



La violenza psicologica sul luogo di lavoro

DI PAOLO BARONCINI

Esperto Salute e Sicurezza sul Lavoro UILTEC



di Paolo Baroncini - Esperto di Salute e Sicurezza UILTEC

SOMMARIO

→ PREMESSA	3
LA RECENTE NORMATIVA	4
LA FORMAZIONE	6
LA VALUTAZIONE DEI RISCHI	7
LA SITUAZIONE ATTUALE RELATIVA ALLA VIOLENZA LAVORO CORRELATA	9
COSTRITTIVITÀ ORGANIZZATIVA	12
FORME DI VESSAZIONI PSICOLOGICHE NOTE	14
ELEMENTI NEGATIVI ANCHE PER LE AZIENDE	22
IL COSTO SOCIALE.....	23
→ LE VIOLENZE DI GENERE SUL LAVORO.....	24
LA VIOLENZA DI GENERE E IL MOBBING SESSUALE SUL LAVORO	24
DEFINIZIONI DELLA VIOLENZA DI GENERE.....	25
EDITORIALE COLLEGATO	26
LA MEDICINA E LE VIOLENZE ORGANIZZATIVE SUL LAVORO	28
→ LA VIOLENZA “TRASVERSALE” IN GENERALE.....	30
LA VIOLENZA ESTERNA O DA TERZE PERSONE.....	30
→ LA VIOLENZA - BREVE TRATTATO STORICO SOCIALE	42
→ IL SINDACATO E LA VIOLENZA SUL LAVORO	45
ACCORDI DI RIFERIMENTO.....	45
BIBLIOGRAFIA	50

→ PREMESSA

La violenza tipica presente negli ambienti di lavoro deriva da un concetto culturale atavico, derivato da **manifestazioni relazionali comunemente accettate** tese al “**dominio**”, facendo parte del “**sistema sociale**” tipico del genere umano, che ha trovato fertile terreno, nel mondo della **subalternità** derivata dalla **stratificazione sociale**.

La **stratificazione del potere**, generante la **piramide sociale** onnipresente in tutte le culture “strutturate” o cosiddette “civili” (sembra che una sola, e piccolissima, popolazione tribale africana, da sempre isolata dal resto del mondo, adotti un sistema sociale completamente paritario), sia pienamente **presente** anche nel mondo del **lavoro** dove, purtroppo, si manifestano forme di **violenza** derivate dall’**estremizzazione** della **cultura del potere** e **subalternità**, prima espressa; per il cui mantenimento si sono affinate **tecniche di violenza lavoro correlate** così distinguibili:

- ✓ **VIOLENZA PSICOLOGICA**
- ✓ **VIOLENZA DI GENERE**
- ✓ **VIOLENZA ESTERNA O DERIVATA DA PERSONE TERZE**

Inoltre, la **violenza sul luogo di lavoro** è stata **descritta** dall’**Unione Europea** ¹ come un insieme di episodi nei quali “i **lavoratori sono abusati, minacciati e assaliti in circostanze correlate al loro lavoro**, anche quando si **recano al lavoro**, e che **provocano un cambiamento alla loro sicurezza, benessere, salute fisica e psichica**”.

Gli **elementi** che **compongono** i **criteri di “violenza”**, quindi:

- si esprimono in **forme differenti, fisiche, psicologiche o sessuali**;
- si possono **presentare** come **singolo episodio** o avere carattere più **frequente e sistematico**;
- hanno **conseguenze** e **durabilità** nel tempo diverse su chi le subisce.

Le **conseguenze della violenza subita sul luogo di lavoro (WPV o Workplace Violence)** **impattano** e si **riverberano** tanto sullo **stato psicologico** della vittima quanto sulla **qualità dell’ambiente di lavoro** dell’impresa coinvolta.

Le ripercussioni delle **violenze** o **aggressioni**, siano esse d’**origine “interna”** o “**esterna**”, soprattutto quando **trascurate**, sono **trasversali, profonde** e di **lungo periodo**.

Il **lavoratore soggetto** alla **violenza lavoro correlata** vede **peggiorare** drasticamente la **qualità della sua vita**, professionale e non. Inoltre, gli effetti si evidenziano anche a livello aziendale. Infatti, a seguito dell’**impatto** sulla **persona**, il malumore, la perdita di serenità e di fiducia rapidamente si **allarga** anche ad altri **soggetti** inseriti nell’**organizzazione aziendale** e, in poco tempo, è possibile osservare anche una **significativa riduzione** della **capacità produttiva**

¹ Vedi <https://osha.europa.eu/it/tools-and-publications/publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC>

dell'azienda stessa, determinata dall'aumento delle **assenze** per malattia, dal più frequente e incisivo **turnover** del personale, dalla richiesta di **cambi mansione**, dall'alterazione del clima lavorativo oltre che dall'**aumento degli oneri diretti e indiretti correlati a tali eventi** (incremento degli oneri assicurativi, giornate perse di lavoro, oneri di gestione dei contenziosi, e altro).

LA RECENTE NORMATIVA

Con la pubblicazione sulla **Gazzetta Ufficiale** n. 20 del **26 gennaio 2021** della **Legge di ratifica n. 4 del 15 gennaio 2021**², dal Senato italiano è stata data esecuzione alla **Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO o OIL), n. 190 del 21 giugno 2019** la quale, congiuntamente alla **Raccomandazione n. 206** di pari data, assume il dovere di adattare, e armonizzare, le **norme esistenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro** affinché siano **adeguate a prevenire e contrastare la violenza** e le **molestie**, comprese quelle di **genere**.

Con la **Convenzione internazionale** l'ILO, che ha evidenziato dinamiche comportamentali basate su una **condotta lesiva** dei **diritti** delle **lavoratrici** e dei **lavoratori**, ha anche ufficialmente riconosciuto come i casi relativi alle **molestie** e **violenze di genere** in ambito lavorativo, interessino particolarmente le **donne**, anche in modo diffuso e sproporzionato, quindi ribadendo come sia importante, oltre a riconoscere l'**esistenza del problema**, anche **intervenire sulle cause d'origine** e sui **fattori di rischio**, fra cui **stereotipi di genere**, forme di **discriminazione**, **squilibri nei rapporti di potere**. Il tutto con l'esplicito obiettivo di dare indicazioni utili ai fini della **riduzione** e progressiva **eliminazione** della **violenza** e delle **molestie nel mondo del lavoro**, basandosi su aspetti che spaziano dalla **tutela dei diritti umani**, alle ripercussioni sulla **salute** e la **dignità delle persone**, alla **sostenibilità delle imprese**.

In definitiva, interessando direttamente le organizzazioni aziendali, questa **Convenzione** fa esplicitamente rientrare il tema delle **violenze** nella **normativa della sicurezza e salute sul lavoro**. Su questo aspetto, nell'immediato sarà sempre più importante e necessario rendere il fenomeno **oggetto di valutazione dei rischi** e, di conseguenza, adottare e implementare adeguate **misure di riduzione** dei **rischi relativi a molestia, vessazione e violenza**, tra cui la **formazione, informazione** e l'indispensabile **coinvolgimento** di tutte le figure inserite nell'**organizzazione** aziendale, a partire dai **lavoratori** e arrivando alle figure **apicali**.

