSA come addetta alla preparazione colazioni degli ospiti;
- riferisce miglioramento dello stato d'ansia e ripresa di fiducia in se stessa;
- è in contatto costante con la UF PISLL.
- La UF è a sua volta in contatto con la psichiatra di riferimento per monitorare l'evoluzione del caso.

# Commenti



- **I bisogni di assistenza e di valutazione sanitaria esistono.**
- **I casi durano a lungo**, anche dopo la fine del vero e proprio conflitto sul lavoro.
- **Non è facile disporre di documentazione e di dichiarazioni a supporto** di quanto esposto verbalmente dal lavoratore.
- Questo spesso non consente di formulare una diagnosi di **certezza o elevata probabilità di eziologia “professionale”**.
- **L'intervento in azienda non sempre viene visto favorevolmente dai lavoratori**, che temono ritorsioni.
- Anche per questo **l'intervento in azienda è orientato ad una “valutazione della VdR”**; è meno frequente poter valutare in modo adeguato la situazione specifica.
- La **VdR è quasi sempre “verde”**.

# Commenti



- Lo **“stress”** in quanto tale spesso è un **elemento non di primo piano** nella vicenda rispetto a comportamenti individuali.
- È **frequente l'esito “espulsivo”** (è oggettivamente difficile per il lavoratore continuare a lavorare in un contesto ostile, o percepito tale).
- Il **riconoscimento INAIL segue proprie regole**, che non sempre sono chiare (e ben accette) per lavoratori ed avvocati.
- **I lavoratori propongono più frequentemente azione civile**, anche a seguito di provvedimenti datoriali.
- L'oggetto della causa può essere un **demansionamento** (più facile da provare) **invece del “mobbing”**.
- La **via dell'esposto penale è percorsa molto raramente**.
- **I processi durano a lungo...**