

RELAZIONE TRA MOBBING, CATEGORIA LAVORATIVA E STRESS PSICOLOGICO CRONICO: RISULTATI DAL PROGETTO VALENTINO

C. D'OVIDIO*, L. COSTANZI*, A. CARNEVALE*, F. SCHIOPPA**, L. MANZOLI**

Introduzione

Il primo a identificare il mobbing quale condizione di persecuzione psicologica nell'ambiente di lavoro fu, alla fine degli anni '80, lo psicologo svedese Heinz Leymann che lo definì come una comunicazione ostile e non etica diretta in maniera sistematica da parte di uno o più individui generalmente contro un singolo, che è progressivamente spinto in una posizione in cui è privo di appoggio e di difesa e lì relegato per mezzo di ripetute e protratte attività mobbizzanti [1]. In Italia, i primi esordi del fenomeno *mobbing* si ebbero negli anni '90, quando Harald Ege lo definì "una forma di terrore psicologico sul posto di lavoro, esercitata attraverso comportamenti aggressivi e vessatori ripetuti, da parte dei colleghi o superiori attuati in modo ripetitivo e protratti nel tempo per un periodo di almeno sei mesi". Si vide che, a causa di tali attacchi, la persona mobbizzata entrava in un progressivo turbamento psichico con importanti conseguenze di ordine psico-fisico.

Nel nostro Paese, ultimamente, forse in rapporto ad una maggiore sensibilità nei confronti dei problemi correlati al lavoro, il fenomeno del mobbing sembra aver trovato sempre più spazio nell'ambito della tutela civile e si sta affacciando anche nel settore assicurativo sociale, nonostante le differenti modalità istruttorie dell'accertamento del fenomeno e la maggior difficoltà nel riconoscere questo fenomeno come foriero di condizioni tecnopatiche. In effetti nell'immediato trascorso l'INAIL ha indennizzato, in taluni casi, il fenomeno, dapprima sotto forma di "costrittività organizzativa" per "disturbo dell'adattamento con ansia e umore depresso misti ad andamento cronico", quindi nell'ambito delle "Malattie psichiche e psicosomatiche da disfunzioni dell'organizzazione del lavoro" [2] secondo il principio del sistema misto. Nello specifico vennero riconosciuti i disturbi psichici diagnosticati come malattia professionale non tabellata a 11 lavoratori dell'ILVA di Taranto che, avendo rifiutato il declassamento dalla qua-

* Università G. D'Annunzio di Chieti, Sezione Medicina Legale.

** Università G. D'Annunzio di Chieti, Sezione di Epidemiologia e Sanità Pubblica.

lifica di impiegato ad operaio, furono costretti dai vertici dell'azienda ad una forzata inattività e ad emarginazione.

Il fenomeno del mobbing, così come affrontato nel presente lavoro, costituisce una sottoanalisi specifica di uno studio più ampio - il Progetto Valentino - che ha avuto quale scopo principale lo sviluppo di modelli preventivi degli abusi specifici per categoria professionale [3-4]. Nell'attuale lavoro si analizzano in dettaglio alcuni aspetti peculiari quali la prevalenza del fenomeno mobbing ed il livello di stress lavorativo, l'eventuale relazione tra i due fattori ed infine il rapporto tra categoria professionale e mobbing.

Materiali e metodi

Disegno dello studio, popolazione e strumenti

La metodologia dello studio è stata descritta in dettaglio altrove [3-5]. In breve, i dati necessari allo svolgimento dello studio, dal disegno cross-sectional, sono stati raccolti dall'ottobre al dicembre 2007 tramite la somministrazione di un questionario strutturato a lavoratori residenti in Abruzzo, di età compresa tra i 18 e 35 anni. Nel formulare tale questionario, sono stati inclusi, ove presenti, altri questionari (o sintesi degli stessi) ampiamente validati in letteratura e che rappresentano lo standard di riferimento [5-6]. Dopo una sperimentazione pilota il questionario è stato ampliato e rifinito sino alla sua versione finale, includente 101 items relativi a caratteristiche socio-demografiche, stato di salute percepita, consumo di alcol e farmaci, abitudine al fumo, abuso di droghe, disordini alimentari, soddisfazione riguardo al SSN [3].

Per la definizione delle categorie professionali, è stata adottata la più recente classificazione ISTAT, disponibile al sito <http://professioni.istat.it/Livello2.aspx> e di seguito schematicamente riassunta:

- 1 - Legislatori, dirigenti e imprenditori; liberi professionisti;
- 2 - Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione;
- 3 - Professioni tecniche;
- 4 - Impiegati;
- 5 - Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi;
- 6 - Artigiani, operai specializzati e agricoltori;
- 7 - Conduttori di impianti e macchinari fissi e mobili;
- 8 - Professioni non qualificate;
- 9 - Forze armate.

