

Il ruolo dello psicologo nel processo del lavoro

- 1. Rapporto di lavoro ed implicazioni di carattere psicologico.**
- 2. Prescrizioni legali in tema di tutela della personalità del lavoratore e tipologie di inadempimento**
- 3. Le tipologie di danno.**
- 4. I diversi ruoli svolti dallo psicologo quale supporto alle parti in causa.**

1. Rapporto di Lavoro ed implicazioni di carattere psicologico.

Il rapporto di lavoro pur rivestendo la forma del contratto, comporta molto spesso un rilevante coinvolgimento della personalità del lavoratore. Ciò dipende da molti fattori. Il primo è dato dalla durata nel corso della vita di una persona e della durata nell'ambito della quotidianità. Ciò significa che spesso sul lavoro si concentrano interessi soddisfazioni, realizzazione della personalità. Gli effetti siano essi positivi che negativi di queste situazioni si ripercuotono normalmente su altri aspetti della vita quotidiana, come ad esempio la vita familiare ed affettiva, che ne possono venir giovati, influenzati o travolti.

Il lavoro fa inoltre percepire al soggetto il valore non solo della propria prestazione, ma anche delle proprie capacità di agire, socializzare, imporsi, mediare.

Alla fine notiamo come un rapporto contrattuale dove le parti sono obbligate a rendere una prestazione e d'altra parte a corrispondere una retribuzione, non si esaurisce esclusivamente entro questi termini.

Da sempre, il legislatore ha avvertito questa particolarità ed infatti diverse normative che disciplinano il rapporto di lavoro, come vedremo sono poste a tutela della personalità e della salute morale del lavoratore.

2. Prescrizioni legali in tema di tutela della personalità del lavoratore e tipologie di inadempimento.

2 a) Articolo 8 legge 300/70 e tutela della vita privata del lavoratore.

L'articolo 8 dello statuto dei lavoratori sanziona anche penalmente il divieto per il datore di lavoro di condurre indagini sulla persona del lavoratore che riguardino le sue opinioni politiche, religiose, sindacali, ma anche su qualsiasi fatto privato del lavoratore che non sia ritenuto indispensabile per l'attività che egli verrà a svolgere e che non siano indispensabili per rilevarne l'attitudine professionale.. Ciò significa che anche il professionista, nel caso psicologo, chiamato a selezionare con appositi colloqui e test il candidato al lavoro, dovrà attenersi a tali principi.

Nessun test pertanto potrà avere come risultato l'accertamento di situazioni concernenti le idee politiche, la vita affettiva o familiare del candidato. Ogni test dovrà essere accompagnato da cautele, avvertimenti, utili ad evitare risultati vietati dalla legge

2 b) La tutela della professionalità.

L'articolo 13 dello statuto dei lavoratori che corrisponde integralmente all'articolo 2103 del codice civile, tutela invece la professionalità del dipendente ed il suo inserimento nell'organizzazione aziendale.

In tal modo quello che viene definito come lo “jus variandi” del datore di lavoro che corrisponde alla facoltà per il datore di lavoro di affidare compiti diversi e variabili al proprio dipendente, trova il proprio limite nel divieto di declassamento.

Ciò significa che il lavoratore, una volta inquadrato in una determinata categoria o legale, non può essere applicato a mansioni di categorie inferiore, e non può neppure essere adibito a mansioni della stessa categoria che comunque non ne permettano lo svolgimento o lo sviluppo della professionalità raggiunta.

Qualora il datore di lavoro violi queste norme, egli viola il contratto individuale di lavoro e diverrà così responsabile per ogni danno contrattuale arrecato al datore di lavoro.

Nel caso di declassamento il primo pregiudizio è quello dato alla professionalità del dipendente come bene spendibile sul mercato del lavoro, ma la privazione di un ruolo lavorativo può anche comportare un danno non economico alla qualità della vita privata o sofferenze morali e talora può causare anche un danno biologico.

2 c) Il mobbing

Anche il sistema concernente la sicurezza sul lavoro, il cui fulcro è dato dall'articolo 2087 del codice civile obbliga il datore di lavoro ad adottare tutte le misure idonee a tutelare non solo l'integrità fisica, ma anche la personalità morale del lavoratore.

