

## LA VALUTAZIONE DEL DISAGIO NELLE RELAZIONI FAMILIARI E LAVORATIVE

217

### I. AMMALARSI DI STRESS A CASA E AL LAVORO

Che cos'è lo *stress*?

Quali patologie dipendono dallo *stress*?

Le patologie da *stress* sono più frequenti tra le donne?

Quali sono i caratteri stressanti del lavoro retribuito? E di quello familiare?

C'è un legame tra *stress* e maltrattamento?

Vi sono differenze tra il maltrattamento in casa e al lavoro?

### 2. CHE COSA DICONO LA PSICOLOGA, L'AVVOCATA, LA MEDICO-LEGALE SU: MALATTIE PROFESSIONALI, *MOBBING*, MOLESTIE SESSUALI E MALTRATTAMENTO

Quando si dice che una malattia è professionale?

Le malattie legate al lavoro domestico sono riconosciute?

*Mobbing* e molestie sessuali indicano lo stesso comportamento?

Il maltrattamento in famiglia è un reato grave?

Che cosa si intende per danno alla salute?

Come e quali prove raccogliere per accertare un danno?



## AMMALARSI DI *STRESS* A CASA E AL LAVORO

219

### *Che cos'è lo stress?*

Lo *stress* è generalmente la normale risposta dell'individuo alla pressione esercitata dall'ambiente (esterno e interno, fisico e psichico). Ma non sempre tali pressioni o richieste dell'ambiente esterno generano risposte fisiologiche: quando le richieste eccedono sia soggettivamente (mancanza di risorse) sia oggettivamente (eccessivo peso) le capacità individuali di fronteggiamento, e/o quando la risposta di fronteggiamento si prolunga nel tempo, l'effetto dello *stress* può essere l'usura delle risorse psico-fisiche dell'individuo e l'avvio di una condizione patologica.

Lo *stress* può passare così da una condizione fisiologica ad un'altra abnorme, senza soluzione di continuità: è il prolungamento dell'esposizione alla situazione stressante oltre un limite soggettivo e oggettivo, che può determinare o favorire una rottura dell'equilibrio fisico o psichico (*break-down*) e quindi l'avvio di una possibile malattia fisica o psichica.

La valutazione dello *stress* in medicina è molto importante perché apre la porta alla decifrazione delle risposte patologiche (le malattie) in termini di vita quotidiana, ambiente, eventi stressanti e relazioni sociali e familiari.

***Vi sono diagnosi specifiche che indicano che una patologia del corpo o della mente dipende dallo stress?***

Nel campo psichico o delle malattie nervose, il “*disturbo post*

*traumatico da stress*”, il “*disturbo acuto da stress*”, e il “*disturbo dell’adattamento*”, sono categorie diagnostiche che abbracciano un insieme di sintomi comuni a più patologie psichiche: dall’ansia generalizzata, agli attacchi di panico, all’insonnia, alla depressione, all’ossessione, ai sintomi dissociativi.

Nel campo delle patologie fisiche, la causa *stress* è una evidenza scientifica in più patologie ed in particolare: in quelle cardiovascolari, e dell’apparato digerente. Inoltre vi è evidenza che lo *stress* sostenga l’emergere di vari tipi di patologie psicosomatiche e la caduta delle difese immunitarie con una generalizzata maggiore vulnerabilità alle malattie.

***E queste patologie indicate sono più frequenti tra le donne?***

**Sì.** Abbiamo visto che i disturbi psichici, e in particolare ansia e depressione, sono molto più frequenti tra le donne, così le patologie cardiovascolari e quelle gastroenterologiche sono più diffuse tra le donne. Ma soprattutto le stesse diagnosi di disturbo post traumatico da *stress* e di sindrome di adattamento sono molto più diffuse tra le donne che non tra gli uomini.

***Lo stress a quali condizioni di vita si riferisce più frequentemente?***

Prima di tutto al lavoro. Il lavoro è la causa di *stress* più studiata finora e per più tempo. Essa è stata studiata soprattutto però come causa di *stress* nel lavoro maschile e nel lavoro con maggiori responsabilità (il lavoro del *manager*). Più recentemente lo *stress* ha preso in considerazione il lavoro subalterno e quello delle donne, che sono più giù nella scala sociale dei lavori (più dequalificati, con minori riconoscimenti) e anche la condizione stressante di chi il lavoro non ha.

Un significato condiviso dello *stress* al lavoro (*stress at work*) si riferisce oggi in prevalenza a una doppia condizione: 1. l'elevata pressione dei compiti (aumento dei compiti/riduzione del tempo di esecuzione); 2. il basso livello di controllo su di essi (scarsa o nulla auto-determinazione/autonomia).

### ***E lo stress specifico della donna nel lavoro familiare è stato preso in considerazione?***

In effetti vi sono pochi studi sull'argomento, e manca una diffusa consapevolezza che il lavoro familiare sia altamente stressante e che le donne siano anche più a rischio di *stress* degli uomini a parità di lavoro professionale. Mancano poi studi specifici sulle condizioni stressanti del lavoro domestico, come ad esempio la rilevazione di: turni continuati (non stop), la mancanza di pause, l'eccesso di responsabilità, la mancanza di adeguate valutazioni sociali ed economiche, ecc. Né vi sono tabelle e indicatori di rischio *ad hoc*, utili oltre che per la prevenzione, anche per la identificazione corretta della correlazione con specifiche patologie e per la valutazione del danno; mancano inoltre programmi di messa in sicurezza del lavoro familiare.