Un'ulteriore sotto-categoria di particolare interesse (gli operatori di Call-Center) è stata analizzata separatamente.

Onde garantire una rappresentanza sufficiente di ciascuna tipologia lavorativa nel campione, è stata effettuata un'analisi del registro regionale delle imprese, stratificando le aziende in base al numero di lavoratori, alla provincia ed al contesto produttivo. Una volta compiuta tale stratificazione, le aziende da contattare sono state randomizzate. In caso di rifiuto a partecipare da parte di un'azienda, è stata contattata la successiva nell'ambito dello stesso strato.

Poiché il questionario comprendeva anche quesiti sul mobbing e abuso di sostanze psicotrope o stupefacenti, particolare attenzione è stata posta alla garanzia dell'anonimato per impedire che le risposte fossero condizionate e si verificasse una sottostima del problema [7-8]. Infatti gli investigatori addetti alla somministrazione dei questionari sono stati formati a specificare con chiarezza che tutti i questionari sarebbero stati inseriti a mano, dal compilatore stesso, dentro dei box sigillati, senza alcuna possibilità di apertura da parte del datore di lavoro ovvero di risalire all'identità del compilatore durante l'analisi dei dati. Durante tutte le fasi dello studio, il mantenimento dell'anonimato è stato assoluto.

Mobbing e stress lavorativo

La presenza di casi di mobbing orizzontale o verticale è stata valutata tramite domande relative alla conoscenza o meno di casi di mobbing nella azienda di appartenenza (mobbing verticale) ovvero sul rapporto costruttivo/collaborativo con i propri colleghi di lavoro (mobbing orizzontale).

Per la rilevazione dello stress lavorativo cronico, è stata utilizzata una versione sintetica del questionario di Karasek [9]. Tale modello è stato ampiamente validato e descritto altrove [10]. In estrema sintesi, il modello di Karasek mostra come la simultanea presenza di un'elevata richiesta in termini di carico di lavoro (Job Demand) e bassa libertà decisionale (Decision Latitude - riferita sia alla possibilità di controllare la programmazione del lavoro sia alle possibilità di crescita lavorativa), determini una condizione di *high strain*, tale da spiegare ad esempio l'incremento del rischio cardiovascolare [9]. Al contrario, se il questionario individua un *low strain*, ci si troverebbe di fronte ad una situazione lavorativa di bassa domanda con elevata libertà decisionale, in cui l'individuo può gestire autonomamente il proprio tempo al lavoro. Nel nostro studio, sia le domande relative al *Job Demand* che quelle inerenti la *Decision Latitude* sono state poste secondo una scala da 1 (basso strain o alta decision latitude) a 5 (alto strain o bassa decision latitude) al *Job Demand*. Per ogni soggetto, è stata calcolata la media delle domande di ciascuna delle due componenti il Job strain model. In seguito, ogni soggetto, in base a tale media, è stato assegnato ad un terzile per ciascuna delle due componenti. Coloro che si sono trovati nel terzile più alto in entrambe le componenti sono stati classificati nel gruppo ad elevato stress (high strain - ovvero alta domanda e basso potere decisionale). Coloro che si

sono trovati nei due terzili più bassi per entrambe le componenti sono stati invece classificati come soggetti a basso stress (low strain). Tutti i soggetti rimanenti sono stati assegnati al gruppo intermedio (intermediate strain).

Analisi statistica

L'analisi statistica iniziale, descrittiva, è stata utilizzata per analizzare la distribuzione del mobbing e di una condizione di alto stress lavorativo (high job strain) nel campione, in generale ed in base al sesso ed alla categoria professionale. La valutazione predittori indipendenti sia di mobbing verticale che di alto stress è stata svolta tramite regressione logistica multipla. Le Odds Ratio (OR) presentate per ogni categoria professionale sono riferite a modelli di regressione separati, ciascuno contenente tutte le covariate indicate di seguito, e tuttavia includenti solamente quella specifica categoria professionale versus tutte le altre. Oltre che per la categoria professionale, tutte le OR (e relativi intervalli di confidenza al 95%) sono pesate per età, sesso, BMI, titolo di studio, fumo di sigaretta, stato di salute generale, consumo di sostanze stupefacenti. Nel modello relativo al mobbing (quale variabile dipendente), anche il livello di stress lavorativo è stato incluso tra le covariate, viceversa nel modello relativo allo stress lavorativo l'analisi è stata pesata anche per la presenza o meno di mobbing verticale. Per entrambi i modelli di regressione logistica, la validità generale è stata valutata mediante i tradizionali test diagnostici: Hosmer-Lemeshow per il goodness of fit, statistica C (area sotto la curva ROC) per il potere predittivo, inclusione e test di interaction terms e termini cubici o quadratici, esclusione di multicollinearità, infine esame approfondito degli outliers mediante calcolo della statistica Dbeta e dei residui, standardizzati o meno [11]. Tutte le analisi sono state svolte tramite l'utilizzo del software statistico Stata, versione 10.1 (STATA CORPORATION, College Station, Texas, 2009).