Sono così vietate le condotte offensive, vessatorie, prevaricatrici atte ad offendere la personalità del lavoratore, semprechè attuate per lunga durata e con sistematicità, tenendosi comunque conto che l'ambiente di lavoro può normalmente dar luogo a situazioni conflittuali che spetta però all'organizzazione di contenere in limiti accettabili. La violazione di questi principi costituisce in sintesi la nota fattispecie del “mobbing”.

Anche in questo caso, la violazione delle regole contrattuali comporta il risarcimento del danno esistenziale, morale, biologico.

2d) lo stress lavoro correlato.

Una nuova fattispecie di responsabilità atta a ripercuotersi sulla salute morale del lavoratore è data dal c.d. “stress lavoro correlato” fattispecie nuova introdotta con l'articolo 28 del DLGS 81/2008 nuovo testo unico in tema di sicurezza sul lavoro (che sostituisce il precedente DLGS 626/94).

Trattasi di una condizione che comporta disturbi di natura fisica, psicologica, sociale conseguenza del fatto che un individuo non si sente in grado di corrispondere alle richieste ed alle aspettative del datore di lavoro. Ciò si manifesta con frequenti infortuni, elevati tassi di assenteismo, frequente rotazione del personale, anomalo turn over. Detta situazione impone azioni di monitoraggio di formazione e comunicazione che ben possono involgere la figura dello psicologo. Tale fattispecie può sfociare nelle contigue ipotesi del mobbing o dell'infortunio sul lavoro, ma potrebbe pure dar luogo ad autonoma responsabilità civile come accade per queste ultime fattispecie.

3. Le tipologie di danno.

3 a) Il danno esistenziale.

Si intende per tale il danno alla vita di relazione, conseguente ad una lesione all'immagine, alla personalità, alla dignità del lavoratore.

Non è un pregiudizio di natura emotiva comportante ansia, paura, e non è neanche un danno che intacca le fonti di reddito del soggetto.

Normalmente si afferma che è una forma di danno che intacca la qualità della vita del soggetto. Si fa in proposito il classico esempio del lavoratore che a seguito di vicende negative occorse sul posto di lavoro, abbandona una pratica sportiva che aveva ricadute positive sulla sua personalità, come può essere tale una rinuncia ad una vacanza e qualunque altro caso di modifica peggiorativa dei rapporti interpersonali e della realizzazione della personalità che non assuma però veste patrimoniale. Tale tipo di danno interferisce spesso con la vita familiare, lo svago, la ricreazione.

3 b) *Il danno morale.*

Si differenzia dal danno biologico in quanto non presuppone soltanto un peggioramento della qualità della vita nelle gratificazioni quotidiane, ma presuppone un patimento interiore dato da patemi d'animo, sofferenze angosce, malessere psichico (non rilevante come patologia medica).

3 c) *Il danno biologico.*

Rappresenta una lesione dell'integrità psicofisica e quindi conseguenze durevoli nel tempo (temporanee o definitive) per la salute del soggetto.

4. I diversi ruoli dello psicologo nell'assistenza delle parti in causa.

Va tenuto presente in primo luogo che l'onere di dimostrare la sussistenza di un danno alla persona incombe sul lavoratore che muove giudizio contro il proprio datore di lavoro.

Pertanto una volta dimostrata l'esistenza di un declassamento, di un mobbing e di qualunque condotta pregiudizievole, sussiste l'onere di provare l'esistenza di un danno per ottenere il risarcimento.

Esaminata la definizione giuridica del pregiudizio, rimane il problema di ricostruirne l'essenza e provarne la sussistenza.

A questo punto, si sconfinava dal piano meramente giuridico e processuale e si rende necessario un apporto tecnico rinvenibile nelle figure del medico legale, dello psichiatra e dello psicologo.

Nello specifico, prenderemo in esame il ruolo dello psicologo.

4 a) *Ruolo di supporto all'istruzione della pratica.*

L'avvocato che si accinge ad esaminare un caso con implicazioni di danno derivante da pregiudizi subiti da un lavoratore nel corso di un rapporto di lavoro, deve come prima cosa redigere una premessa nell'atto introduttivo con l'esposizione dei fatti che hanno portato alla situazione denunciata. Sarà questo l'oggetto dell'esame del giudice e l'oggetto delle prove testimoniali.

Solo apparentemente potremmo affermare che si tratta di un adempimento esclusivo dell'avvocato.

