

La ricerca del fenomeno Mobbing nella popolazione lavorativa femminile del terziario avanzato: dimensione del problema e strategie di prevenzione nella realtà siciliana

Tesi di Martina Spataro

INTRODUZIONE

La parola “Mobbing”, nell’arco dell’ultimo anno, ha riempito le prime pagine di quotidiani, settimanali, mensili, riviste specialistiche o d’intrattenimento, ha occupato spazi televisivi e radiofonici, senza tralasciare l’ormai fondamentale spazio web.

Ha fatto parlare esperti e non, dagli psichiatri agli economisti, dai politici agli avvocati del lavoro, dai direttori del personale ai lavoratori direttamente colpiti dalla malattia del nuovo millennio.

Il concetto “lavoro” e le interazioni sociali sul posto di lavoro concorrono a sviluppare la soddisfazione lavorativa e l’identità personale e sociale dell’uomo adulto, che fonda gran parte del concetto di sé sulla qualità delle relazioni che intrattiene con i suoi colleghi.

Ne consegue che, è proprio dalla distorsione della relazione tra le figure coinvolte, con ruoli diversi, nei processi lavorativi che possono scaturire situazioni di disagio psichico.

Per questi motivi, il conflitto viene considerato parte integrante di molte realtà occupazionali e relazionali.

Alcuni studiosi, durante il corso dell’ultimo decennio, hanno individuato una tipologia di conflitto lavorativo “degenerato”, che danneggerebbe inevitabilmente il sistema produttivo, poiché mira all’esclusione degli individui dal mondo del lavoro.

E' questo il caso di ciò che viene definito "Mobbing"; il termine indica un conflitto sociale, un'esperienza ed un vissuto di vessazione psicologica (che a volte sfocia nella violenza), operata ai danni di un lavoratore da parte di colleghi e superiori.

Tale forma di terrore psicologico di solito viene esercitata attraverso attacchi reiterati e può assumere svariate forme: dalla semplice emarginazione alla diffusione di maldicenze, dall'assegnazione di compiti dequalificanti al carico di oneri insopportabili, dall'obbligo a comportamenti ed azioni contrari all'etica ed alle convenzioni del soggetto alla compromissione dell'immagine pubblica nei confronti di clienti e superiori.

Nei casi più gravi si può arrivare anche al sabotaggio del lavoro e ad azioni illegali.

Lo scopo di tali violenze è di eliminare una persona che è, o è divenuta, scomoda, distruggendola psicologicamente e socialmente.

Il fenomeno è ampiamente diffuso in tutti i Paesi industrializzati, ma è ancora un rischio relazionale largamente sconosciuto e sostanzialmente sommerso.

Dati recenti dimostrerebbero che in Italia la situazione di Mobbing è meno grave che in altri Paesi europei; tuttavia è necessario sottolineare come gli stessi dati sono poco attendibili, in quanto sono il risultato di un fenomeno quasi totalmente sommerso in Italia.

Nel corso di questa lettura, si vedrà come il Mobbing causa gravi problemi alla vittima che può accusare disturbi psicosomatici e/o forme depressive che si esprimono attraverso atteggiamenti di apatia, aggressività, isolamento e demotivazione.

Pur rimanendo una costellazione sintomatologica che non assurge a sindrome, l'effetto di tale disagio si configura come una vera e propria malattia professionale (invalidità psicologica).

Nel quinto capitolo si ribadisce come la politica occupazionale comporta sempre di più un costante e progressivo incremento dei “rischi psicosociali o relazionali”, ritenuti tra le principali cause di interazione della salute dei lavoratori, in aggiunta ai tradizionali (chimici, fisici, biologici).

Tra questi, senza dubbio, il Mobbing ha sempre un posto di rilievo, sia per le sue conseguenze sulla salute del lavoratore, sia per i suoi riflessi sociali, quali scarsa qualità del lavoro, ore lavorative perse, invalidità, spesa sanitaria, ecc.

Quello che si vuole sottolineare è che il lavoro è un diritto; ma è un diritto anche lavorare con dignità.

Per questo motivo, è necessario avere un adeguato approccio del problema: occorre evitare gli estremi, distinguere il Mobbing da ciò che non lo è, ma altresì non sottovalutarlo o ironizzarlo, né tanto meno confonderlo con la fisiologica e stimolante competizione sul lavoro.

L’elaborazione che segue si articola in cinque capitoli.

Il primo capitolo introduce all’argomento del Mobbing ed è volto principalmente a far chiarezza su questo fenomeno.

Si è cominciato analizzando cosa NON è Mobbing e smontando, pezzo per pezzo e con riferimenti precisi della letteratura specialistica europea, quelle che sono attualmente in Italia le maggiori, e più errate, credenze in proposito.

Nel secondo capitolo, viene trattata la legislazione esistente riguardo al fenomeno, dando risalto alla regolamentazione in Italia, al Mobbing nella responsabilità civile e penale, e alle varie tipologie di danno: biologico, patrimoniale, esistenziale e morale.

Il terzo capitolo, evidenzia l’importanza del lavoro d’équipe e, nello specifico, del ruolo del medico-legale.

Particolare attenzione è stata rivolta anche alla Circolare n° 71 del 17/12/2003 riguardante le modalità di trattazione delle pratiche di

riconoscimento di Malattia Professionale in caso di disturbi psichici da costrittività organizzativa sul lavoro.

Inoltre, tale Circolare prevede la possibilità, da parte dello specialista che valuterà il caso, di utilizzare test psicodiagnostici ad integrazione dell'esame obiettivo.

Infatti, si riporta, nelle pagine che seguono, la descrizione dei test più significativi e più frequentemente utilizzati.

Il quarto capitolo rappresenta la parte empirica del lavoro, in cui viene analizzata la realtà siciliana, con l'obbiettivo di indagare sulla presenza statisticamente significativa tra la Sindrome Depressiva e il fenomeno Mobbing nella popolazione lavorativa femminile del terziario avanzato.

Dopo aver indicato la metodologia utilizzata e i risultati della ricerca, un piccolo spazio è stato riservato al confronto con altre realtà siciliane, senonché all'importanza degli sportelli anti-mobbing.

Infine, nel quinto e ultimo capitolo, sono prese in esame le possibili misure di intervento e di prevenzione contro il diffondersi di questo fenomeno nell'ambiente di lavoro.

MOBBING: UNA VIOLENZA MORALE

La letteratura scientifica rappresenta il << MOBBING >> come una comunicazione conflittuale sul posto di lavoro fra colleghi o fra superiori e subordinati, nella quale la persona attaccata viene posta in una particolare posizione di debolezza.

Non si tratta di linciaggio fisico e cruento perpetrato da una folla inferocita su un singolo: è qualcosa di più sottile e, sotto certi aspetti, ancora più devastante.

E' un neologismo introdotto nella terminologia scientifica negli anni '80 del secolo scorso per significare una serie di violenze *morali* derivanti da comportamenti ostili, principalmente nel mondo del lavoro.

Non si parla di uno dei tanti e semplici "conflitti" sporadici che normalmente si verificano in ogni ambiente di lavoro, ossia di conflitti temporanei e occasionali che solitamente non lasciano tracce indelebili.

Ciò che distingue, infatti, un semplice conflitto dal Mobbing è la frequenza del maltrattamento, la sua durata e l'unicità e solitudine della vittima.

E' chiaro che l'elevata frequenza e la lunga durata del comportamento ostile hanno come effetto uno stato di continuativa e penosa sofferenza nella vittima, sul piano psicologico, relazionale e psicosomatico.

Dopo oltre sei anni di attività a tutto campo sul Mobbing, ci si rende conto che, purtroppo, l'equivoco e l'incomprensione minano ancora pericolosamente i capisaldi del problema, impedendo non solo il corretto approccio al problema ma anche l'efficacia degli strumenti preventivi e risolutivi.

In questo primo capitolo l'intento è quello di chiarire alcuni punti teorici, al fine di alleggerire il campo di tutte le leggende e le credenze errate sul Mobbing.

Verranno delineati i caratteri base del fenomeno, le sue cause e le sue conseguenze, e infine verrà analizzata la situazione italiana attuale in merito.

Mobbing: che cosa non è.

A. Non è una singola azione né un conflitto generalizzato.

Tutti i maggiori autori hanno sottolineato che il Mobbing non è una singola azione ostile, quanto piuttosto una strategia, un attacco ripetuto, continuato, sistematico e duraturo.

E' in quest'ottica che il Mobbing si distingue dal litigio, furioso ma occasionale, con un collega o un superiore, ed è per questo che Mobbing non è un demansionamento, un trasferimento gravoso o l'assegnazione ad una postazione di lavoro scomoda ed ergonomicamente scorretta.

Sebbene i fattori organizzativi giocano un ruolo primario, per Mobbing non si intende un ambiente di lavoro teso, un clima organizzativo pessimo, una gestione aziendale autoritaria o inadempiente delle norme vigenti in materia di lavoro, ergonomia e sicurezza.

B. Non è una malattia.

Insieme al precedente, il fatto che il Mobbing sia una malattia psichiatrica, è un altro degli assunti falsi più in voga attualmente in Italia.

A prescindere dalla totale mancanza di qualsiasi fondamento teorico, affermazioni e convinzioni di questo tipo non solo sono assurde e smentite, tra l'altro da qualsiasi ricerca, articolo o testo di Psicologia del Lavoro sul Mobbing, ma di fatto anche pericolose.

Il Mobbing non è una patologia, ma una situazione; non è un problema dell'individuo, bensì dell'ambiente di lavoro; non è depressione, ansia, insonnia, gastrite, stress o quant'altro, ma è la spiegazione di questi disturbi.

In altre parole il Mobbing non è l'effetto ma la causa, o meglio “è l'insieme di stressor di natura psicosociale e di origine lavorativa che, se perduranti nel tempo, sono in grado di portare ad una malattia da stress”.¹

C. Non è un problema familiare.

Il Mobbing, per genesi e per definizione, è inteso come un fenomeno tipico dell'ambiente di lavoro; come tale non ha senso parlare di Mobbing all'infuori del contesto lavorativo.

Nonostante questa affermazione sia assolutamente condivisa a livello internazionale, recentemente è stata messa in discussione da una famosa sentenza della Corte d'Appello di Torino², la quale ha inventato dal nulla il cosiddetto “*Mobbing familiare*”, ossia ha voluto applicare il concetto di Mobbing alla situazione conflittuale correlata ad una separazione coniugale.

D. Non è un fenomeno solo collettivo e non ha esclusivamente lo scopo di espellere la vittima dal mondo del lavoro.

Secondo il Giudice del tribunale di Como³, il Mobbing è “un fenomeno collettivo avente come scopo quello di espellere una persona”, e si differenzia

¹ D. Min. lavoro e delle politiche sociali 27 aprile 2004 – Elenco delle malattie per le quali è obbligatoria la denuncia, ai sensi e per gli effetti dell' art. 139 del Testo Unico, approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modifiche e integrazioni (G.U. 10 giugno 2004, n. 134).

² Corte d'Appello di Torino, 21.2.2000.

³ Tribunale di Como, 22.5.2001.

dalla molestia, con la quale si intende “un comportamento individuale avente come scopo quello di infastidire”.

Secondo invece la maggior parte degli autori, sicuramente il Mobbing porta quasi sempre all’uscita della vittima dal mondo del lavoro, ma non è detto che sia l’obiettivo del mobber.

Il parametro fondamentale, infatti, è quello dell’intento persecutorio che il mobber deve dimostrare, qualunque sia il movente personale: persecuzione può significare estromettere dal lavoro, ma anche infastidire, umiliare, punire, mettere in cattiva luce, rovinare la sua reputazione professionale, etc.

Quindi, anche sul piano empirico, l’affermazione del Giudice di Como non trova conferme, né in Italia né all’estero.

E. Non è una molestia sessuale.

Il tema della violenza e delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro è stato oggetto di studi e battaglie legali principalmente negli Stati Uniti, dove oramai da tempo si è sviluppata una cultura attenta alla difesa dei diritti dei lavoratori ed esiste una precisa legislazione in materia⁴.

Alla fine degli anni ’90 il tema si è poi imposto anche in Italia e in ambito europeo.

La ricerca scientifica su questa problematica nel corso degli anni ha fatto luce sul fatto che, oltre alla violenza fisica a scopo sessuale, le azioni moleste più frequentemente riscontrate sono: commenti e pesanti apprezzamenti sul proprio aspetto fisico, palpeggiamenti e pressione psicologica per l’ottenimento di appuntamenti.

Laddove le intenzioni di natura sessuale indesiderate vengano ripetute a lungo nel tempo assumono il carattere di vera e propria molestia e comportano gravi conseguenze sullo stato di benessere e salute della vittima, il degrado

⁴ v. Santinello, 1996b, 1998; Bassino, 1999.

dell'attività lavorativa, nonché ingenti costi per l'azienda in cui la molestia si manifesta⁵.

Nella letteratura internazionale si riscontra una tendenza a non considerare la violenza sessuale come una strategia mobbizzante, poiché generalmente si manifesta in un singolo episodio isolato di intensità estrema⁶.

Due sono quindi le differenze fondamentali tra Mobbing e molestia sessuale: la prima riguarda la frequenza, la seconda la motivazione.

La molestia sessuale può essere costituita anche da un solo atto, il Mobbing, come abbiamo visto, deve essere sistematico.

Il molestatore ha, nei confronti della vittima, un chiaro intento libidinoso; il mobber, invece, può tendere a dare fastidio, a punire, a denigrare, ad espellere, etc.

In sostanza, la molestia sessuale è una manovra di avvicinamento, mentre il Mobbing è una strategia di allontanamento.

In alcuni casi, d'altra parte, i due comportamenti si sovrappongono.

La molestia sessuale, infatti, può diventare uno strumento di Mobbing, nel senso che il mobber può infastidire la sua vittima aggredendola sessualmente, a fatti o a parole.

Non a caso, azioni a sfondo sessuale che possono rientrare completamente nella categoria delle molestie sessuali sono indicate in vari punti del "LIPT"⁷.

Per esempio, c'è l'opzione diretta << Le vengono messe le mani addosso per scopi sessuali >> ma anche quella meno diretta, << Le si fanno approcci od offerte sessuali in forma verbale >>.

E' importante precisare, infine, che il contenuto di Mobbing può essere anche prettamente sessuale, ma il suo intento sarà quello tipico del Mobbing e non della molestia sessuale.

⁵ v. Fitzgerald, 1996.

⁶ v. Brodsky, 1976; Cox e Leather, 1994; LaBar, 1994; Bjorkqvist, 1994; Einarsen e Skogstad, 1996; Baron e Neuman, 1996; Rayner, 1997; Einarsen e Raknes, 1997; Einarsen, 2000.

⁷ Leymann Inventory of Psychological Terror, elaborato da Leymann all'inizio degli anni '90.

F. Non è solo verticale od orizzontale.

Sia nella proposta di legge n. 6410⁸, << Disposizioni a tutela dei lavoratori dalla violenza e dalla persecuzione psicologica >>, sia nel più recente disegno di legge n. 870⁹, << Norme per contrastare il fenomeno del Mobbing >>, la categoria degli aggressori comprende solo datori di lavoro, superiori o pari grado.

La terminologia verticale/orizzontale dunque, è riduttiva e non corrisponde alla realtà.

Sebbene, infatti, il Mobbing avviene in maggioranza per opera di colleghi e superiori, tuttavia esiste ed è documentata una minoranza di casi in cui l'attacco alla vittima viene dal basso, ossia da coloro che non accettano il capo e mettono in atto una sorta di ammutinamento contro di lui.

G. Non è bullismo.

A partire dagli anni '70, in Scandinavia e nel Regno Unito, si avviano ricerche sistematiche sul comportamento aggressivo esercitato da bambini di età scolare, fenomeno che va sotto il nome di bullying o bullismo¹⁰.

In questi studi, il fenomeno viene descritto come un comportamento assolutamente distruttivo; un sistematico e ripetitivo pattern di atteggiamenti e azioni negative messe in atto da un piccolo gruppo di bambini contro un altro, all'interno di una relazione che presuppone un'asimmetria di potere fra le parti coinvolte, di fronte alle quali la vittima non può difendersi.

Spesso, tale termine è stato definito come il termine più generale di Mobbing; infatti, proprio nei Paesi anglosassoni, quando questo è utilizzato

⁸ Progetto di legge n. 6410 del 30.09.1999 presentata alla Camera dei Deputati su iniziativa dei Deputati Benvenuto, Ciani, Pistone e Repetto.

⁹ Disegno di legge n. 870 del 21.11.2001 presentato al Senato su iniziativa del Senatore Costa.

¹⁰ v. Heinemann, 1972; Olweus, 1978, 1979; Lowenstein, 1978; Whitney e Smith, 1993; Smith e Sharp, 1994; Salmivalli, Osterman, Kaukiainen, 1996; Smith, 1997; Smith e Brian, 2000.

come sinonimo di Mobbing, appare quasi sempre insieme alla specificazione del contesto lavorativo.

Secondo la cultura anglosassone, entrambi rappresentano un fenomeno caratterizzato da una cattiva relazione interpersonale fra individui che si trovano in condizioni di potere diseguale, nel corso del quale vengono messe in atto e reiterate a lungo strategie vessatorie, che spesso inducono nella persona disagio psicofisico.

In Italia, invece, il termine rimane legato alla sua radice originaria e indica appunto il fenomeno scolastico.

Quindi, non ha nulla a che vedere con il Mobbing.

Inoltre, tra i due fenomeni vi sono delle differenze importanti.

Il bullismo, è più fisico che psicologico; è fatto, infatti, di vere e proprie aggressioni e minacce dirette, mentre nel Mobbing la violenza è più psicologica, più subdola ed indiretta.

Inoltre, altra caratteristica riguarda il fatto che il Mobbing si avvale di comportamenti emarginati, che tendono cioè ad isolare ed escludere la vittima; il bullismo invece, è fatto di vere e proprie manovre di circoscrizione e attacco.

Quindi, le principali somiglianze e differenze tra bullismo e mobbing possono essere sintetizzate come segue¹¹:

BULLISMO	MOBBING
CONTESTO SCOLASTICO	CONTESTO LAVORATIVO
BAMBINI IN ETA' SCOLARE	UOMINI E DONNE ADULTI
AZIONI DI TIPO FISICO	MANIPOLAZIONE SOCIALE
CAUSE DISPOSIZIONALI	CAUSE SOCIOSITUAZIONALI

¹¹ v. Schuster, 1996, 1999; Smith, 1997.

AZIONI RIPETUTE NEL TEMPO
ASIMMETRIA DELLA RELAZIONE DI POTERE
INCAPACITA' DI DIFESA PER LA VITTIMA
SUPPORTO ANCHE TACITO DEL GRUPPO
CONSEGUENZE PER LA VITTIMA

Mobbing: che cosa è.

Il termine, dal punto di vista etimologico si fa risalire al latino “mobile vulgus”, movimento della gentaglia, e poi dall’inglese “to mob”, cioè assalire, aggredire.

L’uso attuale deriva dagli etologi, gli studiosi del comportamento animale: K. Lorenz, descriveva così il comportamento di aggressione del branco verso un animale isolato e di grossa taglia.

In realtà, il fenomeno è noto da tempo ma identificato e studiato scientificamente soltanto da pochi anni.

Si tratta di molestie, persecuzioni, violenze psicologiche sistematiche di uno o più colleghi (detti “mobber”) verso un loro collega (“mobbed”); in questo caso si parla di Mobbing orizzontale.

Quando invece le vessazioni del capo sono rivolte ad un collaboratore, si parla di Mobbing verticale o bossing.

Tuttavia, oggi si parla anche di Mobbing strategico o organizzativo, usato nelle aziende per allontanare lavoratori in eccedenza o personale che crea

problemi per vari motivi, inducendoli al licenziamento, alla malattia, all'isolamento.

Il principale studioso internazionale sul tema è stato Leymann, il quale ha configurato il Mobbing come “un disturbo che per essere ritenuto patologico deve durare almeno sei mesi e avvenire in media una volta a settimana dando luogo a conseguenze psicosomatiche o psicologiche e sociali notevoli”.

Le cause del Mobbing.

Da più fonti è oramai chiaro che l'origine del Mobbing è multifattoriale.

Deriva, infatti, dalla combinazione e dalla presenza contemporanea di fattori organizzativi, personali e relazionali, insieme ad un certo livello di conflittualità, considerato da alcuni autori insito nelle relazioni umane.

In particolare, è interessante soffermarsi su uno specifico aspetto: il profilo psicologico delle persone coinvolte.

A partire dalla seconda metà degli anni '70, sono stati condotti numerosi studi finalizzati a trovare una relazione tra la personalità delle persone coinvolte e il rischio di Mobbing.

La prima cosa da chiarire è che chiunque, in qualsiasi organizzazione e situazione lavorativa, può essere vittima del Mobbing¹², anche se alcune caratteristiche psicologiche individuali sembrano favorire la comparsa e l'andamento del Mobbing.

¹² v. Fattorini E, Campo G, *Mobbing è realtà – Indagine conoscitiva sul fenomeno Mobbing nel settore elettrico*, ISPESL Dipartimento Medicina del Lavoro; Documentazione, Informazione e Formazione, Roma, 27 giugno 2002. www.ispesl.it

A tal proposito Leymann afferma che “nel Mobbing tutti possono essere colpiti, indipendentemente dal loro carattere, dal loro tipo di lavoro e dalla loro posizione gerarchica. Purtroppo, - continua l'autore - non è possibile individuare una classificazione tipologica che faccia dormire sonni tranquilli a tutti coloro che non vi rientrano”.

Da una serie di studi, le vittime di Mobbing sono state descritte come ansiose, insicure e con una bassa autostima; sono viste dagli altri come ipersensibili, prudenti, mansueti e non in grado di reagire alle provocazioni; ma anche puntigliosi e scrupolosi sul lavoro.

Inoltre, le persone che annoiano gli altri, che deludono le aspettative, poco competenti o che violano le norme di buona educazione e amicizia, possono provocare comportamenti aggressivi negli altri.