Risultati

Il campione

Dopo aver escluso i questionari non compilati o non validi (11,5% del totale raccolto), e quelli relativi alle forze armate (poiché raccolti in numero troppo esiguo - n=35 - da permettere alcuna inferenza), sono stati inclusi nell'analisi i dati di 3989 questionari compilati da giovani lavoratori abruzzesi. Relativamente alle domande prive di risposta in questionari validi, la percentuale di dati mancanti è risultata minore del 5% per tutti gli items, con una media decisamente bassa (1,6%) ed uniformemente distribuita tra le categorie professionali.

Mobbing

Nel complesso, il 26,2% di tutti i lavoratori ha dichiarato di essere a conoscenza di casi di mobbing (mobbing “verticale”) nella propria azienda (Tabella 1).

Tabella 1

Distribuzione dei casi di mobbing verticale e orizzontale nella propria azienda, e dei casi di alto stress lavorativo, nel campione totale ed in base alla categoria lavorativa.

	Mobbing *	Mobbing orizzontale *	Alto stress lavorativo
	%	%	%
Campione totale (n=3989)	26,2	21,6	15,4
<i>Categoria lavorativa</i>			
1. Dirigenti / Imprenditori (n=93)	24,7	9,2	14,3
2. Professioni intellettuali / scientifiche (n=440)	22,7	14,7	13,7
3. Professioni tecniche intermedie (n=862)	35,5	34,8	18,8
4. Professioni amministrative (n=627)	24,2	20,1	17,6
5. Professioni addette a vendita e servizi (n=733)	21,2	19,9	12,2
6. Artigiani, operai specializzati, agricoltori (n=493)	19,9	15,8	14,6
7. Conduttori di impianti e macchine (n=125)	20,0	18,8	15,8
8. Professioni non qualificate (n=214)	32,1	27,6	12,0
9. Operatori di Call-Center (n=402)	30,2	14,5	14,6

* Vedere nel testo per i dettagli relativi alle domande del questionario.

Nelle diverse professioni, la quota di mobbing oscilla da un minimo del 19,9%, tra gli artigiani, operai specializzati e agricoltori, fino al 35,5% tra coloro che operano nelle professioni tecniche intermedie.

Relativamente al mobbing “orizzontale”, il 21,6% di tutti i giovani lavoratori ha dichiarato di non avere un rapporto collaborativo/costruttivo con i propri colleghi. Anche in questo caso la prevalenza del mobbing è risultata massima tra i lavoratori delle professioni tecniche intermedie (34,8%), mentre è apparsa minima tra i dirigenti/imprenditori (9,2%).

Stress lavorativo (Job-Strain)

Il 15,4% dei giovani lavoratori abruzzesi è risultato essere in una condizione di elevato stress lavorativo in base ai criteri stabiliti dal modello Job-Strain di Karasek e colleghi [12] (Tabella 1). Anche la quota di persone ad alto stress è apparsa variabile in base alla categoria professionale, tuttavia in misura minore

rispetto al mobbing. Infatti, la prevalenza minima di persone fortemente stressate è pari al 12,0% (tra i lavoratori non qualificati); la massima è pari al 18,8% e si osserva, di nuovo, nelle professioni tecniche intermedie.

Relazione tra mobbing verticale e stress lavorativo

I risultati mostrati in Tabella 2 evidenziano la relazione osservata tra mobbing verticale e stress lavorativo. Si può infatti notare come, tra coloro che sono a conoscenza di casi di mobbing nella propria azienda, la percentuale di individui fortemente stressati sia nettamente più elevata (21,3%), rispetto ai lavoratori di aziende che sembrano essere prive di casi di mobbing (13,3%). Similmente, la quota di persone a basso stress è quasi doppia tra i lavoratori “non mobbing” (10,1%) rispetto ai lavoratori a conoscenza di casi di mobbing (5,8%).

Tabella 2

Stress lavorativo in base alla presenza o meno di mobbing nella propria azienda.