### ***Quali sono in genere le “caratteristiche” per definire un lavoro stressante?***

**L'elemento stressante per eccellenza è il sovraccarico o “*surmenage*”.**

Esso si misura in molti modi:

- il numero di compiti e responsabilità e la loro non equa suddivisione tra pari;
- l'eccedenza dei compiti rispetto a capacità professionali o personali;
- la scarsa autonomia;
- il numero di ore in eccedenza rispetto al lavoro regolare (8 ore);
- la non pianificazione dei turni;

- la frequenza di turni disagiati (notturni in particolare);
- la mancanza di pause adeguate tra i turni e all'interno dei turni;
- la mancanza di strumenti adeguati di informazione per il controllo del processo lavorativo e dei rischi connessi;
- la mancanza di luoghi e occasioni di socializzazione e scambio;
- la mancanza di un'adeguata messa in sicurezza del luogo di lavoro e degli strumenti del lavoro;
- la mancanza di adeguati riconoscimenti economici e di carriera.

***E non è possibile applicare questi criteri anche al lavoro familiare?***

Sul piano dei criteri sostanziali, il lavoro familiare appare con evidenza tutto sulle spalle delle donne. Ma non vi sono ancora sufficienti riconoscimenti giuridico-normativi del lavoro familiare. La giurisprudenza in materia (sentenze di Cassazione) insegna che nella definizione del nesso causale è sufficiente dimostrare la ragionevole probabilità del nesso senza che occorra l'assoluta certezza. Di più, anche nelle situazioni di concorso di cause (più cause che determinano la malattia) è sufficiente che lo *stress* lavorativo sia riconosciuto come causa idonea a provocare la malattia e non come causa esclusiva.

Ciò che risulta fondamentale è però l'individuazione di una condizione di lavoro come stressante. E ciò non è ancora stato sufficientemente affermato per quanto riguarda lo *stress* nel lavoro familiare.

Poi, mentre nel lavoro esterno l'addebito e la colpa della patologia colpisce penalmente o civilmente l'azienda o il datore di lavoro, in famiglia per il *surménage* chi è il responsabile? La responsabilità potrebbe ricadere sul *partner*, se si dimostra che ha negato l'aiuto e la condivisione, pur essendo nella possibilità di darlo, o sullo Stato che non ha fornito supporto alle donne in tutte le situazioni di isolamento e mancanza di appoggio familiare?

**Sono tutte domande aperte che aspettano ancora oggi risposte**

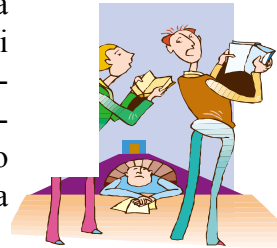
***Ma oltre al sovraccarico esistono altre condizioni prese in considerazione nella valutazione dello stress e delle sindromi collegate?***

Sì, e costituiscono oggi la vera novità delle patologie da *stress*.

Si tratta dell'analisi delle relazioni patogene che intercorrono sul luogo di lavoro, ma non solo, che si realizzano anche in famiglia.

Si tratta di due fenomeni molto simili che differiscono solo per il campo di applicazione, e per i quali valgono le stesse norme giuridiche: il maltrattamento familiare e quello lavorativo, definito come *mobbing*, dal termine inglese *to mob* che vuol dire "aggreddire con violenza".

**Il maltrattamento** familiare è la causa che il codice penale individua come insieme di atti lesivi protratti nel tempo. "Il delitto di maltrattamenti in famiglia è costituito da una condotta abituale che si estrinseca in più atti lesivi realizzati in tempi successivi, ma collegati da vincoli di abitudine e da una unica intenzione criminosa, di ledere in modo sistematico l'integrità fisica ed il patrimonio morale della vittima".



"Nello schema dei delitti di maltrattamento in famiglia non entrano solo le percosse, le minacce e le ingiurie e le privazioni imposte alla vittima ma anche gli atti di scherno, di disprezzo di umiliazione, di vilipendio e di asservimento che cagionano durevole sofferenza morale"

Il maltrattamento nel 95% riguarda le donne come vittime e gli uomini (*partner* o *expartner*) come maltrattatori.



**Il mobbing** è una forma di maltrattamento che si realizza sul lavoro in due direzioni principali: dal superiore all'inf-

riore (*mobbing* verticale) o da parte dei colleghi (*mobbing* trasversale). Esso si caratterizza per una serie di atti di emarginazione del lavoratore. Nel *mobbing* sono incluse, come forma specifica le molestie sessuali.

Anche questa forma di maltrattamento ha come vittime una percentuale sensibilmente più elevata di donne, e la quasi totalità di donne nelle molestie sessuali.

Ambedue questi eventi che danno luogo a sindromi da *stress*, hanno un denominatore comune che possiamo chiamare, insieme alla studiosa francese Marie France Hirigoyen: molestie morali o psicologiche.

L'obiettivo di tali comportamenti è unico: la riduzione all'impotenza della vittima, il che significa eliminazione, distruzione psicologica, o anche "messa in dipendenza" dell'altro.

Lo scopo è eliminare o ridurre all'impotenza il diverso, chi potrebbe essere un nemico, chi non si adatta alle regole del gruppo, chi mette in discussione l'autorità e il prestigio con la sua autonomia; oppure lo scopo è utilizzare le risorse e le competenze dell'altro appropriandosene come fossero proprie, senza riconoscerne la paternità/maternità.

### *Come si manifestano questi comportamenti?*

Le strategie sono molteplici e in genere si avvantaggiano di un rapporto verticale ovvero del fatto che un *mobber* (aggressore) ha più potere del mobbizzato (vittima):

- attacchi alla possibilità di comunicare con la riduzione in isolamento;
- attacchi alla immagine sociale con il suo discredito;
- attacchi alla qualità del lavoro, valutandola ingiustamente come negativa;
- attacchi alle qualità personali, denigrazione della persona e delle capacità personali;
- attacchi alla salute con vere e proprie aggressioni fisiche, sessuali e verbali.



