

## **Il Rischio stress lavoro-correlato**

# **Il ruolo dell'Inail in tema di stress lavoro-correlato.**

**Dr. Giuseppe Gentile, INAIL - Direzione Regionale per l'Umbria**

# Il quadro normativo

- + D.P.R. n. 1124 del 30 giugno 1965: “Testo Unico delle disposizioni per l’assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali”, art. 3.
- + Sentenza della Corte Costituzionale n. 179 del 18 febbraio 1988: introduzione del “sistema misto” di tutela delle malattie professionali.
- + Circolare n. 35/1992: “Sentenze n. 179 e 206 del 1988 della corte Costituzionale: prima fase del decentramento delle trattazioni di pratiche di tecnopatie non tabellate”.
- + Decreto Legislativo n. 38 del 23 febbraio 2000: art. 10, comma IV: conferma legislativa del “sistema misto” di tutela delle malattie professionali.
- + Decreto ministeriale del 12 luglio 2000: “Approvazione di Tabella delle menomazioni, Tabella indennizzo danno biologico, Tabella dei coefficienti, relative al danno biologico ai fini della tutela dell’assicurazione contro gli infortuni e malattie professionali”.
- + Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 473 del 26 luglio 2001: definizione di percorsi metodologici per la diagnosi eziologica delle patologie psichiche e psicosomatiche da stress e disagio lavorativo.
- + Lettera della Direzione Centrale Prestazioni e della Sovrintendenza Medica Generale del 12 settembre 2001: “Malattie psichiche e psicosomatiche da stress e disagio lavorativo, compreso il mobbing. Prime indicazioni operative.

## Il quadro normativo

**INAIL**  
ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE  
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

DIREZIONE GENERALE  
Direzione Centrale prestazioni  
sovrintendenza medica generale

Circolare n. 71

Roma, 17 dicembre 2003

Ai Responsabili di tutte le  
Strutture Centrali e Territoriali  
e p.c. a Organi Istituzionali  
Magistrato della Corte dei conti  
delegato all'esercizio del  
controllo  
Nucleo di valutazione e  
controllo strategico  
Comitati consultivi provinciali

**Oggetto:** Disturbi psichici da costrittività organizzativa sul lavoro.  
Rischio tutelato e diagnosi di malattia professionale.  
Modalità di trattazione delle pratiche.

Strumento operativo che fornisce indicazioni per la trattazione delle pratiche aventi per oggetto le richieste d'indennizzo di malattie psicosomatiche.

# Il quadro normativo

Le circolari sono espressione di un potere di autorganizzazione e supremazia speciali degli Enti Pubblici che le emanano. Esse sono, quindi, “norme interne” disciplinanti il funzionamento degli uffici sott’ordinati e alle modalità di svolgimento delle proprie attività. E’ per questo che non hanno alcun contenuto normativo o di rilevanza esterna

## La tutela della malattie professionali

### **Art. 3 T.U. 1124/65**

L'assicurazione è altresì obbligatoria per le malattie professionali indicate nella tabella allegato n. 4, le quali siano **contratte nell'esercizio e a causa delle lavorazioni** specifiche nella tabella stessa ed in quanto tali lavorazioni rientrino fra quelle previste nell'art.1

## La tutela delle malattie professionali

### **Sentenza C.C. n. 179 del 18.02.1988**

L'assicurazione contro le malattie professionali nell'industria è obbligatoria anche per le malattie diverse da quelle comprese nelle tabelle.....purchè si tratti di malattie **delle quali sia comunque provata la causa di lavoro.**

## La tutela delle malattie professionali

### Sistema di tutela attualmente vigente

**Tabellate:** presunzione legale assoluta

**Non tabellate:** possibilità per il lavoratore di dimostrare, con mezzi di prova ordinari, l'origine professionale delle malattie non tabellate, oppure provocate da lavorazioni non previste dalle "tabelle" o infine manifestatesi oltre il periodo di indennizzabilità indicato dalle "tabelle" stesse.