Una ricostruzione dei fatti effettuata con l'ausilio di un tecnico, nel caso psicologo, riesce a finalizzare la ricostruzione verso le conclusioni che portano all'affermazione del danno.

E' quindi importante che nella stesura del ricorso il legale e lo psicologo si tengano in stretto contatto.

Il legale dovrà poi in qualche modo quantificare l'ammontare del danno. E' a questo punto quanto mai utile allegare una perizia del professionista atta a supportare le richieste. Essa per essere utile allo scopo dovrà essere redatta dal professionista dopo aver sentito il periziando, ma anche dopo aver preso cognizione dei fatti ricostruiti dall'avvocato e delle tesi da questi sostenute (che naturalmente potranno essere corrette o aggiornate sulla base del parere del professionista consultato).

4 b) Ruolo di supporto e ruolo di ausiliario del giudice nel corso del processo .Il Consulente Tecnico d'Ufficio - CTU

Per chiarire questa funzione è bene spiegare l'istituto della consulenza tecnica di ufficio nel nostro ordinamento processuale civile (comunemente CTU).

L'articolo 61 del codice di procedura civile istituisce nel processo la figura del consulente tecnico d'ufficio (CTU) stabilendo che, quando necessario, il giudice può farsi assistere per il compimento di singoli atti o per tutto il processo da uno o più consulenti di particolare competenza tecnica.

Ciò in pratica significa che qualora il giudice debba decidere in merito a materie (come ad esempio il risarcimento del danno) che presuppongono specifiche competenze tecniche, dovrà affidare la valutazione ad un tecnico che sarà da lui nominato.

Pertanto il giudice con apposito provvedimento (ordinanza) provvederà alla nomina di un esperto.

Quest'ultimo dovrà risultare iscritto ad apposito albo tenuto presso ciascun tribunale e diviso per categorie professionali. L'albo è tenuto dal presidente del tribunale assieme ad apposito comitato di cui sono parte rappresentanti della professione. L'ammissione all'albo avviene su domanda decisa in merito il comitato valutando la condotta e l'esperienza del candidato.

Una volta nominato, il consulente si deve presentare in udienza, dove il giudice formulerà il quesito tecnico ed il consulente dovrà prestare giuramento, impegnandosi ad operare nell'esclusivo interesse della giustizia.

Al momento della nomina del consulente tecnico d'ufficio, le parti potranno nominare dei consulenti di parte tra professionisti o esperti della materia (non è necessario che questi ultimi siano iscritti ad albi).

Va notato che il consulente tecnico d'ufficio è qualificato come ausiliario del giudice. Ciò significa che egli dovrà essere terzo ed imparziale nei confronti delle parti. Egli non dovrà avere rapporti di parentela o stretta familiarità con le parti. In questo caso queste ultime potranno rivolgersi al giudice per ricusarlo, oppure più semplicemente egli potrà direttamente astenersi.

Nell'ambito delle sue funzioni, il consulente tecnico d'ufficio è pubblico ufficiale. Nell'ambito dell'attività affidatagli egli compie le indagini che gli sono commesse dal giudice e fornisce al giudice ogni chiarimento richiesto.

Su autorizzazione del giudice normalmente concessa nell'udienza di affidamento dell'incarico, egli può sentire le parti, acquisire documentazione.

Va tenuto presente che la consulenza tecnica non è un vero e proprio mezzo di prova, ma solo un supporto tecnico alla mancanza da parte del giudice di conoscenze in settori particolari.

Ciò significa che il consulente tecnico deve limitarsi ad operare nell'ambito del quesito postogli dal giudice, tenendo presente che il processo civile è condotto nell'ambito di quanto dedotto e indicato dalle parti e quindi non vi può essere una generale ed illimitata ricerca della verità.

Il consulente tecnico può essere supportato da consulenti di parte nominati dalle parti in giudizio nel corso dell'udienza in cui viene posto il quesito.

Il consulente di parte ha diritto a partecipare a tutte le operazioni svolte dal consulente tecnico d'ufficio e possono presentare al consulente d'ufficio osservazioni orali e scritte, nonché istanze. Per tale motivo, il consulente tecnico d'ufficio che debba svolgere indagini senza la presenza del giudice è obbligato a darne comunicazione alle parti.

Tutta l'attività svolta dal consulente tecnico dovrà essere dal medesimo verbalizzata.