Tutti questi attacchi tendono a colpire le capacità di autonomia, d'iniziativa delle persone, e tendono a renderle insicure di sé e delle proprie risorse, bisognose dell'appoggio e del consenso dell'altro. In una parola minano l'autostima ed instillano il dubbio sulla qualità del proprio patrimonio di capacità e risorse personali.

Questa condizione di maltrattamento, comune all'ambiente lavorativo e familiare, si realizza non a caso di più rispetto alle donne. Nell'ambito familiare i dati sono quasi tutti al femminile; nell'ambito lavorativo colpiscono più donne che uomini.

### ***Quale prevenzione?***

La prevenzione del maltrattamento indica misure valide per i due campi:

- non lasciarsi isolare;
- avere o procurarsi le informazioni appropriate sui propri diritti;
- trovare alleanze e cercare supporti esterni;
- raccogliere le prove dei maltrattamenti.

### ***Ma non sarebbe meglio andarsene dal lavoro o separarsi da un coniuge maltrattante e tutelare così la propria salute?***

Sia il lavoratore/trice che la donna hanno con il lavoro e con la famiglia legami che non possono essere spezzati con facilità. Quasi sempre questi legami sono consolidati da dipendenze oggettive: il bisogno di lavorare per la sopravvivenza, il bisogno della relazione con il *partner* per la prole o per la sopravvivenza del nucleo familiare. In ciascuna di queste circostanze è necessario evitare soluzioni che si ritorcano sulla vittima e sulle persone che dipendono dalla vittima (famiglia e figli).

È necessario procedere quindi per gradi, in modo che se si arriva alla definizione del rapporto, ciò sia attribuito per colpa al datore di lavoro o al coniuge maltrattante, che ne dovrà pagare *in toto* le spese morali e materiali, garantendo alla vittima una posizione di tutela

della salute e della qualità di vita. Se infatti un lavoratore/trice si licenzia, e si ritrova nella condizione di disoccupato, forse avrà poi problemi più gravi della condizione precedente. E così la donna, se si separa, senza alcuna garanzia, potrebbe avere difficoltà a mantenere se stessa, o se stessa insieme ai figli.



## CONSIGLI ALLE DONNE E AI LORO MEDICI



### *Che cosa è consigliabile fare in queste circostanze?*

Prima di tutto essere informate sui rischi del maltrattamento all'interno del lavoro e della famiglia.

Poi sapere che psicologicamente è difficile capire di trovarsi in una condizione di maltrattamento/*mobbing* proprio perché gli strumenti usati sono sottili e puntano a far sì che la persona arrivi a disistimarsi ed a considerarsi colpevole o causa del maltrattamento.

Il processo in generale in cui si innestano i maltrattamenti e le molestie possono essere anche inizialmente connotate da atteggiamenti positivi o addirittura iperpositivi, che enfatizzano le qualità della futura vittima.

A questi atteggiamenti possono seguire poi richieste di prestazioni o di assunzioni di compiti eccessivi, o debordanti dai ruoli, o da quello che è considerato dalla persona come limite personale invalicabile.

Se le richieste vengono respinte, o se la persona mostra poca disponibilità, oppure se la persona mostra troppa autonomia mettendo in pericolo l'autorità e la posizione di prestigio dell'altro, o solo fa intravedere questo pericolo, il clima del rapporto può cambiare.

Il cambiamento di clima è contrassegnato da: distanza, distacco, ritiro della fiducia e del consenso; e poi a salire: le denigrazioni, gli attacchi, le violenze, ecc. ecc.

Le richieste cui non si dà seguito e il cambiamento di clima e di relazione devono suggerire alla persona la possibilità di un inizio di comportamento maltrattante o mobbizzante che può incidere sulla sua salute.

La prima cosa da fare quando ciò succede è non interrogarsi in questo modo: “che avrò fatto io per meritarmi questo cambiamento?”. Ma è opportuno mettersi subito a distanza per valutare il comportamento dell’altro, parlandone anche con altri, esterni alla situazione. Importante è non rimanere soli e non addossarsi le responsabilità, né credere alle critiche e alle svalutazioni dell’altro.

### ***Che cosa devono fare i medici in rapporto al maltrattamento contro le donne sia sul lavoro sia a casa?***

Parte dei consigli sono stati già dati in relazione alla depressione e alla violenza sessuale contro le donne.

- Essere attenti, nelle più comuni patologie delle donne, alle cause di stress, di maltrattamento e di *mobbing* nel lavoro e in casa.
- Fare domande sui sintomi in relazione al *come*, *quando* e *dove* compaiono con più frequenza e soprattutto in relazione al *dove* della loro prima insorgenza.
- Suggestire alla donna la possibilità che dietro il suo malessere vi possa essere una causa di questo genere, mostrando alcuni tra gli esempi più frequenti.
- Informare la donna che in letteratura molte delle patologie di cui soffre possono avere una causa ambientale e da *stress* più che individuale e biologica.
- Offrire riferimenti associativi di supporto sia legali sia sociali presenti sul territorio (centri antiviolenza, anti-*mobbing*, istituti di medicina legale e del lavoro).

## CHE COSA DICONO LA PSICOLOGA, L'AVVOCATA, LA MEDICA LEGALE SU: MALATTIE PROFESSIONALI, *MOBBING*, MOLESTIE SESSUALI E MALTRATTAMENTO

### LE MALATTIE PROFESSIONALI

Una malattia è considerata *professionale* quando trova la sua causa nella esposizione protratta agli effetti nocivi del lavoro.



