

Malattie professionali

Danno da mobbing e Inail: criteri risarcitori

Ernesto Murolo - Esperto previdenziale

L'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (o tecnopatie), gestita in regime di esclusività dall'Inail, è nata alla fine dell'Ottocento, per concedere un sostegno sanitario ed economico pubblico ai lavoratori vittime degli eventi lesivi per motivi di lavoro e alle loro famiglie.

L'oggetto dell'assicurazione, storicamente, è sempre stato, non la salute psicofisica dei lavoratori in quanto tale, bensì la loro capacità lavorativa e quindi di guadagno, che veniva compromessa o intaccata dagli eventi infortunistici tutelati.

Inoltre, la tutela delle malattie professionali, un'assicurazione accessoria, garantita sempre dall'Inail, in certi casi a titolo oneroso, ma ai soli lavoratori in possesso dei requisiti di legge per essere assicurati contro gli infortuni (1) era gestita in virtù di un rigido sistema tabellare, che riconosceva e indennizzava soltanto le patologie che erano elencate in apposite tabelle approvate con Decreto ministeriale.

Per quanto qui interessa, è evidente che in questo scenario normativo il *mobbing*, anche ammesso che all'epoca esistesse già, non poteva ancora avere accesso nell'assicurazione previdenziale, sia perché non era un infortunio sul lavoro (manca, tra l'altro, della causa violenta e, spesso anche dell'inabilità), sia perché non era nemmeno una malattia professionale indennizzabile, perché non era elencata nelle apposite tabelle di indennizzo.

Questa situazione si è standardizzata a lungo, immutata, almeno fino al 1988, quando la Corte costituzionale (sentenza n. 179/1988) apriva il fronte delle riforme, partendo dalle malattie professionali, per la tutela delle quali venne introdotto un nuovo **sistema misto di tutela** che aggiunge-

va alle **malattie professionali** delle tabelle (c.d. "*tabellate*"), privilegiate ai fini dell'indennizzo dalla presunzione legale della loro origine professionale, tutte le altre patologie esistenti, nessuna esclusa (c.d. "*non tabellate*"), che venivano considerate professionali e indennizzate dall'Inail soltanto se il lavoratore provava la loro origine lavorativa.

Successivamente la sentenza dei Giudici della consulta è stata recepita nell'**art. 10 del D.Lgs. n. 38/2000**.

Per pervenire a questa riforma c'è voluto quasi un secolo, ma le novità introdotte non erano ancora sufficienti per consentire l'entrata del *mobbing* nell'assicurazione Inail perché ciò è stato possibile solo dall'anno 2000, dopo che la legge delega n. 144/1999 e il D.Lgs. n. 38/2000 avevano attuato una completa revisione e l'aggiornamento, addirittura dell'oggetto dell'assicurazione, sostituendo la capacità lavorativa e di guadagno, con la salute psicofisica dei lavoratori (danno biologico permanente), e quindi prescindendo dai danni economici che l'assicurato subiva dagli eventi tutelati.

A questo punto, il quadro normativo era finalmente idoneo per accogliere nella tutela infortunistica previdenziale Inail anche il *mobbing*, e con esso i più ampi rischi da "*costrizione organizzativa*", intesi come specifiche condizioni di "*rischio ambientale*" lavorativo, derivante dall'insieme delle oggettive incongruenze rilevabili nei processi organizzativi e decisionali attuati dall'azienda.

Comunque, nonostante il progressivo **allargamento**, sia dal punto di vista **oggettivo** che **soggettivo, del campo d'applicazione dell'assicurazione obbligatoria**, i problemi del *mobbing*

(1) V. artt. 1 e 4 del D.P.R. n. 1124/1965 e artt. 4, 5 e 6 del D.Lgs. n. 38/2000.

Approfondimenti

non sono ancora stati del tutto risolti, perché è noto che la tutela Inail non è ancora estesa, in modo indiscriminato, a tutti i cittadini lavoratori, ma è tuttora riservata, come detto, soltanto a coloro che sono in possesso dei requisiti di legge per la tutela anti infortunistica quale rischio principale, integrato, in automatico e dall'anno 2019 pure in modo gratuito, dall'assicurazione contro tutte le malattie professionali (tabellate e non), rischio che è considerato accessorio.