² Vedi testo in <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/01/26/21G00007/sg> oppure https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=24670:lex4_2021&catid=5&Itemid=137

Su questi argomenti, è sicuramente **strategica** la **posizione** e **proposizione sindacale** in quanto, gli **aspetti valutativi** dovranno toccare il **campo organizzativo**, da sempre gelosamente custodito e caratterizzato come “**tabù**” verso coloro che sono al di fuori dell’**area decisionale aziendale** ma che, in questo caso, può diffusamente riguardare l’impatto sui “**destinatari**” dei **fattori di rischio** basati su **molestia-vessazione-violenza**, ovvero i lavoratori e intermedi, soggetti maggiormente rappresentati e tutelati dalle OO.SS.

Gli **elementi** che possono connotare il significato di “**violenza e molestie**” nel mondo del lavoro si possono comunque così riassumere:

- nell’**adozione**, o la **minaccia (ricatto)** esplicita o chiaramente sottintesa di attuarli, di un insieme di **pratiche e comportamenti** vessatori e violenti, sia che questi si adottino in un **unico evento, occasionalmente o sistematicamente ripetuti**;
- che si **prefiggano, causino** o possano **comportare**, in estrema sintesi, **danno fisico, psicologico, sessuale, economico** o di **carriera**, spesso in combinazione tra loro;
- includono la “**violenza e le molestie di genere**”, che comprendono le **molestie sessuali**, dove con questo termine invece si designa la **violenza** e le **molestie**, utilizzate in modo **sproporzionato** nei confronti di **persone** in modo specifico o indiscriminato.

I **Paesi** che hanno ratificato la Convenzione dovranno **rispettare diversi impegni**, fra i quali:

- saranno “**tenuti a rispettare, promuovere e attuare il diritto di tutti** ad un mondo del **lavoro** libero dalla **violenza** e dalle **molestie**”, adottando un **approccio inclusivo, integrato e incentrato** sulla **prospettiva di genere**, tenendo in considerazione le **violenze o molestie** che coinvolgono **oggetti terzi**.
- dovranno **adottare leggi, regolamenti e politiche** tesi a garantire il **diritto alla parità**, contro la **discriminazione**, comprese le **lavoratrici** o altri **oggetti appartenenti** ad altri gruppi **vulnerabili** o in situazioni di **vulnerabilità** che siano colpiti da violenza e molestie sul lavoro in **modo sproporzionato**.

Fra le **leggi** che dovranno essere adottate vi sono quelle che richiedono a datori/datrici di lavoro di intraprendere **misure adeguate e proporzionate** al livello di **controllo sul fenomeno**.

Riassumendo, le **misure di prevenzione** potranno essere, “nella misura in cui sia **ragionevolmente fattibile**”, orientate all’adozione e attuazione di una **politica specifica**, strutturata in “**consultazione con i lavoratori e loro rappresentanti**” che si fondi su:

- L’inclusione della **violenza**, delle **vessazioni** e delle **molestie** nella gestione della **salute e sicurezza sul lavoro**.
- L’identificazione dei **pericoli**, la valutazione dei **rischi** con la **partecipazione** delle **lavoratrici e lavoratori**, l’adozione di misure per prevenirli e controllarli
- La **formazione e informazione** sui pericoli e rischi individuati, le misure adottate, diritti e responsabilità dei diversi soggetti.
- L’individuazione di forme di controllo e repressione di tutte le forme d’impatto sul mantenimento della salute psicofisica delle persone inserite nelle organizzazioni di lavoro,

anche nel pieno rispetto dei dettami dell'**articolo 2087 del Codice Civile**, l'**articolo 9 dello Statuto dei Lavoratori** (L. 20/05/1970 n.300), dell'**articolo 32 della Costituzione della Repubblica Italiana** e molto altro ancora.

Ad integrazione, vale la pena di ricordare come, nel **panorama legislativo nazionale**, il **diritto alla salute** si identifica anche con il **diritto all'integrità fisica** (intesa non soltanto come **assenza di malattia** ma come **condizione di benessere psicofisico**), che si può realizzare anche nel **farlo valere**, nei **confronti di terzi** (o "**erga omnes**"³), i quali devono "astenersi dal tenere condotte che comportino ad altri **sofferenze, malattie o menomazioni**". Il tutto rientrando nel "**completo benessere fisico, mentale e sociale**", così come definisce il diritto alla salute l'**Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS)**.

Tra l'altro, l'argomento relativo alla **tutela della salute organizzativa** (tra cui quello della violenza prima trattato), torna sicuramente utile a supportare un altro tema in fase di **sviluppo applicativo** per le **aziende**, sicuramente utile al miglioramento d'immagine e proposizione sul mercato di riferimento: quello relativo alla **parità di genere**.

Questo aspetto gestionale sta acquisendo un'**importanza crescente** in tutti i contesti, a partire dalla **guida fornita dalle Nazioni Unite** attraverso gli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile**.

Poi, in ambito **europeo e nazionale**, gli interventi legati al "**Next Generation EU**", "**European Green Deal**" e al **Recovery Fund nazionale** contengono anch'essi **obiettivi e iniziative** legati ai temi dell'**inclusione**.

In definitiva, nel contesto di un **mercato sempre più ricettivo** delle istanze sul **rispetto** e la **parità di genere**, le **organizzazioni** che decidono di **impegnarsi** su questo tema **raggiungono livelli di competitività superiori**, anche su **mercati internazionali**.

LA FORMAZIONE

Oltre alla pubblicazione del 26 gennaio 2021 della **Legge di ratifica n. 4 del 15 gennaio 2021**, relativa alla **Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO o OIL), n. 190 del 21 giugno 2019** la quale assume il dovere di adattare, e armonizzare, le **norme esistenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro** affinché siano adeguate a prevenire e **contrastare la violenza e le molestie, comprese quelle di genere**, va considerato che all'interno della nostra legislazione non vige ancora una norma specifica anti-mobbing e quindi la **prevenzione sembra essere il mezzo più efficace, sensibilizzando** l'intera organizzazione aziendale, adottando così quello che, ancora oggi, sembra essere il miglior modo di **contrastare** i fenomeni di violenza in

³ [Definizione tratta da Oxford Languages](#) - "Nei confronti di tutti", termine latino oggi usato specialmente nel linguaggio giuridico-amministrativo

ambito lavorativo, non solamente di natura psicologica: la **diffusione della conoscenza**, sia tra i lavoratori che nelle aziende.

Quindi, si può affermare che **fare formazione e informazione** è ancora la metodologia che consente di far **prendere coscienza** dei **danni** che la **violenza lavoro correlata** può provocare, in modo da riconoscere il fenomeno. Infatti, la **paura di ciò che accade** l'**ansia** e i **danni** che gli sono **connessi**, si riducono enormemente quando si **conosce** ciò che si affronta.

La **formazione** diventa quindi un'attività che ha l'**obiettivo** di **prevenire, assistere e intervenire** sul "**fattore violento**" in modo che questo causi i **minori danni possibili**, perché, come dimostrano le **ricerche effettuate** all'**estero**, le aziende che hanno formato i loro dipendenti e collaboratori attraverso **seminari specifici** (soprattutto sul "**mobbing**", inteso come **violenza tra individui** facenti parte di un'**organizzazione del lavoro "malata"**), hanno ottenuto un'enorme vantaggio in termini di **soddisfazione** sul lavoro e riduzione di **costi aggiuntivi** riguardo al personale (Harald Ege, 1998)⁴.

La **conoscenza** del **mobbing**, o comunque di **tutti gli aspetti violenti** presenti nelle organizzazioni, deve essere **erogata efficacemente (inculcata)** a ogni **vertice** e **grado della scala gerarchica**, e le aziende dovrebbero essere dotate di **figure professionali** in grado di **mediare le situazioni di conflitto** (Ascenzi e Bergagio, 2000)⁵.