	Mobbing %	Non mobbing %
<i>Stress lavorativo</i>		
Alto	21.3	13.3
Medio	72.9	76.7
Basso	5.8	10.1

L'associazione tra mobbing verticale e stress lavorativo è stata confermata nell'analisi multivariata (regressione logistica multipla), rimanendo statisticamente significativa anche dopo aver aggiustato nell'analisi per numerosi possibili fattori di confondimento. Infatti, dopo aver controllato per età, sesso, Body Mass Index, titolo di studio, stato di salute generale, fumo di sigaretta, consumo di sostanze stupefacenti, categoria professionale e mobbing orizzontale, i lavoratori in aziende dove si sono osservati casi di mobbing hanno mostrato una probabilità nettamente superiore (rispetto ai “non mobbing”) di essere ad elevato stress lavorativo (OR=1,67; Intervallo di Confidenza al 95%: 1,35-2,06).

Relazione tra mobbing e tipologia di lavoro

Dai risultati del modello di regressione logistica mostrato in Tabella 3, è possibile notare come, dopo aver aggiustato per i possibili confondenti in precedenza

elencati, l'appartenenza ad alcune categorie professionali risulta comunque essere un fattore predittivo di mobbing verticale. In particolare, le professioni tecniche intermedie appaiono significativamente associate ad un maggior rischio di mobbing (OR=1,87; IC 95%: 1,53-2,27), mentre il rischio di essere sottoposti a mobbing è decisamente minore per le professioni addette a vendita e servizi (OR=0,66; 0,53-0,83) e per gli artigiani, operai specializzati ed agricoltori (OR=0,64; 0,47-0,86). Anche le professioni intellettuali/scientifiche appaiono a minor rischio di mobbing rispetto alle altre professioni, ma tale risultato ha una significatività statistica borderline (p=0,05).

Tabella 3

Predittori del mobbing verticale: risultati della regressione logistica multipla.

Categorie professionali	Mobbing verticale		
	OR	(95% CI)	p
Alto livello di stress lavorativo (high job strain) vs basso o intermedio	1,67	(1,35-2,06)	<0,001
Mobbing "orizzontale"	2,46	(2,05-2,96)	<0,001
Dirigenti / Imprenditori	0,97	(0,57-1,67)	0,9
Professioni intellettuali / scientifiche	0,76	(0,57-1,00)	0,05
Professioni tecniche intermedie	1,87	(1,53-2,27)	<0,001
Professioni amministrative	0,91	(0,74-1,14)	0,4
Professioni addette a vendita e servizi	0,66	(0,53-0,83)	<0,001
Artigiani, operai specializzati, agricoltori	0,64	(0,47-0,86)	0,003
Conduttori di impianti e macchine	0,84	(0,52-1,35)	0,4
Professioni non qualificate	1,22	(0,83-1,79)	0,3
Operatori di Call-Center	1,26	(0,98-1,63)	0,07

La categoria di riferimento di tutte le odds ratio (OR) delle diverse professioni è l'insieme delle categorie professionali rimanenti. Tutte le OR sono pesate per le variabili età, sesso, BMI, titolo di studio, stato di salute generale, fumo di sigaretta, consumo di sostanze stupefacenti (cannabis, oppiacei o altre sostanze psicoattive illegali).

È utile ribadire che le OR di ciascuna categoria professionale sono riferite al confronto tra i lavoratori appartenenti a quella classe e tutti gli altri lavoratori (non essendovi una specifica categoria di riferimento).

Relazione tra mobbing verticale e mobbing orizzontale

Come era lecito attendersi, si è osservata una forte associazione, significativa ed indipendente, tra la presenza di mobbing verticale ed orizzontale: nell'analisi multivariata, l'odds ratio di mobbing verticale è risultata pari a 2,46 per i lavoratori che dichiarano di non avere un rapporto costruttivo/collaborativo con i colleghi, se confrontati con gli altri lavoratori ($p < 0,001$ - Tabella 3).

Discussione

Le ultime tendenze giurisprudenziali [13] hanno definito il mobbing come riconducibile alla violazione degli obblighi derivanti al datore di lavoro dall'art. 2087 c.c., dovendosi intendere per esso una "condotta nei confronti del lavoratore tenuta dal datore di lavoro, o dal superiore, protratta nel tempo e consistente in reiterati comportamenti ostili che assumono la forma di discriminazione o di persecuzione psicologica da cui consegue la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente nell'ambiente di lavoro, con effetti lesivi dell'equilibrio psico-fisico e della personalità del medesimo".