Si pensi, a titolo esemplificativo, che allo stato, **non sono assicurati all'Inail**, e non possono esserlo, anche se lo volessero, per carenza anche di uno solo dei requisiti di assicurabilità di legge: i professionisti iscritti ad Albi (ingegneri, avvocati, medici, architetti, commercialisti, ecc.) e i lavoratori autonomi non artigiani, salvo quando operano in qualità di dipendenti subordinati; i titolari e i soci unici di imprese non artigiane; ecc.

Com'è chiaro, il perdurare della richiamata limitazione, che riguarda tuttora numerosi soggetti e intere categorie di lavoratori, fa sì che nascano e si perpetuino nel tempo diatribe più o meno complesse, che a volte concernono i datori di lavoro e l'Inail, quando attengono a specifici aspetti assicurativi della tutela, altre volte l'Istituto assicuratore e i prestatori d'opera assicurati, quando riguardano aspetti indennitari, anche del mobbing, attinenti al riconoscimento e all'erogazione delle prestazioni assicurative.

Ad accrescere ulteriormente la nota e unanime riconosciuta complessità del mobbing, c'è il fatto che, in virtù del "sistema misto" di indennizzo Inail delle malattie professionali, e il mobbing è considerato a pieno titolo una di queste, esiste oggi, per un verso, il **D.M. 10 ottobre 2023** (del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali) (2), che elenca le **malattie professionali tabellate**, per l'altro, ci sono **tutte le altre patologie esistenti**, comprese quelle da costrittività organizzative, **che sono non tabellate, ma possono diventare professionali** e, quindi, **indennizzabili dall'Inail**, solo se e quando viene **accertata**, con idonei mezzi di prova prodotti dal lavoratore o da chi ne ha interesse, la loro **origine lavorativa**.

Ed è proprio in quest'ultimo ambito che si collocano le **complesse e alterne vicende**, prevalentemente **giudiziarie** che hanno riguardato e riguar-

dano il mobbing, lo studio del quale ha a lungo interessato, sia la scienza medica, che la legislazione previdenziale, che la Magistratura di ogni livello, senza peraltro arrivare, a tutt'oggi, ad una completa, esaustiva e condivisa definizione legislativa della materia.

Mobbing

Il termine "*mobbing*", uno dei tanti anglicismi importati nella lingua italiana che, anche se tradotto più o meno liberamente (*da to mob*) individua comunque qualcosa che non rende certo l'idea di quale complesso fenomeno sottende, che interessa particolarmente il mondo del lavoro e quello della previdenza sociale.

In tale contesto, poiché manca una definizione normativa, i vari autori e studiosi della materia hanno coniato diversi testi, che conducono tutti ad atteggiamenti eccessivi, cattivi e prepotenti, dettati da ostilità, calunnie, critiche, malanimo e rivalità, dequalificazione, emarginazione, o antagonismo nei confronti di una o più persone con le quali si deve di solito condividere il posto e il luogo di lavoro.

Tra le numerose definizioni del mobbing, la più condivisibile perché ricca di contenuti, è senz'altro quella elaborata da Harald Ege, psicologo del lavoro tedesco, esperto e studioso della materia, che afferma che il **mobbing non è una malattia**, ma è una situazione; non è un problema del singolo individuo, ma dell'intero ambiente di lavoro; non è depressione, ansia, insonnia, gastrite, stress, o quant'altro, ma è la stessa spiegazione di tutti questi disturbi: in altri termini «il mobbing non è l'effetto di questi malanni, ma ne è semmai la causa».

In altri termini, nell'ambito degli studi della psicologia del lavoro presenti nel panorama italiano, il mobbing rappresenta una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente e in costante progresso, in cui uno o più persone vengono fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori, in posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni soprattutto psichici, di vario tipo e gravità.

Tuttora privo di una propria, specifica disciplina legislativa, nonostante le numerose proposte di

(2) Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 270, serie generale, del 18 novembre 2023, n. 270.

legge avanzate nel tempo, il mobbing è **reato** punibile ai sensi dell'**art. 612-bis c.p.**, individuato quale fattispecie dello stalking, e rientra nell'ordinaria disciplina di cui all'**art. 2087 c.c.**, che obbliga il datore di lavoro a adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori.

Le azioni mobbizzanti sono effettuate di solito con un'alta frequenza (almeno una volta a settimana) e proseguono per un lungo periodo di tempo (almeno sei mesi).