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Per meglio inquadrare il **percorso valutativo relativo alla violenza lavoro correlata**, è opportuno partire dalle **basi normative e culturali** utili.

La prima indicazione è la definizione di "**salute sul lavoro**" si può efficacemente tradurre in: **Benessere fisico, psichico e sociale**, in relazione al **lavoro svolto dalla persona**.

Difatti, il **lavoro** costituisce nel suo complesso uno dei **determinanti della salute**, perché:

- Avere un lavoro può **favorire la salute**;
- Le persone che hanno un **maggior controllo sul proprio lavoro** godono di **migliore salute**;
- I **problemi di salute** dipendono anche dal **lavoro che le persone svolgono**;
- Il **lavoro può essere causa di malattia, di inabilità e di morte**, in modo **diretto o indiretto**.

⁴ Vedi <https://www.libreriauniversitaria.it/stress-mobbing-ege-harald-pitagora/libro/9788837110246> oppure https://www.unilibro.it/libri/f/autore/ege_harald

⁵ Vedi <https://www.libreriauniversitaria.it/mobbing-marketing-sociale-strumento-combatterlo/libro/9788834802588> oppure <https://www.diritto.it/articoli/lavoro/martello2.html>

Per contro, l'EU-OSHA ⁶ collega l'**origine dei rischi psicosociali** a:

- utilizzo di **contratti precari** in un mercato del lavoro instabile; maggiore **vulnerabilità** dei **lavoratori** nel contesto della **globalizzazione**; sensazione di **insicurezza** del posto di lavoro;
- ricorso a **nuove forme contrattuali**, al lavoro "interno" **remotato** (Smartwork) e quello "**spostato**" fuori dall'azienda in toto (outsourcing), compresi i lavoratori incaricati;
- **invecchiamento** della forza-lavoro;
- **organizzazione del lavoro** inefficace nel **rapporto risorse-attività** con conseguenti **orari di lavoro** inadeguati (troppo lunghi) e **ritmi di lavoro intensi**;
- elevato **coinvolgimento emotivo** sul lavoro;
- **disequilibrio** tra le **condizioni di vita** e di **lavoro**.

→ Quindi, fare attività di **valutazione** e **tutela** della **Salute sul lavoro**, non significa solamente agire su **potenzialità** di **infortuni** e **tecnoptie** ma anche considerare il **mantenimento** e **miglioramento** (da considerare come **non peggioramento**) della salute, il tutto visto anche nel **contesto lavorativo** in cui si fa l'analisi stessa.

I **tre campi principali** in cui si possono dividere i **rischi lavorativi** sono:

1. **Rischi per la sicurezza**, che generano infortuni - per esempio su strutture, macchine, impianti, incendio, cadute, urti, lesioni e molto altro ancora.
2. **Rischi per la salute**, che portano alla malattia professionale o problemi di natura igienico-ambientale – per esempio esposizione ad agenti chimici, fisici, biologici.
3. **Rischi trasversali** (per la sicurezza e la salute) perché derivano da rischi non immediatamente classificabili in una sola delle precedenti caratteristiche – per esempio derivati da cattiva organizzazione del lavoro, fattori ergonomici, condizioni di lavoro difficili, **fattori psicologici** o **psicosociali** e altro.

I **rischi trasversali di natura psicosociale**, visti anche nel loro **contesto**, sono definiti, nell'anno 1986, dall' **Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)**, come: **Rischi** che generano una **interazione** tra **contenuto del lavoro**, **gestione**, **organizzazione del lavoro**, **condizioni ambientali** e **organizzative** e tra **competenze ed esigenze dei lavoratori dipendenti**", ovvero "tutti gli aspetti di **progettazione**, **organizzazione** e **gestione del lavoro**, nonché i **rispettivi contesti ambientali** e **sociali** che **potenzialmente** possono **arrecare danni fisici** o **psicologici**".

Per contro, il **modello organizzativo** è definito; "un **modello** che assicuri lo **sviluppo** del '**benessere psicologico, fisico e sociale**' dei **lavoratori e delle lavoratrici**, e che realizzi una **cultura aziendale** in grado di **produrre effetti virtuosi** tanto sui **singoli** quanto sull'**ambiente** in cui l'**organizzazione opera**".

⁶ Vedi https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eu-osh_a_it - Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA). La missione dell'EU-OSHA è rendere i posti di lavoro più sicuri, più sani e più produttivi, a vantaggio di imprese, lavoratori e governi. L'Agenzia promuove una cultura della prevenzione dei rischi per migliorare le condizioni di lavoro in Europa.

E per ciò che riguarda l'**industria 4.0**:

- “contribuirà a superare l'idea fordista di lavoro, elaborando nuovi paradigmi che implicano per il lavoratore **nuove mansioni, ruoli e competenze**, ma anche **innovazioni organizzative**, tra cui **moderne articolazioni dell'orario di lavoro**” e “non a caso si parla di **quarta rivoluzione industriale**” collegandola ad una “rivoluzione che non sarà tecnologica in senso stretto, ma **organizzativa e sociale**” che connoterà “**meno pericoli** di tipo **fisico e chimico**, ma **maggiori rischi psicosociali**”.

Da tutto ciò, secondo il Professor **Michele Squeglia**, dell'Università degli Studi di Milano, si può sicuramente affermare che: “I **rischi psicosociali** sono rischi che principalmente ledono la **salute organizzativa dell'azienda**”.

Tornando alla **valutazione dei rischi** e partendo dai **presupposti normativi vigenti**, si può certamente affermare che: “**Non esiste una valutazione dei rischi uguale per tutti**”, quindi è necessario considerare i **lavoratori soggetti a rischi specifici** in relazione a **diversi fattori**, tra i quali l'**età**, le **origini**, il **genere**, le **condizioni fisiche** o la **posizione nell'impresa**, che possono porli in una condizione di **maggior vulnerabilità** verso alcuni rischi, spesso “**dimenticati**”, e per questo arrivare ad adottare un importante riferimento collegato alle necessarie indicazioni di **prevenzione, protezione e mitigazione**, cioè quello di **inserire**, nella **valutazione organizzativa aziendale**, il concetto esteso della **tutela dei diritti umani** e della **dignità delle persone**, la cui mancanza si rispetto porta anche gravi **ripercussioni** sulla **salute**.

Ovvero, ai fini della corretta **Valutazione dei Rischi aziendali**, arrivare anche ad adottare un'**analisi del rischio salute collegato**, o **collegabile**, a “**cadute**” **organizzative** che manifestino potenziale impatto (**prevenzione**), o che siano già in atto (**protezione**) attraverso **metodi, sistemi e relazioni** basati su **atti impliciti o espliciti** di **violenza, vessazione, molestie, maltrattamenti, diseguaglianze, mancanze di rispetto** e molto altro ancora (la “fantasia” umana, in questi casi non ha limiti) di alcuni soggetti, adottati in modo improprio e pericolosamente lesivo.

Pertanto, a seguire sono fornite **indicazioni essenziali potenzialmente utili** a fornire ai **RLS** e anche a tutti i **soggetti che avranno il dovere di cooperare** per arrivare a ricercare **metodi e soluzioni** per **eliminare questi fattori di rischio** dalle **organizzazioni aziendali**, il tutto a favore del **mantenimento in salute delle persone che le compongono**.