# La tutela delle malattie professionali

## La Commissione Smuraglia

- **Le malattie correlate al lavoro**
- **I nuovi rischi: lo stress lavorativo**



## La tutela delle malattie professionali

### **Il rischio lavorativo ambientale**

Tale forma di rischio non coincide necessariamente soltanto con l'ambiente proprio in cui si svolgono le lavorazioni specifiche, ma comprende anche quello che si realizza nella realtà organizzativa del lavoro

## Il Decreto legislativo 38/2000

### **ART. 10**

“...l'elenco delle malattie di cui all'art. 139 del testo unico dovrà contenere anche le liste di quelle da probabile e possibile origine lavorativa, da tenere sotto osservazione ai fini della revisione delle tabelle delle malattie professionali di cui agli art. 3 e 211 del testo unico”

## Il nesso di causalità nelle malattie professionali non tabellate

### La metodologia nella diagnosi medico-legale

- **criterio di possibilità scientifica**, per escludere o ammettere che una data condizione patologica possa derivare da una noxa di origine lavorativa
- **criterio di probabilità scientifica**, in alternativa al criterio di certezza quando questo non è utilizzabile, attraverso le fasi della probabilità logica (applicazione dei criteri classici di valutazione del rapporto causale) e della probabilità statistica (studio di dati provenienti da diverse osservazioni)

## Il nesso di causalità nelle malattie professionali non tabellate

### **L'istruttoria medico-legale dovrà comprendere:**

- Esame e valutazione della documentazione sanitaria per un primo inquadramento della patologia denunciata
- Raccolta anamnestica: lavorativa, familiare, personale, fisiologica, patologica remota e prossima
- Esame obiettivo
- Visita neurologica
- Visita psichiatrica con eventuali indagini psicodiagnostiche

## Il danno biologico da mobbing in ambito INAIL

### **DECRETO LEGISLATIVO 38/2000**

Ai fini dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali all'art. 13 il danno biologico è definito come **“la lesione dell'integrità psico-fisica, suscettibile di valutazione medico-legale della persona”**

## Il danno biologico da mobbing in ambito INAAIL

### **Il riconoscimento del danno biologico da mobbing come tecnopatia deriva come conseguenza:**

- Della violazione dell'art.2087 del codice civile, in relazione all'art 2043 del codice civile nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, nonché dell'art. 590 del codice penale, trattandosi di lesioni personali gravi.
- Della violazione di principi costituzionalmente garantiti (art. 2-3-4-32-35-37e 41, 2° comma Cost.).
- Del suo indubbio carattere medico legale, trattandosi di menomazione permanente in riferimento alla lesione dell'integrità psichica, una volta accertata e quantificata, e della riduzione della capacità lavorativa che deriva dalla predetta menomazione, e che a volte è anche causa di perdita del posto di lavoro per superamento del periodo di comporto, dimissioni o licenziamento.

## Il danno biologico da mobbing in ambito INAIL

- Dell'assoggettabilità al suddetto accertamento e quantificazione medico legale "in misura percentuale".
- Della sussistenza dei requisiti di cui agli art 2-3 del Testo Unico n. 1124/65, nonché del "nesso di causalità", ex art. 2094 del codice civile, tra condotta datoriale antidoverosa ed ambiente di lavoro e danno patito dal prestatore di lavoro (Cass. Sent.9801/1998 : "all'occasione di lavoro" è riconducibile anche tutto quanto attiene alle condizioni ambientali di lavoro).

## Il quadro giuridico di riferimento

**il sistema misto e il rischio ambientale nella  
evoluzione della giurisprudenza e della normativa:**

**dalla tutela dell'attitudine al lavoro**



**alla tutela dell'integrità psico-fisica**



## Il quadro sociologico di riferimento

**flessibilità e precarizzazione  
del rapporto di lavoro;**

**i nuovi fattori di rischio insiti nell'organizzazione  
aziendale;**

**l'organizzazione come processo,  
in continua evoluzione,  
di azioni e decisioni all'interno dell'azienda**

## La costrittività organizzativa in generale: aspetti strutturali

**L'elenco delle situazioni di costrittività organizzativa di cui alla circolare n. 71/2003 non è esaustivo, né tassativo, dunque:**

**ammette l'integrazione con altre figure, purché presentino, *a seconda dei casi*, determinate caratteristiche strutturali**

## La costrittività organizzativa in generale: aspetti strutturali

- a) l'ambiente lavorativo**
- b) la frequenza**
- c) la durata**
- d) il tipo di situazioni**
- e) l'andamento secondo fasi successive**
- f) il dislivello fra gli eventuali antagonisti**

Aspetti strutturali: a) l'ambiente lavorativo

**La costrittività organizzativa è per definizione  
un fenomeno proprio dell'ambiente di  
lavoro,  
che pertanto si presenta quale  
*“condicio sine qua non”***