A seguito di profondi studi, dottrina e giurisprudenza hanno individuati e codificati nel tempo diverse tipologie di mobbing sul lavoro. A titolo esemplificativo, eccone alcune:

- **verticale** (c.d. "*bossing*"), che è la **forma più diffusa** e consiste in abusi e vessazioni perpetrati sistematicamente dal superiore gerarchico diretto nei confronti di uno o più dipendenti. Ha il chiaro scopo di emarginare, frustrare la vittima così da indurla alle dimissioni volontarie per non subire più la violenza psicofisica con l'esclusione dal gruppo e dai privilegi aziendali;
- **orizzontale**, che si verifica quando ad agire sono i pari livello o qualifica, cioè i colleghi che si rendono protagonisti di ingiurie, offese, pettegolezzi, critiche e una serie di atti persecutori finalizzati a screditare la reputazione di un lavoratore, mettendo in crisi la sua posizione lavorativa;
- **low mobbing**, in verità alquanto inusuale, che si estrinseca in azioni plurime che mirano a ledere la reputazione di figure aziendali di spicco; ad esempio, a seguito di comportamenti non ritenuti idonei dai dipendenti, oppure per motivi futili o semplice invidia;
- **quick mobbing** che è quello perpetrato con frequenza quotidiana delle azioni ostili, e quindi particolarmente devastante, che può però durare anche soltanto tre mesi, anziché sei;
- **straining** che è dato da forme di mobbing più attenuate, vale a dire azioni comunque ostili o discriminatorie, ma sporadiche, prive cioè del requisito della continuità e degli effetti reiterati nel tempo.

Riassumendo, può trattarsi in ogni caso, sia di aggressioni e violenze fisiche, psicologiche o verbali, che di comportamenti molto più sottili e subdoli, tesi a denigrare un collega o il suo lavoro, fino ad arrivare, in casi estremi, all'isolamento sociale del soggetto mobbizzato.

Prime ed evidenti conseguenze fisiche del mobbing si possono riscontrare nei casi di meri conflitti interpersonali, causati dal mobber che, individuato un soggetto che ha destinato a fare da capro espiatorio, gli attribuisce la colpa della disorganizzazione o delle inefficienze e dei fallimenti aziendali, facendone, di fatto, la vittima di tutto quanto di negativo accade negli ambienti di lavoro, che entrambi sono tenuti gioco forza a frequentare.

A titolo esemplificativo, si possono citare: le carenze o le frequenti modifiche dell'organizzazione del lavoro che, anche inavvertitamente, tollera o ignora l'esistenza del mobbing; la precarietà del posto di lavoro; la scarsità qualitativa dei rapporti tra colleghi e superiori gerarchici; lo stress causato dallo svolgimento dell'attività lavorativa; i conflitti e gli antagonismi che interessano le progressioni di carriera, e determinano discriminazioni, intolleranze o problemi personali tali, che possono anche portare all'uso di droghe o all'abuso dell'alcool.

Come si vede, ci si trova al cospetto di situazioni e condizioni che, per la loro volatilità, sono difficilmente concretizzabili e rilevabili, se non attraverso le conseguenze fisiche, mentali e psicologiche che provocano al mobbizzato malanni quali: stress; depressione; calo dell'autostima; auto biasimo; fobie; disturbi del sonno; problemi digestivi; danni muscolo-scheletrici; o disturbi analoghi a quelli che si avvertono dopo disastri o aggressioni, che possono persistere per anni, portando progressivamente il soggetto all'isolamento sociale; a problemi familiari, anche economici, causati dalla perdita o dall'allontanamento dal lavoro.

Per quanto attiene poi al datore di lavoro, è da rimarcare che la presenza di pratiche mobbizzanti in azienda danneggia anche l'attività produttiva sotto forma di: aumento dell'assenteismo; di frequente rotazione del personale; di minore produttività, si badi di tutti i lavoratori che, influenzati dal clima psicosociale negativo dell'ambiente di lavoro, anche inconsciamente, finiscono per svolgere poco e male le loro mansioni.

Da queste situazioni ambientali il datore di lavoro si può difendere solo adottando delle contromisure a livello organizzativo, atte ad evitare l'insorgere e il perpetuarsi del mobbing, ad esempio può, a seconda dei casi, allentare la rigidità dei controlli, lasciando, per quanto possibile, ai lavoratori la libertà di organizzare la loro attività, finalizzandola al raggiungimento degli obiettivi dei quali sono stati opportunamente in-

Approfondimenti

formati; migliorare la leadership ed evitare l'esistenza di ruoli e mansioni dubbie o imprecise; ridurre le attività monotone e ripetitive; ecc.