→ **LA VIOLENZA PSICOLOGICA SUL LUOGO DI LAVORO**

LA SITUAZIONE ATTUALE RELATIVA ALLA VIOLENZA LAVORO CORRELATA

Seguendo la strada aperta da **Heinz Leymann** ⁷, in merito alla **violenza sul lavoro** o **lavoro correlata** (diffusamente ma imprecisamente definita “**Mobbing**”, quando di origine **interna** all’**organizzazione**, oppure può essere inquadrabile in “**aggressione fisica**” quando avviene **internamente** o **esternamente** l’ambiente di lavoro, però difficilmente inquadrabile nell’organizzazione aziendale), psicologi, medici e legislatori, avendo intuito la **diffusione** e l’**importanza** del problema, in pochi anni hanno permesso lo svilupparsi di ricerche, che a loro volta hanno, in **tutta Europa**, “suggerito” l’adozione di **normative collegate**, per esempio:

- In **Germania** le ricerche su questo tema si sono notevolmente evolute sino ad arrivare a considerare l’opera di **Leymann** come semplice teorizzazione di base. I **sindacati** hanno promosso **campagne** di **sensibilizzazione** e **strategie** di intervento, ed il **Servizio Sanitario** ha dotato le **AOK** (strutture pubbliche corrispondenti alle Unità Sanitarie Locali italiane) di strumenti per la diagnosi e la cura dei **danni da mobbing**. In completo accordo tra **Sindacati, Aziende e Servizio Sanitario**, in molte aziende tedesche sono state allestite delle vere e proprie “**Konfliktzimmer**”, ossia delle “**stanze del conflitto**”, in cui i dipendenti possono riunirsi per discutere e chiarire i problemi. Può anche essere interpellato un “**Konfliktmanager**”, ossia uno “**specialista del conflitto**” appositamente formato all’incarico di **mediazione**, interno od esterno all’azienda, con il compito di evitare che il conflitto esca dai margini professionale per finire in quelli personali. Attualmente in Germania i **danni da mobbing** rientrano nella casistica delle **malattie professionali**.
- In **Svezia**, dal 1992, il **mobbing** è considerato una **pratica criminale** e **socialmente dannosa**, tanto che il Ministero del Lavoro ha emesso varie ordinanze per la tutela dell’ambiente di lavoro connotati come “**provvedimenti contro il rischio di violenza e minacce sul posto di lavoro e contro la vittimizzazione e la persecuzione dei lavoratori**”.
- In **Italia** si inizia a parlare di mobbing negli anni ‘90 grazie allo psicologo del lavoro **Harald Ege** ⁸, che nel **1996** a Bologna ha fondato “Prima”, la prima **associazione italiana contro mobbing e stress**. Nel nostro Paese si è cominciato a parlare diffusamente di mobbing solo dal **1999**, anno dei due primi **convegni nazionali sul tema**, uno a Milano organizzato dalla Clinica del Lavoro e uno a Roma a cura dell’ex **ISPESL, l’Istituto superiore per la prevenzione**

⁷ Vedi [Heinz Leymann - Wikipedia](#) - I più noti saggi di Leymann furono pubblicati nel numero 5 del 1996 della Rivista «European Journal of Work and Organizational Psychology». È stato un accademico svedese, famoso per i suoi studi sul mobbing tra gli umani. Ha tenuto una laurea in psicologia pedagogica e un’altra in psichiatria e ha lavorato come psicologo. È stato professore all’Università di Umeå.

⁸ Vedi Ege Harald in http://www.mobbing-prima.it/chi_siamo-team.html - Psicologo iscritto all’Albo professionale della Regione Emilia-Romagna, professore a contratto presso la Facoltà di Economia “G. Fuà” e presso il Dipartimento di Scienze Biomediche dell’Università Politecnica delle Marche in Ancona, dottore di Ricerca in Psicologia del Lavoro e dell’Organizzazione, specialista in Relazioni Industriali e del Lavoro, autore del “Metodo Ege” per la valutazione e quantificazione del Danno da Mobbing, in base a cui redige consulenze tecniche d’Ufficio o di Parte per cause di Mobbing

e la **sicurezza sul lavoro**, ora “aggregato” all’**INAIL**. Con questi presupposti, non meraviglia che nel nostro Paese la **ricerca sul mobbing** sia ancora ben lontana dagli sviluppi raggiunti in altri Stati comunque, dal 2000 in poi, la produzione di **testi e saggi sul mobbing** si è abbastanza **sviluppata anche in Italia** ⁹.

Inoltre, a differenza dei Paesi nordici, è evidente come **in Italia** ancora non si sia sviluppata una **cultura**:

- Relativa al **trattamento del litigio-conflitto** sul lavoro. Situazione che potrebbe portare all’azienda sicuri **benefici economici e relazionali** difatti, la collaborazione fattiva tra colleghi (**team feeling**) consente alle persone di potersi concentrare l’attenzione su obiettivi produttivi, in quanto non distratti da problemi e conflitti relazionali mentre, come diffusamente succede nelle **aziende italiane**, il **conflitto è tenuto nascosto o ignorato** (cattiverie, pettegolezzi, vere e proprie malvagità di capi e colleghi sono molte volte sdrammatizzati e ritenuti comuni regole del “gioco” gerarchico legate al lavoro), permettendo a una situazione incontrollata di **generare un circolo vizioso**, sviluppando il **terreno ideale per l’istaurarsi del mobbing**.
- In grado di identificare in maniera chiara fenomeno del **mobbing** (e aspetti simili, in seguito elencati). I **lavoratori** spesso non hanno né la **conoscenza né sensibilità** per capire e definire il **disagio psicologico lavoro correlato**. In questo modo l’**individuo** si ribella, e si **attiva**, quando ormai è **troppo tardi** e il danno è fatto (**Ascenzi e Bergagio, 2000, pp. 65-66**)¹⁰; In pratica, il mobbizzato italiano **non sa riconoscere** il problema (manca la capacità di **riconoscimento del conflitto**) ed aspetta ad agire solamente quando percepisce lo stato di **malattia**, quindi si trova a **combattere** un processo già iniziato e che ha già prodotto serie **conseguenze** (Harald Ege, 1997)¹¹.

→ Questa situazione permette che, nella **società italiana** siano ancora **diffusamente presenti**, spesso premiati e apprezzati come nel passato, i **comportamenti prevaricatori**, con l’evidente “tendenza storica” a far tornare alla **condizione servile** i dipendenti capaci, soprattutto quelli che non si **prestano a regole clientelari**.

⁹ Si segnalano i volumi curati da Tosi (2004), Favretto (2005), De Falco *et al.* (2006), Marini e Nonnis (2006), Gulotta (2006), Sprini (2007), Vaccani (2007), Cocco *et al.* (2007), Rupprecht (2007), Pozzi (2008); oltre ai volumi di Harald Ege (1996-2001-2005).

¹⁰ “Il mobbing. Il marketing sociale come strumento per combatterlo” di Antonio Ascenzi e Bergagio Gian Luigi edizioni Giappichelli, 2000.

¹¹ Vedi <https://www.psicologiadellavoro.org/il-mobbing-in-italia-harald-ege/> - “Con la parola mobbing si intende una forma di terrore psicologico sul posto di lavoro, esercitata attraverso comportamenti aggressivi e vessatori ripetuti, da parte di colleghi o superiori. La vittima di queste vere e proprie persecuzioni si vede emarginata, calunniata, criticata: gli vengono affidati compiti dequalificanti, o viene spostata da un ufficio all’altro, o viene sistematicamente messa in ridicolo di fronte a clienti o superiori. Nei casi più gravi si arriva anche al sabotaggio del lavoro e ad azioni illegali. Lo scopo di tali comportamenti può essere vario, ma sempre distruttivo: eliminare una persona divenuta in qualche modo “scomoda”, inducendola alle dimissioni volontarie o provocandone un motivato licenziamento.

