

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'infere-

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).