Ma il mobbing non nasce e muore all'interno delle aziende, e non coinvolge solo il datore di lavoro e i lavoratori interessati, perché di questo fenomeno si è spesso e ampiamente interessata la dottrina, la giurisprudenza e la Magistratura di ogni livello, vuoi per dirimere e allentare l'oggettiva complessità del fenomeno, che ha richiesto nel tempo una serie di interventi interpretativi e sentenze a volte anche ondivaghe sia, come accennato in premessa, che a tutt'oggi non si è ancora addivenuti a una chiara disciplina del mobbing, condivisa, e legislativamente regolamentata.

Mobbing e Inail

L'impatto del mobbing con l'ultracentenaria assicurazione Inail è piuttosto recente, se recente si possono considerare i ventiquattro anni ormai trascorsi dall'entrata in vigore del **D.Lgs. n. 38/2000**, che ha consentito, proprio a far tempo dall'anno 2000 e nei soli casi stabiliti, l'**indennizzo previdenziale del mobbing**, anche se, per il momento, soltanto di quello **permanente**.

Infatti, fino alla fine del secolo scorso il mobbing, sconosciuto ai più, non poteva essere assicurato dall'Inail perché, come accennato in premessa, siccome non causava lesioni fisiche, cioè ferite, fratture, menomazioni fisico-psichiche e non dava luogo a periodi di inabilità, anche solo temporanea, non alterava la capacità di lavoro e di guadagno del mobbizzato, all'epoca gli unici danni economici causati dagli eventi infortunistici e tecnopatici assicurati dall'Inail (non c'era ancora il danno biologico).

Inoltre, a completare il quadro della **non indennizzabilità del mobbing prima del 2000**, c'è da aggiungere che questa condizione, che nemmeno è una vera e propria malattia, non era, né poteva essere prevista dalle tabelle delle malattie professionali allora vigenti, che riportavano solo le malattie professionali indennizzabili in vigenza del solo sistema tabellare di indennizzo.

Successivamente, come detto, è intervenuta la citata **riforma dell'Inail**, che ha introdotto una serie di aperture, sia in tema di soggetti/persone, diventate *ex novo* assicurabili (dirigenti, collaboratori parasubordinati e sportivi professionisti di-

pendenti), sia di nuovi rischi e danni indennizzabili (danno biologico permanente, infortuni *in itinere*, ecc.), nonché la piena conferma del sistema misto di indennizzo delle malattie professionali, recepito nell'art. 10 del D.Lgs. n. 38/2000.

Con l'intento di qualificare ai fini assicurativi Inail il mobbing e gli eventi lesivi dovuti a costrizione organizzativa in genere, si ribadisce che questi eventi non sono certo da considerare degli infortuni sul lavoro; ma nemmeno sono delle malattie professionali, perché non sono riportate nelle tabelle delle malattie indennizzabili.

Si è detto che sono state proprio queste semplici valutazioni che hanno a lungo impedito all'assicurazione Inail di indennizzare in qualche modo anche i casi di mobbing, pure quando erano conclamati e clamorosamente accertati, indennizzo che è diventato possibile solo a seguito della riforma del 2000, a seguito della quale il mobbing, ufficialmente qualificato alla stregua di una **malattia professionale non tabellata**, poteva essere gestito e come tale trattato.

Tralasciando i pur complessi e rilevanti aspetti sanitari che il mobbing presenta, che comportano la preventiva necessità, per i medici, di accertare e certificare in concreto la sua esistenza, si può dire che è proprio da questo momento che iniziano le vere e più dibattute **complicanze dal punto di vista amministrativo**, consistenti nel determinare, quasi sempre in alternativa, da una parte, l'esatto ammontare del **risarcimento civilistico** dovuto, e dall'altro l'**indennizzo previdenziale** di legge spettante al lavoratore mobbizzato.

In talune situazioni, cioè quando è possibile individuare un responsabile del mobbing, questi può essere chiamato a risarcire in sede civile il danno che ha causato, quantificato al netto dell'eventuale indennizzo che l'Inail ha già erogato al lavoratore, e può a sua volta attivarsi in rivalsa (surroga o regresso) per recuperare, dal responsabile dell'evento lesivo, le prestazioni di legge corrisposte.