## Aspetti strutturali: b) la frequenza

- La situazione deve presentarsi più volte in un arco di tempo variabile *in relazione alla specifica decisione organizzativo-gestionale*:
  - “ripetuti” trasferimenti ingiustificati
  - “sistematico” impedimento all’accesso a notizie e inadeguatezza delle informazioni
  - “reiterata” esclusione da iniziative formative
  - “esasperato ed eccessivo” esercizio del controllo

## Aspetti strutturali: c) la durata

La situazione deve essere in corso da un periodo di tempo la cui durata varia *a seconda della specifica condizione organizzativa*:

- “prolungata” attribuzione di compiti dequalificanti o esorbitanti
- “strutturale” impedimento dell’accesso a notizie o dell’inadeguatezza delle informazioni
- “marginalizzazione” dell’attività, “svuotamento” delle mansioni, “mancata assegnazione” di compiti

## Aspetti strutturali: d) il tipo di situazioni

La situazione deve investire uno o più aspetti della vita lavorativa, quali ad es.:

- le mansioni svolte e/o l'attività lavorativa nel suo complesso, sia come quantità che come qualità;
- gli strumenti dell'attività lavorativa, sia come risorse materiali, sia come formazione/informazione;
- la posizione del lavoratore, sia come collocazione organizzativa, sia come dislocazione fisica;
- il rapporto con il datore di lavoro

## Aspetti strutturali: e) l'andamento secondo fasi successive

La situazione, specie se potenzialmente inquadrabile sotto il “*mobbing strategico*”, si crea in esito al progressivo susseguirsi di fasi, così sintetizzabili:

- situazione di disagio latente;
- percepimento del disagio da parte del soggetto;
- primi sintomi psico-somatici;
- interventi del datore di lavoro;
- aggravamento della salute psico-fisica del soggetto;
- esplosione della situazione.



## Aspetti strutturali: f) il dislivello fra gli eventuali antagonisti

La situazione, specie se potenzialmente inquadrabile sotto il “*mobbing strategico*”, si crea in presenza di una debolezza anche solo psicologica di un soggetto nei confronti di un altro.

## Nota sugli aspetti strutturali: l'intento persecutorio

Di per sé non è presupposto della tutela INAIL;

lo diventa

se si oggettivizza in una delle situazioni  
di costrittività organizzativa,  
(rilevanza ai fini del “*mobbing strategico*”)

## Le situazioni di costrittività organizzativa in dettaglio

### Premessa metodologica:

ciascuna situazione sarà descritta in quello che ne costituisce *orientativamente* il contenuto più frequente, fermo il possibile “effetto alone” fra più figure;

per essere rilevante la situazione deve essere accertata

## Le situazioni di costrittività organizzativa in dettaglio

### *Marginalizzazione dell'attività lavorativa*

situazione spesso riscontrabile in soggetti giunti ad elevati livelli di carriera, ma in posizione “dialettica” con i vertici (es., medico obiettore di coscienza, responsabile di settore di nuova nomina in ambiente ad elevata conflittualità fra dirigenti, ecc.);

- frequente “effetto alone” con:  
mobbing strategico, svuotamento e dequalificazione

## Le situazioni di costrittività organizzativa in dettaglio

### *Svuotamento delle mansioni*

ridimensionamento delle mansioni svolte, banalità dei compiti assegnati, deresponsabilizzazione, estromissione da riunioni e gruppi di lavoro, ecc., eventualmente in presenza di reintegro nelle mansioni disposto per via giudiziaria;

- frequente “effetto alone” con:  
mobbing strategico, dequalificazione, marginalizzazione e mancata assegnazione di compiti

## Le situazioni di costrittività organizzativa in dettaglio

### Mancata assegnazione di compiti, inattività forzata

privazione o mancata attribuzione di attività lavorativa,  
spesso accompagnata da mancata assegnazione di strumenti di  
lavoro

(es., vincitore di concorso a vice dirigente rimasto privo di  
incarico, lavoratore teoricamente assegnatario di responsabilità  
di un settore, ma di fatto privato di qualsiasi attività, ecc.)