Per riuscire a meglio delineare le motivazioni per le quali si manifestano **conseguenze inseribili** nella **sfera psicologica** dell'individuo interessato al fenomeno, dobbiamo anche considerare che il **lavoro** è uno degli elementi **centrali e fondamentali** della **vita** in quanto, sostanzialmente, costituisce una parte consistente dell'**esistenza**, di conseguenza, quando il **lavoratore** si trova ad essere oggetto di **condotte psicologiche lesive** o **gravemente impattanti**, immancabilmente esso si ritrova in una situazione doppiamente difficile, e potenzialmente **dannosa** o **letale**, in quanto si ritrova in **condizione** basata sul "**ricatto**" di poter **perdere**, nell'immediato o in prospettiva, molti dei propri **riferimenti** basilari della vita privata, la propria immagine e il proprio ruolo lavorativo, con tutti i rischi che questo comporta.

COSTRITTIVITÀ ORGANIZZATIVA

Oggi esiste in medicina e psicologia del lavoro una **vasta letteratura** in grado di sottolineare come l'**organizzazione lavorativa**, se **positiva** e **coerente**, possa essere associata al **benessere psicofisico delle persone**, mentre se **negativa**, **incoerente** o derivata ad **atti di violenza sul lavoro**, può essere correlata allo **stress**, spesso indicatore di **malessere psicofisico in atto**.

In questo senso la terminologia: "**costrittività organizzativa**"¹² (ora abrogata dal TAR del Lazio per il valore di riferimento giuridico, ma comunque valida per i principi espressi), è stata a suo tempo utilizzata per **definire** le condizioni di **anomalie** e **incongruenze organizzative** i cui elementi essenziali riguardano la **sottrazione di compiti lavorativi** adeguati, l'**inadeguatezza degli strumenti di lavoro**, l'**attribuzione di carichi eccessivi**, le distorsioni sul piano delle **comunicazioni** interne e le forme di **iper-controllo**, il cui **elenco** è riportato nella **Circolare INAIL n. 71 del 17 dicembre 2003** (sunto riportato in seguito) e nel **Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 10 giugno 2014**, "**Aggiornamento elenco malattie per le quali è obbligatoria la denuncia**".

Questi aspetti possono comportare situazioni di **pericolo** per la **salute** e la **sicurezza** del lavoratore, in termini sia di **rischio di incidente**, sia di **malattia professionale** e **disfunzionalità organizzativa** come le conseguenze derivate dalla presenza di elementi di **violenza sul lavoro** in genere, tra le quali si possono evidenziare situazioni e patologie inquadrabili nel "**mobbing**" e simili, anche queste in seguito elencate.

¹² Vedi fascicolo numero 1, pag.65 paragrafo 5 della Collana SSL in http://www.uil.it/newsamb/NewsSX.asp?ID_News=8348

→ Per gli attivisti sindacali, fare inserire nella **fase contrattuale** gli **aspetti collegati** a questi problemi sarà sempre più necessario, nell'ambito:

- dell'**organizzazione del Lavoro** e delle sue correlazioni con il lavoratore e le mansioni a lui assegnate, ovvero aspetti strettamente correlati alla "**costrittività organizzativa**";
- di "**pressioni psicologiche**" ai vari livelli, che i lavoratori subiscono spesso a causa di un'**organizzazione inefficiente**, funzioni organizzative mal gestite, obiettivi aziendali poco chiari e falsamente interpretabili, stratificazione professionale non basata sul merito, nonché per situazioni che possono essere riconducibili al fenomeno dei **maltrattamenti psicologici**.

→ È importante far sapere che su questi temi, da tempo **si assiste** a una forte **opposizione** delle **Organizzazioni datoriali**, che ancora ad oggi non sono disponibili al recepimento dell'**Accordo quadro europeo del 2007**.

Si pensi che sin dal **2001** l'**INAIL** riconosceva, sulla base della **Sentenza della Corte Costituzionale n. 179/1988** e con un'**interpretazione estensiva** del concetto di **malattie professionali**, non solo le **malattie** elencate nelle tabelle di legge ma anche tutte quelle di cui si può dimostrare la "**causa lavorativa**", cosa questa non sempre agevole; difatti, ancora oggi la prova di aver subito **mobbing**, o **vessazione** e/o **violenza sul lavoro** (siamo nel campo della **malattia** o **lesione sulla salute già in atto**), ricade sul **lavoratore** che deve produrre certificati medici, testimonianze e riscontri dell'**INAIL** stessa, perché il **mobbing non è riconosciuto come una malattia**, ma è potenzialmente possibile riconoscerne la natura di **potenziale causa**. Da qui è chiaro come non sempre sia facile dimostrare il **nesso causale della vessazione psicologica tra causa ed effetto**.

In supporto a quanto sopra, da una **rilevazione statistica**¹³ gestita dalla **SDA Bocconi**¹⁴ (Scuola di Direzione Aziendale – School of management dell'Università privata Bocconi di Milano), secondo Paola Caiozzo dell'Area Organizzazione & Personale della SDA Bocconi, che ha analizzando i casi di chi, dal **1996 al 2001**, si è rivolto alla Clinica del Lavoro di Milano e, dopo un percorso diagnostico di tre giorni, si è dimostrato affetto da **disturbo dell'adattamento (DDA)** o **disturbo post-traumatico da stress (DPTS)**, patologie per le quali la **condizione di lavoro** è considerata la **causa più importante**, è emerso che: su circa **3000 persone** che si sono rivolte, nel periodo in esame, alla Clinica del Lavoro, **circa 1000** rientrano effettivamente nella categoria dei mobbizzati.

Il punto critico, per il quale si sono esclusi gli altri 2000 soggetti, è stata la difficoltà di poter **collegare** la **malattia** e la **situazione lavorativa**, passando attraverso un dovuto riconoscimento di una **organizzazione del lavoro** in grado di essere riconosciuta come **causa di uno stress**, talmente elevato da portare alla **malattia**.

¹³ Vedi http://www.encanta.it/universita_milano.html

oppure <http://www.sdabocconi.it/it/sito/le-indagini-sul-clima-organizzativo>

¹⁴ Vedi <http://sdabocconi.it/>

Per dare più completezza al quadro, è opportuno citare il risultato di **altre due indagini** più o meno contemporanee:

1. Secondo **l'ISPESL** un "lavoratore sottoposto a violenze psicologiche ha un **rendimento inferiore del 70 per cento**",
2. Per **l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA)**¹⁵, tra prepensionamenti, spese legali e mediche, **il fenomeno costa ogni anno complessivamente 20 miliardi di euro.**

• Nell'immediato periodo successivo, si assiste alla pubblicazione della **Circolare INAIL n.71 del 17 dicembre 2003**¹⁶, avente a oggetto: "Disturbi psichici da **costrittività organizzativa sul lavoro. Rischio tutelato e diagnosi di malattia professionale.** Modalità di trattazione delle pratiche".

La posizione assunta dall'INAIL sul tema delle patologie psichiche determinate dalle **condizioni organizzativo/ambientali** di lavoro trova il suo fondamento giuridico nella **Sentenza della Corte Costituzionale n. 179/1988** e nel **Decreto Legislativo n. 38/2000** (art. 10, comma 4), in base ai quali "sono **malattie professionali**, non solo quelle **elencate** nelle apposite **Tabelle di legge**, ma anche tutte le altre di cui sia dimostrata la **causa lavorativa**".