È importante rilevare che in certe fattispecie che riguardano il mobbing e coinvolgono assicurati Inail, già complesse di loro, sono ulteriormente complicate dalla necessità di riconoscere contemporaneamente al lavoratore mobbizzato l'**erogazione di entrambi i ristori** (risarcimento e indennizzo), per cui, allo scopo di **non dare luogo a indebiti arricchimenti**, si fa ricorso ad artifici giurisprudenziali quali le **tabelle d'indennizzo**

dei Tribunali, il c.d. “*danno differenziale*” o altri aggiustamenti analoghi.

È appena il caso di precisare che, mentre ai fini della valutazione e quantificazione del **risarcimento civilistico** (da parte di un Giudice o di chi per lui) è necessario, anzi indispensabile, **individuare sempre con certezza un soggetto responsabile** del mobbing, ai fini dell'**indennizzo Inail**, invece, è sufficiente che, siccome il mobbing è stato qualificato come malattia professionale non tabellata, il lavoratore mobbizzato o i suoi aventi causa, dimostrino, con delle **prove certe e tangibili**, non solo di aver patito il mobbing, ma anche che la **causa di quella condizione è stato il lavoro**, i colleghi, i superiori e l'ambiente di lavoro che ha frequentato.

Un fenomeno di tale portata, che impatta il mondo del lavoro con pesanti riflessi sulla salute psicofisica dei prestatori d'opera, non poteva non coinvolgere le tutele della previdenza sociale, in particolare quelle garantite dall'Inail che, siccome ha ampliato le proprie competenze, indennizza all'occorrenza anche eventi che prima non erano coperti quali: il danno biologico; gli infortuni *in itinere* e; le malattie professionali non tabellate, sebbene alle condizioni accennate in premessa.

Mobbing come malattia professionale

Come evidenziato in precedenza, il mobbing non è una vera e propria malattia, anche se, per convenzione, lo si considera tale ai fini risarcitori e indennitari. Inoltre, per assurgere al ruolo di malattia professionale, come tale riconoscibile e indennizzabile dall'Inail, è necessario che l'asserito lavoratore mobbizzato produca **valide prove**, sia testimoniali che documentali, che dapprima devono dimostrare la reale esistenza del mobbing, e poi la sua origine di carattere professionale.

Peraltro, da quanto trattato finora, emerge con chiarezza quanto sia importante la gestione del mobbing nell'assicurazione previdenziale gestita dall'Inail, soprattutto per gli ingenti e reali danni che provoca alla salute psico-fisica dei lavoratori mobbizzati, che spesso, prima di agire per la tutela della propria salute, a causa di impellenti necessità economiche familiari, sono a lungo costretti a sopportare ogni sopruso e angheria nel tentativo (purtroppo a volte vano) di conservare il posto di lavoro e lo stipendio.

Nei fatti, si è verificato che l'Inail, anche sulla spinta delle numerose denunce di asseriti mobbing che continuavano ad arrivare, è a suo tempo intervenuto formalmente, con la **circolare 17 dicembre 2003, n. 71**, intitolata «disturbi psichici da costrittività organizzativa sul lavoro», per impartire alle proprie Sedi territoriali le direttive su come gestire questa, in un certo senso nuova, quanto impropria malattia professionale non tabellata.

Con la citata circolare, la Direzione Centrale dell'Inail, nell'avocare a sé la trattazione di tutte le denunce pervenute per l'indennizzo di disturbi psichici determinati da condizioni organizzative e ambientali del lavoro, sia al fine di monitorare il fenomeno, sia per acquisire più puntuali conoscenze e informazioni sulla materia, faceva presente che, fino a quel momento, aveva esaminato e accolto solo poche (circa il 15%) delle numerose istanze presentate.

In pratica l'Istituto, assumendo una posizione alquanto favorevole ai lavoratori sulla materia, disponeva che i casi di presunti mobbing erano da trattare e definire sulla scorta dell'esperienza fin lì maturata, delle indicazioni fornite dall'apposito Comitato scientifico, e della letteratura sull'argomento, in linea con la sentenza della Corte costituzionale n. 179/1988 e del D.Lgs. di riforma dell'Inail n. 38/2000.

A parere dell'Istituto assicuratore, quindi, i **disturbi psichici** potevano essere causati, oltre che dal mero svolgimento delle attività lavorative, anche dall'organizzazione aziendale di tali attività (**costrittività organizzativa**).