Ai fini della sussistenza del mobbing, sempre la Suprema Corte ha precisato che debbano sussistere: *a)* la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio posti in essere in modo *sistematico e prolungato* contro il dipendente con intento vessatorio; *b)* l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente; *c)* il nesso eziologico tra la condotta del datore o del dirigente e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore; *d)* la prova dell'intento persecutorio. È stato, infine, ritenuto che "la valutazione degli elementi di fatto emersi nel corso del giudizio, ai fini dell'accertamento del mobbing e della derivazione causale da detto comportamento illecito di danni alla salute del lavoratore, costituisce apprezzamento riservato in via esclusiva al giudice di merito e non censurabile in sede di legittimità se adeguatamente e correttamente motivato".

La Corte ha anche precisato che la condotta vessatoria non debba necessariamente avere il carattere della continuità per essere valida ai fini del raggiungimento della efficienza causale necessaria. Addirittura, in altra sentenza della Corte di Cassazione [14], si è circoscritto a sei mesi il tempo sufficiente a fare assumere alle vessazioni perpetrate la valenza di mobbing, con conseguente onere risarcitorio e non già implicazioni di ordine penalistico come la Cassazione Penale ha chiarito [15], a meno che non si configuri il reato di maltrattamenti.

In effetti, nonostante non vi siano implicazioni di ordine penalistico, laddove sussista mobbing ovvero semplice demansionamento del lavoratore, vi è onere di risarcire il danno alla persona, in primis ovviamente il danno biologico [16].

Nell'ambito di tale orientamento, la Suprema Corte ha altresì stabilito [17] come debba essere considerata condotta mobbizzante anche il mero collocamento del

lavoratore ad incarichi meno confacenti, ovvero non tesi all'accrescimento del corredo delle esperienze fin lì acquisite in ambito lavorativo, pur rimarcando che l'illecito del datore di lavoro debba consistere in una condotta protratta nel tempo, con le caratteristiche della persecuzione, finalizzate cioè ad emarginare il dipendente [18]. Nel presente lavoro il mobbing è stato esplorato su un campione decisamente significativo di giovani lavoratori ed i risultati ottenuti hanno consentito di fornire uno spaccato decisamente interessante del fenomeno, esaminato nei suoi diversi aspetti costitutivi.

Innanzitutto, in ambito aziendale, è risultato essere più diffuso il mobbing cosiddetto verticale (26,2%) a fronte di quello orizzontale (21,6%): tale dato, certamente in linea con la interpretazione di una maggior distribuzione verticistica del fenomeno, troverebbe adeguata spiegazione non nel fine concorrenziale del mobbing, più tipico di quello orizzontale, quanto soprattutto nella sua insorgenza in situazioni di sproporzione gerarchica e/o di dipendenza lavorativa, spesso esasperata dal peculiare contesto sociale su cui si innesca. In tale ottica, deve leggersi anche il dato concernente la maggiore diffusione del fenomeno all'interno delle professioni tecniche intermedie (35,5% dei casi di mobbing verticale e 34,8% di quelli di mobbing orizzontale) rispetto sia agli ambiti lavorativi meno concorrenziali (agricoltori, operai, artigiani = 19,9%) nel mobbing verticale, sia agli ambienti di lavoro gerarchicamente più elevati (dirigenti, imprenditori = 9,2%) nel mobbing orizzontale. Tale risultato potrebbe essere motivato dalla mobilità interna cui inevitabilmente è destinata una professione tecnica intermedia, a fronte di chi già riveste cariche dirigenziali e di chi è invece bloccato da limiti oggettivi insiti nella minore qualifica assunta. Sarebbe, dunque, con tale fine che le professioni tecniche intermedie tenderebbero a subire, in misura decisamente maggiore, condotte mobbizzanti; d'altronde, dai risultati ottenuti è possibile constatare proprio la correlazione esistente tra tipologia lavorativa e predisposizione al mobbing.

Tuttavia, il dato di maggiore interesse derivato dalla nostra indagine, anche in un'ottica possibilmente indennitaria da parte dell'Istituto Assicuratore, è senza dubbio costituito dalle implicazioni in tema di stress correlato al mobbing all'interno delle diverse classi di lavoratori.

Ebbene, concordemente con gli altri risultati, anche il job strain trova maggiore diffusione nelle professioni tecniche intermedie (18,8%) sia rispetto a giovani lavoratori non qualificati o meno qualificati (12%), sia alla media delle restanti classi di altri giovani lavoratori (15,4%), testimoniando direttamente lo stretto rapporto esistente, in senso biunivoco o vicendevole, tra il fenomeno mobbing e lo stress lavorativo (associazione confermata anche nell'analisi multivariata).