Il profilo del “mobber” include la personalità autoritaria e irascibile; un “piccolo tiranno” che nei rapporti con gli altri sceglie un comportamento aggressivo e violento, accetta le conseguenze negative per la vittima e non mostra alcun senso di colpa; infine, i soggetti che esercitano la propria autorità con comportamenti a sfondo sessuale rientrano in questo profilo come soggetti che fin dall'infanzia hanno mostrato comportamenti da bullo.

Per concludere, è stato analizzato il profilo degli “spettatori”, che pur non partecipando attivamente al conflitto, attraverso la loro indifferenza, lo accettano e contribuiscono ad aggravarne le conseguenze.

In genere prendono le distanze dal malcapitato, nel timore di compromettere i loro rapporti col capo che potrebbe andargli contro, oppure possono assistere silenti e distanziati, in ansia per le loro sorti future.

Infine vi è un'altra categoria, quella dei “side-mobber”, che designa gli spettatori che partecipano attivamente alle persecuzioni sulla vittima, diventando dei fiancheggiatori del mobber.

Quali sono le conseguenze?

Per le vittime del Mobbing, le conseguenze possono essere rilevanti.

La reiterazione e il protrarsi nel tempo della molestia morale e psicologica, comporta, nella maggioranza dei casi, la riduzione dello stato di salute e del benessere complessivo della persona.

Molte sono le ricerche che hanno studiato la relazione fra Mobbing e gravi disagi psicofisici¹³.

Questi studi hanno messo in luce come gli effetti del Mobbing sulla salute psicofisica delle vittime possono essere anche di intensità notevole e manifestarsi a vari livelli:

- *Alterazione dell'equilibrio socioemotivo*: depressione, isolamento, panico, abbassamento del livello di autostima;

- *Alterazione dell'equilibrio psicofisiologico*: vertigini, senso di oppressione, disturbi del sonno, calo della memoria, del livello di concentrazione e di vigilanza, disturbi della sessualità;

- *Alterazione del comportamento*: cattiva alimentazione, alcolismo, tabagismo, uso improprio di farmaci, incapacità di adattamento sociale;

- *Disordine Generale di Ansia (GAD)*: ansia generalizzata, con attacchi di panico, con sintomi ossessivo-compulsivi, con sintomi fobici, ansia di conversione somatica;

- *Post-Traumatic Stress Disorder (PTSD)*: sintomi da stress tipicamente individuabili fra le vittime di eventi traumatici forti, che si manifestano con la rievocazione continua dell'evento traumatico in sogno o nel pensiero, perdita di interesse nelle proprie attività, distacco sociale, irritabilità esasperata;

- *Disturbo dell'Adattamento*: disturbo di tipo clinico meno intrusivo, conseguente a stressor meno intensi;

¹³ v. Bjorkqvist, 1994; Einarsen, 1996, 1998; Niedl, 1996; Zapf, 1996; Greco, 1997; Quine, 1999; Hoel, 1999; Coyne, 2000; Gilioli, 2001; Mikkelsen e Einarsen, 2002.

- *Burnout*: esaurimento di ogni energia, svuotamento psichico del soggetto sottoposto a iperlavoro, cui seguono sentimenti di impotenza, perdita delle illusioni professionali e crisi d'identità.

Recentemente in Italia gli effetti sono stati classificati come *danno biologico*, ovvero come una lesione morale che viola l'integrità psicofisica del soggetto¹⁴, "perturbamento ingiustamente arrecato alle condizioni di animo di una persona in conseguenza all'offesa subita"¹⁵, che conduce a sensazioni di angoscia, di dolore e sofferenza psicologica¹⁶.

In generale, a partire dalla classificazione del manuale diagnostico dei disturbi mentali DSM IV (1996), in molti studi¹⁷, le vittime di Mobbing hanno riportato alti punteggi sulla *Impact of Event Scale*¹⁸, mostrando così di essere altamente traumatizzati dalla situazione vessatoria.

Su queste basi gli autori hanno poi ricondotto i sintomi osservati alla Sindrome Post Traumatica da Stress (APA, 2000).

Altre conseguenze possono essere l'isolamento sociale, l'insorgere di problemi familiari o finanziari a causa dell'assenza o dell'allontanamento dal lavoro.

A livello organizzativo, i costi del Mobbing possono consistere in un maggior assenteismo e rotazione del personale, nonché minor efficacia e produttività, non soltanto per le vittime del Mobbing, ma anche per gli altri colleghi, che risentono del clima psicosociale negativo dell'ambiente di lavoro.

Il mobbizzato subirà dunque, sempre e principalmente, un danno dal punto di vista professionale.

Il *danno alla professionalità* deriva dal fatto che alla persona è impedito di utilizzare a pieno le proprie competenze pregresse, l'esperienza acquisita, le proprie capacità specifiche e l'opportunità di aggiornarsi, di frequentare gli

¹⁴ v. Grieco, 1997; Greco, 1999.

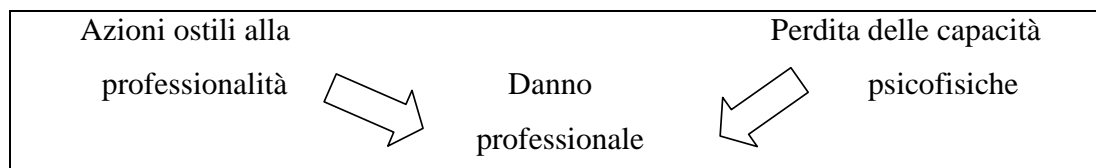
¹⁵ v. Calcagni e Mei, 1998.

¹⁶ v. Capri e Mei, 1999.

¹⁷ v. Bjorkqvist, 1994; Einarsen, 1994; Leymann e Gustafsson, 1996.

¹⁸ v. Horowitz, 1979; Gilioli, 2001; Mikkelsen e Einarsen, 2002.

ambienti tipici della propria professione, con conseguente perdita di abilità ed operatività.



Infine, possono essere alte anche le richieste di danni legali conseguenti a casi di Mobbing.

Come prevenire il Mobbing sul posto di lavoro?

La prevenzione del Mobbing è un elemento chiave se si vuole migliorare la vita lavorativa ed evitare l'emarginazione sociale.

Estremamente importante è intervenire tempestivamente contro un ambiente di lavoro devastante.

I datori di lavoro, perciò, non devono aspettare che siano le vittime a lamentarsi.

In particolare, il Medico del Lavoro collabora con il Datore di Lavoro e con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione alla valutazione dei rischi e alla predisposizione delle misure di prevenzione a tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori.

Le misure di prevenzione hanno come scopo principale quello di instaurare una cultura aziendale caratterizzata da una linea di condotta dei dirigenti e dei dipendenti basata sul reciproco rispetto, sulla promozione di un ambiente socievole e sull'interesse comune: tutti requisiti indispensabili per

prevenire la comparsa di comportamenti vessatori e di terrorismo psicologico e per garantire anche il successo economico dell'azienda stessa.

Le più importanti misure di prevenzione sono:

- A) Miglioramento generalizzato dell'ambiente di lavoro psicosociale, che consiste nel:
- Dare ai singoli lavoratori la possibilità di scegliere le modalità di esecuzione del proprio lavoro;
 - Diminuire l'entità delle attività monotone e ripetitive;
 - Aumentare le informazioni concernenti gli obiettivi;
 - Sviluppare uno stile di leadership;
 - Evitare definizioni imprecise di ruoli e mansioni.
- B) Sviluppo di una cultura organizzativa i cui standard e valori siano contro il Mobbing:
- Una consapevolezza, da parte di tutti, del significato del Mobbing;
 - Indagare l'estensione e la natura del fenomeno;
 - Distribuire/comunicare efficacemente gli standard ed i valori dell'organizzazione a tutti i livelli, per esempio tramite manuali destinati al personale, riunioni informative, bollettini;
 - Coinvolgere i dipendenti ed i loro rappresentanti nella valutazione del rischio e nella prevenzione del Mobbing.
- C) Formulazione di una politica contenente orientamenti chiari per interazioni sociali positive, fra cui:
- Sollecitare l'impegno etico, dei datori di lavoro e dei lavoratori dipendenti, a creare un ambiente in cui non ci sia posto per il Mobbing;
 - Delineare i tipi di azione che sono accettabili e quelli che non lo sono;
 - Indicare dove e come le vittime possono trovare un aiuto;

- Suggestire servizi di consulenza e di supporto disponibili, per la vittima e per chi pratica il Mobbing;
- Mantenere la riservatezza.

Inoltre, è da ricordare l'obbligo del Datore di Lavoro di informare ed educare i lavoratori sui rischi connessi all'attività di impresa.

Nel caso specifico del Mobbing, una corretta informazione dovrebbe riguardare le caratteristiche del Mobbing e le conseguenze mediche, economiche, professionali e legali, per le vittime e i responsabili.

La situazione italiana.

In Italia il tema del Mobbing si è imposto a livello scientifico solo in tempi recentissimi¹⁹, parallelamente a numerose pubblicazioni a carattere divulgativo²⁰.

Oggi, la disinformazione, gli errori e le sviste clamorose in fatto di Mobbing in Italia, sono purtroppo all'ordine del giorno.

Secondo un sondaggio, eseguito per conto dell'Unione Europea, si calcola che in Italia il fenomeno Mobbing coinvolga direttamente oltre un milione di lavoratori, maggiormente nelle regioni del Nord (65%), con prevalenza tra i dirigenti in media di 43 anni, in particolare nel settore pubblico e in quello dei servizi.

¹⁹ v. Ege, 1996, 1997, 1998, 2000; Calcagni e Mei, 1998; Capri e Mei, 1999; Depolo e Baldassarri, 1999; Depolo e Mayer, 2000, 2001; Cassetto, 2001; Mauer, 2002.

²⁰ v. Bassino, 1999; Ascenzi e Bersaglio, 2000; Casilli, 2000; Carettin e Recupero, 2001.

Le statistiche nazionali riportano tra le tipologie più colpite: beni e servizi (38%), pubblica amministrazione (22%), scuola ed università (12%), ospedali (8%), commercio (3%), agricoltura (2%).

Assolutamente interessante e meritevole di un confronto con altre realtà, è un sondaggio condotto dal gruppo di ricerca della Cattedra di Medicina del Lavoro e della Cattedra di Psichiatria della Università di Roma "La Sapienza", Azienda Ospedaliera Sant'Andrea, che ha intrapreso un'attività ambulatoriale dedicata specificatamente al Mobbing, con l'intenzione di analizzare tale fenomeno e sollecitare una proposta di valutazione.

Da giugno 2001 a settembre 2002, sono giunti all'osservazione dei medici poco più di 200 pazienti.

Si nota una modesta prevalenza delle donne (54%) rispetto agli uomini (46%).

La percentuale degli impiegati (quadri, dirigenti e professionisti) che si sono rivolti agli ambulatori, è maggiore (73%) rispetto alla categoria degli operai (27%).

L'età media è di 44 anni (44,2%), così divisi per fasce di età: fino ai 30 anni 4%; tra 31 e 40 e tra 41 e 50 anni 33%; tra 51 e 60 anni 30%; oltre 60 anni 2%.

Il 48% degli utenti che si è rivolto all'Azienda Ospedaliera Sant'Andrea è coniugato, il 14% divorziato o separato e il 38% celibe o nubile.

Presso il Servizio di Medicina del Lavoro si redige una cartella clinica nella quale, tra l'altro, viene raccolta anche l'anamnesi lavorativa (nella maggior parte dei casi è l'unica fonte di informazione), che permette di evidenziare il livello di insorgenza e fenomenologia degli episodi, di far emergere problematiche non usuali (quali il rapporto tra il datore di lavoro, il superiore e/o colleghi e i rapporti interpersonali), e di cogliere eventuali patologie psicosomatiche che potrebbero essere connesse con il fenomeno dello stress occupazionale.

Per il 3% le azioni di Mobbing avevano una durata inferiore ai 6 mesi, per il 27% tra 6 mesi e 1 anno e tra 1 e 2 anni, e per il 30% oltre i 2 anni.

Alcuni pazienti (39%) presentavano sintomi patologici riconducibili ad una situazione di stress: astenia, depressione, panico, disturbi del sonno, irregolarità nell'alimentazione, alcolismo, tabagismo, uso irregolare di farmaci.

Non raro (31%) anche il riscontro di sintomi fisici, quali cefalea, vertigini, eruzioni cutanee, ipertensione arteriosa e disturbi dell'apparato gastrointestinale.

In seguito i pazienti venivano avviati al Servizio di Psichiatria che provvede, oltre alla visita specialistica, la somministrazione di due strumenti psicodiagnostici: il Mini International Interview e il Multiphasic Personality Inventory.

I dati emersi indicano un Disturbo dell'Adattamento nel 63% dei casi esaminati, il 28% risulta affetto da turbe psichiatriche e il 9% dei pazienti non hanno presentato patologie psichiche degne di nota.

Il 15% risultava affetto da turbe psichiatriche antecedenti all'insorgenza del Mobbing, mentre per l'8% sono emerse situazioni patologiche pregresse.

L'atto finale è la certificazione di compatibilità con il Mobbing o stress occupazionale, che è stato rilevato nel 67% dei casi.

Per concludere, si afferma che in Italia attualmente non esiste una normativa specifica che protegga le persone vittime di Mobbing, né tanto meno nella passata e nell'attuale legislatura esistano delle proposte di legge che attestano l'importanza che stanno avendo i nuovi fattori di rischio organizzativi e psico-sociali.

La Regione Lazio ha mostrato attenzione al problema promulgando, l'11 luglio 2002, la Legge regionale "Disposizioni per prevenire e contrastare il fenomeno del Mobbing nei luoghi di lavoro".

Si propone, inoltre, di attivare sportelli anti-mobbing presso le ASL e un Osservatorio presso l'Assessorato competente in materia.

BIBLIOGRAFIA

- Ascenzi A., Bergagio G.L. - *Il Mobbing. Il marketing sociale come strumento per combatterlo* - Giappichelli, Torino, 2000.
- Aurigemma Ciro - *Il mobbing, violenza psicologica sul posto di lavoro: il punto di vista neuropsicofisiologico* - Cultura e natura - Rivista del CEU - n. 4, 2001.
- Balducci C. - *I processi psichici nel Mobbing* - Collana PRIMA n. 9, ed PRIMA Associazione Italiana contro il Mobbing e Stress Psicosociale, Bologna, 2000.
- Caccamo A., Mobiglia M. - *Il Mobbing nell'ambiente di lavoro: tutela attuale e recenti prospettive* - in DPL, p. 18, 2000.
- De Falco G., Messineo A., Messineo E. - *Mobbing diagnosi, prevenzione e tutela legale* - EPC LIBRI, Roma, 2003.
- Depolo M. (a cura di) - *Mobbing: quando la prevenzione è intervento. Aspetti giuridici e psicosociali del fenomeno* - Franco Angeli, Milano, 2003.

- Ege H. - *I numeri del Mobbing. La prima ricerca italiana* - Pitagora Editrice, Bologna, 1998.
- Ege H. - *Il Mobbing in Italia, Introduzione al mobbing culturale* - Pitagora Editrice, Bologna, 1997.
- Ege H. - *La valutazione peritale del danno da mobbing* - Giuffrè Editore, Milano, 2001.
- Ege H. - *Mobbing, Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro* - Pitagora Editrice, Bologna, 1996.
- Ege H. - *Mobbing: conoscerlo per vincerlo* - Franco Angeli, Milano, 2001.
- Ege H., Lancioni M. - *Stress e Mobbing* - Pitagora Editrice, Bologna, 1998.
- Giannini G. - *Il danno alla persona come danno biologico* - Giuffrè Editore, Milano, 1986.
- Miscione M. - *I fastidi morali sul lavoro e il mobbing* - in ILLeJ, 2, www.labourlaw.it, 2000.
- Monateri P. G., Bona M., Oliva U. - *Mobbing. Vessazioni sul lavoro* – Giuffrè Editore, Milano, 2000.
- Novella M. - *La prova del danno biologico da “super lavor”*- in ILLeJ, 3, www.labourlaw.it, 2000.
- Nunin R. - *Alcune considerazioni in tema di “Mobbing”*- in ILLeJ, 1, www.labourlaw.it, 2000.
- Riguzzi S., Pandiscia R., D. Reccia - *Il Mobbing. Violenze morali e persecuzioni psicologiche sul lavoro. Il terrore psicologico e il danno psichico sul posto di lavoro. Orientamento della giurisprudenza ed iniziative legislative* - Buffetti Editori, Roma.
- Sintesi dell'intervento del Prof. Edoardo Monaco II Facoltà di Medicina e Chirurgia Università di Roma “La Sapienza”, Azienda Ospedaliera Sant'Andrea - *Mobbing* -

ASPETTI GIURIDICI GENERALI

Definizione giuridica e regolamentazione in Italia.

Per una definizione il più possibile giuridica, occorre far riferimento alle parole utilizzate nella prima sentenza specifica in tema di risarcimento del danno biologico da Mobbing²¹, secondo la quale è *mobbizzato il dipendente “oggetto ripetuto di soprusi da parte dei superiori” o dei colleghi, nei cui confronti vengono poste in essere “pratiche dirette ad isolarlo dall’ambiente di lavoro e, nei casi più gravi, a espellerlo; pratiche il cui effetto è di intaccare gravemente l’equilibrio psichico del prestatore, menomandone la capacità lavorativa e la fiducia in se stesso e provocandone catastrofe emotiva, depressione e talora persino suicidio”*.

Nonostante la diffusione del fenomeno, manca una normativa specifica che lo individui come un’unica figura.

²¹ v. Torino 16/11/1999, in “Foro It.”, 2000, I, 1554; in “Lav. Prev. Oggi”, 2000, 154; in “Riv. It. Dir. Lav.”, 2000, II, 102.

La figura del Mobbing è importante perché:

- a) permette di sanzionare comportamenti del datore di lavoro che altrimenti non sarebbero contestabili dal dipendente, in quanto non rilevanti singolarmente o per i quali l'ordinamento non prevede alcuna tutela;
- b) consente di recuperare fatti lesivi "scaduti", ossia risalenti nel tempo, i quali possono essere valutati non come fotografie isolate, ma come fotogrammi del più complesso fenomeno Mobbing, ricostruendo così la storia lavorativa del dipendente, al fine di dimostrare una vicenda persecutoria;
- c) consente di risarcire danni alla salute psicofisica altrimenti difficilmente risarcibili, perché attinenti alla sfera esistenziale e alla dignità umana del lavoratore.

La sezione lavoro del **Tribunale di Torino**, è stata la prima a confrontarsi in Italia con questa figura, consegnando due interessanti precedenti: *Erriquez c. Ergom*²² e *Stomeo c. Ziliani S.p.A.*²³.

In entrambe le decisioni, il Tribunale di Torino ha richiamato le indicazioni provenienti dalla psicologia del lavoro e dalla sociologia, deducendone che, si ha Mobbing ogniqualvolta *"il dipendente è oggetto di soprusi"* e, in particolare, quando *"vengono poste nei suoi confronti pratiche dirette ad isolarlo dall'ambiente di lavoro e, nei casi più gravi, ad espellerlo; pratiche il cui effetto è quello di intaccare gravemente l'equilibrio psichico del prestatore, menomandone la capacità lavorativa e la fiducia in se stesso e provocando catastrofe emotiva, depressione e talora suicidio"*.

Come si può trarre dalla definizione data dal Tribunale, il Mobbing si caratterizza essenzialmente per tre profili: la *ripetizione* nel tempo dei comportamenti; la *direzionalità* delle pratiche di Mobbing alla realizzazione di uno scopo; le conseguenze.

²² Trib. Torino, sez. lav., 16 novembre 1999, cit.

²³ Trib. Torino, sez. lav., 30 dicembre 1999, cit.

Il **Tribunale di Milano**, invece, in *Società Junghans Italia c. Bigli*²⁴, afferma che “*non si configura Mobbing in azienda nell’ipotesi in cui l’assenza di sistematicità, la scarsità degli episodi, il loro oggettivo rapportarsi con la vita di tutti i giorni all’interno della organizzazione produttiva, escludono che i comportamenti lamentati possono essere considerati dolosi*”.

Nell’approccio milanese acquisisce, dunque, importanza centrale non solo la *sistematicità* dei comportamenti, che tra l’altro sembra implicare qualcosa di più rispetto alla *ripetitività*, ma anche l’elemento soggettivo delle singole condotte, ritenute dolose.

Approccio decisamente diverso rispetto alle sentenze ora citate, è quello del **Tribunale di Forlì** in *Mulas c. Banca Nazionale Agricoltura*²⁵: qui, pur essendo numerosi i segni del Mobbing che il caso concreto presentava, il Tribunale ha ritenuto giusto affidare ad un consulente tecnico d’ufficio il compito di verificare la sussistenza del Mobbing.

In particolare, il Tribunale di Forlì nella sentenza n. 28 del 28 gennaio 2005, riprende la definizione offerta dalla psicologia del lavoro²⁶, secondo la quale “*il Mobbing è una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente ed in costante progresso, in cui una 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 di vario tipo e gravità. Il mobbizzato si trova nell’impossibilità di reagire adeguatamente a tali attacchi e a lungo andare accusa disturbi psicosomatici, relazionali e dell’umore che possono portare anche a invalidità psicofisiche permanenti di vario genere e percentualizzazione*”.

Infine, alle definizioni fin qui riportate, va poi aggiunta quella richiamata dal **Tribunale di Pisa** che, intervenuto su un caso di molestie sessuali, ha tuttavia sviluppato interessanti spunti anche su questo tema: “*il Mobbing è una*

²⁴ Trib. Milano, sez. lav., 20 maggio 2000, in Dir. Rel. Ind., 2001, 2, 285 ss., con nota di Boscati, in Orient. Giur. Lav., 2000, 958.

²⁵ Trib. Forlì, sez. lav., 15 marzo 2001, cit.

²⁶ v. H. Ege, che nel 1996 introdusse questo concetto nel nostro Paese.

forma di pressione, <<di accerchiamento>>, sì che il lavoratore possa avvertire questa sorta di presenza costante, il fiato sul collo, la consapevolezza che ogni manifestazione della sua personalità non gradita al datore possa comportare conseguenze pregiudizievoli sul piano del rapporto contrattuale”²⁷.