Quando si accerta una malattia dipendente dal lavoro, può essere riconosciuta una responsabilità del datore di lavoro, per inosservanza delle norme di tutela del lavoratore o comunque, anche se non vi sono colpe riconoscibili e addebitabili alla struttura del lavoro o a singoli soggetti, il lavoratore ha diritto a tutte le provvidenze indicate per legge.

I lavori che comportano un rischio e le malattie a queste riconducibili sono tabellate e quindi gli eventuali danni sono riconosciuti subito come dipendenti da quel lavoro.

Sul piano storico, visto che gli uomini da più tempo e in modo più continuo occupano il mondo del lavoro, si ricava che la maggior parte delle patologie riconosciute in ambito lavorativo, siano quelle a maggior presenza maschile; mentre succede che le nuove patologie lavoro-correlate, i cui collegamenti con il lavoro devono ancora essere ben definiti, coinvolgano una parte preponderante di donne, che sono soggetti più recentemente immessi nel mondo del lavoro.

Se quindi un lavoratore/trice si ammala di una patologia non tabel-

lata (il cui nesso con il lavoro non è riconosciuto in origine) dovrà portare elementi a dimostrazione che la malattia è collegata all'attività lavorativa in senso fisico (contatto diretto e prolungato con sostanze nocive) e/o in senso strutturale/organizzativo (caratteristiche ambientali e relazionali negative del lavoro).

### IL PUNTO DI VISTA LEGALE

Oggi, in materia di lavoro, in seguito ad un decreto legge emanato nel 2000, la valutazione del danno, derivante da malattia professionale, che precedentemente si riferiva soltanto a un danno lavorativo tabellato connesso all'attività lavorativa, è stato esteso anche al danno biologico, cioè al danno che incide sulla salute. Attraverso il danno alla salute, possono essere prese in considerazioni non solo patologie già riconosciute come correlate al lavoro, ma anche nuove patologie, come ad esempio quelle da *stress*.

Quando si accerta una malattia, **il reato normalmente contestato** è quello di lesione personale colposa (art. 590 c.p.) a carico del datore di lavoro che non ha tutelato la salute dei lavoratori o violato le norme della messa in sicurezza (art. 2087 c.c.).

Non sono assolutamente prese in considerazioni patologie connesse all'espletamento del lavoro domestico/familiare.

### IL *MOBBING*

Il *mobbing*, ovvero il comportamento persecutorio sul lavoro può trovare la sua causa in una organizzazione di lavoro competitiva che tende ad emarginare chi non riesce ad adeguarsi agli obiettivi della produttività.



Il *mobbing* è concordemente definito come “violenze morali e persecuzioni psicologiche, poste in essere da colleghi o superiori con carattere sistematico, duraturo e intenso”. *Il mobbing nei confronti delle lavoratrici spesso è il prodotto di una cultura di prevaricazione*

*di genere*. Il *mobbing*, come d'altra parte lo *stress* al lavoro, colpisce più donne che uomini e, nella Risoluzione del Parlamento europeo, assunta il 20 settembre 2001, al punto D, si legge che: "I casi di *mobbing* sono di gran lunga più frequenti nelle professioni esercitate più comunemente da donne che da uomini, e che hanno conosciuto una grande espansione nel corso degli Anni 90".

#### IL PUNTO DI VISTA LEGALE

Il *mobbing* non costituisce ancora una fattispecie di reato anche se vi sono proposte di legge per identificarlo come tale e per promuovere misure di prevenzione nei luoghi di lavoro. Attualmente il *mobbing* può configurare il reato di violenza privata (art. 610 c.p.) che tutela la libertà di autodeterminazione, la libertà psichica dell'individuo nella sua volontaria esplicazione. Con tale reato viene punito il comportamento di colui che, mediante minaccia o violenza anche psicologica pone in essere atti idonei a realizzare pressioni sulla volontà altrui, al fine di costringerla a fare, tollerare od omettere qualcosa.

#### LE MOLESTIE SESSUALI

"Nascono" prima del *mobbing* e oggi ne costituiscono una parte importante. Per molestia sessuale si intende: "ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale che offenda la dignità della persona nel mondo del lavoro, ivi inclusi atteggiamenti male accetti di tipo fisico, verbale o non verbale". (Risoluzione del Consiglio Europeo del 27.06.1990).



Le molestie sessuali sul lavoro riguardano principalmente le donne: un terzo (dati europei) di donne che lavorano ne sono vittime. Le molestie sessuali nella forma più grave costituiscono dei veri e propri ricatti che la donna subisce all'atto dell'ingresso nel mondo del

lavoro e per il mantenimento del posto di lavoro (questi sono i più frequenti); per la carriera poi, e per ogni altro evento occupazionale. Le molestie sessuali costituiscono spesso l'inizio di comportamenti persecutori e di *mobbing*, soprattutto se dalla donna sono state rifiutate le "proposte sessuali".

#### IL PUNTO DI VISTA LEGALE

---

Anche per le molestie sessuali sul lavoro non vi sono ancora leggi che identificano un reato specifico, ma solo progetti di legge. Vale per le molestie la legge sulla violenza sessuale quando la donna viene costretta a subire o a compiere atti sessuali anche di lieve entità (quali ad es. manomorta, bacio, tocamenti di parti normalmente considerate sessuali quali glutei, seno) mediante violenza, minaccia o abuso di autorità, il reato è quello di violenza sessuale (609 bis c.p.).

### IL MALTRATTAMENTO FAMILIARE

---

Il maltrattamento familiare è un comportamento che si verifica di solito nell'ambito della convivenza o della coabitazione e riguarda maltrattamenti fisici e/o psichici esercitati da un membro della compagine familiare nei confronti di un altro che, per età o struttura fisica o soggezione psicologica, presenta difficoltà a sottrarsi ad esso.