Il disegno dello studio cross-sectional, tuttavia, non permette di chiarire con certezza l'esistenza di un nesso causale tra mobbing verticale e stress ma è ragionevole ipotizzare che lo stress psicologico cronico possa essere una conseguenza di condotte vessatorie subite e, laddove lo stress dovesse strutturarsi in maniera

organica definitiva potrebbe, in ipotesi, dar luogo ad una possibile tutela da parte dell'INAIL.

Come si ricorderà, con la circolare n. 71, del 17 dicembre 2003 [19], l'INAIL definiva un percorso metodologico ai fini dell'accertamento del rischio e della successiva fase dell'accertamento eziologico e medico-legale della malattia denunciata [20], utile ad una omogenea e corretta trattazione delle pratiche su tutto il territorio nazionale.

In essa, veniva precisato come i disturbi psichici potessero essere considerati di origine professionale solo se *causati o concausati in modo prevalente* da specifiche e particolari condizioni dell'attività e dell'organizzazione del lavoro. Secondo tale circolare le suddette condizioni avrebbero potuto ricorrere esclusivamente in presenza di incongruenza di scelte in ambito organizzativo, situazioni definite e ricomprese nell'espressione "costrittività organizzativa".

Nella circolare [19] l'INAIL definiva anche le procedure diagnostiche per addivenire ad un risultato conclusivo assimilabile alla malattia professionale per condotta mobbizzante, individuando, in ultimo, esclusivamente due riferimenti nosografici: 1) il disturbo da disadattamento cronico; 2) il disturbo post-traumatico da stress cronico. Il fondamento giuridico dell'ammissibilità alla tutela erano tratti dalla sentenza n. 179/1988 Corte Cost., dal Decreto legislativo n. 38/2000 (art 10 comma 4) nonché all'articolo 13 dello stesso Decreto che ha introdotto anche in ambito INAIL la tutela del danno biologico (indennizzo del danno alla persona intesa nella sua globalità) [20].

Successivamente, il TAR Lazio, sui ricorsi di Confindustria, ABI e Confagricoltura, annullava [21] la circolare n. 71/2003, ma non il Decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 27 aprile 2004, recante l'elenco delle malattie per cui è obbligatoria la denuncia, ex art. 139 del D.P.R. 30 giugno 1965 n. 1124, nella parte in cui inserisce nella lista II il gruppo 7 delle "Malattie psichiche e psicosomatiche da disfunzioni dell'organizzazione del lavoro". L'inserimento di tali malattie nella Lista II, ovverosia tra le malattie la cui origine professionale è di limitata probabilità, era confermato dal successivo Decreto Ministeriale del 14 gennaio del 2008.

L'Istituto contestava la sentenza del TAR Lazio con ricorso al Consiglio di Stato il quale, con sentenza n. 1576/2009 [22] lo rigettava, confermando così l'annullamento della circolare e l'inserimento delle malattie psicosomatiche da disfunzioni dell'organizzazione del lavoro nella Lista II del D.M. 27 aprile 2004.

La motivazione della sentenza è incentrata sostanzialmente su una interpretazione del pronunciamento della Corte Costituzionale (sentenza 179/1988) relativa all'introduzione in Italia del c.d. sistema misto.

Con tale pronunciamento, i giudici delle leggi stabilivano che una malattia è indennizzabile, indipendentemente dalla sua inclusione nelle tabelle allegate al D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, se trova la sua derivazione causale nell'esercizio di una delle lavorazioni di cui al precedente art. 1 dello stesso D.P.R.

La Corte ha perciò rispettato il presupposto normativo per cui la malattia professionale indennizzabile risulta collegata ad un obbligo di assicurazione che si giustifica in ragione dell'esecuzione da parte dei lavoratori di specifici "lavori" previsti dall'elenco di cui allo stesso art. 1 comma 3 (e dai successivi commi relativi ai lavori "complementari e sussidiari"), previsione che definisce il "rischio specifico" oggetto dell'assicurazione, dal quale esula la generica categoria della "costrittività organizzativa" prevista dalla circolare impugnata.

La Corte ha altresì chiarito come "la possibilità di estendere l'ambito del rischio assicurato, e quindi la ascrivibilità alle prestazioni previdenziali delle malattie professionali collegate alla generale 'organizzazione aziendale delle attività lavorative, richiamata dalla circolare medesima, richiede allo stato l'intervento del legislatore, che riformuli in senso ampliativo lo stesso art.1, operazione che non può essere compiuta mediante una circolare interpretativa dissonante, tra l'altro, dalla stessa sentenza della Corte costituzionale che la circolare assume a proprio fondamento."