La nozione che fornisce il Giudice pisano è sicuramente calzante: “*il fiato sul collo*”, *l’accerchiamento “costante”*, la “*pressione*” sono espressioni che ben rappresentano l’essenza del Mobbing.

Il Mobbing nella responsabilità civile e penale.

La disposizione per la tutela contro qualsiasi condotta persecutoria, discriminatoria o vessatoria che, incidendo sulla figura personale e professionale del lavoratore, provochi conseguenze lesive per la sua salute, è rappresentata dall’**art. 2087 del codice civile**, ai sensi del quale: “*l’imprenditore è tenuto ad adottare nell’esercizio dell’impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l’esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l’integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro (...)*”.

Tale norma è stata interpretata dalla giurisprudenza alla luce degli **articoli 32 e 41 comma 2 della Costituzione**, che rispettivamente tutelano il diritto alla salute come diritto di rango primario e limitano la libertà di iniziativa economica privata, vietandone l’esercizio con modalità tali da pregiudicare la sicurezza e la dignità umana, e dagli **articoli 1175 e 1375 c.c.**, i quali disciplinano il principio di correttezza e di buona fede in tutti i rapporti di lavoro

²⁷ Trib. Pisa, 3 ottobre 2001, in Lav. Giur., 2002, 456, con nota di NUNIN.

dotati di rilevanza giuridica per il nostro ordinamento, quale certamente è quello di lavoro.

Seguendo questo orientamento, i giudici hanno riconosciuto l'obbligo, per il datore di lavoro, di mettere in atto tutte le misure generiche di prudenza e diligenza, necessarie e sufficienti per la tutela dell'integrità psicofisica del lavoratore²⁸.

Ciò implica per il datore di lavoro non solo il divieto di ledere l'integrità fisica e la personalità morale del dipendente, ma anche il dovere di prevenire e scoraggiare simili condotte nell'ambito dello svolgimento dell'attività lavorativa.

L'inadempimento di tale obbligo genera la responsabilità contrattuale del datore di lavoro, cioè la responsabilità per non aver adempiuto ad un'obbligazione oggetto del contratto di lavoro stesso²⁹.

Sul datore di lavoro grava, oltre alla specifica responsabilità stabilita dall'**art. 2049 c.c.**, che disciplina la responsabilità del datore di lavoro per il fatto illecito commesso dai suoi dipendenti nell'esercizio delle incombenze lavorative, anche l'obbligo previsto dall'**art. 2043 c.c.**, secondo il quale "qualunque fatto colposo o doloso, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno".

Spesso le pratiche di Mobbing colpiscono la professionalità del lavoratore: basta far riferimento a tutti i casi di mancato riconoscimento dei diritti derivanti dalla qualifica, casi di demansionamento, di svuotamento di mansioni o di riduzione all'inattività.

Questi comportamenti del datore di lavoro violano l'**art. 2103 c.c.**, disposizione che stabilisce che, "il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto (...)": fine della norma è quello di tutelare la professionalità del lavoratore, quale espressione della sua libertà e dignità.

²⁸ v. C. Cass. 17/7/1995 n. 7768, in "Mass. Giur. Lav.", 1995, 561.

²⁹ v. C. Cass. 5/2/2000 n. 1307, in "Foro It.", 2000, I, 1554.

Come ha chiaramente affermato la Cassazione³⁰, « il demansionamento professionale di un lavoratore, non solo viola lo specifico divieto di cui all'art. 2103 c.c., ma eccede in una lesione del diritto fondamentale da riconoscere al lavoratore anche in quanto cittadino, alla libera esplicazione della sua personalità nel luogo di lavoro »>>.

Infine, occorre precisare che spesso i comportamenti che integrano la condotta di Mobbing assumono anche rilevanza penale oltrechè civile.

In questi casi, si potranno applicare una serie di norme, quali:

- ✚ l'art. 590 c.p., “*lesioni personali colpose*” che sanziona chi cagioni con colpa una lesione personale ad altri;
- ✚ l'art. 594 c.p., “*ingiuria*”, che punisce l'offesa all'onore o al decoro di una persona presente, anche quando l'ingiuria sia commessa attraverso comunicazione telefonica o scritta;
- ✚ l'art. 595 c.p., “*diffamazione*”, che sanziona il comportamento di chi leda la reputazione di un altro soggetto;
- ✚ l'art. 609 bis c.p., “*violenza sessuale*”, che punisce il comportamento di chiunque con violenza o minaccia o mediante abuso di autorità, costringa taluno a compiere o subire atti sessuali, fattispecie questa applicabile a tutti i casi di molestia sessuale;
- ✚ l'art. 610 c.p., “*violenza privata*”, che riguarda tutti i casi in cui si costringa altri a fare, tollerare od omettere qualcosa con violenza o minaccia.

³⁰ Corte di Cassazione 18/10/1999 n. 11727, in “LG”, 2000, 244.

TABELLA NORMATIVA
CODICE CIVILE
Art. 2087 Tutela delle condizioni di lavoro 1. L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.
Art. 2103 Mansioni del lavoratore 1. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. 2. Ogni patto contrario è nullo.
D.Lgs. n. 626/1994

Art. 3

Misure generali di tutela

1. Le misure generali per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori sono: s. informazione, formazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori ovvero dei loro rappresentanti, sulla questioni riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro;

Art. 5

Obblighi dei lavoratori

1. Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.
2. In particolare i lavoratori: h. contribuiscono, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.

CODICE PENALE

Art. 582

Lesione personale

1. Chiunque cagiona ad alcuno una lesione personale, dalla quale deriva una malattia nel corpo o nella mente, è punito con la reclusione da tre mesi a tre anni. Se la malattia ha una durata superiore ai venti giorni e non occorre alcuna delle circostanze aggravanti previste dall'art 583 il delitto è punibile a querela della persona offesa.

Art. 583

Circostanze aggravanti

La lesione personale è grave e si applica la reclusione da tre a sette anni:

1. se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie

occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni;

2. se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo;

La lesione personale è gravissima, e si applica la reclusione da sei a dodici anni, se dal fatto deriva:

1. una malattia certamente o probabilmente insanabile;

2. la perdita di un senso;

Art. 589

Omicidio colposo

1. Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.

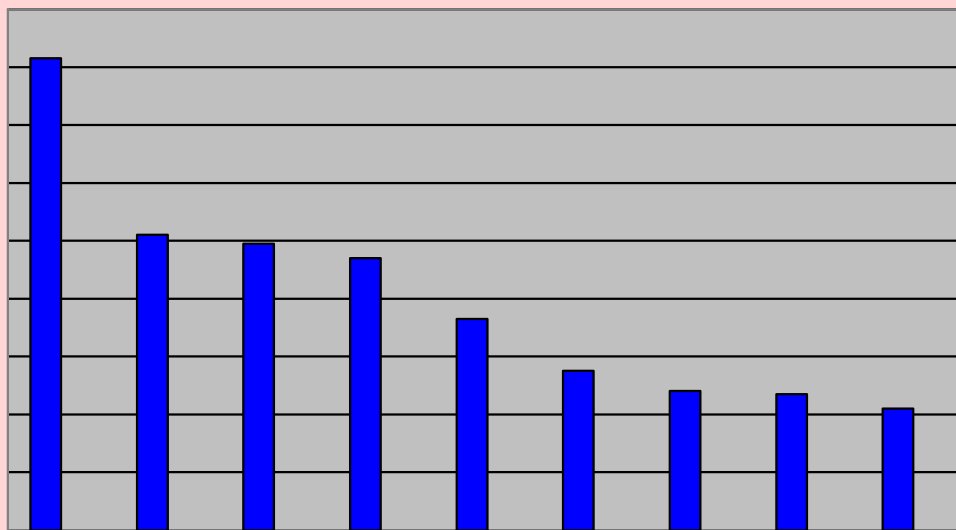
Art. 590

Lesioni personali colpose

1. Chiunque cagiona ad altri, per colpa, una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con multa fino a lire un milione.

TABELLA STATISTICA

IL MOBBIING IN ALCUNI PAESI EUROPEI



Commento [MSOffice1]:

Percentuale di lavoratori sottoposti a pratiche di mobbing

(Fonte dei dati: "Le Nouvel Observateur", ripreso da "L'Espresso" del 25.2.1999, p. 168, nell'articolo Come soffre! E' un caso di ordinario Mobbing)

E' estremamente importante ricordare che il Mobbing è citato anche nella guida della Commissione Europea sullo stress legato all'attività lavorativa³¹.

Il Parlamento europeo ha, inoltre, approvato una risoluzione sul Mobbing nei posti di lavoro³².

Il Parlamento europeo:

“esorta gli Stati membri a rivedere e, se è il caso, a completare la propria legislazione vigente sotto il profilo della lotta contro il mobbing e le molestie sessuali sul posto di lavoro, nonché a verificare e ad uniformare la definizione della fattispecie del mobbing”.

Raccomanda:

- Agli Stati membri di fare in modo che le organizzazioni private e pubbliche, nonché le parti sociali, attuino politiche di prevenzione efficaci;
- L'introduzione di un sistema di scambio di esperienze;
- L'individuazione di procedure atte a risolvere il problema per le vittime e ad evitare sue recrudescenze;
- La messa a punto di un'informazione e di una formazione di lavoratori dipendenti, del personale di inquadramento, delle parti sociali e dei medici del lavoro, sia nel settore privato che nel settore pubblico.

Attualmente, pochi paesi europei hanno adottato una legislazione specifica in materia di Mobbing sul posto di lavoro.

In una serie di paesi, tuttavia, una legislazione in tal senso è allo studio o in via di preparazione, mentre alcuni paesi hanno adottato delle misure di carattere regolamentare sotto forma di carte sociali, linee guida e risoluzioni.

³¹ Guida sullo stress legato all'attività lavorativa “Spice of Life – Kiss of Death” (Sale della vita o veleno mortale?). Occupazione ed affari sociali, Salute e sicurezza sul lavoro, Commissione europea, 1999.

³² Risoluzione del Parlamento Europeo del 17 febbraio 2005 sulla promozione della salute e sicurezza sul lavoro.

Mobbing e risarcimento del danno del lavoratore.

Da quanto letto, quello del Mobbing è senza dubbio un argomento controverso, a causa della complessità del danno psichico, della individuazione del nesso di causalità, della quantificazione del danno, della difficoltà per l'operatore di orientarsi sulle voci di danno da risarcire.

Tuttavia, è chiaro che qualsiasi tipo di risarcimento, in riferimento al Mobbing, non è in grado di restituire ciò che la vittima ha perduto con la lesione subita, poiché nessuna offesa arrecata ad un diritto della persona può realmente venire cancellata o compensata, né tanto meno l'emergente danno esistenziale potrà considerarsi come una sorta di danno onnicomprensivo, capace di coprire ogni altra lesione.

La giurisprudenza ritiene risarcibili varie tipologie di danno, che possono essere liquidate tutte insieme, con la possibilità che lo stesso comportamento mobbizzante possa violare norme diverse, originando così differenti forme di risarcimento.

a) Danno biologico.

Come afferma Ege, dal punto di vista medico-legale, è oramai opinione diffusa che il mobbizzato può presentare una lunga serie di disturbi, somatizzazioni e vere e proprie malattie che possono protrarsi per un lungo periodo o divenire croniche ed irreversibili, raggiungendo anche quadri clinici di severa gravità.

Nella maggior parte dei casi, sostiene l'autore, "la vittima di Mobbing accusa sintomi e malesseri a carico di organi od apparati che sono strettamente legati a patologie psico-somatiche, comunemente derivanti dalla depressione reattiva all'ambiente lavorativo o allo stress occupazionale"³³.

In altre parole, il danno biologico consiste in una serie di lesioni e violazioni subite dal lavoratore alla propria integrità psico-fisica³⁴, una volta accertato il rapporto cronologico tra lesione e fatto illecito.

L'ambito applicativo del danno biologico si è progressivamente esteso fino a comprendere anche il danno cd. psichico.

b) Danno patrimoniale.

Se è vero che il Mobbing può produrre danni alla sfera psico-fisica, è ancor più vero, anche, ma non solo, in conseguenza di tale lesione, che il soggetto mobbizzato ha subito o subirà ripercussioni sulle sue possibilità lavorative future, sia in termini di capacità lavorativa, e quindi di guadagno, sia in termini di prospettive di avanzamento professionale, sia, infine, in termini di reimpiego in altro contesto lavorativo³⁵.

Il danno patrimoniale da Mobbing è dunque la conseguenza diretta e immediata della condotta lesiva del mobber.

c) Danno esistenziale.

³³ H. Ege, *La valutazione peritale del danno da mobbing*, Milano, 2002, pag. 94.

³⁴ Si veda Corte Cost. n. 184/1986.

³⁵ H. Ege, *La valutazione peritale del danno da mobbing*, Milano, 2002, pag. 95.

Sotto il profilo del danno esistenziale, la giurisprudenza di merito³⁶ ha riconosciuto il danno psichico da Mobbing quale “danno alla vita di relazione, che si realizza ogni qualvolta il lavoratore viene aggredito nella sfera della dignità senza che tale aggressione offra sbocchi per altra qualificazione risarcitoria”.

Ancora: “il danno esistenziale appare particolarmente congeniale” alla situazione del Mobbing poiché “è la qualità della vita del lavoratore mobbizzato a risentirne principalmente, con tutte le conseguenze nell’ambito familiare”³⁷.

La categoria del danno esistenziale è strettamente collegata agli effetti devastanti del Mobbing, poiché tutela quelle situazioni in cui, anche al di fuori dei casi di malattia fisica e psichica³⁸, si possono verificare oggettivi peggioramenti delle condizioni esistenziali della vita di relazione della persona riguardanti diritti primari e costituzionalmente tutelati.

Harald Ege, sottolinea come “il danno da Mobbing, nella sua parte esistenziale, sia ben più grave di quanto in realtà possa apparire: esso è per sua natura inguaribile, irreversibile e latente, contiene in sé un potenziale pronto a riemergere in ogni altra situazione negativa futura, quasi dallo stesso scaturisse un vero e proprio disturbo dell’adattamento permanente”³⁹.

d) Danno morale.

Sotto il profilo del danno morale, devono essere considerati il dolore, le sofferenze dell’animo e quelle spirituali, ed i perturbamenti subiti da un individuo in seguito ad un fatto ingiustamente cagionatogli, che sia previsto e punito dalla legge come reato⁴⁰.

³⁶ In particolare il Trib. Forlì, 15.3.2001, est. Dott. Sorgi.

³⁷ Da H. Ege, *Cos’è il mobbing?*, Prima - Associazione Italiana contro Mobbing e Stress Psico-sociale.

³⁸ Si veda Trib. Pisa, est. Dott. Nisticò, 03.10.2001.

³⁹ H. Ege, *La valutazione peritale del danno da Mobbing*, Giuffrè Editore, Milano, p. 94.

⁴⁰ Corte Cost., ordinanza 22.07.1996 e sentenza 27.10.1994, n. 372.

E' chiaro in tal senso il disposto dell'art. 2059 c.c, come comunemente interpretato in riferimento all'art. 185 del codice penale.

Il danno morale viene risarcito attraverso la liquidazione di una somma di denaro, che non esclude il risarcimento del danno biologico, del danno patrimoniale e del danno esistenziale.

BIBLIOGRAFIA

- Basso L. - *Tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro. Molestie sessuali e mobbing* - Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.
- Castronovo C. - *Danno biologico: un itinerario di diritto giurisprudenziale* – Giuffrè Editore, Milano, 1998.
- Cendon P. (a cura di) - *Il danno esistenziale. Una nuova categoria della responsabilità civile* – Giuffrè Editore, Milano, 2000.
- Cendon Paolo (a cura di) - *Il Mobbing. Aspetti lavoristici: nozione, responsabilità e tutele* - Giuffrè Editore.
- Corte d'Appello di Torino Sezione Lavoro, sentenza 25 ottobre 2004 - <http://www.mobbing-prima.it/corteappellotorino251004.htm>.
- Cotili G., Romano C., Piolatto P. G., Testi R., Berra A., Coggiola M. - *Il medico del lavoro a fronte del disagio occupazionale da mobbing*.

Problemi relativi alla identificazione dei casi e alla valutazione del danno - I, 67 -

<http://www.inail.it/rivistainfortunimalattieprofessionali/indiceannata/2004/articoli.htm>

- Franzoni M. - *La liquidazione del danno alla persona* - Cedam, Padova, 1990.
- Iacovino Vincenzo, Di Pardo Salvatore, Pardo Giuliano, Izzi Carlo - *Mobbing. Tutela civile, penale ed assicurativa. Casi giurisprudenziali e consigli pratici* - Giuffrè Editore.
- Impegno per la giustizia - <http://dirittolavoro.altervista.org/link3.html>.
- Oliva U. - *Mobbing e tutela del lavoratore tra fondamento normativo e tecnica risarcitoria* - http://www.filodiritto.altervista.org/mobbing_garofalo.html.
- Oliva U. - *Strumenti giuridici per la disciplina del mobbing* - <http://www.studiolegaleriva.it/public/mobbing-relazione-oliva.asp>.
- Parlamento Europeo mobbing sul posto di lavoro. Risoluzione A5-0283/2001- http://www.unicz.it/lavoro/UE_MOBBING.htm.
- Perrino A. M. - *Nota alle sentenze C. Cass. 5.2.2000 n. 1307, C. Cass. 8.1.2000 n. 143, C. App. Torino 21.2.2000, T. Torino 11.12.1999, in FI, I, p. 1554 - 2000.*
- Sabetta S. - *Danno biologico nel mobbing come perdita di chances* - <http://www.altalex.com>.
- Tribunale di Agrigento sentenza del 1° febbraio 2005 - http://www.diritto.it/sentenze/magistratord/sent_gatto.pdf.
- Tribunale di Forlì sezione Lavoro, sentenza n. 28 del 10 marzo 2005 - <http://www.auge.it/pdf2005/mobbing.pdf>.
- Tribunale di Milano sentenza del 29 giugno 2004 - <http://www.altalex.com>.
- Vinceri M. - *Natura del danno risarcibile, danno esistenziale e responsabilità datoriale in ipotesi di mobbing sul luogo di lavoro* - Nota di commento Tribunale di Forlì, Sez. Lav., 15 marzo 2001, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2001, II, p. 728.

- Zilio Grandi G. - *Anche la dignità umana ha un prezzo* - Nota di Commento a Pretura di Bologna, 20 novembre 1990, in Foro Italiano, 1991, I, Sez. II, CO.83.

LA VALUTAZIONE MEDICO-LEGALE DEL DANNO BIOLOGICO DA MOBBING

L'équipe multidisciplinare e il ruolo del medico-legale.

La valutazione medico-legale dei casi di Mobbing non è affatto facile ed è basata innanzitutto sull'accertamento della realtà del danno, con la constatazione obiettiva della lesione e la conferma delle circostanze e delle cause responsabili del fatto lesivo.

Fondamentale è la dimostrazione del rapporto di causalità esistente tra le cause o concause, che devono essere cronologicamente, qualitativamente, quantitativamente e modalmente idonee a produrre l'effetto dannoso, che sarà poi analizzato nella sua natura, entità e conseguenze che ha provocato.

Per i danni da Mobbing non è possibile applicare "il principio della causalità esclusiva" ma si dovranno valutare tutte le concause e le condizioni che prendono parte al verificarsi dell'evento, con conseguente riconoscimento ed esclusione di eventuali occasioni prive di valenza causale.

Per una corretta metodologia valutativa medico-legale, è di primaria importanza considerare che il danno biologico provocato dal Mobbing riconosce una genesi multifattoriale; per cui, non è possibile prescindere dalla specifica ed individuale costituzione del soggetto e dalla sua personale suscettibilità e capacità di reazione ad un determinato evento dannoso o a diversi stimoli relazionali ed ambientali.

E' dunque assolutamente necessario individuare il caso, senza ricorrere ad inquadramenti standardizzati, per accertare la natura della patologia riconducibile al Mobbing.

Proprio per la complessità delle problematiche correlate, l'approccio al fenomeno Mobbing deve essere multidisciplinare e deve coinvolgere diverse figure professionali:

- **Il medico del lavoro**, che dovrà valutare scrupolosamente tutti i “rischi lavorativi”, analizzando tutte quelle *noxae* di tipo tecnico ed organizzativo in grado di alterare la condizione di benessere psico-fisico del lavoratore e, in sinergia con il datore di lavoro, identificare e bloccare eventuali anomalie nei vari processi lavorativi.
- **Lo specialista psichiatra**, al quale è affidato il compito di enunciare una diagnosi clinica differenziale tra un Disturbo dell'Adattamento⁴¹ e un più importante Disturbo Post Traumatico da Stress⁴². Dovrà quindi fornire un'accurata valutazione della personalità del mobbizzato identificandone i problemi adattivi di personalità, la capacità di interazione con l'ambiente lavorativo e i limiti soggettivi di ipersuscettibilità a stress lavorativi generici.
- **Il medico legale.**

⁴¹ Con il termine “Disturbo dell'Adattamento”, si intende quella condizione transitoria che solitamente si sviluppa entro tre mesi dall'esordio dei fattori stressanti e si risolve entro sei mesi dalla cessazione degli stessi.

⁴² Con il termine “Disturbo post traumatico da stress” si intende una maggiore compromissione dell'affettività dell'individuo con conseguente grave disagio alla sua vita di relazione e cronicizzazione dei disturbi che permangono anche dopo l'allontanamento dai fattori stressanti.

Per ciò che concerne il ruolo peritale del medico legale, è importante sottolineare che, contrariamente a quanto accaduto nei primi precedenti giurisprudenziali⁴³, oggi si sta assistendo ad una grande variazione di tendenza.

Infatti, attualmente, i giudici si avvalgono solitamente del supporto di un CTU⁴⁴, ammettendo il principio secondo cui, per la trattazione delle vertenze di Mobbing, è indispensabile l'intervento di un perito che abbia una specifica esperienza tecnica nel settore, al quale dovrà affiancarsi anche la figura del medico legale.

Si sa, infatti, che la malattia in ambito medico-giuridico ed assicurativo è un elemento costitutivo del reato, quindi al medico legale può anche essere chiesto un giudizio riguardante, per esempio, la durata della malattia, dell'incapacità ad attendere alle ordinarie occupazioni, l'eventuale pericolo di vita e l'insanabilità della malattia.