Le vittime di maltrattamento sono in genere bambini/e, vecchi e specialmente donne, in questo caso l'aggressore è per lo più un *partner* o un *ex partner*.

#### IL PUNTO DI VISTA LEGALE

---

Questo comportamento configura un reato previsto dal nostro codice penale (art. 572), punibile con la reclusione da 1 a 5 anni. Nella pratica legale è emerso che l'informazione su questo reato è carente.

Quello che caratterizza il reato di maltrattamento è l'abitualità del comportamento vessatorio; gli episodi non devono essere occasionali o sporadici, ma ripetuti nel tempo anche se per un limitato periodo di tempo, e idonei a provocare sofferenze psichiche o fisiche nella donna. Consiste in una serie di atti lesivi dell'integrità fisica o psichica, della libertà o della dignità delle persone di famiglia, in modo da rendere abitualmente dolorose le relazioni familiari. Vi rientrano anche gli atti di disprezzo, di umiliazione, di svalorizzazione che causano durevole sofferenza psicologica.

La coabitazione o la convivenza non sono presupposti essenziali del maltrattamento pertanto tale reato è configurabile anche nei casi di persecuzione da parte dell'ex marito o ex convivente, che pone in essere una condotta lesiva dell'integrità psicofisica della donna.

*È un reato poco utilizzato perché fatti quali ad esempio: l'avarizia esasperata, il disprezzo, il pedinamento, l'isolamento, il controllo, lo scherno, il silenzio immotivato, la violenza sulle cose, il non riconoscimento dell'altro, generalmente non vengono individuati come comportamenti penalmente rilevanti.*

Tali comportamenti al contrario sono rilevanti anche in sede civile. La giurisprudenza civile nelle cause di separazione tra i coniugi li considera causa di addebito della separazione (la sentenza che dichiarerà la separazione ne attribuirà la responsabilità all'autore di detti comportamenti). La Corte di Appello di Torino con sentenza del 21.2.2000 li ha accomunati al *mobbing* e ha affermato che: "costituisce causa di addebito della separazione il comportamento del marito che assuma in pubblico atteggiamenti di *mobbing* nei confronti della moglie, ingiuriandola e denigrandola, offendendola sul piano estetico, svalutandola come moglie e come madre".

***In rapporto a queste cause, lavorative e non, quali sono le patologie che colpiscono di più le donne?***

Le patologie fisiche sono collegate più facilmente all'ambiente e alle condizioni fisiche ed ergonomiche del lavoro e cioè: le caratteri-



stiche del luogo di lavoro (umidità, aerazione, illuminazione, ecc.), la posizione, il movimento le caratteristiche dei materiali, gli strumenti di lavoro, la quantità di lavoro, ecc. È chiaro che se l'ambiente fisico lavorativo è inappropriato si possono anche sviluppare sintomi psichici secondari.

Oggi in Europa e in Italia, si dà estrema rilevanza ai disturbi muscolo scheletrici che interessano soprattutto gli arti superiori e la colonna vertebrale: essi sono indicati come patologie emergenti nel mondo del lavoro al femminile (dati dell'Organizzazione mondiale della sanità, dell'Agenzia europea del lavoro, nonché dell'ISPESL, Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro, e dell'INAIL). Le cause più frequenti di queste patologie sono: i lavori manuali con il sollevamento carichi, le posizioni non corrette ed i movimenti ripetitivi.

Tra i disturbi muscolo-scheletrici più frequenti vi sono: le artropatie, sindromi del tunnel carpale, discopatie, dolori alla schiena, che colpiscono di più le lavoratrici, sia in termini relativi sia assoluti (dati INAIL, aprile 2002).

Queste patologie sono molto più frequenti nelle donne che lavorano perché interessano le tipologie di lavoro in cui è maggiormente impiegato il sesso femminile: lavori manuali, subalterni, lavori in posizioni poco corrette, protratte a lungo; condizioni che ritroviamo anche nel lavoro domestico

### *Allora queste patologie sono anche associabili al lavoro domestico?*

Certamente, nelle donne va notato che all'attività lavorativa dipendente si associa quasi sempre un'attività lavorativa familiare, che da sola o assommandosi alla prima può comportare danni alla salute.

A ben guardare, molti dei lavori che la donna svolge all'esterno non sono altro che un segmento del lavoro complessivo che la donna svolge a casa. Se pensiamo a una casalinga, possiamo pensare a un insieme di lavoratrici quali ad esempio: l'addetta alle pulizie, alla lavanderia, alla stireria, alla ristorazione, all'assistenza e alla cura, ecc.

Il profilo della casalinga contiene cioè un insieme di profili professionali e quindi un insieme di rischi connessi. La valutazione del lavoro femminile dovrebbe essere quindi molto più complessa e articolata, ma soprattutto non dovrebbe essere ignorata come avviene ancora oggi.

A conferma della contiguità tra lavoro esterno e lavoro casalingo notiamo che le patologie di cui maggiormente soffrono le donne al lavoro sono anche quelle maggiormente diffuse tra la popolazione femminile totale, e cioè anche tra le donne che svolgono solo il lavoro di casa. Secondo i dati ISTAT 1999-2000: artrosi, artriti, lombosciatalgia, cefalea, disturbi nervosi, malattie allergiche, vene varicose, sono le patologie più diffuse tra la popolazione femminile della fascia di età compresa tra 25-54 anni.

### *E le patologie psichiche?*

Le patologie psichiche sono invece correlate a condizioni disagiati sul lavoro, sia in riferimento a sovraccarichi e a mancanza di autonomia e riconoscimenti adeguati (economici e di carriera), sia in riferimento a maltrattamenti psicologici e violenze morali e sessuali.