L'Istituto, tuttavia, in linea con i canoni consolidati in tema di malattie professionali non tabellate (confortati dalle sentenze di Cassazione e di Merito), strettamente aderente alla necessità di onere probatorio dimostrato dal lavoratore, ha continuato a trattare i casi denunciati alla stessa stregua delle altre tecnopatie non tabellate. In tal ottica, solo una volta superato l'onere probatorio, l'Istituto ha proceduto con verifica medico legale applicando, anche per tale malattia, quanto la Corte di Cassazione afferma in merito all'applicabilità anche in sede assicurativo sociale del concetto di equivalenza causale di cui all'art. 41 c.p. [23].

Allo stato attuale, pertanto, le conseguenze di condotte mobbizzanti potrebbero anche trovare tutela, ma esclusivamente nell'ambito delle malattie "non tabellate" ove sia "comunque dimostrata la natura tecnopatica dell'affezione psichica" e con onere probatorio a carico del lavoratore.

Dal nostro studio risulta, comunque, come il mobbing verticale o orizzontale nei giovani lavoratori abbia oramai raggiunto livelli di diffusione elevati e come, se duraturo, esso possa essere probabilmente in grado di scatenare un disturbo post-traumatico da stress cronico. Chiaramente, tale ipotesi, se confermata in futuri studi longitudinali, dovrebbe costituire la base di partenza per una migliore organizzazione aziendale, tesa anche a prevenire l'insorgere degli aspetti psicodinamici del fenomeno mobbing.

RIASSUNTO

Nelle regioni del Centro-Sud Italia, sono pochi i dati di buona qualità relativi all'estensione del fenomeno mobbing, e ancora meno informazioni sono disponibili circa l'associazione tra mobbing e stress psicologico cronico. Nel presente articolo sono descritti i risultati sul mobbing derivati dal Progetto Valentino, una survey condotta su 3989 lavoratori abruzzesi di età compresa tra 18 e 35 anni.

Lo studio ha confermato una elevata prevalenza sia di mobbing verticale che orizzontale tra i giovani lavoratori partecipanti (rispettivamente, 26,2% e 21,6%). Nelle diverse professioni, la quota di mobbing verticale è risultata oscillante da un minimo del 19,9%, tra gli artigiani, operai specializzati e agricoltori, fino al 35,5% tra coloro che operano nelle professioni tecniche intermedie. Tale maggiore probabilità di subire fenomeni di mobbing è stata confermata anche dopo aver aggiustato per numerosi possibili fattori di confondimento. È emerso inoltre che il 15,4% dei lavoratori è risultato in una condizione di elevato stress lavorativo in base ai criteri stabiliti dal modello Job-Strain di Karasek. Si è osservata, inoltre, una forte associazione, statisticamente significativa, tra mobbing verticale e orizzontale e stress lavorativo.

Sebbene il disegno cross-sectional dello studio non permetta di definire con certezza la presenza di un nesso causale, la stretta correlazione emersa tra mobbing, categoria lavorativa e stress psicologico fornisce la base per l'eventuale possibilità di indennizzare, quale malattia professionale, il disturbo post-traumatico da stress cronico da parte dell'INAIL. Sono auspicabili ulteriori studi longitudinali per confermare i risultati emersi.

SUMMARY

In Central-Southern Italian Regions, few high-quality data on the prevalence of mobbing are available, and there are even fewer information on the relationship between mobbing and chronic psychological stress. In the present paper we describe the results related to mobbing by Valentino Project, a survey on 3989 workers from Abruzzo, aged 18-35 years. A rigorous anonymity of the participants was maintained during the collection of all questionnaires.

The study confirms a high prevalence of both vertical and horizontal mobbing among the young workers (26.2% and 21.6%, respectively). Among the various job categories, mobbing prevalence ranged between a minimum of 19.9% (craft, agricultural, forestry, and fishery workers) and a maximum of 35.5% (technicians and associate professionals). Such a higher likelihood of experiencing mobbing was confirmed even after adjusting for several potential confounders. According to Karasek job-strain model, the prevalence of an elevated stress (high demand and low control) was 15.4%. A strong and significant association was observed between vertical mobbing and horizontal mobbing and psychological stress.

Although the cross-sectional design of the study does not permit to define a causal link, the strict relationship between mobbing, type of occupation and psychological stress provides an important basis to the current INAIL (Italian Workers Compensation Authority) trend of reimbursing post-traumatic stress disorders as they are professional diseases. Future longitudinal studies are required to confirm these hypothesis.