Sicuramente nel campo della classica metodologia medico-legale, occorre grande competenza ed esperienza, ma anche un continuo aggiornamento giuridico.

L'ITER DIAGNOSTICO DELLA MALATTIA PROFESSIONALE DA COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVA⁴⁵.

(Circolare INAIL n. 71 del 17.12.2003)

L'iter diagnostico da seguire ai fini di una uniforme trattazione medico-legale è il seguente:

A) Anamnesi lavorativa pregressa e attuale:

⁴³ v. sentenza Trib di Torino 16 novembre 1999 e 30 dicembre 1999.

⁴⁴ Consulente Tecnico d'Ufficio.

⁴⁵ Con il termine "Costrittività organizzativa" si intende l'insieme di azioni e decisioni che riguardano un singolo o un gruppo che introducono in modo ingiustificato degli elementi di sofferenza emotiva nello svolgimento della funzione lavorativa. Es.: marginalizzazione dall'attività lavorativa; svuotamento delle mansioni; mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata; mancata assegnazione degli strumenti di lavoro; impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie, ecc.

- Indicare settore lavorativo, anno di assunzione, qualifica e mansioni svolte.
- Descrivere la situazione lavorativa ritenuta causa della malattia individuando le specifiche condizioni di costrittività organizzativa.
- Disporre le necessarie indagini ispettive con la conseguente acquisizione di dichiarazioni del datore di lavoro, testimonianze dei colleghi di lavoro, eventuali atti giudiziari, ecc.

B) Anamnesi fisiologica:

- Riportare le abitudini di vita (alimentazione, fumo, alcolici, hobby, titolo di studio, ecc.)

C) Anamnesi patologica remota.

D) Anamnesi patologica prossima:

- Riportare la diagnosi formulata nel 1° certificato medico di malattia professionale.
- Descrivere il decorso ed i sintomi del disturbo psichico.
- Comprendere, nella documentazione medica di interesse, le certificazioni specialistiche, gli accertamenti sanitari preventivi e periodici svolti in azienda ed eventuali “precedenti Inps”.

E) Esame obiettivo completo.

F) Indagini neuropsichiatriche:

- Visita e relazione neuropsichiatrica corredata di eventuali test psicodiagnostici, se è presente in sede lo specialista neuropsichiatra.
- Consulenza specialistica esterna, in convenzione con lo specialista in neuropsichiatria di comprovata esperienza o con struttura pubblica, se non è presente in sede lo specialista neuropsichiatra.

G) Test psicodiagnostici:

Quelli usati più frequentemente:

Questionari di personalità (MMPI⁴⁶ e MMPI-2, EWI⁴⁷, MPI⁴⁸, MCMI⁴⁹)

a) Scale di valutazione dei sintomi psichiatrici:

- per ansia e depressione, di auto ed eterovalutazione (BDI⁵⁰, HAD scale⁵¹, RAM-A, RAM e Zung Depression Rating Scale/SDS⁵², MOOD scale);
- per aggressività e rabbia (STAXI⁵³);
- per Disturbo Post-Traumatico da Stress (MSS-C⁵⁴);
- per amplificazione di sintomi somatici (MSPQ⁵⁵);

b) Test proiettivi (Rorschach, SIS⁵⁶, TAT⁵⁷, Reattivi di disegno, ecc.).

H) Diagnosi medico-legale:

Per l'inquadramento nosografico, bisogna far riferimento ai seguenti due quadri morbosi:

- Sindrome (disturbo) da Disadattamento cronico;
- Sindrome (disturbo) Post-Traumatica o da Stress cronico.

La diagnosi comunemente correlabile ai rischi in argomento è il Disturbo dell'Adattamento cronico, con le varie manifestazioni cliniche (ansia, depressione, reazione mista, alterazione della condotta, disturbi emozionali e disturbi somatoformi).

⁴⁶ *Minnesota Multiphasic Personality Inventory*. E' un test di personalità elaborato per la valutazione della salute mentale. In particolare valuta problemi di personalità, sociali e comportamentali in pazienti psichiatrici.

⁴⁷ *Experiential World Inventory*.

⁴⁸ *Maudsley Personality Inventory*. E' un test di personalità che studia il nevroticismo.

⁴⁹ *Millon Clinical Multiaxial Inventory*. E' un test che è in grado di misurare solo la personalità abnorme e le sindromi cliniche, ma non i tratti di personalità normali.

⁵⁰ *Beck Depression Inventory*. E' un test particolarmente utile nel monitoraggio delle variazioni dell'intensità della depressione nel tempo.

⁵¹ *Hospital Anxiety and Depression Scale*. Si tratta di una scala composta da 14 items che esplorano tanto l'ansia generalizzata che la depressione.

⁵² *Self-Rating Depression Scale*. E' una scala proposta, insieme alla *DSI, Depression Status Inventory*, per valutare il grado di depressione nei pazienti "con sintomi depressivi" e quindi anche indipendentemente dalla diagnosi di depressione.

⁵³ *State-Trait Anger Expression Inventory*. Si tratta di uno strumento che valuta l'ansia-tratto e l'ansia-stato.

⁵⁴ *Civilian Mississippi Scale*. E' una scala che prende in considerazione il rivivere il trauma, i problemi affettivi ed interpersonali, le alterazioni del tono dell'umore e della cognitivtà, la memoria e la concentrazione, l'aggressività ed i problemi di sonno.

⁵⁵ *Modified Somatic Perception Questionnaire*. Si tratta di un questionario composto da 22 items che esplorano la percezione del corpo e le funzioni fisiologiche.

⁵⁶ Test proiettivo che offre un aiuto diagnostico per la valutazione della autorappresentazione del corpo.

⁵⁷ Test di Appercezione Tematica. E' il test proiettivo più utilizzato nella rilevazione di emozioni, sentimenti, complessi e conflitti della personalità.

La valutazione di queste manifestazioni consentirà la classificazione in lieve, moderato, severo.

La diagnosi di Sindrome Post-Traumatica da Stress può riguardare quei casi per i quali l'evento lavorativo, assumendo connotazioni più estreme, può ritenersi paragonabile a quelli citati nelle classificazioni internazionali dell'ICD-10 e DSM-IV.

I) Valutazione del danno biologico permanente.

Infine, dovrà essere espresso il giudizio relativo all'eventuale permanenza delle disfunzioni riscontrate.

Il termine "permanente" sta ad indicare una situazione biologica di durata certamente lunga, destinata a prolungarsi nel tempo, della quale non si può garantire l'immodificabilità, né escludere la possibilità assoluta di un recupero funzionale.

Altre scale di valutazione.

A differenza dei questionari e dei reattivi, le scale di valutazione servono fondamentalmente a sistematizzare e a definire in modo semi-quantitativo i dati emergenti dall'esame clinico.

Tra quelle di largo impiego, tornano utili nell'ambito della valutazione delle conseguenze dello stress psicosociale, le Scale di Hamilton e di Zung, per la depressione, e la scala di valutazione dell'ansia (Zung, STAI "State-Trait Anxiety Inventory").

Questi strumenti possono essere affiancati agli altri per la gestione della procedura di diagnosi differenziale.

Dall'esperienza clinica con i soggetti mobbizzati, si è riscontrato che i livelli di questo gruppo di pazienti sono molto elevati in rapporto a sintomatologie riferibili a disturbi del sonno, a rallentamento psicomotorio e ad ansia e somatizzazione.

Inoltre, a parte la valutazione oggettiva dei livelli di depressione e di ansia, valutabili attraverso le scale di Zung, che consentono in maniera piuttosto semplice ed automatica di stabilirne i livelli di gravità a partire dall'autovalutazione del paziente, è possibile verificare quanto la presenza di stati ansiosi possa essere riconducibile a tratti stabili della personalità o ad eventi contingenti nella vita della persona che in quel momento viene sottoposto a valutazione.

Tali informazioni vengono raccolte attraverso la somministrazione della STAI, scala di valutazione dell'ansia "di stato" e "di tratto", in cui viene chiesto al soggetto rispondente di descrivere le proprie reazioni a generici eventi di vita, in maniera abituale o nel momento attuale di vita che sta attraversando.

Tale informazione può confermare o escludere una relazione temporale tra eventi stressogeni esterni e la reazione ansiosa emersa.

In questo senso, va annoverata anche la Scala di Valutazione Globale del Funzionamento (VGF), il cui uso nel 1996 è stato proposto da Walter Brondolo e Antonio Marigliano nella valutazione quantitativa del danno psichico in sede medico-legale.

Di seguito, verrà riportato uno schema di alcuni degli ulteriori strumenti di valutazione psicodiagnostica che possono risultare utili per l'integrazione dell'esame psichico obiettivo in contesto medico-legale.

Strumenti psicodiagnostici ulteriori per finalità medico-legali.

(cfr; Boncori, 1993).

Indicazioni	Denominazione	Caratteristiche	Riferimenti bibliografici
Sintomi Psicosomatici	Questionario Psicofisiologico (QPF)	Inventario di 64 items, ciascuno dei quali menziona un sintomo somatico senza base organica e chiede di	Pancheri e Chiari, 1986

		valutarne la frequenza su una scala a 4 livelli.	
Questionario di personalità	Inventario del Mondo esperienziale (EWI, Experiential World Inventory)	Questionario riguardante 8 aree principali: Percezione sensoriale, Percezione del tempo, Percezione del sé, Percezione degli altri, Pensiero, Disforia, Pulsionalità; e 4 aree secondarie: Iperestesia, Ipoestesia, Euforia e Ansietà. Le domande sono affermazioni in prima persona che esprimono esperienze di vita interiore tratte da colloqui di pazienti, alle quali il soggetto deve dire se è da lui condivisa.	Bonneau e EI Meligi, 1974; Calvi, Mazzarini, Padovani, 1979
	Maudsley Personality Inventory (MPI)	Questionario che valuta la Estroversione-Introversione e Nevroticismo tramite 48 items, tratti in gran parte dai questionari di Guilford.	Eysenck, 1964
	Millon Clinical Multiaxial Inventory (MCMI)	Questionario di personalità di 175 items a risposta vero-falso. La valutazione si articola in 20 scale: 8 su disordini di personalità (Schizoide, Sfuggente, Dipendente, Istrionico, Narcisistico, Antisociale, Compulsivo, Passivo-Aggressivo), 3 su sintomi gravi di personalità (Schizofrenico, Paranoide e Borderline), 6 su sindromi cliniche importanti (Ansietà, Somatizzazioni,	Millon, 1982

		Ipomania, Distimia, Abuso Alcolico e Abuso di droghe), e 3 su sintomi psicotici (Pensiero psicotico, Depressione psicotica e Delirio psicotico).	
Scale di valutazione per Ansia e Depressione	Beck Depression Inventory (BDI)	E' composta di 21 items descrittivi di sintomi e di atteggiamenti dedotti da osservazioni condotte nel corso di psicoterapie psicoanalitiche con pazienti depressi. In base al numero, alla frequenza ed alla intensità dei sintomi si ottiene una valutazione della profondità della depressione. Si basa sulla teoria cognitivista secondo cui alla base della depressione vi sono strutturazioni cognitive inadeguate.	Beck e altri, 1961
Scala di valutazione di Aggressività e Intensità emotiva	Scale di irritabilità e Suscettibilità emotiva	Due scale che valutano l'ostilità, l'irritabilità e la suscettibilità, quali componenti di sindromi depressive o di reazioni da stress che possono originare rischi coronarici.	Caprara, 1983
Valutazione delle risposte da stress	Stress Symptom Rating Scale	Quantifica l'intensità delle reazioni da stress in modo relativamente indipendente dalla qualità degli stimoli stressanti.	Heilbrun e Pepe, 1985
	Symptom Rating Test	Questionario sintomatologico di disagio psichico, che consta di 30 quesiti, tutti descrittivi di sintomi di malessere a cui si risponde in base ad una scala a 4 livelli. Si può scegliere tra la	Fava e Kellner, 1982

		forma “settimanale” e la forma “giornaliera”. I punteggi misurano Ansia, Depressione, Somatizzazione e Inadeguatezza.	
Test semistrutturato	Wartegg Zeichen Test (WZT)	Propone una tavola a sfondo nero al cui interno ci sono otto riquadri con frammenti di linee da far completare al soggetto rispondente, in modo da formare otto disegni rappresentativi di qualcosa. Ne emerge un profilo caratterologico in funzione della teoria caratterologica-personologica di Lersch (1952).	Wartegg, 1939
Test proiettivi di personalità	Thematic Apperception Test (Test di Appercezione Tematica)	Consta di 20 tavole di cui le prime 10 si riferiscono a situazioni di vita successive e situazioni “strane” o insolite. Dall’analisi del tema emergente dal soggetto si ottiene una descrizione qualitativa delle caratteristiche personali in riferimento alla teoria psicodinamica dell’autore.	Murray, 1943
	Reattivi grafici: Test della Figura umana di Machover; Test della Famiglia di Corman; Test dell’Albero di Koch	Prove di disegno a partire da un foglio bianco, che consentono di studiare la personalità rispetto al funzionamento dei diversi livelli strutturali e dinamici della psiche (Es, Io, Super-Io, Sé, ecc).	Machover, 1949 Corman, 1967 Koch, 1949

In conclusione, si può affermare che, nell'ambito della valutazione neuro-psicologica, oltre all'anamnesi, la somministrazione dei test neuropsicologici rappresenta uno strumento importante, in quanto in grado di fornire una stima qualitativa e quantitativa della tipologia e dell'entità del disturbo psichico del soggetto.

Nella tabella precedente, sono stati esaminati i principali strumenti a disposizione del medico legale; le indagini relative a fenomeni di simulazione o di esagerazione del deficit cognitivo, in caso di disturbi mobbing-correlati, sono oramai abbondantemente consolidate in neuropsicologia e trovano ampia applicazione in ambito forense.

Risulta essenziale, infatti, la stretta collaborazione tra medico-legale e neuropsichiatra forense, i quali, nel rispetto delle reciproche competenze, possono pervenire ad identificare eventuali fenomeni di simulazione o esagerazione di sintomi.

In tale contesto, si sottolinea, infine, la fondamentale importanza dell'approccio tecnico-metodologico del medico-legale, in grado di esercitare rigore metodologico ed obiettività di giudizio, finalizzati ad una corretta diagnosi e valutazione medico-legale.

BIBLIOGRAFIA

- Bargagna M. e all. - *Guida orientativa per la valutazione del danno biologico permanente* - Giuffrè Editore, Milano, 2001.
- Barni M. - *Il rapporto di causalità materiale in medicina legale* - Giuffrè Editore, Milano, 1995.
- Berra A., Coggiola M., Cotili G., Romano C., Piolatto P.G., Testi R. - *Il medico del lavoro a fronte del disagio occupazionale da Mobbing. Problemi relativi alla identificazione dei casi e alla valutazione del danno* - INAIL, Fascicolo I/2004.
- Buzzi F. - *Il danno biologico di natura psichica: definizione e valutazione medico-legale* - Cedam, Padova, 2001.
- Calcagni C., Mei E. - *Danno morale, danno biologico psichico: aspetti giurisprudenziali e medico-legali* - Aggiornamenti di medicina sociale, 4:153, 1998.
- Casilli A. - *Stop Mobbing* – Derive Approdi, 22, 23, 2000.

- Ciocca G. P. - *Mobbing: analisi di un fenomeno anche alla luce delle recenti acquisizioni sul danno biologico* - Rassegna di Medicina Legale Previdenziale n. 4, 33-47, 2000.
- Decreto Legislativo n. 626 del 19 Settembre 1994.
- Gilioli R., Adinolfi M., Bagaglio A., Vinci F. e all. - *Medicina del Lavoro* - vol. 92, n. 1 Gennaio-Febbraio 2001, Casa Editrice Mattioli, Fidenza.
- Gorgoglione C. - *Mobbing, le vittime sono un milione e mezzo* - La Repubblica dell'8/2/2000.
- Greco L. - *Danno biologico: gli effetti del c.d mobbing* - Guida al lavoro, 11:12, 23 marzo, 1999.
- Grieco A., Andreis L., Cassitto M.G., Fanelli C., Fattorini E., Gilioli R., Legnani G., Prandoni P. - *Il mobbing: alterata interazione psicosociale sul posto di lavoro. Prime valutazioni circa l'esistenza del fenomeno in una realtà lavorativa italiana* - Prevenzione Oggi, 2:75, 1992.
- L'Espresso - *Come soffre! E' un caso di ordinario Mobbing* - n. 68 del 25/2/99.
- Opuscolo - Gli agenti chimici - www.inail.it/pubblicazionieriviste/tuttititoli/medicina/patologia/0.5htm

II MOBBING NELLA REALTA' SICILIANA

Prima di iniziare a presentare questo lavoro nelle sue diverse fasi, è importante chiarire alcuni aspetti che riguardano la figura dell'Esperto di Mobbing, in modo da avere una più dettagliata conoscenza di questa nuova attività di lavoro.

I compiti dell'Esperto di Mobbing sono molteplici; egli è chiamato, innanzitutto, ad assistere la vittima del Mobbing, fornendogli attenzione ed ascolto e aiutandolo a trovare i mezzi più adatti ad uscire dal suo disagio.

Intimamente legato a questo vi è il campo della *formazione*, che può essere di tre tipi: individuale, nel caso in cui si concentri sulla persona e si dedichi alla sua fortificazione e al suo sviluppo personale; aziendale, se l'Esperto è chiamato ad affrontare il problema Mobbing direttamente nell'ambiente in cui si sviluppa; professionale, rivolta ai professionisti che operano nei campi della psicologia, medicina, psichiatria, giurisprudenza (avvocati, giudici del lavoro, etc.).

Infine, il terzo campo d'azione dell'Esperto di Mobbing è quello della *ricerca*, che permette di seguire l'evoluzione del Mobbing e di capire le sue caratteristiche nell'ambiente sociale di riferimento.

Premesso questo, si procederà ad analizzare la specifica esperienza avuta nella realtà siciliana in oggetto.

Presentazione del problema.

L'analisi del fenomeno Mobbing nella realtà siciliana è stata fortemente voluta per far luce non solo sulla presenza, nel contesto siracusano e catanese, di fenomeni mobbizzanti, ma anche su quanta consapevolezza di tali fenomeni le lavoratrici di questo contesto territoriale possiedono.

Dopo tanti studi condotti in questi anni è doveroso riconoscere ed attribuire alla scienza medica, psichiatrica e sociologica un ruolo fondamentale nello stabilire con precisione le alterazioni che possono essere ricondotte in generale a cause collegate all'ambiente di lavoro, specialmente in una realtà sociale e relazionale in cui "i tempi di vita" sono accelerati ed è sempre più abituale lamentare disturbi, presunti o effettivi, dell'adattamento.

L'obiettivo della ricerca è indagare sulla presenza di una relazione statisticamente significativa tra la Sindrome Depressiva e il fenomeno Mobbing.

Si tratta, in altre parole, di comprendere e di valutare se e come alcuni comportamenti del datore di lavoro possano incidere in modo determinante sullo stato psicofisico del lavoratore, fino a determinarne una compromissione dell'integrità psicofisica tale da sfociare in uno stato di ansia e di depressione.

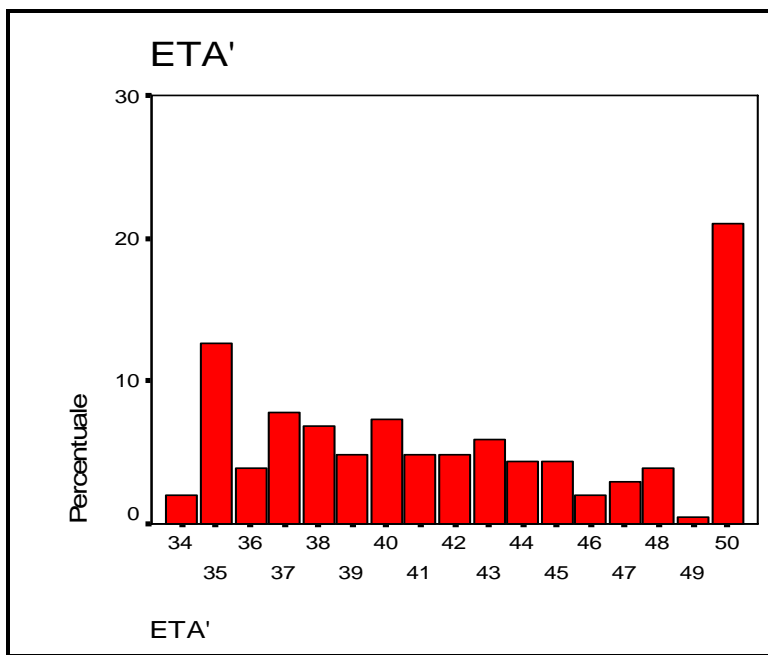
Il campione scelto è rappresentato da 206 donne con un'età che varia dai 34 ai 50 anni.