Tipicamente la sofferenza psichica conseguente a relazioni interpersonali, da cui è difficile prescindere, deriva da comportamenti vessatori, lesivi della dignità e dell'immagine, mirati alla distruzione della stima di sé e degli altri. Effetti più tipici di questi comportamenti sono i disturbi ansiosi e depressivi.

### *Anche queste patologie sono associabili al lavoro domestico?*

Il lavoro familiare, che compete a tutte le donne anche a quelle non casalinghe, come si è già detto in più occasioni, può essere considerato un insieme complesso di attività e responsabilità, che spesso produce un sovraccarico (considerato il primo fattore dello *stress*). Al sovraccarico dobbiamo aggiungere alcune condizioni frequen-

te presenti nel lavoro domestico/familiare quali: l'isolamento, la mancanza di comunicazione, la mancanza di riconoscimenti economici, la mancanza di pause, la ripetitività, ecc.; tutti considerati fattori stressanti nel lavoro extra-familiare.

Se poi consideriamo che all'interno della famiglia sono anche frequenti le condizioni di maltrattamento nei confronti delle donne (dati dell'Organizzazione mondiale della sanità) possiamo ipotizzare un profilo di lavoro, quello casalingo, fortemente a rischio non solo per le patologie fisiche, ma soprattutto per quelle psichiche.

### ***Non esiste alcun riconoscimento per il lavoro domestico?***

Attualmente l'unico riconoscimento dato al lavoro familiare è l'assicurazione obbligatoria alle casalinghe e a tutti coloro che, in età compresa tra i 18 ed i 65 anni, svolgono il lavoro finalizzato alle cure della propria famiglia e dell'ambiente circostante, gratuitamente e senza vincoli di subordinazione.

Ma tale assicurazione non prevede una protezione per le malattie professionali, né per gli infortuni domestici che sono invece anche molto frequenti nelle donne.

### ***Quali sono invece le norme di riferimento per riconoscere il diritto alla salute nel lavoro?***

Prima di tutto la **Costituzione**:

☛ l'**art. 32** tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo;

☛ l'**art. 37** garantisce la parità tra uomo e donna nell'ambito del lavoro contro la discriminazione arbitraria;

☛ l'**art. 41**, comma 2, che attiene al divieto per l'iniziativa privata di arrecare danno alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana.

Poi il **Codice Civile**:

- ☛ l'**art. 2087** del codice civile pone a carico del datore di lavoro l'obbligo di tutelare la integrità fisica e la personalità morale dei propri dipendenti. Ai sensi dell'art. 2087 "l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del prestatore d'opera";

- ☛ l'**art. 2059** c.c. riconosce il diritto al risarcimento del danno patrimoniale derivante dal reato;

- ☛ l'**art. 2103** c.c. tutela la professionalità del lavoratore e indica il diritto del lavoratore all'effettivo svolgimento della propria prestazione professionale;

- ☛ l'**art. 3** del decreto legislativo n° 626/94 impone tra le misure di tutela dei lavoratori: "il rispetto dei principi ergonomici nella concezione dei posti di lavoro e nella definizione dei metodi di lavoro.

Questi articoli fanno riferimento alla necessaria tutela, da parte del datore di lavoro, della personalità morale e della dignità umana del lavoratore. Essi quindi consentono di qualificare come illecito ogni comportamento che ingiustificatamente cagioni al lavoratore un pregiudizio sia per la salute sia per la sua professionalità e personalità.

In questo modo esiste la possibilità, nelle relazioni di lavoro, di individuare condizioni "illecite" che mortificano la personalità del lavoratore (sovraccarico, *stress*, molestie morali o sessuali, *mobbing*) e che provocano danni psicofisici o morali.

Tipico danno alla salute è una malattia psichica o fisica. Se questa si dimostra essere in rapporto causa-effetto con una condizione "illecita" essa potrà essere risarcibile.

### *Che cosa si intende per danno alla salute?*

Oggi varie sentenze della Corte di cassazione indicano come il danno alla salute derivi dalla compromissione del bene-salute, quale **diritto inviolabile della persona alla pienezza della vita e all'esplorazione della propria personalità morale, intellettuale, culturale.**

**Salute pertanto intesa non solo quale assenza di malattia, ma come stato di completo benessere fisico, mentale e sociale.**

All'interno del danno alla salute si colloca in linea preponderante il danno biologico e il danno biologico di natura psichica, e per alcuni aspetti anche il danno esistenziale.

### *Quali sono le differenze tra questi danni?*

- Il **danno biologico** è la limitazione o compromissione temporanea o definitiva della complessiva integrità psicofisica dell'essere umano. Costituisce una lesione del diritto inviolabile della persona alla salute (art. 32 della Costituzione). Tale danno, che comprende anche il danno psichico, va provato attraverso documentazione medico sanitaria e medico legale, per attestare la lesione della salute fisica e/o psichica subita, e la riconducibilità della stessa al fatto illecito. All'interno del danno biologico vi sono come sue specificazioni anche il danno estetico e il danno sessuale.

- Il **danno esistenziale** originariamente riferito al solo specifico aspetto della vita di relazione, è stato poi esteso a ogni violazione dei diritti fondamentali della persona. Esso è diventato una nuova e autonoma categoria di danno alla dignità della persona e alla qualità di vita, che dovrebbe risarcire i danni alla persona, se non è stata lesa nella salute fisica e psichica, ma colpita solo da un disagio esistenziale. Il danno esistenziale non deve essere conseguente a un reato.