La **nozione di causa lavorativa** consente di ricomprendere **non solo la nocività delle lavorazioni in cui si sviluppa il ciclo produttivo aziendale** (siano esse tabellate o non) ma anche quella **riconciliabile all'organizzazione aziendale delle attività lavorative.**

La diagnosi comunemente correlabile ai rischi in argomento è il **disturbo dell'adattamento cronico** (definizione scientifica italiana, più precisa e meno estesa di: "**Mobbing**"), con le varie manifestazioni cliniche (**ansia, depressione, reazione mista, alterazione della condotta, disturbi emozionali e disturbi somatoformi**).

L'accertamento di questo tipo di rischio, nel tempo ha condotto al riconoscimento della natura professionale della **patologia diagnosticata** (quindi malattia e danno già in atto) con un indicazione media annua del circa 15 % circa dei casi nazionali esaminati.

FORME DI VESSAZIONI PSICOLOGICHE NOTE

IL MOBING.

¹⁵ In Wikipedia https://it.wikipedia.org/wiki/Agenzia_europea_per_la_sicurezza_e_la_salute_sul_lavoro

¹⁶ In https://www.inail.it/cs/internet/atti-e-documenti/note-e-provvedimenti/circolari/p1022334769_circolare-inail-n--71-del-17-dicembre-2003.html

Oppure https://it.wikisource.org/wiki/Circolare_INAIL_-_Disturbi_psichici_da_costrittivit%C3%A0_organizzativa_sul_lavoro

Il primo ricercatore che tratta in modo scientifico il tema è **Heinz Leymann** ¹⁷, psicologo svedese che inizia i suoi studi nei primi anni '80.

Lo scienziato, al fine di darne una connotazione, **mutua** il termine **“mobbing”** dall'**etologia**, in particolare dagli studi di Konrad Lorenz difatti, il **“mobbing” in senso letterale** deriva dalla locuzione inglese **“to-mob”**, significa **“accerchiare qualcuno per attaccarlo”** ovvero **“assalire tumultuosamente”** (persecuzione sistematica e prolungata destinata alla destabilizzazione della vittima) e definisce il comportamento di alcune specie animali che assalgono un componente del gruppo che, per vari motivi, deve essere espulso.

In questo contesto, il termine mobbing è applicato all'ambiente di lavoro per indicare il **comportamento aggressivo e minaccioso** di uno o più componenti del gruppo, gli **“aggressori”**, verso un individuo, il **“bersaglio”** o la **“vittima”**.

A Leymann va anche attribuito il merito di aver **tracciato un quadro generale del fenomeno** studiandone le varie caratteristiche, tra cui gli aspetti **epidemiologici**, gli **effetti sulla salute** e la **prevenzione**.

Questo comportamento è legato a molteplici fattori che, oltre a motivazioni di ordine socio-economico, si fondano su **disfunzioni delle relazioni interpersonali e organizzative**, sfociando in **atteggiamenti discriminatori** che, **secondo uno sviluppo comune** tra Leymann e, successivamente, **Harald Ege** ¹⁸ che lo **adattò** alla **situazione italiana**.

Entrambi gli scienziati si esprimono sul fatto che il **rischio mobbing** aumenta in situazioni di **cattivo stile manageriale**, **organizzazione del lavoro inadeguata** ed **ambiente lavorativo sfavorevole**: tutte condizioni **facilmente riconoscibili ad un attento delegato sindacale**, nonché concordano come, da qualsiasi punto di vista lo si esamini, il mobbing **non porta nulla di utile né al dipendente, né all'azienda, ma solo all'orgoglio di chi lo pratica**.

LA DEFINIZIONE DI MOBBING IN GENERALE.

Secondo l'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro (EU-OSHA) **“non c'è una definizione univoca di mobbing”** ¹⁹ **che sia universalmente riconosciuta** perché, il mobbing si **manifesta** in tutto il **mondo** e in ogni ambiente di lavoro, anche se è un fenomeno strettamente legato alla **cultura dei singoli paesi**; di conseguenza le **modalità di esercizio** del mobbing e il grado di **sensibilità** possono **variare** da paese a paese.

Anche se il termine **“mobbing”** è spesso utilizzato, in modo improprio, per definire **tutti gli elementi** rientranti nella **sfera della violenza correlata al lavoro**, non è possibile classificare come mobbing **qualsiasi forma** di **“conflitto psicologico”** nel posto di lavoro.

¹⁷ Vedi <http://www.psicologiadellavoro.org/?q=content/il-mobbing-nel-mondo-heinz-leymann>

¹⁸ vedi <http://www.stateofmind.it/2015/07/mobbing-lavoro-conseguenze/>

¹⁹ Vedi http://www.uil.it/documents/IL_MOBBING.pdf

In Italia, la giurisprudenza, con **sentenza della Corte Costituzionale 19 dicembre 2003 n. 359** ²⁰, ha definito il “**mobbing**” come:

“Complesso fenomeno consistente in una **serie di atti o comportamenti vessatori**, protratti nel tempo, posti in essere nei **confronti di un lavoratore da parte dei componenti del gruppo di lavoro** in cui è inserito o dal **suo capo**, caratterizzati da un intento di **persecuzione ed emarginazione** finalizzato all’obiettivo primario di **escludere la vittima dal gruppo**”.

Tali **atti persecutori** possono risultare, “**se esaminati singolarmente**, anche **leciti, legittimi o irrilevanti dal punto di vista giuridico...**”, però assumono una specifica connotazione quando risultano essere “**elementi della complessiva condotta** caratterizzata nel suo insieme dall’effetto ...”, giuridicamente risolvendosi in “**disturbi di vario tipo e, a volte, patologie psicotiche, complessivamente** indicati come **sindrome da stress posttraumatico**”.

LA DEFINIZIONE DI MOBBING IN SPECIFICI ASPETTI

In seguito ad una diffusa evoluzione dell’applicazione normativa, per meglio identificare le diverse tipologie di **impatto psicologico sul lavoratore**, per il “**mobbing**” si è assistito ad un’ampia ridefinizione dei termini relativi a situazioni simili ovvero:

- ✓ **Mobbing** - Per parlare di Mobbing, è necessario che **l’azione di molestia** sia caratterizzata da una **serie di condotte ostili, continue e frequenti nel tempo**, che venga **riscontrato un danno alla salute** e, infine, che **questo danno possa essere messo in relazione all’azione persecutoria svolta sul posto di lavoro**, ovvero l’adozione di una condotta **lesiva della dignità professionale e umana** del lavoratore, considerandone l’aspetto **morale, psicologico, fisico o sessuale**, e ogni **forma di angheria** perpetrata nei confronti dell’**individuo** più debole, **ostracismo, umiliazioni** pubbliche e diffusione di **fatti non veritieri**, intimidazione fino a episodi di **violenza e bullismo**. Per inquadrare il **requisito temporale** dell’impatto sull’individuo, le **violenze psicologiche** devono essere **regolari, sistematiche, frequenti e durare nel tempo per almeno sei mesi** (definizione di Ascenzi e Bergagio²¹, 2000).