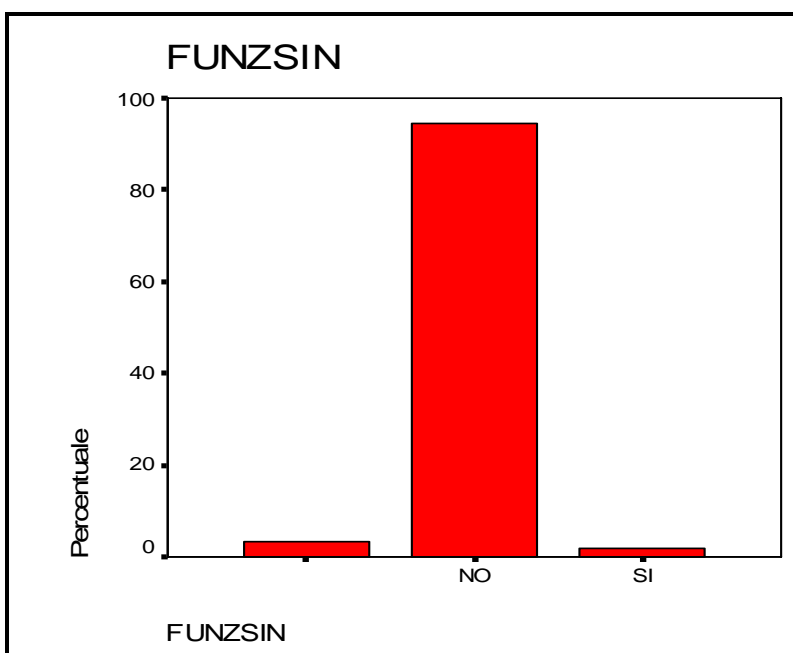
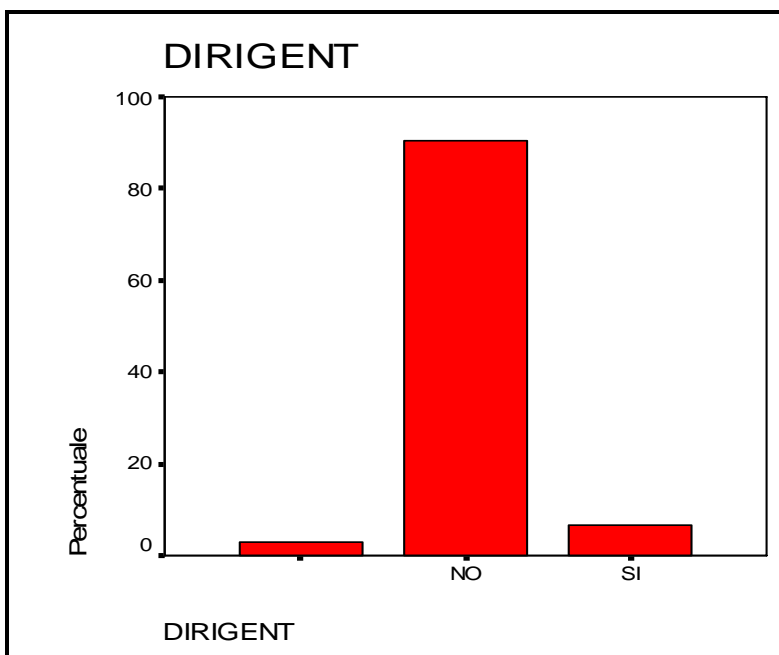
La scelta delle donne come “target” nasce dalla constatazione che tra giovani, adulti, uomini e donne, le statistiche hanno dimostrato che sono proprio queste ultime ad essere maggiormente colpite rispetto agli uomini.

Oltre all’età e al sesso, le variabili con cui si sono voluti distinguere i soggetti in esame sono:

- La posizione all’interno dell’azienda:
 - a) E’ un dirigente?
 - b) E’ un funzionario del sindacato?
- La nazionalità:
 - a) Italiana
 - b) Altra
- La qualifica professionale
- Il reddito lordo annuale

Vengono di seguito riportati gli istogrammi relativi a queste variabili, utili per capire le percentuali di riferimento:



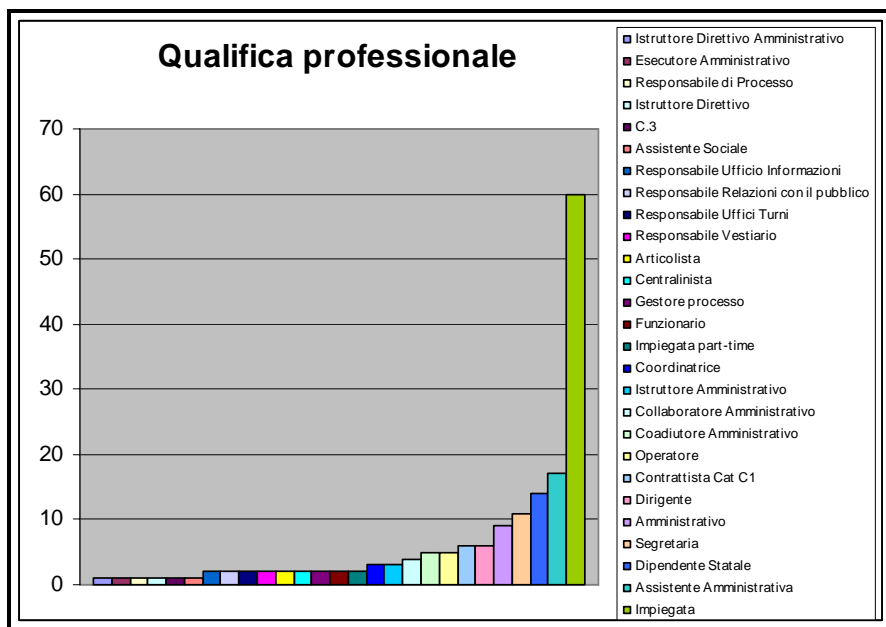


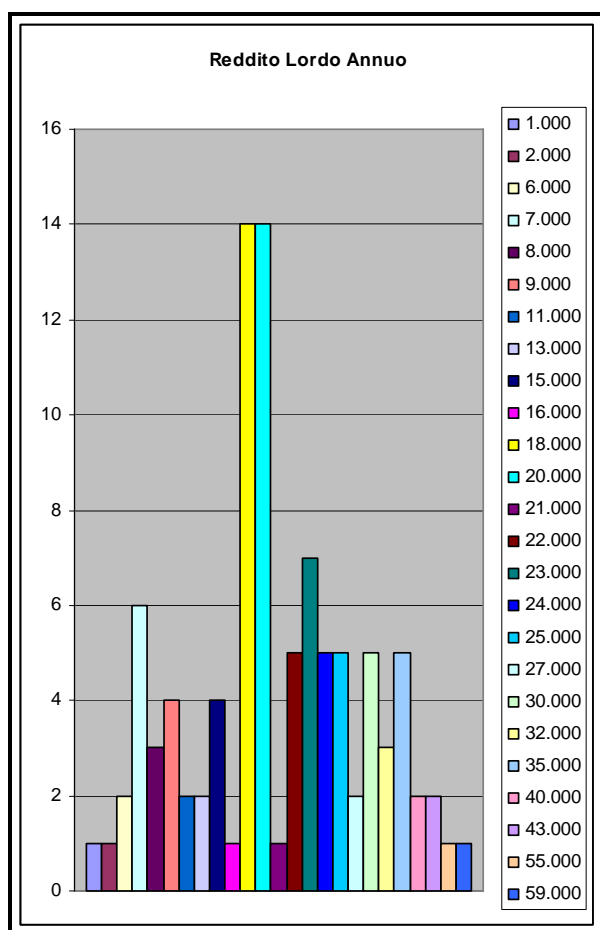
Sesso:

- Femminile: 100 %
- Maschile: 0 %

Nazionalità:

- Italiana: 99,9 %
- Venezuelana: 0,1 %





Tra tutti i settori lavorativi, l'attenzione è stata focalizzata esclusivamente su quelli amministrativi.

Il motivo di questa scelta è piuttosto semplice: è oramai noto da tempo che la dequalificazione, il demansionamento, la ghettizzazione, sono le strategie più utilizzate, soprattutto in caso di Bossing (Mobbing verticale discendente), che viene rigorosamente attuato come meccanismo per risolvere problemi di ristrutturazione organizzativa, dall'azienda o dai vertici dirigenziali, i quali agiscono per diversi motivi, dai più seri, come una crisi economica, a quelli meno gravi, come un rinnovamento del personale.

Tutto questo accade più spesso nelle pubbliche amministrazioni e nella grande impresa.

Ovviamente, è facile capire che nella piccola impresa in cui non c'è tutela “reale” del lavoratore, il datore di lavoro non ha bisogno di mobbizzare il dipendente per costringerlo ad andarsene; questo vuol dire che non è un fenomeno che riguarda tutto l'universo del lavoro subordinato.

Dopo questa spiegazione, è possibile citare gli ambienti all'interno dei quali sono stati somministrati i questionari:

- 1 Azienda agricola
- 1 Sede territoriale di un ufficio pubblico statale
- 2 Istituti di Istruzione Secondaria Superiore
- 2 Comuni
- 1 Ufficio Postale
- 2 Presidi Ospedalieri
- 1 Provincia Regionale
- 1 Sede Provinciale di un Istituto Nazionale di previdenza
- 1 A.S.L.
- 1 Sede aeroportuale

Descrizione dei test statistici utilizzati.

Per comprendere meglio una successiva analisi dei dati, è utile esporre alcune considerazioni di carattere generale riguardo i test statistici.

Il test statistico è una procedura decisionale che consente di confrontare due ipotesi su una popolazione (variabile casuale) avendo a disposizione un campione da essa generato.

Le due ipotesi prendono il nome di ipotesi nulla H_0 e ipotesi alternativa H_1 .

Il rifiuto dell'ipotesi nulla equivale ad accettare l'ipotesi alternativa e viceversa.

La procedura di test assegna un valore di probabilità agli errori associati alla decisione, quello di rifiutare l'ipotesi nulla quando è vera (*errore di prima specie*) e quello di accettare l'ipotesi nulla quando è falsa (*errore di seconda specie*).

In particolare, si assegna un valore massimo per la probabilità di commettere l'errore di prima specie.

Tale valore prende il nome di “probabilità di commettere l'errore di prima specie” o “livello di significatività” o “ampiezza” del test e si indica con α .

Si individua poi una funzione del campione, detta statistica test, con distribuzione di probabilità nota sotto l'ipotesi nulla e sotto l'ipotesi alternativa, e in base alla probabilità di errore di prima specie α si individua una zona di valori che sotto l'ipotesi nulla la statistica test assume con probabilità inferiori o uguali ad α , cioè la zona di valori poco probabili sotto l'ipotesi nulla.

Questi valori costituiscono la zona di rifiuto dell'ipotesi nulla.

A valori della statistica test, in questa zona corrisponde un livello di significatività osservato (*p-value*) minore o uguale ad α .

In tale situazione, piuttosto che ritenere vera l'ipotesi nulla e ammettere che si è verificato un evento di probabilità piccola e pari ad α , si rifiuta l'ipotesi nulla.

Determinata la zona di rifiuto in base ad α , si può determinare la probabilità di errore di seconda specie associata al test, indicata con β .

Per quanto riguarda i test utilizzati in rapporto alla misurazione di specifici tratti e/o condizioni, sono stati presi in considerazione le Rating Scale, scale specifiche che permettono di attribuire ai sintomi un indice di gravità numerico.

In merito alla ricerca e quindi all'accertamento relativo al Mobbing sono state utilizzate delle scale per la valutazione della sintomatologia depressiva, spesso associata al disagio conseguente ad esso, in particolare la *Self-Rating*

Depression Scale (SDS) e il *Depression Status Inventory* (DSI) di Zung, e il questionario di Mobbing <<*LIPT Ege*>>.

Relativamente alle due scale, queste sono state indicate per la valutazione di pazienti adulti con sintomatologia depressiva di qualsiasi natura, anche indipendentemente dalla diagnosi di disturbo depressivo.

Le due scale sono composte da 20 item che esplorano l'affettività (2 item), gli aspetti somatici (8 item) e quelli psicologici (10 item) della depressione.

Nella SDS 10 item (n° 2, 5, 6, 11, 12, 14, 16, 17, 18 e 20) valutano il benessere ed hanno perciò il punteggio invertito rispetto agli altri.

Gli item sono valutati su di una scala a 4 punti che corrispondono, per la SDS, a: 1= *per niente o solo per poco tempo*; 2= *un po' di tempo*; 3= *una buona parte del tempo*; 4= *continuamente o gran parte del tempo*, mentre per il DSI, a: 1= *no*; 2= *lieve*; 3= *moderato*; 4= *grave*.

Zung ha anche proposto la standardizzazione dei punteggi, i punteggi Z, e ha indicato il punteggio Z medio per 5 gruppi diagnostici:

Diagnosi	Punteggio Z medio	
	SDS	DSI
Disturbi depressivi	65	61
Schizofrenia	51	48
Disturbi d'ansia	53	51
Disturbi di personalità	56	52
Disturbi situazionali transitori	48	44

Secondo Zung, infine, alla DSI, punteggi totali fino a 50 indicano assenza di depressione, fra 50 e 59 depressione lieve, fra 60 e 69 depressione moderata e da 70 in su depressione grave⁵⁸.

⁵⁸ G. Cassano e Conti, *Repertorio delle scale di valutazione in psichiatria*, Vol.2, Firenze, SEE Editrice, 2002.

Il famoso questionario <<LIPT Ege>> (*Leymann Inventory of Psychological Terror*), invece, consta di trenta domande suddivise in tre sezioni.

La sezione I (<<Dati personali e dell'azienda>>) ha lo scopo di inquadrare il soggetto a livello personale e professionale.

La sezione II riguarda le azioni ostili subite. La domanda n. 13 riporta un totale di 84 azioni di Mobbing.

Al soggetto è richiesto di apporre un segno di riscontro accanto a quelle azioni di cui ha avuto personale esperienza. A sua volta le azioni ostili sono suddivise in sei sezioni: “Attacchi ai contatti umani”, “Isolamento sistematico”, “Cambiamenti delle mansioni lavorative”, “Attacchi contro la reputazione”, “Violenza e minacce di violenza” e “Altre azioni nei suoi confronti”.

Quest'ultima sezione (categoria f) è importante perché permette di comprendere meglio la natura del disagio della vittima e di stabilire quante delle cinque categorie sono state veramente toccate dal Mobbing.

Successivamente vengono richieste frequenza e durata delle azioni rilevate, parametri critici per valutare il Mobbing (domanda n. 15 e 16), e quindi il livello gerarchico, il numero e il sesso dei presunti persecutori (domande n. 17, 18 e 19).

Al soggetto viene chiesto inoltre di indicare il possibile motivo per cui ritiene di aver subito le azioni ostili (domanda n. 20).

Infine, l'ultima sezione è relativa alle conseguenze che il soggetto ha accusato in seguito al trattamento ostile e persecutorio sul posto di lavoro.

La domanda n. 21 riguarda le conseguenze dirette sulla salute psicofisica del soggetto, mentre le domande che vanno dalla n. 22 alla n. 30 hanno il duplice scopo di valutare il grado di perdita di autostima del soggetto e di stabilire nel contempo se e in che modo il Mobbing subito sul lavoro ha avuto ripercussioni negative sulla sua vita familiare e privata⁵⁹.

⁵⁹ Ege H., *La valutazione peritale del danno da Mobbing*, Giuffrè Editore.

E' importante precisare che i soggetti in esame sono stati tutti pazientemente assistiti durante la compilazione dei questionari: questo dettaglio è essenziale per assicurarsi da una parte che il soggetto abbia capito tutte le domande e quindi abbia fornito risposte corrette e dall'altra per sincerarsi che non siano state saltate parti fondamentali in modo che tutte le risposte fornite risultino coerenti e non contraddittorie.

E' giusto sottolineare anche le difficoltà incontrate durante lo svolgimento del lavoro.

In particolare, durante la prima fase prettamente "burocratica", un ente pubblico ha negato la possibilità di procedere alla somministrazione dei questionari, giustificandosi presumendo che, per il fatto stesso di aver chiesto l'autorizzazione per l'avvio alla somministrazione dei test, il fenomeno sarebbe stato considerato già esistente all'interno dell'ente.

Un altro ente pubblico, invece, ha causato diversi problemi e ritardi perché voleva che fosse garantito non solo l'anonimato dei soggetti, ma persino l'anonimato dell'ente (aspetto ovviamente sottinteso per tutta l'indagine effettuata).

Il problema più rilevante è stato senza dubbio il periodo; il lavoro è cominciato nel mese di luglio ed è proseguito per tutto agosto, mesi in cui gli uffici sono quasi del tutto vuoti.

Le difficoltà sono state dunque relative:

- alla mancanza di personale.
- al fatto di dover andare per una seconda e terza volta a reperire quelle persone che nel periodo precedente erano in ferie.
- al ritiro dei questionari, (distribuito nelle varie settimane).
- alla mancanza di motivazione da parte dei dipendenti.

Un dato che è stato riscontrato in modo palese, ma anche questo piuttosto presumibile, è stato l'atteggiamento omertoso da parte delle donne.

Il concetto di *omertà*, che nasce fondamentalmente come atteggiamento della popolazione nei confronti della malavita presente soprattutto nel meridione, ha assunto oggi una connotazione associabile al concetto di *solidarietà*.

Si tratta cioè di un tipo di solidarietà finalizzato sì a celare l'identità dell'autore di un reato ma, in senso più ampio, dettata da interessi pratici o di consorteria, che si concretizza in atteggiamenti e comportamenti volti ad astenersi volutamente da accuse, denunce, testimonianze, o anche da qualsiasi giudizio nei confronti di una determinata persona o situazione.

E' esattamente quello che è stato verificato.

Molte delle donne, si sono rifiutate di compilare il questionario sul Mobbing affermando con convinzione che "*sono fatti miei..*".

E' chiaro, dunque, che tutto questo ha provocato non solo dei ritardi nella procedura ma anche una sorta di demotivazione e sfiducia da parte di chi ha somministrato i test che hanno portato a riflessioni che sono potute maturare solo in seguito a questa esperienza.

Solo a questo punto è stato possibile capire che l'ordinamento giuridico del lavoro in Italia è tuttora costruito sul presupposto che i rapporti tra datori di lavoro e dipendenti sono presieduti da regole vincolanti, dettate chiaramente dal capo.

Questo aspetto, di per sé non è negativo (in quanto fondamento di qualunque gerarchia), spesso però si traduce in precetti eccessivamente rigidi, tali da favorire malesseri più o meno gravi, che tra l'altro riescono a far emergere comunque il contenzioso.

Test del Chi-quadro.

Il test del Chi-quadro (χ^2) verifica l'ipotesi nulla H_0 che tra due variabili X e Y osservate nelle unità del campione esaminato vi sia indipendenza contro l'ipotesi alternativa H_1 di dipendenza tra le variabili stesse.

X/Y	y ₁	y ₂	y ₃	y ₄	
x ₁	0	4	0	3	7
x ₂	0	0	1	0	1
x ₃	8	0	0	0	8
TOT	8	4	1	3	16

Dalla tabella contenente la rilevazione delle due variabili su un campione di unità il valore del Chi-quadro è ottenuto utilizzando la seguente formula:

$$\chi_c^2 = \sum_{i=1}^n \frac{(f_0 - f_T)^2}{f_T}$$

dove:

- f_0 sono le frequenze osservate di unità del campione che presentano una certa associazione dei valori delle due variabili;
- f_T sono le frequenze teoriche, ossia le frequenze che si osserverebbero se le variabili fossero indipendenti (ottenute moltiplicando per ciascuna cella il totale di riga per il totale di colonna e dividendo per la numerosità del campione N);
- n è il numero di celle della tabella, ottenuto associando in tutti i modi possibili i valori delle due variabili.

Dalla formula si desume che sotto l'ipotesi nulla di indipendenza il χ^2 assume con alta probabilità valori vicini allo zero in quanto le frequenze osservate sono vicine a quelle di indipendenza.

Pertanto, l'analisi di dipendenza o indipendenza viene eseguita mediante il confronto tra il Chi-quadro calcolato (χ_c^2) e il Chi-quadro teorico (χ_T^2) corrispondente ad una probabilità di errore di prima specie fissata e pari ad α .

Se $\chi_c^2 > \chi_T^2$ si respinge l'ipotesi H_0 e quindi si accetta l'ipotesi H_1 che vi sia dipendenza tra le variabili in esame.

Nel caso in cui i valori delle frequenze teoriche siano inferiori a 5 si usa il *Test Esatto di Fisher*.

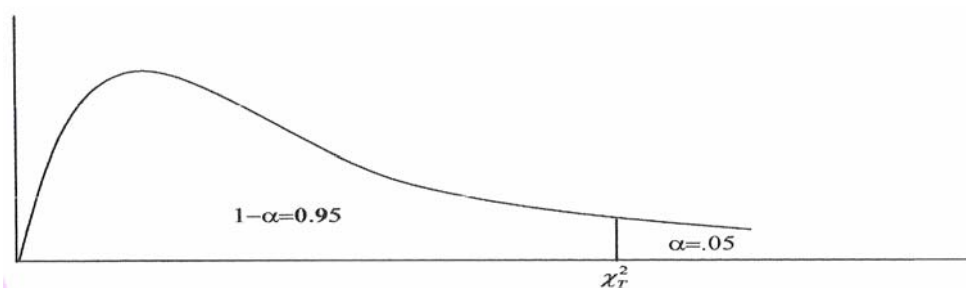
In basso è raffigurata graficamente la funzione di distribuzione di probabilità del Chi-quadro in cui si evidenzia il valore di χ^2 corrispondente ad

una probabilità di errore di prima specie fissata e pari ad α che si può esprimere matematicamente come $\Pr(\chi^2 \geq \chi^2_T) = \alpha$.

I valori a destra del valore χ^2_T rappresentano la “zona di rifiuto dell’ipotesi nulla” in quanto se le variabili sono indipendenti si possono osservare valori grandi di Chi-quadro, maggiori di χ^2_T , con probabilità α e α è scelto piccolo a piacere.

A valori del Chi-quadro calcolato in questa zona corrisponde un livello di significatività osservato (p -value) minore di α .

In tale situazione, piuttosto che ritenere vera l’ipotesi nulla di indipendenza e ammettere che si è verificato un evento di probabilità piccola e pari ad α , si rifiuta l’ipotesi nulla di indipendenza.



Analisi dei dati.

Alle prime due fasi (richiesta di autorizzazione al Dirigente dell’ente per procedere al lavoro e somministrazione dei questionari), segue una terza fase di elaborazione dei dati empirici ottenuti.

Quest’ultima è stata condotta con uno specifico programma statistico, forse il più popolare tra i pacchetti in uso presso i ricercatori nelle Scienze Sociali: l’SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).

Il metodo che è stato scelto per inserire i dati in SPSS e ottenere un *dataset* consiste nel definire variabile per variabile all’interno di SPSS e di inserire i dati successivamente.

Il primo passo per una buona definizione del dataset è la *codifica* dei dati; si dovranno cioè tradurre le informazioni in possesso in dati inseribili in SPSS.

E' possibile incontrare alcuni problemi.