È una categoria di danno molto discussa. La giurisprudenza ha riconosciuto il danno esistenziale nelle situazioni di violazione degli obblighi di mantenimento ad opera del marito e padre nei confronti dei propri congiunti. In caso di *mobbing* sui luoghi di lavoro, di molestie sessuali in fabbrica o in ufficio, la giurisprudenza in materia fa riferimento non solo all'obbligo della tutela della salute, ma anche all'obbligo della tutela della personalità morale del lavoratore.

*E questi danni sono risarcibili?*

Tutti i danni alla salute, di per sé non patrimoniali, possono essere risarcibili con la corresponsione di una somma di denaro come riparazione del danno subito.

Qual è il percorso giuridico da intraprendere nei casi di: maltrattamento familiare, *mobbing*, molestie sessuali, per la tutela del diritto alla salute e per il riconoscimento di un danno?

- MALTRATTAMENTO FAMILIARE

Innanzitutto oggi grazie alla legge 154/2001 è possibile chiedere al giudice civile o penale che il maltrattatore (coniuge, convivente o altro componente del nucleo familiare) venga allontanato da casa (anche se ne è esclusivo proprietario). Con l'ordine di allontanamento il giudice può imporre altresì all'autore della violenza di non avvicinarsi a luoghi di lavoro, domicilio, istruzione o altri luoghi abitualmente frequentati dalla persona offesa, nonché l'obbligo di versare un assegno mensile, se la persona offesa o altri componenti della famiglia (ad esempio i figli) siano rimasti privi di mezzi adeguati.

L'aspetto più innovativo di questa legge è che la vittima potrà ottenere dal giudice civile l'allontanamento immediato dell'autore della violenza in tempi brevissimi, quando è in atto un "*grave pregiudizio all'integrità fisica o morale ovvero alla libertà dell'altro coniuge o di altro convivente*".

Tali provvedimenti possono essere chiesti anche al giudice penale in presenza di denuncia o querela per reato di maltrattamenti.

Il reato di maltrattamenti è procedibile d'ufficio e pertanto chiunque ne sia a conoscenza può denunciarlo; ma anche colui che è incaricato di pubblico servizio (un operatore del servizio sanitario, ad esempio) ha l'obbligo di denunciarlo.

Con la presentazione di una denuncia o di una querela da parte della persona offesa, si dà avvio a un'azione penale e si chiede la con-

danna dell'autore della violenza. Durante il processo, con l'assistenza di un avvocato, la persona offesa può costituirsi parte civile al fine di chiedere, oltre la condanna penale, anche il risarcimento del danno morale, biologico, esistenziale e patrimoniale subito.

In mancanza di un processo penale o in mancanza di costituzione di parte civile nel processo penale, tale risarcimento dei danni può essere richiesto al Tribunale civile. In entrambi i casi il giudice dovrà accertare il fatto illecito e le conseguenze dannose per la persona offesa.

Ma mentre nel giudizio penale, l'accertamento della responsabilità dell'imputato potrà fondarsi anche solo su un giudizio di attendibilità della persona offesa, nel giudizio civile ciò non è possibile dovendosi apportare necessariamente prove esterne.

Normalmente il giudice penale con la sentenza di condanna, decide anche sul danno, assegnando alla persona offesa, solo su sua richiesta, una somma provvisoria come anticipo del risarcimento. Per l'ulteriore liquidazione e quantificazione del danno rimette al giudice civile.

Nel corso degli ultimi anni, anche se in pochi casi, alcuni giudici penali in sede di sentenza di condanna hanno deciso, così come previsto dal nostro codice penale, **anche sulla somma da versare a titolo definitivo di risarcimento del danno.**

#### PROMEMORIA PER LE DONNE

- Il maltrattamento e la violenza vanno immediatamente fermati perché tendono a incrementarsi nel tempo e a cronicizzarsi con gravi danni per la salute.
- il maltrattamento nella coppia cui assistono i figli (*maltrattamento assistito*) crea gravi conseguenze per la salute dei minori
- L'assenza di reazione non provoca cambiamenti positivi.
- Esistono gli strumenti giuridici da azionare subito per tutelarsi.
- È possibile, indipendentemente dalla separazione, chiedere immediatamente l'allontanamento del *partner* violento dalla casa familiare, e ottenere anche un assegno mensile.
- È importante confidarsi con amici, parenti, insegnanti dei propri figli, vicini di casa ed uscire dall'isolamento cui si è costrette.
- È importante acquisire certificati medici in caso di lesioni fisiche o psichiche.
- È necessario rivolgersi a persone specializzate sul tema.
- È preferibile rivolgersi ai centri antiviolenza o a centri esperti di maltrattamento.

- **STRESS, MOBBING E MOLESTIE SESSUALI**

I comportamenti riconosciuti in **dottrina e giurisprudenza** come capaci di provocare un danno alla salute sono: il *sovraccaricare* un lavoratore di compiti stressanti; lo *stalking*, ovvero il controllo costante del lavoratore per abolire tutti i tempi morti, il *mobbing* la persecuzione finalizzata alla emarginazione/espulsione; le *molestie sessuali* finalizzate alla coercizione della libertà sessuale.

Vi è da segnalare un rapporto tra *mobbing* e molestie sessuali, nel caso che queste siano respinte da parte della lavoratrice, il comportamento mobbizzante può essere la punizione per colei che ha respinto le richieste sessuali.

La maggioranza di questi comportamenti sono relativi a un tipo di rapporto interpersonale che passa da sovraordinato a subordinato, essi quindi sono aggravati dal potere oggettivo che il sovraordinato detiene e che si configura come arma di ricatto e di pressione impropria.