Inoltre, l'**origine professionale** ai fini dell'indennizzo risultava accertata solo se il mobbing era stato causato o concausato, in modo almeno prevalente, da **specifiche e particolari condizioni lavorative**, alcune delle quali l'Istituto elencava in circolare, a titolo orientativo e non esaustivo, perché fossero considerate nella trattazione di fattispecie analoghe.

Sempre con la circolare in commento, l'Inail si era anche sbilanciato affermando che, attraverso le sue strutture sanitarie e amministrative, era anche possibile, in un certo senso, collaborare con il lavoratore mobbizzato, svolgendo controlli e indagini, anche ispettive, tese a verificare la reale esistenza della costrittività organizzativa e, se del caso, aiutare l'assicurato a completare e perfezio-

Approfondimenti

nare gli elementi probatori già prodotti a sostegno dell'istanza di indennizzo.

In definitiva l'Inail, con l'emanazione della circolare n. 71/2003, riteneva di aver compiutamente sviscerato i vari aspetti del mobbing, e di avere fornito alle sue strutture territoriali le istruzioni operative sufficienti perché avviassero la trattazione anche di queste pratiche, senza più l'ausilio e l'intervento della Direzione Centrale.

Ma di fatto così non era, perché, a compromettere e a invalidare le direttive impartite dall'Inail, alcune influenti Associazioni datoriali (Confindustria, Confagricoltura e Abi), facevano ricorso al Tar del Lazio, avverso la circolare n. 71/2003, sostenendo che, siccome violava il disposto di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 38/2000, era da annullare, e con essa tutte le disposizioni che conteneva.

Con la sentenza n. 5454 del 4 luglio 2005 (3) (in verità alquanto inconsueta, ma di certo corretta per la gerarchia delle fonti), il Tar del Lazio accoglieva il ricorso e annullava formalmente la circolare.

A questo punto l'**Inail**, non convinto nel merito, ma sicuramente spiazzato dall'inattesa decisione del Tar del Lazio, dopo avere impugnata la sfavorevole sentenza facendo ricorso al Consiglio di Stato, in attesa delle decisioni dei Giudici di palazzo Spada, emanava la **nota** della Direzione Centrale Prestazioni – prot. n. **6747-bis del 28 settembre 2005** – con la quale disponeva che le Sedi territoriali, nelle more degli sviluppi della situazione, dovevano curare l'istruttoria delle denunce per danni da disturbi psichici e da costrittività organizzativa sul lavoro, alla stregua di tutte le altre malattie professionali non tabellate, vale a dire con le medesime procedure e senza nessuna specificità.

Dopo l'annullamento della circolare 71/2003, è comunque rimasta, per l'Inail, la necessità di svolgere, anche per queste nuove patologie, e in analogia di quanto previsto per tutte le malattie professionali non tabellate, uno **specifico accertamento ispettivo**, indifferentemente richiesto dall'area "Medico legale", da quella "Prestazioni" o da quella "Datori di lavoro", con il comune intento di acquisire dati e notizie necessarie per

il completamento della pratica e per la sua corretta definizione.

Il **Consiglio di Stato** che, com'è noto, è il secondo grado della giustizia amministrativa italiana che si compone solo di due gradi di giudizio, e ammette un ulteriore ricorso alla Suprema Corte soltanto per motivi inerenti alla giurisdizione, si è poi pronunciato (sent. C.d.S., sez. VI, del 16 aprile 2015, n. 1945) (4), dando ancora una volta torto all'Inail respingendo il ricorso e, quindi, **confermando l'annullamento della circolare n. 71/2003** già disposto dal Tar del Lazio.

Le **motivazioni** addotte dal massimo Organo di giustizia amministrativa, che l'Inail sostiene abbia nell'occasione mal compreso e travisato le sue argomentazioni, precisano che le malattie professionali, sia tabellate che non tabellate indennizzabili, sono soltanto quelle caratterizzate dal **rischio specifico delle lavorazioni esercitate di cui agli artt. 1 e 4 del D.P.R. n. 1124/1965** e non parimenti quelle riconducibili alle **mere condizioni organizzative ambientali del lavoro**, oggetto della circolare Inail annullata.

Tale decisione, però, a ben vedere risulta **in contrasto**, sia con il **D.M. 27 aprile 2004** che con il trentennale **orientamento** assunto sulla materia dalla suprema **Corte di cassazione**, circostanza che rischia di confondere le idee agli addetti ai lavori e alimentare nuovi dubbi e incertezze, in una materia delicata che ha già formato oggetto di una lunga elaborazione giurisprudenziale.