La definizione va anche estesa ad **alcuni aspetti derivati**, come:

- ✓ **Mobbato** - colui che riceve l’azione “**mobbante**”, ovvero la destinazione dell’azione, che sembra riguardare principalmente le persone che sono o troppo passive o troppo aggressive nelle relazioni interpersonali (Ascenzi e Bergagio, 2000, pag. 48)
- ✓ **Mobber** - colui che **pratica il mobbing**, l’origine dell’azione; tuttavia, da molti studi emerge come le persone stressate siano considerati i soggetti più predisposti all’assunzione del

²⁰ Vedi <http://www.giurcost.org/decisioni/2003/0359s-03.html> oppure http://www.lisug.it/IMG/CORTE_COSTITUZIONALE_E_MOBBING.doc

²¹ “Il mobbing. Il marketing sociale come strumento per combatterlo” di Antonio Ascenzi e Bergagio Gian Luigi edizioni Giappichelli, 2000

ruolo di mobber, anche di gruppo, perché lo stress porta a sfogare la rabbia accumulata attraverso l'adozione di persecuzioni su un altro individuo. Il mobber spesso si trova in una situazione di intoccabilità, ha poco lavoro da svolgere, gode della simpatia generale, ed impiega il suo tempo a sviluppare strategie persecutorie da cui trarrà un piacevole stato di euforia: in questo caso il mobbing può essere identificato come un semplice gioco sadico dovuto a noia, invidia o gelosia nei confronti di un lavoratore verso cui si realizzano azioni persecutorie.

Harald Ege ha invece **delineato i seguenti 14 profili di mobber** che si riscontrano con maggiore frequenza:

1. **l'istigatore**: è colui che è sempre alla ricerca di nuove cattiverie e maldicenze volte a colpire gli altri;
2. **il casuale**: è colui che diventa mobber per caso, quando trovandosi all'interno di un conflitto prende il sopravvento sull'altro;
3. **il conformista**: è un tipo di mobber spettatore, nel senso che è una persona che non prende direttamente parte al conflitto attaccando la vittima, però la sua non reazione equivale ad un'azione favorente il mobbing;
4. **il collerico**: è la persona che non riesce a contenere la rabbia e far fronte ai suoi problemi e solo prendendosi con gli altri riesce a scaricare la forte tensione interna;
5. **il frustrato**: è l'individuo insoddisfatto della sua vita che scarica il suo malessere sugli altri, alla stregua del collerico;
6. **il criticone**: è la persona perennemente insoddisfatta degli altri che crea un clima di insoddisfazione e di tensione;
7. **il leccapiedi**: è il classico carrierista, che si comporta da tiranno coi subalterni ed ossequioso coi superiori;
8. **il pusillanime**: è colui che ha troppa paura per esporsi e si limita ad aiutare il mobber o, se agisce in prima persona, lo fa in maniera subdola, con cattiverie e parlando della vittima;
9. **il terrorizzato**: è colui che teme la concorrenza e inizia a fare azioni di mobbing per difendersi;
10. **l'invidioso**: è colui che è sempre orientato verso l'esterno e non può accettare l'idea che qualcun altro stia meglio di lui;
11. **il carrierista**: è la persona che cerca di farsi una posizione con tutti i mezzi possibili, anche non legali, non puntando invece sulle sue reali capacità.
12. **il megalomane**: è colui che ha una visione distorta di se stesso considerandosi sempre al di sopra, un senso di "Io" grandioso che lo autorizza a colpire gli altri ritenuti inferiori;
13. **il sadico**: è colui che prova piacere nel distruggere l'altro e che non è disposto a lasciarsi scappare la vittima; questo individuo, identificato da altri come il **narcisista perverso**, rappresenta il modello più pericoloso in quanto è da considerarsi uno **psicotico** senza sintomi che rifiuta di prendere in considerazione i suoi conflitti interni e trova il suo equilibrio scaricando il dolore su di un altro;
14. **il tiranno**: è simile al sadico, non sente ragione ed i suoi metodi seguono uno stile dittatoriale;

Marie-France Hirigoyen²², nel suo libro **Molestie morali**, sostiene che il modello più pericoloso di mobber sia il **narcisista perverso**, un individuo che non può esistere se non demolendo l'altro, spesso il capo che in ufficio governa nella svalutazione dei sottoposti. «Di perversi narcisisti ce ne sono tanti, ma non sempre è facile riconoscerli, visto che sono privi di patologie apparenti; determinati, brillanti, intelligenti, di solito conquistano rapidamente il potere. A un passo dalla psicosi, sono seducenti quando va tutto bene, ma distruttivi se messi in discussione. E a ogni nuovo problema si scelgono una vittima (confermato anche in Ascenzi e Bergagio, 2000, p. 48).

- ✓ **Mobbing verticale** – l'origine dell'azione è in capo al **superiore gerarchico**, nella terminologia anglosassone questa forma viene anche definita **bossing** o **bullying**;
Può essere di tipo:
 - **organizzativo** (o **strategico**), quando l'azienda cerca di adattarsi ai cambiamenti del mercato utilizzando strategie mobbizzanti;
 - **corporativo**, si verifica maggiormente nei paesi in cui il tasso di disoccupazione è molto elevato e sono i datori di lavoro che, basandosi sulla minaccia o possibilità di licenziamento, esercitano comportamenti mobbizzanti come aumento delle ore lavorative, rifiuto delle ferie, ecc.

- ✓ **Mobbing orizzontale** - origine dell'azione in capo ai colleghi di pari grado;

- ✓ **Mobbing ascendente** - origine dell'azione dai subalterni e diretta verso il capo;

- ✓ **Mobbing strategico** - serie di azioni d'impatto psicologico messe in essere dalle aziende, soprattutto in caso di ristrutturazioni organizzative, in modo da "preparare il terreno" ai successivi interventi.

- ✓ **Mobbing individuale** - quando oggetto è il singolo lavoratore.

- ✓ Il **Mobbing** può essere
 - **Leggero** se gli atti persecutori sono sottili e poco appariscenti (ma non per questo meno pericolosi);
 - **Pesante**, nel qual caso le azioni sono palesi e violente.

- ✓ **Mobbing sessuale** ²³ definito anche **Stalking** - interessamento morboso, anche se non caratterizzato da contatto fisico, nei confronti della vittima da parte di un molestatore.

²² Da Wikipedia in https://en.wikipedia.org/wiki/Marie-France_Hirigoyen - La dottoressa Marie-France Hirigoyen (nata in Francia nel 1949) è una psicanalista, psicoanalista, e psicoterapista specializzata in mobbing e bullismo.

²³ Vedi <http://www.ecn.org/coord.rsu/doc/altri2001/MOBBING.htm>

Questo tipo di violenza psicologica, pur essendo principalmente rilevabile in ambiente civile, per l'ambiente di lavoro è più facilmente inquadrabile nella violenza psicologica di genere in quanto il molestatore, collega di lavoro (spesso di grado gerarchico superiore), operando all'interno del luogo di lavoro e potendo anche continuare in ambiente domestico, mira ad ottenere dalla vittima un risultato di tipo sessuale piuttosto che di induzione al licenziamento (obiettivo opposto e inutile al precedente).

Inoltre si assiste ad un diffuso utilizzo di termini, anch'essi orbitanti sull'**impatto psicologico** che ne consegue e sempre di derivazione dalla lingua inglese, quali:

- ✓ **Il Bullying** - indica i comportamenti vessatori messi in atto da un singolo capo. Nelle proprie opere **Tim Field** ²⁴ si concentrava sul "**bullo**", il **capo** o **collega** che fa mobbing in ambiente di lavoro. Secondo l'autore, un bullo è una persona che:
 - non ha **mai imparato a prendersi le responsabilità** per il proprio comportamento e quindi **nega ogni responsabilità** conseguente;
 - vuole **godere i vantaggi di una vita adulta**, ma non vuole accettarne gli impegni collegati, spesso cercando ossessivamente di **trasferirli** ad altri soggetti;
 - **non sa e non vuole riconoscere gli effetti del proprio comportamento sugli altri**.