**Questi comportamenti possono provocare come danno alla salute una vera e propria malattia. In questo caso il reato ipotizzabile sarà quello di lesione colposa (art. 590 c.p.) quando non c'è la volontà di arrecare il danno, ma solo negligenza, imprudenza e imperizia; sarà di lesione dolosa (artt. 582-583 c.p.) quando vi è la volontà di arrecare un danno con un determinato comportamento.**

*Quali reati sono più frequentemente richiamati dai comportamenti illeciti sul lavoro e in famiglia?*

art. 570 C.P. - Violazione degli obblighi di assistenza familiari	art. 609 bis e successivi C.P. - Violenza sessuale
art. 572. C.P. - Maltrattamenti in famiglia	art. 610 C.P. - Violenza privata
art. 582-585 C.P. - Lesioni personali	art. 612 C.P. - Minaccia
art. 590 C.P. - Lesioni personali colpose	art. 614 C.P. - Violazione di domicilio
art. 594. C.P. - Ingiurie	art. 615 bis C.P. - Intercettazioni telefoniche nella vita privata
art. 581 C.P. - Percosse	art. 660 C.P. - Molestia o disturbo alle persone



### ***Come e quali prove raccogliere per accertare un danno?***

Le prove, per questi comportamenti illeciti, lesivi della salute o della personalità, sono a carico della persona offesa e del p.m. (pubblico ministero) nel processo penale; sono esclusivamente a carico della persona offesa nel processo civile. Le prove possono essere testimoniali o documentali.

Le prove testimoniali possono riguardare fatti e circostanze visti direttamente dal teste e in sede penale anche fatti e circostanze a lui riferiti dalla persona offesa. Pertanto è sempre importante che la persona offesa esca dall'isolamento e chieda aiuto e sostegno, o semplicemente comunichi la propria situazione sul lavoro a un collega o a una collega di sua fiducia; in caso di maltrattamenti in famiglia, ad un parente o amica o vicina di casa; a un insegnante, o assistente sociale, o al parroco. Ognuna di queste persone potrà riferire su determinati fatti e/o circostanze che ha visto, sentito, o che le ha riferito la persona offesa (art. 195 c.p.p).

*Tra le prove documentali la principale è quella medico-sanitaria: ogni atto lesivo influisce sulla salute e ciò può essere documentato, se ogni volta ci si reca dal proprio medico o anche ad un pronto soccorso, per farsi certificare lo stato di salute e riferendo anche la causa scatenante. Questa documentazione vale sia per il lavoro sia per la situazione di maltrattamento in famiglia.*

Per quanto riguarda il lavoro si possono raccogliere prove documentali come lettere di richiamo o di biasimo, provvedimenti immotivati di modifica di mansioni, trasferimenti di sede, spostamenti di uffici, ecc. che testimoniano la presenza di un comportamento persecutorio.

### ***In che modo le donne possono cooperare con i tecnici nell'azione di autotutela?***

Va ribadito che occorre parlare sempre con altri di quanto ci sta accadendo mentre accade, in modo da poter disporre un domani di

prove testimoniali, **sia pure indirette**, e di far constatare ai sanitari, ogni volta che è possibile, gli effetti fisici e/o psichici che determinati comportamenti hanno avuto sul proprio stato di salute.

È opportuno che ogni variazione dell'equilibrio psicofisico, effetto di un comportamento maltrattante, sia sottoposta a una osservazione medico/sanitaria e sia certificata.

Così è utile che la donna, che si appresta a iniziare un *iter* giudiziale, prepari una "memoria" sulla propria vita, suddividendola in una sequenza di eventi *prima* e *dopo* la condizione di *stress*, maltrattamento o altro. Nella memoria, la donna può raccogliere i dati sulla propria salute, sulle proprie relazioni e interessi, sulla qualità di vita e sulla propria personalità, così come si palesa prima e dopo gli eventi in discussione, in modo da dare conto dei cambiamenti avvenuti e della qualità/quantità del danno subito.

Questo tipo di ricostruzione costituisce la base su cui il tecnico, lo psicologo, l'avvocato, il medico legale, possono fondare una valutazione clinico-giuridica delle interconnessioni tra lo stato di salute della donna e la condizione familiare o lavorativa di cui si suppone e si argomenta la lesività.

Spesso infatti in carenza di una ricostruzione dettagliata e attendibile, il legale si trova nella situazione di non riuscire a inquadrare l'insieme dei fatti e degli eventi o nella impossibilità a dare un ordine cronologico e logico ai fatti che la donna racconta; ciò può determinare la mancanza di un'azione legale appropriata, o spesso anche la rinuncia all'azione, considerata poco fondata. Può essere utile allora in situazioni di particolare complessità degli eventi utilizzare il supporto di un tecnico per la ricostruzione della storia personale, da cui si evinca con chiarezza il maltrattamento subito.

### ***Che cosa deve fare il tecnico per valutare appropriatamente una condizione di maltrattamento?***

Tra le varie attività segnaliamo le seguenti come principali:

- una accurata indagine anamnestico-situazionale, con partico-

lare riguardo alla tipologia e alla forza della carica stressante/traumatica, contenuta nell'evento di maltrattamento;

- una approfondita valutazione quali/quantitativa delle eventuali variazioni psichiche intervenute tra l'epoca precedente e l'epoca successiva all'evento;
- la definizione diagnostica appropriata degli eventuali disturbi psicopatologici;
- l'analisi di ogni possibile elemento di connessione causale/concausale tra l'evento ed i disturbi psichici e psicosomatici riscontrati;
- l'analisi del profilo di sensibilità personale all'evento, anche in relazione alla storia personale precedente;
- l'analisi differenziale tra modalità comportamentali/relazionali successive all'evento da considerarsi come effetto di questo, e modalità precedenti;
- la valutazione del danno conseguente all'evento, in relazione ai vari piani di vita: lavorativo/professionale; relazionale, affettivo, di immagine, ecc.