- frequente “effetto alone” con:  
mobbing strategico, dequalificazione, marginalizzazione

## Le situazioni di costrittività organizzativa in dettaglio

### *Mancata assegnazione strumenti di lavoro*

assegnazione ad ufficio privo di telefono,  
di PC, ecc.;

in genere, privazione di ogni altro strumento  
indispensabile ai fini dello svolgimento delle funzioni  
assegnate,

*sempreché* ciò non sia conseguenza di momentanee  
esigenze riorganizzative

## Le situazioni di costrittività organizzativa in dettaglio

### *Mancata assegnazione strumenti di lavoro*

assegnazione ad ufficio privo di telefono,  
di PC, ecc.;

in genere, privazione di ogni altro strumento  
indispensabile ai fini dello svolgimento delle funzioni  
assegnate,

*sempreché* ciò non sia conseguenza di momentanee  
esigenze riorganizzative



## Le situazioni di costrittività organizzativa in dettaglio

### *Ripetuti trasferimenti ingiustificati*

trasferimenti disposti in assenza di particolari esigenze organizzative,

*sempreché* non facciano parte del ruolo ricoperto

- possibile alternativa con normale andamento rapporto di lavoro

## Le situazioni di costrittività organizzativa in dettaglio

### Compiti dequalificanti rispetto al profilo

assegnazione di compiti non corrispondenti alle conoscenze e capacità del soggetto, scarso sviluppo delle capacità professionali,  
ripetitività, monotonia del compito  
(es., caponegozio passato a funzioni di magazziniere), *sempreché*  
ciò non trovi giustificazione in ordini di servizio compatibili con la  
qualifica rivestita;

ne costituisce prova l'eventuale demansionamento accertato  
giudizialmente

## Le situazioni di costrittività organizzativa in dettaglio

Compiti esorbitanti, anche in relazione ad eventuali handicap

l'attribuzione deve essere *prolungata*;

l'eventuale handicap deve essere valutato caso per caso nel contesto del ciclo produttivo;

*irrilevanza* di situazioni di *sovraccarico di lavoro*,  
se insite nella qualifica rivestita

(es., addetti ai servizi di emergenza in genere quali personale medico e parasanitario; dirigente d'azienda, ecc.)

## Le situazioni di costrittività organizzativa in dettaglio

### *Impedimento all'accesso a notizie*

l'impedimento deve essere *sistematico e strutturale*

(es., estromissione da notizie riguardanti il lavoro)

- frequente "effetto alone" con:  
inadeguatezza informazioni inerenti l'attività lavorativa

## Le situazioni di costrittività organizzativa in dettaglio

### Inadeguatezza delle informazioni inerenti l'ordinaria attività

assenza o labilità delle prescrizioni,  
insufficienza o incoerenza delle informazioni,  
delle loro forme e dei loro tempi;

l'inadeguatezza deve essere *contestualizzata* rispetto all'impegno  
che si richiede al ruolo ricoperto

## Le situazioni di costrittività organizzativa in dettaglio

### Esclusione da iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento

l'esclusione deve essere *reiterata*,  
*salve* comprovate *esigenze di servizio*

può essere collegata ad una accentuata varietà  
e mutevolezza dei compiti,  
o a relazioni scarsamente definite

- frequente "effetto alone" con:  
inadeguatezza informazioni e impedimento all'accesso

## Le situazioni di costrittività organizzativa in dettaglio

### *Eccessive forme di controllo*

richieste pressanti, rimproveri continui,  
prescrizione di ritmi, scarsa tolleranza verso gli  
scostamenti,  
spesso legati a elevata velocità dei compiti

## Le situazioni di costrittività organizzativa in dettaglio

### Il “mobbing strategico”

azioni finalizzate ad allontanare od emarginare il lavoratore;  
non è una situazione di costrittività di per sé,  
ma assume rilevanza se *l'intento persecutorio si oggettivizza* in comprovate situazioni di *costrittività organizzativa* (es., *assegnazione a “funzioni da eliminare”*);

- presupposto: il dislivello fra antagonisti
- frequente “effetto alone” con:  
marginalizzazione, svuotamento e dequalificazione



## Le situazioni di costrittività organizzativa in dettaglio

### Fattori organizzativo-gestionali legati al normale svolgimento del rapporto di lavoro

Tutte le situazioni potenzialmente costrittive che *non* abbiano i requisiti della *frequenza e durata* o che comunque trovino giustificazione nell'organizzazione del lavoro o nelle vicende contrattuali fra lavoratore e datore di lavoro (es., licenziamento, trasferimenti non ripetuti e non ingiustificati, attribuzione non prolungata di compiti dequalificanti, sovraccarico di lavoro, impossibilità organizzativa di attribuire compiti diversi, ecc.)