BIBLIOGRAFIA

- [1] D.M. 27 APRILE 2004: in *Gazzetta Ufficiale* n. 134 del 10 giugno 2004.
- [2] FAVRETTO G.: *Le forme del mobbing, cause e conseguenze di dinamiche organizzative disfunzionali*, Milano, Raffaello Cortina Editore, 2005.
- [3] MANZOLI L., MENSORIO M., DI VIRGILIO M., ROSETTI A., ANGELI G., PANELLA M., CICCETTI C., DI STANISLAO F., SILIQUINI R.: *Gli abusi farmacologici, alimentari, da alcool, fumo e droga dei giovani lavoratori. Metodologia di svolgimento di un'indagine conoscitiva per lo sviluppo di modelli preventivi specifici per le diverse categorie professionali: il Progetto Valentino*, *Annali di Igiene, Medicina Preventiva e di Comunità*, 2007;19:235-51.
- [4] CHIATTI C., CHIADÒ PIAT C., FEDERICO B., CAPELLI G., DI STANISLAO F., SCHIOPPA F., MANZOLI L.: *Cigarette smoking in young-adult workers: a large cross-sectional analysis from Abruzzo, Italy*, *Italian Journal of Public Health: in press*.
- [5] MANZOLI L., CHIADÒ PIAT S., CAPASSO L., DI CANDIA V., DI VIRGILIO M., MARANO E., PANELLA M., DI STANISLAO F., SILIQUINI R., SCHIOPPA F.: *Differenti tipologie di consumo/abuso (farmacologico, alimentare, da alcool, fumo, cannabis, oppiacei e cocaina) nelle diverse professioni. Risultati di un'indagine conoscitiva su 4024 giovani lavoratori abruzzesi: il Progetto Valentino*, *Annali di Igiene, Medicina Preventiva e di Comunità*, 2009; 21:211-30.
- [6] MAGNAVITA N.: *Strumenti per la valutazione dei rischi psicosociali sul lavoro*, *G. Ital. Med. Lav. Erg.*, 2008; 30(1):A87-A97.
- [7] BOCCIA A., VILLARI P., BARONE A.P., MANZOLI L.: *Il ruolo dell'ospedale nella gestione dell'assistenza integrata ai tossicodipendenti ed ai soggetti a rischio: un'esperienza dell'Azienda Policlinico "Umberto I" di Roma*, *Ig. San. Pubbl.*, 2001; 4:297-346.
- [8] COLOMBO P., SCARPINO V., ZUCCARO P., *et al.*: *Smoking in Italian women and men 2001*, *Tumori* 2002; 88: 10-2.
- [9] KARASEK R.A., BAKER D., MAEXER F., AHLBOM A., THEORELL T.: *Job decision latitude, job demands, and cardiovascular disease: a prospective study of Swedish men*, *Am. J. Publ. Health.*, 1981; 71:694-705.
- [10] KIVIMÄKI M., LEINO-ARJAS P., LUUKKONEN R., RIIHIMÄKI H., VAHTERA J., KIRJONEN J.: *Work stress and risk of cardiovascular mortality: prospective cohort study of industrial employees*, *BMJ* 2002; 325(7369):857.

[11] HAMILTON L.C., *Statistics with STATA* (Updated for version 10), Florence, KY: Cengage - Brooks/Cole, 2009.

[12] CAETANO R.: *Non-response in alcohol and drug surveys: a research topic in need for further attention*, *Addiction*, 2001; 96:1541-5.

[13] CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO: Sentenza 26 marzo 2010, n. 7382.

[14] CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO: Sentenza n. 22858/08.

[15] CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE PENALE: Sentenza n. 33624/07.

[16] CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO: Sentenza 26 maggio 2004, n.10157.

[17] CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO: Sentenza n. 24293/08.

[18] CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO: Sentenza n. 4774/07.

[19] In decisione del CONSIGLIO DI STATO n. 1576 del 17 marzo 2009.

[20] D. ORSINI, G. TODARO, A. GOGGIAMANI: *Disturbi psichici da stress lavoro-correlato. La tutela Inail come malattia professionale non tabellata. Dalla "costrittività organizzativa" alla ... sentenza del Consiglio di Stato n. 1576 del 2009. Quale futuro?*, in *Atti del 72° Congresso Nazionale SIMLII*, Firenze 2009.

[21] Sentenza del TAR LAZIO: n. 5454 del 4 luglio 2005.

[22] Sentenza del CONSIGLIO DI STATO: n. 1576 del 27 gennaio 2009.

[23] CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO: n 4005 del 25 febbraio 2005.