Sta di fatto che, nei successivi vent'anni finora trascorsi dalle ultime istruzioni impartite, il mobbing, a quanto consta, non è più tornato all'attenzione dell'Inail, per cui si ha motivo di ritenere che siano tuttora confermate e valide le direttive a suo tempo impartite dall'Istituto assicuratore, e qui in precedenza illustrate, sia per quanto concerne l'istruttoria che la trattazione e definizione delle pratiche di patologie da costrizione lavorativa, tra le quali il mobbing, istruzioni che, di fatto, considerano tali situazioni del tutto assimilabili a quelle delle "normali" malattie professionali non tabellate.

La *querelle*, quindi, si ritiene che continui, alimentando e facendo proliferare nuovo contenzioso giudiziario.

(3) Tar Lazio Roma, sez. III-ter, 4 luglio 2005, n. 5454, in *One Legale, Wolters Kluwer*. In dottrina, v. anche *Il TAR, l'Inail ed il mobbing*, in *Lav. giur.*, 2005, 12, pagg. 1199-1205, con nota di C. Sorgi; N. Ghirardi, *Mobbing: le ultime novità legisla-*

ve e giurisprudenziali, in *Dir. prat. lav.*, 2005, 45, pagg. 2472 e ss.

(4) In *One Lavoro*, Wolters Kluwer.

Indennizzo Inail del mobbing

Riepilogando quanto detto in precedenza riguardo soprattutto alla vicenda giudiziaria che ha interessato le tematiche del mobbing all'Inail, si può comunque affermare che questa condizione, certamente lesiva della salute soprattutto psichica dei lavoratori, nasce e si sviluppa all'interno dei luoghi di lavoro, ed è quindi qualcosa di sicuramente professionale, che merita la massima attenzione da parte dell'assicurazione previdenziale gestita dall'Inail,

Con l'introduzione della **copertura del danno biologico**, anche se solo **permanente**, nell'assicurazione, il **mobbing**, quando accertato, presenta **tutte le caratteristiche di legge** per essere riconosciuto e adeguatamente indennizzato dall'Inail, come **danno psico-fisico patito**, e in proporzione alla sua obiettiva gravità.

L'inesistenza, di una specifica, minuziosa legislazione (modesto e troppo generico è in proposito il precetto del vigente art. 10 del D.Lgs. n. 38/2000), impedisce che il mobbing venga trattato e gestito come meriterebbe, tuttavia, **dottrina e giurisprudenza** hanno elaborato negli anni e messo a punto **interpretazioni normative** che permettono oggi, dopo la citata apertura della Corte costituzionale (introduzione del sistema misto), di **assimilare** comunque il **mobbing** ad una malattia professionale e siccome questa non è compresa nelle relative tabelle ministeriali, **ad una malattia professionale non tabellata**.

Questo però, come si verifica per tutte le malattie professionali non tabellate, comporta la necessità, per il **lavoratore** presunto ammalato, sul quale incombe l'**onere della prova**, di dimostrare e documentare: sia la concreta esistenza del mobbing, e che questa patologia (che poi tale non è), sia stata contratta in occasione e a causa del lavoro, dell'ambiente di lavoro e dei colleghi di lavoro.

La presenza del mobbing va provata dal lavoratore, **dal punto di vista sanitario**, attraverso specifiche e dettagliate certificazioni mediche, oltre che, riguardo ai comportamenti mobbizzanti subiti, da provvedimenti aziendali scritti, relativi a contestazioni circa il lavoro eseguito, richiami, multe, sospensioni, reiterate visite fiscali, controlli, e quant'altro può favorire il preordinato allontanamento del mobbizzato dal luogo di lavoro; inoltre, occorre anche dimostrare, e ciò è possibile farlo soprattutto mediante prove testimoniali rese da colleghi, superiori gerarchici e, se del caso, dello stesso datore di lavoro, disposti ad avallare e confermare quanto il lavoratore ha dichiarato in merito ai comportamenti mobbizzanti subiti e denunciati dall'assicurato.

Tutto quanto dichiarato dal lavoratore, e anche qualche altro utile elemento sarà poi **rilevato, verificato e, se del caso, confermato dagli ispettori dell'Inail** nel corso degli **obblighi sopralluoghi** che, come previsto, devono compiere in tali casi.