## Le situazioni di costrittività organizzativa in dettaglio

### *Dinamiche psicologico-relazionali comuni agli ambienti di lavoro e di vita*

si tratta di rapporti interpersonali  
prevalentemente inquadrabili nel *mobbing*  
in senso stretto,  
come tale sottratto alla tutela INAIL;

a volte alimentati da climi aziendali non distesi,  
più spesso limitati a conflittualità episodiche  
e circoscritti ai soggetti direttamente riguardati

## Il danno biologico da mobbing in ambito INAAIL

L'art. 13 del decreto 38/2000 prevede anche un totale riordino del sistema indennitario:

- Un indennizzo in capitale del solo danno biologico per gradi di menomazione pari o superiori a 6 % ed inferiori al 16%
- Un indennizzo in rendita per gradi di menomazione pari o superiori al 16%, di cui una quota per danno biologico ed una ulteriore quota aggiuntiva per le conseguenze patrimoniali delle menomazioni.

## Il danno biologico da mobbing in ambito INAAIL

L'indennizzo in capitale (6 – 15 %) è determinato in maniera :

- Areddituale
- Crescente con la gravità della menomazione
- Diminuisce con il crescere dell'età
- Più alto per il sesso femminile

## Il danno biologico da mobbing in ambito INAAIL

### **Strumenti per l'applicazione del nuovo sistema indennitario:**

- La tabella delle menomazioni
- La tabella dell'indennizzo del danno biologico
- La tabella dei coefficienti

## Il danno biologico da mobbing in ambito INAIL

### **Voci tabellari per il danno biologico da mobbing**

180 disturbo posttraumatico da stress cronico moderato  
fino a 6 a seconda della efficacia della psicoterapia

181 disturbo posttraumatico da stress cronico severo, fino  
a 15 a seconda della efficacia della psicoterapia

## Il danno biologico da mobbing in ambito INAAIL

**La scala della rilevanza degli eventi psicostressanti (da Raule ed Holmes, modificata – F.Buzzi, M.Vanini) per la valutazione della intensità del rischio e del danno biologico risarcibile:**

- Eventi psico-stressanti estremi ed eccezionali 1-0,40
- Morte del coniuge 0,83-0,62
- Carcerazione o arresto 0,59-0,62
- Morte di un familiare
- Incidente 0,44- 0,34
- Malattia

## Il danno biologico da mobbing in ambito INAAIL

- **Interruzione dell'attività lavorativa** **0,37-0,28**  
Variazioni nello stato di salute di un membro della famiglia
- **Cambiamento imposto di ambiente lavorativo, o di mansioni, o di responsabilità operative** **0,27-0,21**
- **Conflitti con i superiori, o con i colleghi di lavoro** **0,25- 0,15**  
Cambiamento delle condizioni di vita o mutamento delle abitudini personali
- Cambiamenti di orari o di condizioni lavorative **0,20-0,10**  
Cambiamento di residenza  
Cambiamento di scuola  
Cambiamento nelle abitudini del sonno



## L'azione di rivalsa

E' data facoltà all'INAIL di agire con azione di regresso nei confronti dei datori di lavoro ritenuti penalmente responsabili della malattia professionale o dell'infortunio occorso al lavoratore

E' data inoltre facoltà di surroga da parte dell'INAIL nei confronti del responsabile civile "terzo" dei danni derivati da un infortunio, o da una malattia professionale, occorso a persona assicurata

## L'azione di rivalsa

### **L'azione di rivalsa può essere esercitata**

- Nel mobbing strategico per comportamenti intenzionali del datore di lavoro in presenza di lesioni personali gravi
- Nel mobbing relazionale per non aver vigilato sulle norme di sicurezza, e quindi per la mancata tutela della salute del lavoratore sul posto di lavoro

## L'azione di rivalsa

### **L'azione di surroga può essere esercitata**

**Nei confronti dei colleghi di lavoro responsabili con i loro comportamenti illeciti, non ricollegabili alle mansioni svolte e quindi considerati “soggetti terzi” rispetto all'organizzazione del lavoro, di aver causato un danno alla salute della cosiddetta “vittima”**

## L'azione di rivalsa

### **L'azione di surroga può essere esercitata**

Nei confronti dei colleghi di lavoro responsabili con i loro comportamenti illeciti, non ricollegabili alle mansioni svolte e quindi considerati “soggetti terzi” rispetto all'organizzazione del lavoro, di aver causato un danno alla salute della cosiddetta “vittima”