Molte variabili non creano problemi di codifica, in quanto o sono categorie semplici (sesso, nazionalità, titolo di studio, condizioni sperimentali) oppure sono in forma di scala numerica anche nella fonte (scale Likert, differenziali semantici, tempi di reazione).

Variabili, al contrario, che sono di difficile codifica nel dataset sono quelle a risposta multipla o del tipo a sbarramento (domanda n. 30: "In seguito al conflitto sul lavoro ha cambiato il suo comportamento?" "Si" "No"; se si, "fumo di più", "bevo più alcolici", "mangio troppo", etc.).

Per quanto riguarda le variabili a scelta multipla, sono state create tante variabili quante sono le possibilità di risposta; quindi, per ogni variabile, il soggetto avrà "1" se ha scelto quella risposta, "0" se non l'ha scelta.

Invece, per quanto concerne le domande a sbarramento, sono state definite due variabili, la prima per l'item di sbarramento e la seconda per l'item successiva.

Definite le variabili, si è iniziato a inserire i dati, caso per caso (ossia soggetto per soggetto).

Un ulteriore passo è stato la *ricodifica* dei due questionari Zung 1 e Zung 2 con due soli valori: assenza di depressione e presenza di depressione.

Mediante il test χ^2 e il test esatto di Fisher, è stata studiata la dipendenza tra la variabile presenza di depressione nei due questionari ricodificati Zung 1rd e Zung 2rd e ogni singola variabile del questionario sul Mobbing.

A titolo di esempio, vengono riportate le quattro tabelle (due rispettivamente dello Zung 1 e due dello Zung 2) prese in considerazione per discutere i risultati ottenuti.

In particolare le tabelle di contingenza mettono in relazione la presenza di depressione e *l'isolamento sistematico*, e la presenza di depressione e i *cambiamenti delle mansioni lavorative*.

Con riferimento all'isolamento, per lo Zung 1:

Tavola di contingenza ZUNG1RD * DOM 13 b

		DOM 13 b				Totale	
		1	3	5	6		
ZUNG1RD	assenza depressione	Conteggio	2	6	14	112	134
		Conteggio atteso	1,9	6,7	17,4	108,0	134,0
		Residui	,1	-,7	-3,4	4,0	
	presenza depressione	Conteggio	0	1	4	0	5
		Conteggio atteso	,1	,3	,6	4,0	5,0
		Residui	-,1	,7	3,4	-4,0	
Totale	Conteggio	2	7	18	112	139	
	Conteggio atteso	2,0	7,0	18,0	112,0	139,0	

Chi-quadrato

	Valore	df	Sig. asint. (2 vie)
Chi-quadrato di Pearson	24,566(a)	3	,000
Rapporto di verosimiglianza	18,257	3	,000
Associazione lineare-lineare	6,905	1	,009
N. di casi validi	139		

a 5 celle (62,5%) hanno un conteggio atteso inferiore a 5. Il conteggio atteso minimo è ,07.

Per lo Zung 2:

Tavola di contingenza ZUNG2RD * DOM 13 b

		DOM 13 b					Totale	
		1	3	5	6	7		
ZUNG2RD	assenza depressione	Conteggio	2	6	23	123	2	156
		Conteggio atteso	1,9	8,5	21,6	122,2	1,9	156,0
		Residui	,1	-2,5	1,4	,8	,1	
	presenza depressione	Conteggio	0	3	0	7	0	10
		Conteggio atteso	,1	,5	1,4	7,8	,1	10,0
		Residui	-,1	2,5	-1,4	-,8	-,1	
Totale	Conteggio	2	9	23	130	2	166	
	Conteggio atteso	2,0	9,0	23,0	130,0	2,0	166,0	

Chi-quadrato

	Valore	df	Sig. asint. (2 vie)
Chi-quadrato di Pearson	13,681(a)	4	,008
Rapporto di verosimiglianza	9,597	4	,048
Associazione lineare-lineare	3,921	1	,048
N. di casi validi	166		

a 6 celle (60,0%) hanno un conteggio atteso inferiore a 5. Il conteggio atteso minimo è ,12.

Con riferimento ai cambiamenti delle mansioni lavorative, per lo Zung1:

Tavola di contingenza ZUNG1RD * DOM 13 c

		DOM 13 c							Totale
			1	2	4	5	6	7	
ZUNG1RD assenza depressione	Conteggio	14	0	8	19	9	1	102	153
	Conteggio atteso	13,6	1,9	9,7	18,4	9,7	1,0	98,8	153,0
	Residui	,4	-1,9	-1,7	,6	-,7	,0	3,2	
presenza depressione	Conteggio	0	2	2	0	1	0	0	5
	Conteggio atteso	,4	,1	,3	,6	,3	,0	3,2	5,0
	Residui	-,4	1,9	1,7	-,6	,7	,0	-3,2	
Totale	Conteggio	14	2	10	19	10	1	102	158
	Conteggio atteso	14,0	2,0	10,0	19,0	10,0	1,0	102,0	158,0

Chi-quadrato

	Valore	df	Sig. asint. (2 vie)
Chi-quadrato di Pearson	76,418(a)	6	,000
Rapporto di verosimiglianza	27,862	6	,000
N. di casi validi	158		

a 9 celle (64,3%) hanno un conteggio atteso inferiore a 5. Il conteggio atteso minimo è ,03.

Per lo Zung 2:

Tavola di contingenza ZUNG2RD * DOM 13 c

		DOM 13 c	Totale

			1	2	4	5	6	7	8	TUTTE		
ZUNG2RD	assenza depressione	Conteggio	18	4	10	23	7	0	112	2	1	177
		Conteggio atteso	17,0	3,8	9,5	22,7	9,5	,9	110,7	1,9	,9	177,0
		Residui	1,0	,2	,5	,3	-2,5	-,9	1,3	,1	,1	
	presenza depressione	Conteggio	0	0	0	1	3	1	5	0	0	10
		Conteggio atteso	1,0	,2	,5	1,3	,5	,1	6,3	,1	,1	10,0
		Residui	-1,0	-,2	-,5	-,3	2,5	,9	-1,3	-,1	-,1	
Totale		Conteggio	18	4	10	24	10	1	117	2	1	187
		Conteggio atteso	18,0	4,0	10,0	24,0	10,0	1,0	117,0	2,0	1,0	187,0

Chi-quadrato

	Valore	df	Sig. asint. (2 vie)
Chi-quadrato di Pearson	32,017(a)	8	,000
Rapporto di verosimiglianza	16,184	8	,040
N. di casi validi	187		

a 12 celle (66,7%) hanno un conteggio atteso inferiore a 5. Il conteggio atteso minimo è ,05.

Per decidere se accettare o rifiutare l'ipotesi nulla di indipendenza tra la depressione e il Mobbing è stato determinato innanzitutto il valore di χ^2_c .

Più è grande il valore di χ^2_c o equivalente, più il livello di significatività osservato è piccolo, e più le variabili in esame hanno un legame significativo in quanto il valore osservato χ^2_c è così grande da risultare incompatibile con l'ipotesi di indipendenza.

La scelta delle quattro tabelle riportate sopra, ossia delle domande 13b (Isolamento sistematico) e 13c (Cambiamenti delle mansioni lavorative) in entrambi i questionari Zung1 e Zung2, trova la sua giustificazione in quanto:

- La dipendenza è significativa in entrambi i questionari;
- Tali domande hanno il livello di significatività più basso.

Risultati.

Le relazioni significative in presenza di depressione, relativamente alla sezione II “Azioni ostili subite” del questionario Zung1, sono:

- Domanda 13b “*Isolamento sistematico*”

Valore del Chi-quadrato: 24,566

Livello di significatività osservato del Test Chi-quadrato: 0,000

Livello di significatività osservato del Test esatto di Fisher: 0,000

In presenza di depressione, la massima associazione la troviamo con la risposta n.5 “Ci si comporta come se Lei non ci fosse”.

- Domanda 13c “*Cambiamenti delle mansioni lavorative*”

Valore del Chi-quadrato: 76,418

Livello di significatività osservato del Test Chi-quadrato: 0,000

Livello di significatività osservato del Test esatto di Fisher: 0,000

In presenza di depressione, la massima associazione la troviamo con la risposta n.1 “Non le viene dato nessun lavoro da svolgere, Lei è costretto/a a stare sul luogo di lavoro senza svolgere alcuna attività”.

Le relazioni significative in presenza di depressione, relativamente alla sezione II “Azioni ostili subite” del questionario Zung2, sono:

- Domanda 13b “*Isolamento sistematico*”

Valore del Chi-quadrato: 13,681

Livello di significatività osservato del Test Chi-quadrato: 0,008

Livello di significatività osservato del Test esatto di Fisher: 0,039

In presenza di depressione, la massima associazione la troviamo con la risposta n.3 “Le viene assegnato un luogo di lavoro dove si trova isolato dagli altri”.

- Domanda 13c “*Cambiamenti delle mansioni lavorative*”

Valore del Chi-quadrato: 32,017

Livello di significatività osservato del Test Chi-quadrato: 0,000

Livello di significatività osservato del Test esatto di Fisher: 0,023

In presenza di depressione, la massima associazione la troviamo con la risposta n.5 “Le vengono cambiati in continuazione i lavori da svolgere”.

Confronto con le altre realtà siciliane.

Nel 2005, sempre nel contesto siciliano, ma in realtà diverse da quelle analizzate in questo lavoro, sono state condotte varie ricerche relativamente a fenomeni di Mobbing che hanno rilevato dati interessanti.

Nel contesto ibleo, ad esempio, ossia nella provincia di Ragusa, nel momento in cui alle donne è stato chiesto se fossero mai state oggetto di molestie nel loro ambiente di lavoro (Tab. 1), è stato anche specificato che per molestia, si riteneva *qualsiasi atto o comportamento ostile, fisico o verbale, perpetrato in ambito lavorativo, attuato sia con riferimento al sesso che non, e percepibile, da parte di chi lo subisce, come un'offesa alla propria dignità e alla*

libertà personale (battute e gesti volgari, offese, attenzioni indesiderate, ricatti e molestie e sessuali, atti di libidine, ecc.).

Se il 3,7% del campione intervistato ha preferito non rispondere a questa domanda, quasi il 18% ha riconosciuto d'aver sperimentato nel proprio ambiente di lavoro fenomeni di Mobbing, individuati, per il 40,2% dei casi, in battute e gesti volgari, apprezzamenti offensivi, indesiderati e poco delicati e, per il 49,1% dei casi, in offese alla personalità, alla dignità e all'integrità psico-fisica, oltre che in calunnie e diffamazioni (Tab. 2).

Tab. 1 Presenza di molestie personalmente subite in ambito professionale

	v.a.	Val. percentuale
SI	95	17,6%
NO	426	78,7%
Non risponde	20	3,7%
	541	100,0%

Tab. 2 Tipologia di molestie direttamente sperimentate

	v.a.	Valore percentuale
Battute o gesti volgari, apprezzamenti offensivi, indesiderati e poco delicati	49	40,2%
Minacce o richieste di prestazioni sessuali	3	2,5%
Calunnie e diffamazioni	27	22,1%
Offese alla personalità, alla dignità e all'integrità psico-fisica	33	27,0%
Molestie sessuali, sia fisiche che verbali, profondamente degradanti e umilianti	5	4,1%
Atti di esplicita libidine e violenza sessuale	1	0,8%

Non risponde	4	3,3%
	122	100,0%

Al manifestarsi di fenomeni di Mobbing, tuttavia, solo poco più del 13% ha scelto di denunciare il fatto, a fronte di un'alta percentuale di donne che o ha accettato le molestie (l'11,6%) o ha reagito con indifferenza o il contrattacco psicologico (10,5%); la percentuale più grossa del campione, infine, (il 61,1%) ha scelto di rifiutare le molestie senza sporgere denuncia.

Considerando le conseguenze professionali che il verificarsi di casi di Mobbing ha generato, le tipologie più diffuse fanno comunque riferimento al tentativo di blocco di un avanzamento di carriera, al trasferimento d'ufficio, di stanza o di sede, e allo sfruttamento delle prestazioni professionali con richieste di straordinari mal pagati e lavori inadeguati alle competenze personali.

Guardando poi alle conseguenze psico-fisiche delle molestie subite, le forme più diffuse che hanno assunto sono quelle degli attacchi d'ansia, della depressione, dei sentimenti di rabbia e impotenza, (con le conseguenti diffuse somatizzazioni che tali stati d'animo comportano), dei disturbi gastrointestinali e dell'insonnia.

Infine, è possibile affermare che, al di là del 70% del campione che ritiene la denuncia il comportamento più giusto da adottare, tuttavia poco più del 10% ritiene, come comportamenti più adatti, o il silenzio o il rifiuto, e oltre il 15% preferisce non prendere una posizione chiara di fronte a questa domanda.

Un'altra ricerca è stata condotta su un campione di 43 donne di Palazzolo (SR), lavoratrici, di età compresa tra i 18 e i 65 anni.

Le donne intervistate sono coniugate (31), hanno come titolo di studio la licenza media superiore (30), sono impiegate (36), e hanno un rapporto di lavoro full-time (20).

Il questionario somministrato è relativo alla seguente problematica:

- Grado di soddisfazione nel soddisfacimento del proprio lavoro;
- Conciliazione lavoro-famiglia;

- Tempo per se;
- Mobbing e lavoro.

Relativamente alla sezione “Mobbing e lavoro”:

- Il 26% delle intervistate ha dichiarato di aver subito molestie nell’ambiente di lavoro;
- Il 40% ha affermato di aver ricevuto apprezzamenti offensivi indesiderati, il 33% offese alla dignità e all’integrità psico-fisica;
- Il 30% delle intervistate ha denunciato le molestie subite, dichiara di aver subito un provvedimento di trasferimento d’ufficio o di sfruttamento delle prestazioni professionali;
- La quasi totalità delle donne intervistate, ritiene utile l’esistenza di Associazioni di donne e sportelli di consulenza cui rivolgersi in caso di Mobbing.

Proprio riguardo quest’ultimo punto, sono oltre 150, e in aumento rispetto allo scorso anno, le richieste di consulenza psicologica al Centro Anti-mobbing attivato nel febbraio 2003 dall’Azienda sanitaria 9 e dalla Provincia di Trapani.

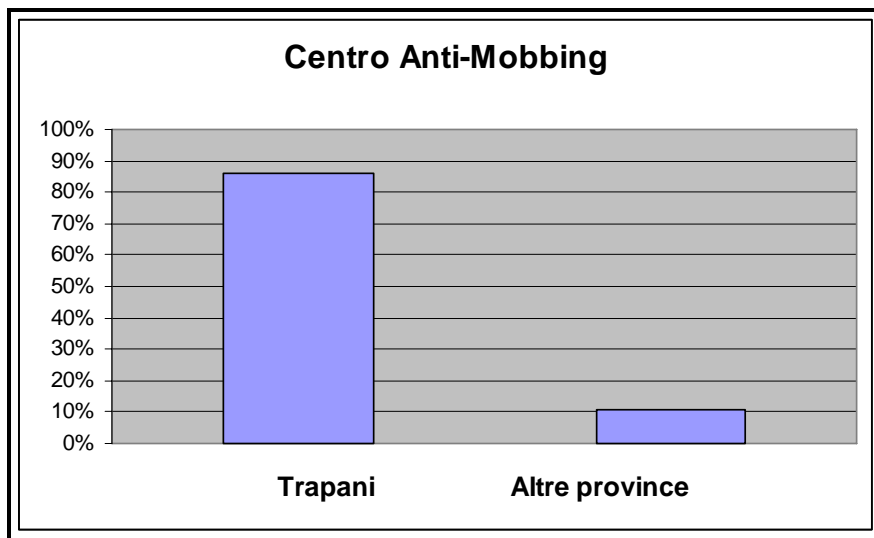
Tale Centro è stato aperto all’interno del Servizio di Psicologia, ed offre i seguenti servizi ai lavoratori:

- Valutazione delle vittime del Mobbing;
- Interventi di sostegno psicologico;
- Consulenza legale sui diritti del lavoratore;
- Segnalazione al datore di lavoro delle situazioni di disagio;
- Consulenze alle aziende e interventi formativi sul Mobbing.

Il Centro è articolato in due sedi, Trapani e Mazzara del Vallo, ed è rivolto gratuitamente ai lavoratori residenti nel territorio della provincia di Trapani e, previo pagamento del ticket, a tutti i lavoratori utenti.

Al Centro dell’ASL 9 si rivolgono anche dalla Sicilia orientale <<Gli utenti - dice la coordinatrice – sono, per lo più, dipendenti di enti pubblici. Sono

in numero maggiore perché a differenza dei lavoratori del settore privato ritengono di essere maggiormente tutelati sotto il profilo sindacale>>>.



In conclusione, si può affermare che l'impegno politico e il dialogo sociale rappresentano gli strumenti di prevenzione del Mobbing, in quanto garanzia di una sana politica del lavoro.

La prevenzione è un obiettivo fatto proprio dalle organizzazioni sindacali che in questi ultimi anni hanno scoperto sportelli anti-mobbing e promosso indagini nei luoghi di lavoro.

Oltre alla prevenzione, il problema è stato affrontato attraverso i centri di ascolto, la cui importanza è stata, tra l'altro, riconosciuta anche in sede legislativa, laddove si prevede l'istituzione di apposite unità operative ASL, incaricate dell'assistenza psicologica e medica e della prima consulenza in ordine ai diritti del lavoratore mobbizzato.

Prevenzione, assistenza e formazione sono, dunque, le linee guida per combattere il fenomeno.

BIBLIOGRAFIA

- Cassano G. e Conti - *Repertorio delle scale di valutazione in psichiatria*- Vol. 2, SEE Editrice, Firenze, 2002.
- Ege, H. - *La valutazione peritale del danno da Mobbing* - Giuffrè Editore, Milano, 2001.

STRATEGIE DI PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO

Affrontare il tema del Mobbing, in quanto condizione organizzativa che produce disagio, significa intervenire rispetto a due questioni importanti: la tutela dell'integrità psicofisica del lavoratore e la tutela della salute, intesa, non come assenza di malattia, ma come benessere, fisico, mentale e sociale.

Fin dalla metà degli anni '50, è presente nella gestione dell'infortunistica italiana il concetto di "sicurezza integrata", confermato e diffuso dal decreto legislativo 626/94, secondo cui la sicurezza è la risultante degli aspetti oggettivi (eliminazione/riduzione dei rischi, misure di protezione collettiva, disposizioni di protezione individuale) e soggettivi (l'idoneità psicologica, motivazione al lavoro, identità personale) della sicurezza stessa.

In accordo a questa modalità di approccio, i rischi presenti negli ambienti di lavoro possono essere divisi in tre categorie:

- 1) **RISCHI PER LA SICUREZZA** (di natura infortunistica): strutture, macchine, impianti, sostanze pericolose, incendio-esplosione.
- 2) **RISCHI PER LA SALUTE** (di natura igienico-ambientale): agenti fisici, chimici e biologici.
- 3) **RISCHI PER LA SICUREZZA E LA SALUTE** (di tipo trasversale): organizzazione del lavoro, fattori psicologici, fattori ergonomici, condizioni di lavoro difficili.

E' evidente che il Mobbing rientra nel capitolo dei rischi organizzativi, vale a dire quei rischi che trovano la loro origine nelle scelte organizzative (gestione delle risorse umane, comunicazione, ecc) ed hanno una ricaduta sullo stato di salute e di benessere dei lavoratori analogamente all'esposizione ad un agente chimico o fisico.

E' necessario, quindi, che la struttura della sicurezza aziendale, nonostante le difficoltà di analisi delle variabili organizzative, impari a considerare anche questi tipi di rischio, sempre più scanditi dal complesso delle innovazioni tecnologiche, ed a prevedere le misure idonee di prevenzione e di intervento.

Isolamento sistematico e cambiamenti delle mansioni lavorative.

Le condotte "classiche" di Mobbing che possono provenire da pari grado, ma anche da sottoposti, del mobbizzato sono, ad esempio, le azioni di isolamento, di occultamento di informazioni, di critica più o meno velata, di maldicenza nell'ambito lavorativo, di ostentazione di indifferenza o di scarsa stima.

Altri comportamenti tipici richiedono, invece, una posizione di preminenza rispetto al dipendente: la sottrazione di strumenti di lavoro, il rimprovero ingiustificato, sgarbato od eccessivo, l'attribuzione di mansioni avvilenti o senza significato, la sottoposizione a pressanti visite di controllo nei confronti del lavoratore in malattia, l'assegnazione di obiettivi di lavoro irraggiungibili, fino ad arrivare al demansionamento, al trasferimento e al licenziamento.

Questo genere di persecuzione ha, di solito, un obiettivo aziendale ben preciso: espellere il lavoratore dall'impresa.

Dai risultati della ricerca condotta nella realtà siciliana, si evince una significativa relazione tra la Sindrome Depressiva e l'isolamento sistematico e tra la Sindrome Depressiva e i cambiamenti delle mansioni lavorative.

Sebbene i due questionari abbiano riportato associazioni diverse tra la depressione e un aspetto dell'isolamento ("Le viene assegnato un luogo di lavoro dove si trova isolato dagli altri", per lo Zung2 e "Ci si comporta come se lei non ci fosse" per lo Zung1), e tra la depressione e un aspetto delle mansioni lavorative ("Le vengono cambiati in continuazione i lavori da svolgere", per lo Zung2 e "Non le viene dato nessun lavoro da svolgere, lei è costretto a stare sul luogo di lavoro senza svolgere alcuna attività" per lo Zung1), le due variabili rimangono comunque altamente significative e degne di considerazione.

Riguardo all'isolamento, la persona viene sopraffatta da un sentimento di solitudine di fronte alla terribile realtà che la circonda e al vuoto sociale in cui è stata spinta.

Il gruppo sembra non voler avere contatti con lei, né personali né professionali; nessuno ammette questo isolamento né tanto meno pare voler fornire un supporto.

Si sente esclusa dai rapporti sociali tra i colleghi ("dimenticano" di invitarla ai ricevimenti e ai party, fingono di non vederla durante l'intervallo..), e interrompono la conversazione nel momento in cui la vittima entra in ufficio.