## Sentenza TAR Lazio del 4 luglio 2005 n.5454

La Confindustria, la Confagricoltura e l'A.B.I. hanno presentato ricorso contro l'INAIL e il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali chiedendo l'annullamento:

➔ della circolare INAIL n. 71 del 17 dicembre 2003

➔ del DM 27 aprile 2004 nella parte in cui ha inserito nella lista II) il gruppo 7 "malattie psichiche e psicosomatiche da disfunzioni dell'organizzazione del lavoro"

## Sentenza TAR Lazio del 4 luglio 2005 n.5454

### PERCHE?

La **circolare** veniva impugnata perché con essa l'Inail " al di là del suo *nomen juris* non farebbe che dettare prescrizioni sulla definizione e la diagnosi di mobbing, di fatto elevandolo a vera e propria malattia professionale tipizzata. Sicchè essa esulerebbe dalla natura meramente ricognitiva ed esplicativa delle circolari, assumendo statuizioni conformative, ad effetto immediato, nei confronti dei poteri degli ispettori dell'ente medesimo e contro la sfera giuridica degli imprenditori, così da renderla immediatamente impugnabile. "Non può infatti l'Ente (Inail) invertire sua sponte e discrezionalmente l'onere della prova spettante al prestatore d'opera in ordine al nesso eziologico, ma si deve limitare ad indicare soltanto gli elementi essenziali della patologia in base a definizioni scientifiche serie e rigorose"

## Sentenza TAR Lazio del 4 luglio 2005 n.5454

### PERCHE?

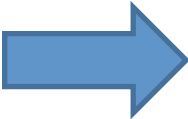
Il D.M. del 7/04/04 veniva ritenuto illegittimo perché prendeva in considerazione le malattie psichiche e psicosomatiche da disfunzioni dell'organizzazione del lavoro, di cui alla circolare Inail 71/03, ai fini dell'aggiornamento dell'elenco delle malattie in "assenza di serie evidenze scientifiche che giustifichino la presa in considerazione ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 23 febbraio 2000 n. 38

## Sentenza TAR Lazio del 4 luglio 2005 n.5454

In entrambi i casi la *res controversa* si incentrava sull'opposizione a che il mobbing, attraverso vari mezzi, assurga a malattia tipizzata indennizzabile in assenza di definizioni scientifiche certe.




## Sentenza TAR Lazio del 4 luglio 2005 n.5454



Il TAR riteneva la circolare 71/03 illegittima perché emessa in violazione dell'art.10, 1° comma, del D.Lgs. 38/00, “nella misura in cui siffatta integrazione non deriva già dal rigoroso accertamento da parte della Commissione scientifica per l'elaborazione e la revisione periodica delle tabelle ex artt. 3 e 211 del DPR 1124/65, né tampoco dall'espressa volontà dei Ministeri a ciò competenti, bensì da un comitato interno all'Ente e senza le garanzie, pure partecipative, recate dal citato D.Lgs. 38/00”

## Sentenza TAR Lazio del 4 luglio 2005 n.5454



Viceversa, il TAR non ha annullato il D.M. del 27/04/04, ritenendolo il sintomo di un “principio di precauzione in una vicenda, quale quella del mobbing, ove l’assenza di norme nazionali definite, la complessità degli accertamenti e fattuali e la probabile regolazione da parte dell’UE devono indurre a trattare i casi patologici emergenti con estrema prudenza e con la dovuta serietà e rigore d’approccio”

# IERI: circolare INAIL n. 71/2003

Le costrittività organizzative e il Mobbing strategico sono equiparati a fattori di rischio per l'insorgenza delle seguenti patologie tabellate.

- a) sindrome/disturbo da disadattamento cronico
- b) Sindrome/disturbo post traumatica/ o da stress cronico

## OGGI:TAR Lazio n. 5454/2005

Le costrittività organizzative e il Mobbing strategico tornano ad essere considerati dei fattori di rischio generico, per cui il lavoratore deve provare, oltre alla sussistenza della malattia, anche il nesso eziologico intercorrente tra questa e l'attività lavorativa svolta.

**D.M. del 27/04/2004**

Le “malattie psichiche e psicosomatiche da disfunzioni dell’organizzazione del lavoro” (GRUPPO 7) correlate “alle condizioni lavorative di costrittività organizzativa” vengono inserite nella lista II (Malattie la cui origine lavorativa è di limitata probabilità)