Il sentimento di solitudine si estende anche al vissuto di unicità della propria esperienza; la vittima crede, infatti, che a nessun altro sia capitato o stia capitando la stessa cosa. Pensa di essere la sola persona al mondo ad esserne vittima⁶⁰.

Riguardo al secondo aspetto, invece, nelle situazioni di Mobbing si rileva sempre *uno scollamento tra la qualifica o la posizione ricoperta e il compito lavorativo effettivamente svolto*.

E' oramai entrata nel modo di dire comune l'espressione "sindrome della scrivania vuota", a testimonianza del fatto che la persona mobbizzata viene frequentemente sollevata da ogni incarico lavorativo.

La sua postazione di lavoro diviene vuota. Ma non è l'unica modalità.

La Sindrome Depressiva si associa positivamente alle mansioni lavorative anche per il fatto che, maggiore è l'affidamento di compiti troppo difficili, inutili, senza senso ed umilianti, maggiormente il lavoratore percepisce che tali mansioni hanno l'unico scopo di metterlo in difficoltà di fronte ai propri colleghi.

Può accadere, infatti, che ai lavoratori si affidino compiti molto al di sotto della qualifica professionale.

Tale comportamento equivale alla percezione di una sottovalutazione psicologica e lavorativa del soggetto.

Oppure può accadere che il superiore affidi a questi soggetti compiti molto difficili, con la conseguenza diretta di provocare un'ansia da prestazione e di pressione psicologica.

Comunque sia, il fine è sempre quello di allontanarlo, di metterlo in una posizione di totale impotenza, fino a consumare una vera e propria esclusione nei suoi confronti.

Spesso la persona mobbizzata è continuamente esposta alle critiche e accusata come colpevole per i fallimenti che oggettivamente non sono neanche

⁶⁰ Vedi Bassino, 1999.

avvenuti, oppure per quello che il mobber, di nascosto e deliberatamente, ha eliminato o danneggiato.

Senza alcun motivo reale, si svalutano i risultati del suo lavoro.

La vittima viene poi privata delle informazioni e degli strumenti che sarebbero necessari per operare (pc, telefono, etc.).

Le relazioni interpersonali si riducono al minimo.

L'amministrazione si dilegua e non risponde alle numerose richieste di chiarimento.

I colleghi, nel migliore dei casi, fiutano il pericolo e prendono le distanze dal malcapitato nel tentativo di scongiurare un rischio analogo.

Infine, deprivato del suo lavoro, escluso dalle relazioni formali e informali che danno significato allo stare dell'uomo in azienda, un ulteriore attacco viene sferrato all'immagine del mobbizzato.

Continuamente avvengono derisioni e scherzi sul suo modo di parlare, camminare, sul suo abbigliamento, pettinatura, vita privata, sesso, razza, nazionalità, ecc. C'è, inoltre, la divulgazione dei pettegolezzi e delle diffamazioni.

Tutto avviene con lo scopo di distruggere la sua reputazione professionale e personale.

Il demansionamento e la dequalificazione sono forme tipiche di Mobbing verticale; forse nulla è tanto avvilente per il lavoratore, e utile chiaramente all'eventuale progetto di estromissione del lavoratore dall'azienda, della sottrazione delle proprie mansioni e competenze, e dell'attribuzione di compiti non conformi alla propria professionalità o addirittura della totale assenza di compiti.

Mobbing: come uscirne.

Cercare di prevenire il Mobbing sembra, senza dubbio, il mezzo più efficace per evitarlo.

L'Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del lavoro (ISPESL), identifica nella prevenzione tre diversi livelli di intervento:

1. *Prevenzione primaria*: progettazione ergonomia. L'ergonomia, per la prima volta in una legge italiana (D.Lgs. 626), è una tecnica interdisciplinare di progettazione di sistemi semplici e complessi che interfacciano con l'uomo. Questa è in grado di ottimizzare il rapporto uomo-macchina-ambiente (anche relazionale), ribaltando la tradizionale filosofia tayloristica dell'"uomo giusto al posto giusto" in nome dell'uomo giusto al "posto di un lavoro adatto" alle sue esigenze.
2. *Prevenzione secondaria*: formazione (soprattutto manageriale), codici di comportamento, accordi di clima, etc. Vale a dire strumenti in grado di fornire competenze adeguate di gestione delle risorse umane, nonché di promuovere la condivisione di principi sui quali si devono basare i comportamenti all'interno della struttura organizzativa, al fine di prevenire qualsiasi forma di discriminazione culturale, religiosa, sessuale, etc.
3. *Prevenzione terziaria*: riguarda una più puntuale applicazione delle norme che tutelano la sicurezza e la salute del lavoratore. Nel caso specifico, si tratterebbe di predisporre moduli informativi e formativi tali da rispondere ai reali bisogni delle persone cui si riferiscono, o di mettere a punto

documenti di valutazione completi, che prendano in considerazione anche i rischi psicosociali, il contenuto del lavoro, le relazioni interpersonali, i percorsi di carriera, etc.

E' importante approfondire due concetti: quello dell'*informazione* e quello della *formazione*.

L'informazione dovrebbe essere rivolta a promuovere nei lavoratori la conoscenza del fenomeno, le cause, le conseguenze e la consapevolezza della sua gravità.

Tutti dovrebbero essere veramente interessati a fermare il Mobbing, altrimenti continuerà a causare danni irreparabili alla vittima e all'azienda.

Per combattere qualcosa, bisogna prima imparare a conoscerlo.

Ne consegue che, un ottimo punto di partenza per l'intervento sul Mobbing consiste in un profondo lavoro di sensibilizzazione dell'opinione pubblica a tutti i livelli.

Relativamente alla formazione, invece, è importante dire che essa è un processo teso allo sviluppo personale e lavorativo dell'individuo.

Fare formazione vuol dire produrre un nuovo processo di cambiamento organizzativo, con una necessaria modifica degli atteggiamenti e dei comportamenti degli attori coinvolti.

Si potrebbe ipotizzare che comportamenti competitivi lascino il posto a comportamenti cooperativi.

Fare formazione significa anche diffondere elementari nozioni di psicologia del lavoro e delle organizzazioni, di psicologia clinica, di giurisprudenza, di diritto sindacale, che consentano agli operatori di fornire risposte adeguate alla domanda di aiuto.

Si può concludere dicendo che, prevenire, formare e portare alla luce il fenomeno, sono tre azioni fondamentali per evitare che questa piaga sociale si

radichi anche nelle forme di lavoro atipico, dove sarebbe ancora più difficile intervenire.

L'insensato e deliberato tentativo di emarginazione dalle attività produttive, le pericolose ripercussioni sulla persona, le costose conseguenze sulle aziende, costringono tutti i soggetti (politici, sindacali, imprenditoriali, medico-scientifici, legislativi) a trovare ogni possibile convergenza affinché nel nostro Paese il lavoro sia associato ad un'idea di civiltà, benessere e non di barbarie.

Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica (24/03/2004)⁶¹.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica intende sostenere la capacità delle amministrazioni pubbliche di attivarsi, oltre che per raggiungere obiettivi di efficacia e di produttività, anche per realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico delle persone, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni.

In particolare, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha collocato tra le priorità di cambiamento da sostenere nelle amministrazioni pubbliche, quella di creare specifiche condizioni che possano incidere sul miglioramento del sistema sociale interno, delle relazioni interpersonali e, in generale, della cultura organizzativa.

⁶¹ Direttiva del Ministro per la funzione pubblica 24 marzo 2004 sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni. Vedi www.funzionepubblica.it

Per assicurare il benessere organizzativo, le amministrazioni devono prestare attenzione alle seguenti variabili:

a. **Caratteristiche dell'ambiente nel quale il lavoro si svolge:**

L'amministrazione allestisce un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente. Questo vuol dire che, il datore di lavoro può elaborare le migliori procedure possibili che garantiscano condizioni psicologiche e sociali nei luoghi di lavoro, anche per quanto concerne la situazione lavorativa e l'organizzazione del lavoro. Oppure, può adottare delle misure per impedire che si manifestino reazioni negative sul lavoro, ad esempio, elaborando delle regole che incoraggino un clima di rispetto e di amicizia nel luogo di lavoro.

b. **Chiarezza degli obiettivi organizzativi e coerenza tra enunciati e pratiche organizzative:** Il datore di lavoro può elaborare una politica ad hoc per l'ambiente di lavoro che illustri le intenzioni, gli obiettivi e l'atteggiamento di ordine generale nei confronti dei propri dipendenti.

c. **Riconoscimento e valorizzazione delle competenze:**

L'amministrazione riconosce e valorizza le competenze dei dipendenti e stimola nuove potenzialità, assicurando un'adeguata varietà dei compiti ed autonomia nella definizione dei ruoli organizzativi. Significa che, il datore di lavoro deve fare in modo che i doveri di competenza dei dipendenti siano concreti e sensati e che per adempiere alle loro funzioni essi utilizzino le loro conoscenze e capacità individuali. Inoltre, il datore di lavoro dovrebbe dare l'opportunità ai lavoratori di incrementare le loro conoscenze e di migliorare le loro prestazioni, incoraggiandoli nel frattempo a raggiungere questo obiettivo.

d. **Comunicazione intraorganizzativa circolare:**

L'amministrazione ascolta le istanze dei dipendenti e stimola il senso di utilità sociale del loro lavoro.

- e. **Circolare delle informazioni:** L'amministrazione mette a disposizione dei dipendenti le informazioni pertinenti al loro lavoro. In particolare, è importante che il datore di lavoro comunichi in modo chiaro quali siano le regole vigenti nel luogo di lavoro e fornisca ad ogni lavoratore le informazioni sulle attività e sui loro obiettivi, nonché quelle in merito alle misure concordate per la prevenzione di ogni forma di persecuzione sul lavoro.

f. **Prevenzione degli infortuni e dei rischi professionali:**

L'amministrazione adotta tutte le azioni per prevenire gli infortuni e i rischi professionali. Riveste un'importanza particolare il fatto che il datore di lavoro adotti misure efficaci per evitare che qualunque lavoratore sia oggetto di persecuzione da parte di altri dipendenti. I dirigenti svolgono un ruolo importante nel creare il clima nel luogo di lavoro e nel definirne le regole; dunque, la cosa essenziale è che il datore di lavoro non sottoponga mai il lavoratore a forma di persecuzione, ad esempio attraverso l'abuso di potere o qualsiasi altro atteggiamento inaccettabile.

- g. **Clima relazionale franco e collaborativo:** L'amministrazione stimola un ambiente relazionale franco, comunicativo e collaborativo. Questo vuol dire che, per creare un clima favorevole nell'ambiente lavorativo, è importante che il datore di lavoro, con il suo modo di fare, stabilisca le condizioni per un dialogo reciproco, una facile comunicazione e un desiderio reale di risolvere i problemi.

h. **Scorrevolezza operativa e supporto verso gli obiettivi:**

L'amministrazione assicura la rapidità di decisione e supporta l'azione verso gli obiettivi.

i. **Giustizia organizzativa:** L'amministrazione assicura, nel rispetto dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, equità di trattamento a livello retributivo, di assegnazione di responsabilità, di promozione del personale e di attribuzione dei carichi di lavoro.

j. **Apertura all'innovazione:** L'amministrazione è aperta all'ambiente esterno e all'innovazione tecnologica e culturale.

k. **Stress:** L'amministrazione tiene sotto controllo i livelli percepiti di fatica fisica e mentale nonché di stress.

l. **Conflittualità:** L'amministrazione gestisce l'eventuale presenza di situazioni conflittuali manifeste o implicite.

Alla fine di queste indicazioni, è essenziale dire che tutti i problemi che si presentassero in un luogo di lavoro devono essere affrontati rapidamente, in maniera pertinente e rispettosa.

Le soluzioni vanno trovate attraverso il dialogo e misure atte al miglioramento delle condizioni dei lavoratori.

Un'altra cosa molto importante è affrontare le questioni in maniera obiettiva, positiva e con l'intenzione di trovare una soluzione, ascoltare tutti i soggetti interessati e fornire il proprio sostegno ai più deboli.

Quel che è certo è che, nella politica di prevenzione relativa all'ambiente di lavoro, il datore di lavoro deve predisporre un piano di intervento per quanto concerne gli aspetti psicologici, sociali e organizzativi dell'ambiente di lavoro che sono altrettanto importanti dei fattori di ordine fisico o tecnico.

E'ovvio che può essere molto difficile per un datore di lavoro arrivare a farsi un'opinione obiettiva di tutti gli aspetti del problema; di conseguenza, è consigliabile ricorrere alla consulenza di un esperto.

Gli psicologi, ad esempio, hanno un compito indispensabile e specifico per le vittime del Mobbing: un compito di certificazione, di valutazione e non di meno di assistenza e supporto.

Essi fanno una valutazione precisa del danno psicologico che deve stabilire “come e in che modo il disturbo subito lede all’integrità psicofisica dell’individuo, alla sua vita di relazione e alla capacità lavorativa della persona”.

Inoltre, per essi diviene indispensabile anche seguire il mobbizzato in modo da restituirgli quel “quantum energetico” necessario alla difesa sana, forte e coerente con se stesso.

Prospettive.

I casi accertati e quelli per i quali si è avviata denuncia all’INAIL sono in continuo aumento.

L’approccio verso il problema, se ora è legato alla soluzione di emergenze, cioè di casi conclamati, dovrà diventare sempre più a carattere preventivo, così come già indicato dal decreto legislativo 626 per le questioni di sicurezza e prevenzione degli infortuni, sulla via di una garanzia totale di salute e benessere per chi lavora.

Su un altro versante, quello legislativo, sarà comunque opportuno procedere per arrivare ad una vera tutela dei lavoratori colpiti da Mobbing e dettare norme di prevenzione nei luoghi di lavoro.

Le disposizioni legislative indicate nel secondo capitolo, sono strumenti utili anche per affrontare casi di Mobbing, ma presentano dei limiti notevoli, non essendo state pensate per un fenomeno così complesso.

Questi provvedimenti legislativi tutelano l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore, ma contemplano casi specifici.

Le norme penali, infatti, possono essere utilizzate solo in casi limite, per fare un esempio, quando dal pettegolezzo si arriva alla diffamazione, le battute diventano minacce o gli scherzi si trasformano in episodi di violenza.

Emerge chiaramente la necessità di una legge specifica sul Mobbing, che lo definisca e contemporaneamente lo renda oggetto di riprovazione sociale.

Sarebbe anche opportuno riflettere sulla possibilità di aprire un luogo specifico (sito web o sportello Mobbing), sia come punto di riferimento per il sostegno legale-psicologico ai lavoratori "vittime da Mobbing", sia come punto di orientamento verso strutture competenti che sappiano affrontare gli aspetti medico-legali e giuridici dei riflessi derivanti da questo "*male dei nostri tempi*", sempre più spesso inserito in un contesto di danno morale, biologico, psichico.

Sinora, nella XIII legislatura, sono state presentate, nei due rami del Parlamento, delle proposte di legge, ma sono tutte in attesa di approvazione.

- Camera: Proposta di legge n. 1813, 9 luglio 1996 "Norme per la repressione del terrorismo psicologico nei luoghi di lavoro" (Cuicu, Marras e Altri).

- Camera: Proposta di legge n. 6410, 30 settembre 1999 "Disposizioni a tutela dei lavoratori dalla violenza e dalla persecuzione psicologica" (Benvenuto, Ciani, Pistone, Repetto).

- Camera: Proposta di legge n. 6667, 5 gennaio 2000 "Disposizioni per la tutela della persona da violenze morali e persecuzioni psicologiche" (Fiori).

Si deve però registrare agli inizi del 2001 l'approvazione della Commissione Lavoro della Camera dei deputati di una proposta di legge che unifica le tre presentate in precedenza alla Camera.

- Senato: Disegno di legge n. 4265, 13 ottobre 1999 “Tutela della persona che lavora da violenze morali e persecuzioni psicologiche nell’ambito dell’attività lavorativa” (Tapparo, Battafarano, Smuraglia e Altri).

- Senato: Disegno di legge n. 4313, 2 novembre 1999 “Disposizioni a tutela dei lavoratori e delle lavoratrici dalla violenza psicologica” (Athos De Luca).

- Senato: Disegno di legge n. 4512, 2 marzo 2000 (Tomassini, Ascutti, Bettamio, Bruni, Costa, De Anna, Germanà, Lauro, Manca, Manfredi, Piccioni, Porcari, Sella di Monteluca, Terracini, Toniolli, Vegas, Ventucci).

Tanta strada è stata fatta nell’azione di lotta contro il mobbing; ed è proprio per questo che bisogna rafforzare l’azione attraverso la costruzione di progetti di prevenzione ed interventi ad hoc.

BIBLIOGRAFIA

- Bona M., Oliva U. - *Danno alla persona e nuove prospettive di riforma* - in *Giurisprudenza Italiana*, 2000, n.2, p.437.
- Caccamo A., Mobiglia M., - *Mobbing: tutela attuale e recenti prospettive*- in *Insero di Diritto e Pratica del Lavoro*, 2000.
- Caselle G. - *L’evoluzione del lavoro e gli orientamenti europei* - Masson, Milano, 1995.
- *Codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro il mobbing* - Emanato con decreto rettorale 14 novembre 2006, n. 1802.

- Di Martino V., De Santis R. - *Mobbing. La violenza al lavoro* - Troina (EN), Città Aperta Edizioni, 2003.
- *Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni* - www.funzionepubblica.it
- *Disposizioni relative alle misure da adottare contro forme di persecuzione psicologica negli ambienti di lavoro* - Emanate dall'Ente Nazionale per la Salute e la Sicurezza svedese in conformità alla Sezione 18 dell'Ordinanza sull'Ambiente di Lavoro, 21 settembre 1993.
- Ege H. - *Stress e Mobbing* - Pitagora, Bologna, 1999.
- Farnè M. - *Lo stress* - Il Mulino, Bologna, 1999.
- Fattorini E., Gilioli R. - *Il Mobbing: alterata interazione psicosociale sul posto di lavoro. Prime valutazioni circa l'esistenza del fenomeno in una realtà lavorativa italiana* - in ISPEL, *Prevenzione Oggi*, n.2, 1997.
- Gilioli R. - *Cattivi Capi Cattivi Colleghi* - Mondatori, Milano, 2000.
- Gilioli R., Fattorini E., e Altri - *Rischio Mobbing: guida per il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza* - ISPEL, Roma, 2001.
- Greco L. - *Il Mobbing tra danno biologico e malattia professionale* - in *Guida al Lavoro*, Il Sole 24 ore, 2000.
- Hirigoyen Marie-France - *Molestie morali* - Einaudi, Torino, 2002.
- <http://www.agency.osha.eu.int> Agenzia Europea per la Sicurezza e per la Salute del Lavoro
- <http://www.inail.it>

- <http://www.ispesl.it>

- <http://www.parlamento.it>

- *Il Mobbing. Il percorso organizzativo e politico che la UIL ha fatto fino ad oggi...e ipotesi di lavoro per il futuro* - Relazione di Alessandra Menelao, Coordinamento Nazionale Mobbing, 27 maggio 2005.

- *Interventi per la prevenzione e la tutela dei lavoratori dal mobbing* - Progetto di legge n. 0466, presentato il 18/10/2004.

- Ivaldi I. - *Ergonomia e lavoro* - Liguori, Napoli, 1999.

- *Mobbing* - Convegno CGIL 19 aprile 2000.

- Opuscolo informativo realizzato dall'ISPESL in collaborazione con la Clinica del Lavoro di Milano e da CGIL, CISL, UIL Lombardia.

- Pancheri P. - *Stress, Emozione, Malattia* - Mondatori, Milano, 1986.

- Pardini L. - *La medicina del Lavoro e il fenomeno del Mobbing* - in Bollettino ligure di giurisprudenza del lavoro e della previdenza sociale, 2000.

- Prascheri C. - *Mobbing. Guida alla tutela* - Roma, Edizioni Lavoro, 2003.

- Ribaldi L., Ravalli C. - *Lo stress nel mondo del lavoro: quali soluzioni per un problema in espansione* - Quaderni di Medicina del Lavoro e Medicina Riabilitativa, Pavia, Fondazione Mangeri, 1996.

- Ruggeri - *Verso una psicosomatica da lavoro* - Kappa, Roma, 1984.

- Sgarro M. (a cura di) - *Gravi Stress, Traumi, Salute* - Kappa, Roma, 2000.

**PROGETTO “CREAZIONE DI UNO SPORTELLLO
ANTI-MOBBING: CENTRO DI OSSERVAZIONE DEL
DISAGIO LAVORATIVO”**

Area di intervento

Dalla fine dell'Ottocento ai giorni nostri, le tipologie di lavoro sono profondamente cambiate.

Negli ultimi anni, si è assistito ad una loro continua ed incessante evoluzione che, con l'affacciarsi di moderne tecnologie e di mutate condizioni di

organizzazione del lavoro, sta modificando sia i rischi che le patologie professionali.

Tra le patologie emergenti in Medicina del Lavoro, nell'ambito dei fattori di tipo organizzativo e psico-sociale, a partire dagli anni Novanta, quelle connesse con la sfera psichica stanno acquisendo un ruolo particolarmente rilevante.

Secondo l'Agenzia Europea, i rischi psicosociali possono essere definiti come “quegli aspetti relativi alla progettazione, organizzazione e gestione del lavoro, nonché ai rispettivi contesti ambientali e sociali, che dispongono del potenziale per dar luogo a danni di tipo fisico, sociale o psicologico”.

All'interno dei fattori di rischio psicosociale troviamo una serie di fenomeni del tutto differenziabili ma che hanno in comune la potenzialità di costituirsi come cause di disturbi o di disagio: burnout, stress, mobbing.

Attualmente, maggiore interesse è dedicato al fenomeno Mobbing, tutt'oggi un fenomeno non ancora chiaramente definito.

A livello statistico, il fenomeno denota uno scenario preoccupante, non solo per l'Europa ma per la stessa Italia.

Nel nostro Paese i dati, secondo il monitoraggio effettuato dall'ISPESL (Istituto per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro), segnalano che il Mobbing coinvolge circa 1 milione e mezzo di lavoratori, pari al 4% della forza attiva, mentre 5 milioni sono le persone coinvolte nel fenomeno, come “spettatori”, amici o familiari delle vittime.

Considerata la gravità delle conseguenze individuali e sociali, fondamentali sono le attività di informazione e di prevenzione, da realizzare, ad esempio, mediante programmi di formazione ed aggiornamento del personale in generale e del management in particolare, l'istituzione di organi paritetici, di sportelli antimobbing ad opera delle ASL, degli Enti Locali, delle Consigliere di Parità e delle Associazioni di impresa.

In particolare, lo sportello anti-mobbing si propone di valutare le situazioni di disagio lavorativo, di fornire assistenza medico-legale e specialistica ai lavoratori affetti da Mobbing o da altra patologia lavoro-correlata, e di sollecitare interventi di medicina preventiva per la risoluzione di tutte quelle circostanze che possono comportare rischi all'ambiente lavorativo.

Titolo del progetto

**“CREAZIONE DI UNO SPORTELLO ANTI-MOBING:
CENTRO DI OSSERVAZIONE DEL DISAGIO LAVORATIVO”.**

Responsabile del progetto

Dirigente del Dipartimento di salute mentale.

Soggetti

Promotori: hanno promosso l'iniziativa il personale interno all'ASL di Siracusa, ovvero un medico del lavoro, un medico legale ed uno psichiatra, in collaborazione con un consulente esterno in qualità di psicologo.

Destinatari: il centro è aperto gratuitamente a tutti i lavoratori residenti nel territorio della provincia di Siracusa e non, che si trovano in situazioni lavorative che causano disagio psicofisico.

In base ai dati di accesso al servizio: il 60 % degli utenti è di sesso femminile con un'età media superiore ai 40 anni; in prevalenza gli utenti sono diplomati; per la maggior parte l'utenza non è iscritta al sindacato; il 45% degli utenti risulta impegnato in azioni legali; il 20% degli utenti proviene dal settore Commercio e il 40% dalla pubblica amministrazione.

Obiettivi

In considerazione del crescente aumento di nuove patologie legate a stress o vessazioni sul posto di lavoro che non trovano sempre adeguata risposta da parte di istituzioni pubbliche, l'ASL di Siracusa si è prefissata l'obiettivo di:

- offrire assistenza medico-legale;
- dare un supporto psicologico al singolo individuo;
- offrire servizi terapeutici e specialistici (colloqui clinici, gruppi d'auto aiuto, invio a consulenza specialistica, perizie);
- inquadrare le situazioni di disagio lavorativo con la realizzazione di un centro a sostegno dei suoi utenti.

Azioni

Il progetto è stato articolato nel seguente modo:

- Predisposizione degli atti per l'istituzione del centro;
- Costituzione del gruppo di lavoro;
- Attivazione di un numero verde;
- Pubblicizzazione dell'iniziativa attraverso convegni, brochure, volantini, mass media;
- Riconoscimento legislativo ed amministrativo delle certificazioni;
- Realizzazione di corsi di formazione sul mobbing;
- Indagine di customer satisfaction.

Strumenti di pubblicizzazione

Gli strumenti di comunicazione che verranno utilizzati per pubblicizzare gli interventi saranno: incontri per far conoscere e sensibilizzare la popolazione agli obiettivi del progetto e manifesti del Centro da affiggere nelle zone più transitate e visibili della Città.

Il monitoraggio e la valutazione

La valutazione dello stato di realizzazione dell'intero progetto e del raggiungimento degli obiettivi è compito degli stessi promotori, del Centro e del Coordinatore del progetto.

Essi verificheranno con puntualità e costanza i vari momenti progettuali con azioni di monitoraggio, sedute di riflessione e di coordinamento e ne evidenzieranno, infine, i limiti ed i punti forza.

Allo stesso modo, alla fine del percorso progettuale, un gruppo di valutazione esterna dovrà esaminare i risultati e confrontarli sia con le ipotesi di partenza, sia per evidenziare le eventuali sinergie con altre situazioni e proposte, sia per confrontarli con altri progetti simili nei territori vicini o su scala nazionale.

Indicatori di verifica del raggiungimento dei risultati attesi

- Al fine di effettuare un'indagine di customer satisfaction, il coordinatore presenterà agli utenti del Centro un questionario costituito da 7 domande correlate da una scala di gradimento a cinque punti;
- Periodicamente presenterà alle associazioni promotrici e al Centro una relazione, correlata da griglie, inerente lo stato di attuazione delle singole azioni;
- Valuterà i dati provenienti da focus group attuati nel Centro per scoprire quello che gli utenti pensano del fenomeno "Mobbing".

Punti di forza

- gratuità e la facilità di accesso del servizio;
- certificazione innovativa;
- lavoro d'equipe (medico del lavoro, medico legale, psichiatra e psicologo).

Criticità

Difficoltà nel reperimento di risorse economico-finanziarie, che si sono tentate di superare sollecitando la Regione Sicilia per il riconoscimento del Servizio e per la conseguente attribuzione di risorse finanziarie.

Durata complessiva del progetto: 2 anni (Gennaio 2008 - Dicembre 2009).

Ogni intervento avrà una durata di 4 mesi.

Definizione del budget di progetto

Considerato che gli attuatori del progetto sono in parte personale interno all'organizzazione della ASL, una parte del lavoro sarà eseguita all'interno del curriculum lavorativo.

Per la fase di lavoro che sarà svolta in regime di straordinario o di incarico specifico con contratto a tempo determinato, occorre considerare una quota finanziaria per ogni periodo considerato (quattro mesi) di:

Per il personale medico: €9000,00.

Per il personale amministrativo: €2600,00.

Per la direzione del corso: €1000,00.

Per lo psicologo esterno è previsto un contratto a tempo determinato per complessivi €2000,00.

Il corso di formazione richiederà un impegno di spesa per i formatori e l'assistenza amministrativa di complessivi €2500,00.

Per il materiale di consumo e la realizzazione di depliant pubblicitari è prevista una spesa di €1500,00.

Considerato che i periodi sono due, il totale del budget necessario per la realizzazione del progetto è di €37200,00.

CONCLUSIONI

Gli studi e le ricerche condotte sin ora sul fenomeno Mobbing, hanno rafforzato sempre più la convinzione che le grandi trasformazioni socio-culturali degli ultimi secoli, che da una società agricola hanno condotto alla società industriale e post-industriale, hanno prodotto diversi cambiamenti nella sfera politica, economica, legislativa e sanitaria.

Purtroppo però, aumenta anche la consapevolezza che, nonostante l'evoluzione scientifico-tecnologica avvenuta negli ultimi 50 anni, il progresso non ha sempre promosso benessere e salute, ma anche squilibrio, malessere, involuzione; non ha sempre rispettato valori etici e culturali, ma spesso ha prodotto degrado ambientale, politico, culturale ed etico.

Si vive, infatti, in un momento storico in cui dominano la prevaricazione, il sopruso, l'aggressività e la violenza; un periodo in cui la stessa vita umana ha poco valore.

Per trovare, dunque, delle nuove soluzioni ai mali che affliggono la nostra epoca, si deve cominciare ad affrontarli.

Si dice che ogni periodo storico si esprime con le sue malattie, e che queste diventano metafore per manifestare "i problemi della civiltà attuale".

Non è quindi un caso che all'inizio di un nuovo secolo ci si trovi sempre più spesso ad affrontare un nuovo tipo di patologia: le patologie da Mobbing.

Accade, infatti, che in un ambiente di lavoro dove spesso prevalgono ambizioni sfrenate non supportate da altrettante capacità, la carriera diventa carrierismo, la sana competitività viene distorta a favore dell'impedimento della carriera dell'altro con ogni mezzo, le energie sono rivolte alla distruttività anziché alla creatività personale e dell'impresa.

Domina, quindi, la lotta per il dominio e per il massacro dell'altro che deve essere a tutti i costi estromesso, mortificato, avvilito, annullato.

Per questi motivi, prevenire il Mobbing sui posti di lavoro è molto più importante di quanto si pensi, poiché tale processo, come "malattia sociale", può provocare gravi danni non solo alla singola persona, ma all'intera società.

Dall'indagine effettuata nella realtà siciliana si delinea una situazione di disagio lavorativo dove il Mobbing si presenta principalmente nella sua forma verticale, perpetrato dall'alto verso il basso.

Le azioni negative ritenute dai soggetti in esame maggiormente tipiche del Mobbing, appartengono alla sfera del degrado del ruolo professionale.

Come già sottolineato, bisogna tener presente che l'assenza di compiti lavorativi, l'attribuzione di mansioni povere, ripetitive e prive di significato, equivale alla percezione di una sottovalutazione del soggetto, che si sente defraudato, come lavoratore e come persona, ed esposto ad un giudizio sociale severo.

E' facile dedurre che, il vissuto soggettivo di ansia da prestazione e di pressione psicologica, nel tempo, è destinato ad esporre i soggetti al rischio di patologie occupazionali, stress correlati.

Anche le azioni volte all'isolamento sociale sono state considerate tipiche del fenomeno indagato.

Da questo lavoro, emerge un altro dato importante.

Nel definire la correlazione tra episodi riferiti e patologie riscontrate, appare determinante il ruolo che possono assumere i Servizi di Medicina del Lavoro, in quanto solo essi si presentano come il naturale interlocutore, sia con il medico competente o con il servizio medico aziendale, sia con i lavoratori o con coloro che debbano testimoniare il Mobbing.

Infine, si è insistito sul fatto che il Mobbing non è irreversibile, ma deve essere messo in luce, individuato e combattuto.

Nonostante il Mobbing sia un fenomeno molto diffuso negli ambienti di lavoro, esso si deve prevenire attraverso alcune misure come la legislazione specifica, l'informazione in azienda, la formazione del management e, soprattutto, con la creazione di ambienti di lavoro incentrati sulla cultura della partecipazione e del coinvolgimento costruttivo del lavoratore.

Attualmente in Italia non esiste una normativa specifica che protegga le persone vittime di Mobbing, ma le proposte di legge in atto attestano l'importanza che stanno assumendo i nuovi fattori di rischio organizzativi e psico-sociali.

Questo, è già un ottimo inizio.

Per concludere, si vuole affermare che il lavoro è parte integrante della vita; non è fine a se stesso, ma attiva organi e funzioni per sviluppare capacità e talenti, creatività e risorse.

BIBLIOGRAFIA

- Ascenzi A., Bergagio G.L. - *Il Mobbing. Il marketing sociale come strumento per combatterlo* - Giappichelli, Torino, 2000.
- Aurigemma Ciro - *Il mobbing, violenza psicologica sul posto di lavoro: il punto di vista neuropsicofisiologico* - Cultura e natura - Rivista del CEU - n. 4, 2001.

- Balducci C. - *I processi psichici nel Mobbing* - Collana PRIMA n. 9, ed PRIMA Associazione Italiana contro il Mobbing e Stress Psicosociale, Bologna, 2000.
- Bargagna M. e all. - *Guida orientativa per la valutazione del danno biologico permanente* - Giuffrè Editore, Milano, 2001.
- Barni M. - *Il rapporto di causalità materiale in medicina legale* - Giuffrè Editore, Milano, 1995.
- Basso L. - *Tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro. Molestie sessuali e mobbing* - Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.
- Berra A., Coggiola M., Cotili G., Romano C., Piolatto P.G., Testi R. - *Il medico del lavoro a fronte del disagio occupazionale da Mobbing. Problemi relativi alla identificazione dei casi e alla valutazione del danno* - INAIL, Fascicolo I/2004.
- Bona M., Oliva U. - *Danno alla persona e nuove prospettive di riforma* - in *Giurisprudenza Italiana*, 2000, n.2, p.437.
- Buzzi F. - *Il danno biologico di natura psichica: definizione e valutazione medico-legale* - Cedam, Padova, 2001.
- Caccamo A., Mobiglia M., - *Mobbing: tutela attuale e recenti prospettive* - in *Inserito di Diritto e Pratica del Lavoro*, 2000.
- Calcagni C., Mei E. - *Danno morale, danno biologico psichico: aspetti giurisprudenziali e medico-legali* - *Aggiornamenti di medicina sociale*, 4:153, 1998.
- Caselle G. - *L'evoluzione del lavoro e gli orientamenti europei* - Masson, Milano, 1995.
- Casilli A. - *Stop Mobbing* - *Derive Approdi*, 22, 23, 2000.
- Cassano G. e Conti - *Repertorio delle scale di valutazione in psichiatria*- Vol. 2, SEE Editrice, Firenze, 2002.

- Castronovo C. - *Danno biologico: un itinerario di diritto giurisprudenziale* - Giuffrè Editore, Milano, 1998.
- Cendon P. (a cura di) - *Il danno esistenziale. Una nuova categoria della responsabilità civile* - Giuffrè Editore, Milano, 2000.
- Cendon Paolo (a cura di) - *Il Mobbing. Aspetti lavoristici: nozione, responsabilità e tutele* - Giuffrè Editore.
- Ciocca G. P. - *Mobbing: analisi di un fenomeno anche alla luce delle recenti acquisizioni sul danno biologico* - Rassegna di Medicina Legale Previdenziale n. 4, 33-47, 2000.
- *Codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro il mobbing* - Emanato con decreto rettorale 14 novembre 2006, n. 1802.
- Corte d'Appello di Torino Sezione Lavoro, sentenza 25 ottobre 2004 - <http://www.mobbing-prima.it/corteappellotorino251004.htm>.
- Cotili G., Romano C., Piolatto P. G., Testi R., Berra A., Coggiola M. - *Il medico del lavoro a fronte del disagio occupazionale da mobbing. Problemi relativi alla identificazione dei casi e alla valutazione del danno-1,67-*
<http://www.inail.it/rivistainfortunimalattieprofessionali/indiceannata/2004/articoli.htm>.
- De Falco G., Messineo A., Messineo E. - *Mobbing diagnosi, prevenzione e tutela legale* - EPC LIBRI, Roma, 2003.
- Decreto Legislativo n. 626 del 19 Settembre 1994.
- Depolo M. (a cura di) - *Mobbing: quando la prevenzione è intervento. Aspetti giuridici e psicosociali del fenomeno* - Franco Angeli, Milano, 2003.
- Di Martino V., De Santis R. - *Mobbing. La violenza al lavoro* - Troina (EN), Città Aperta Edizioni, 2003.
- *Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni* - www.funzionepubblica.it

- *Disposizioni relative alle misure da adottare contro forme di persecuzione psicologica negli ambienti di lavoro* - Emanate dall'Ente Nazionale per la Salute e la Sicurezza svedese in conformità alla Sezione 18 dell'Ordinanza sull'Ambiente di Lavoro, 21 settembre 1993.
- Ege H. - *I numeri del Mobbing. La prima ricerca italiana* - Pitagora Editrice, Bologna, 1998.
- Ege H. - *Il Mobbing in Italia, Introduzione al mobbing culturale* - Pitagora Editrice, Bologna, 1997.
- Ege H. - *La valutazione peritale del danno da mobbing* - Giuffrè Editore, Milano, 2001.
- Ege H. - *Mobbing, Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro* - Pitagora Editrice, Bologna, 1996.
- Ege H. - *Mobbing: conoscerlo per vincerlo* - Franco Angeli, Milano, 2001.
- Ege H., Lancioni M. - *Stress e Mobbing* - Pitagora Editrice, Bologna, 1998.
- Farnè M. - *Lo stress* - Il Mulino, Bologna, 1999.
- Fattorini E., Gilioli R. - *Il Mobbing: alterata interazione psicosociale sul posto di lavoro. Prime valutazioni circa l'esistenza del fenomeno in una realtà lavorativa italiana* - in ISPESL, *Prevenzione Oggi*, n.2, 1997.
- Franzoni M. - *La liquidazione del danno alla persona* - Cedam, Padova, 1990.
- Giannini G. - *Il danno alla persona come danno biologico* - Giuffrè Editore, Milano, 1986.
- Gilioli R. - *Cattivi Capi Cattivi Colleghi* - Mondatori, Milano, 2000.
- Gilioli R., Adinolfi M., Bagaglio A., Vinci F. e all. - *Medicina del Lavoro* - vol. 92, n. 1 Gennaio-Febbraio 2001, Casa Editrice Mattioli, Fidenza.

- Gilioli R., Fattorini E., e Altri - *Rischio Mobbing: guida per il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza* - ISPESL, Roma, 2001.
- Gorgoglione C. - *Mobbing, le vittime sono un milione e mezzo* - La Repubblica dell'8/2/2000.
- Greco L. - *Danno biologico: gli effetti del c.d mobbing* - Guida al lavoro, 11:12, 23 marzo, 1999.
- Greco L. - *Il Mobbing tra danno biologico e malattia professionale* - in Guida al Lavoro, Il Sole 24 ore, 2000.
- Grieco A., Andreis L., Cassitto M.G., Fanelli C., Fattorini E., Gilioli R., Legnani G., Prandoni P. - *Il mobbing: alterata interazione psicosociale sul posto di lavoro. Prime valutazioni circa l'esistenza del fenomeno in una realtà lavorativa italiana* - Prevenzione Oggi, 2:75, 1992.
- Hirigoyen Marie-France - *Molestie morali* - Einaudi, Torino, 2002.
- <http://www.agency.osha.eu.int> Agenzia Europea per la Sicurezza e per la Salute del Lavoro
- <http://www.inail.it>
- <http://www.ispesl.it>
- <http://www.parlamento.it>
- Iacovino Vincenzo, Di Pardo Salvatore, Pardo Giuliano, Izzi Carlo - *Mobbing. Tutela civile, penale ed assicurativa. Casi giurisprudenziali e consigli pratici* - Giuffrè Editore.
- *Il Mobbing. Il percorso organizzativo e politico che la UIL ha fatto fino ad oggi...e ipotesi di lavoro per il futuro* - Relazione di Alessandra Menelao, Coordinamento Nazionale Mobbing, 27 maggio 2005.
- Impegno per la giustizia - <http://dirittolavoro.altervista.org/link3.html>.

- *Interventi per la prevenzione e la tutela dei lavoratori dal mobbing* - Progetto di legge n. 0466, presentato il 18/10/2004.
- Ivaldi I. - *Ergonomia e lavoro* - Liguori, Napoli, 1999.
- L'Espresso - *Come soffre! E' un caso di ordinario Mobbing* - n. 68 del 25/2/99.
- Miscione M. - *I fastidi morali sul lavoro e il mobbing* - in ILLeJ, 2, www.labourlaw.it, 2000.
- *Mobbing* - Convegno CGIL 19 aprile 2000.
- Monateri P. G., Bona M., Oliva U. - *Mobbing. Vessazioni sul lavoro* - Giuffrè, Milano, 2000.
- Novella M. - *La prova del danno biologico da "super lavor"* - in ILLeJ, 3, www.labourlaw.it, 2000.
- Nunin R. - *Alcune considerazioni in tema di "Mobbing"* - in ILLeJ, 1, www.labourlaw.it, 2000.
- Oliva U. - *Mobbing e tutela del lavoratore tra fondamento normativo e tecnica risarcitoria* - http://www.filodiritto.altervista.org/mobbing_garofalo.html.
- Oliva U. - *Strumenti giuridici per la disciplina del mobbing* - <http://www.studiolegaleriva.it/public/mobbing-relazione-oliva.asp>.
- Opuscolo-Gli agenti chimici - www.inail.it/pubblicazionieriviste/tuttititoli/medicina/patologia/0.5htm
- Opuscolo informativo realizzato dall'ISPESL in collaborazione con la Clinica del Lavoro di Milano e da CGIL, CISL, UIL Lombardia.
- Pancheri P. - *Stress, Emozione, Malattia* - Mondatori, Milano, 1986.
- Pardini L. - *La medicina del Lavoro e il fenomeno del Mobbing* - in Bollettino ligure di giurisprudenza del lavoro e della previdenza sociale, 2000.

- Parlamento Europeo mobbing sul posto di lavoro. Risoluzione A5-0283/2001- http://www.unicz.it/lavoro/UE_MOBBING.htm.
- Perrino A. M. - *Nota alle sentenze C. Cass. 5.2.2000 n. 1307, C. Cass. 8.1.2000 n. 143, C. App. Torino 21.2.2000, T. Torino 11.12.1999, in FI, I, p. 1554 - 2000.*
- Prascheri C. - *Mobbing. Guida alla tutela* - Roma, Edizioni Lavoro, 2003.
- Ribaldi L., Ravalli C. - *Lo stress nel mondo del lavoro: quali soluzioni per un problema in espansione* - Quaderni di Medicina del Lavoro e Medicina Riabilitativa, Pavia, Fondazione Mangeri, 1996.
- Riguzzi S., Pandiscia R., D. Reccia - *Il Mobbing. Violenze morali e persecuzioni psicologiche sul lavoro. Il terrore psicologico e il danno psichico sul posto di lavoro. Orientamento della giurisprudenza ed iniziative legislative* - Buffetti Editori, Roma.
- Ruggeri - *Verso una psicosomatica da lavoro* - Kappa, Roma, 1984.
- Sabetta S. - *Danno biologico nel mobbing come perdita di chances* - <http://www.altalex.com>.
- Sgarro M. (a cura di) - *Gravi Stress, Traumi, Salute* - Kappa, Roma, 2000.
- Sintesi dell'intervento del Prof. Edoardo Monaco II Facoltà di Medicina e Chirurgia Università di Roma "La Sapienza", Azienda Ospedaliera Sant'Andrea - *Mobbing* –
- Tribunale di Agrigento sentenza del 1° febbraio 2005 - http://www.diritto.it/sentenze/magistratord/sent_gatto.pdf.
- Tribunale di Forlì sezione Lavoro, sentenza n. 28 del 10 marzo 2005 - <http://www.auge.it/pdf2005/mobbing.pdf>.
- Tribunale di Milano sentenza del 29 giugno 2004 - <http://www.altalex.com>.

➤ Vincerì M. - *Natura del danno risarcibile, danno esistenziale e responsabilità datoriale in ipotesi di mobbing sul luogo di lavoro* - Nota di commento Tribunale di Forlì, Sez. Lav., 15 marzo 2001, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2001, II, p. 728.

➤ Zilio Grandi G. - *Anche la dignità umana ha un prezzo* - Nota di Commento a Pretura di Bologna, 20 novembre 1990, in *Foro Italiano*, 1991, I, Sez. II, CO.83.