Field indica come la causa del **bullying lavorativo**, o "**mobbing**" visto come **bullismo sviluppato sul lavoro**, è da ricercarsi nella **psiche disturbata** del collega o del capo "prepotente" in quanto, alcuni esseri umani sviluppano fin dalla più tenera età un **disturbo della personalità** che li rende "**buller**" (in italiano "bulli") o "**mobber**".

Il **bullo sul lavoro** è **psicopatico dalla nascita**, anzi è un "**sociopatico**", potenzialmente pericoloso in caso di **aggravamento della personalità**: peggioramento dovuto alla **distorta valutazione positiva** del soggetto relativamente agli effetti del proprio comportamento.

Costoro quando sono all'ultimo stadio della loro pazzia si trasformano addirittura in "**serial bullies**" i quali, come i serial killer, sarebbero mossi da uno stimolo incontrollabile, mirato a cercare sempre nuove vittime da **violentare psicologicamente** ²⁵.

- ✓ **Bossing** (detto anche "**mobbing pianificato**") - **terrorismo psicologico** messo in atto dai **dirigenti dell'azienda**, o dalla direzione del personale, nei confronti di **dipendenti** divenuti "**scomodi**". Si tratta di una strategia aziendale definita di "riduzione", "ringiovanimento", "ottimizzazione" o "razionalizzazione" degli organici mirata ad allontanare la vittima dal posto di lavoro;

²⁴ Da Wikipedia in https://en.wikipedia.org/wiki/Tim_Field - Field è un autore inglese che ha scritto libri sul bullying lavorativo

²⁵ Vedi <http://www.igorvitale.org/2014/01/30/le-cause-del-mobbing-teorie-di-leymann-fiel/>

- ✓ **Straining** - dal verbo “to strain” che può essere tradotto in italiano con “**sforzare, tenere sotto pressione**” o anche “**che procura stress**” - più precisamente con questo termine si deve intendere “una situazione di **stress forzato sul posto di lavoro**, in cui la vittima subisce **almeno una azione** che ha come conseguenza un **effetto negativo** nell’**ambiente lavorativo**”, dove per lo Straining non c’è, o comunque non è prevalente, **il carattere della continuità delle azioni vessatorie**. Ovvero, **si differenzia dal Mobbing per il modo in cui è perpetrata l’azione dell’impatto psicologico**, così delineando la differenza fondamentale tra le **due definizioni** ²⁶:
 - Si parla di **Straining** se è presente o sufficiente un’azione unica ed isolata, purché i suoi effetti siano duraturi nel tempo, come nei casi di demansionamento o di trasferimento (si tratta, certamente, di situazioni stressanti che possono anche causare gravi disturbi psicosomatici, ma non di azioni ripetute nel tempo)
 - Si parla di **Mobbing** se è presente una continuità delle azioni vessatorie ripetute nel tempo.

- ✓ **Sindrome da “Burnout”**²⁷ (in inglese significa “**bruciarsi**”). Quando il **carico di lavoro** e la **tensione all’interno del lavoro** sono troppo pesanti, può succedere che il lavoratore si faccia carico in modo eccessivo delle problematiche a cui dover badare. Allora si può assistere all’evidenziazione di **esaurimento emozionale**, la **depersonalizzazione** (o **spersonalizzazione**), **ridotta auto realizzazione**, **ridotta auto stima**, **ridotte empatia**²⁸ e **capacità d’ascolto**, **frustrazione**, **esaurimento fisico**, **insoddisfazione**, **agitazione**, **irritabilità**, **ansia**, **panico**, **senso di colpa**, **negativismo** e poi vengono somatizzate patologie quali **emicrania**, **sudorazioni**, **insonnia**, **disturbi gastrointestinali**, **parestesie**²⁹ che poi si evolvono e producono gravi reazioni comportamentali (**assenze o ritardi frequenti sul posto di lavoro**, **chiusura difensiva al dialogo**, **distacco emotivo dell’interlocutore**, **ridotta creatività**, **ricorso a comportamenti stereotipati**).

²⁶ Vedi <https://www.leggioggi.it/2013/07/15/la-cassazione-riconosce-anche-lo-straining-sentenza-3-luglio-2013-n-28603/> oppure <https://www.studiocataldi.it/articoli/18407-mobbing-bossing-e-straining-sul-posto-di-lavoro.asp> oppure <http://it.blastingnews.com/lavoro/2014/04/mobbing-e-straining-sul-lavoro-difendersi-e-un-diritto-0080391.html> oppure <https://news.biancolavoro.it/se-non-e-mobbing-o-stress-occupazionale-e-straining/>

²⁷ Da Wikipedia in https://it.wikipedia.org/wiki/Sindrome_da_burnout - La sindrome da Burnout (o più semplicemente burnout) è l'esito patologico di un processo stressogeno che interessa, in varia misura, diversi operatori e professionisti che sono impegnati quotidianamente e ripetutamente in attività che implicano le relazioni interpersonali.

²⁸ Da Wikipedia in <https://it.wikipedia.org/wiki/Empatia> - L'empatia è la capacità di comprendere a pieno lo stato d'animo altrui, sia che si tratti di gioia, che di dolore. Empatia significa “sentire dentro”, ad esempio “mettersi nei panni dell'altro”, ed è una capacità che fa parte dell'esperienza umana ed animale.

²⁹ Da Wikipedia in <https://it.wikipedia.org/wiki/Parestesia> - La parestesia è un'alterazione della sensibilità degli arti o di altre parti del corpo. In particolare, il termine descrive una condizione caratterizzata da fenomeni sensitivi a livello locale, più frequentemente descritti come formicolio.

Le **conseguenze emotive** da **Burnout** sono svariate:

1. **affaticamento fisico ed emotivo**;
2. **atteggiamento distaccato** e **apatico**³⁰ nei rapporti interpersonali;
3. **sentimento di frustrazione** per mancata **realizzazione delle proprie aspettative**.

Il soggetto, sottoposto a carichi di lavoro e di stress eccessivi, inizia a rendersi conto di come le sue aspettative **non coincidano con la realtà lavorativa**.

L'entusiasmo, l'interesse ed il senso di gratificazione legati alla professione iniziano a diminuire.

Il soggetto affetto da **Burnout** avverte sentimenti di **inutilità**, di **inadeguatezza**, di **insoddisfazione**, uniti alla percezione di essere sfruttato, oberato di lavoro e poco apprezzato; spesso tende a mettere in atto comportamenti di **fuga dall'ambiente lavorativo**, ed eventualmente **atteggiamenti aggressivi** verso gli altri o verso se stesso.

In seguito l'**interesse** e la **passione** per il proprio lavoro si **spengono completamente** e all'empatia subentra l'**indifferenza (apatia)**, fino ad arrivare a una vera e propria "**morte professionale**". L'unica cosa che lo tiene "dentro l'azienda" è lo **stipendio**; è un "incapace", e a questo punto il lavoratore è oramai diventato una "perdita secca" per l'Azienda.

Per quanto riguarda specificatamente il **mobbing**, o le forme di violenza ad esso assimilabili, si tratta di un vero e proprio sistema, **costituito da una forma di violenza psicologica che viene esercitata attraverso più condotte e/o attacchi ripetuti nel tempo** (per minimo sei mesi secondo Cass. Lav. 22858/2008 e n. 22702/2007) **da parte dei colleghi o dei datori di lavoro**; magari **con finalità espulsiva, o allontanamento dalla posizione ricoperta, del dipendente** (Cass. VI n. 2609 del 05.09.1996, Cass. VI n. 10090 del 12.03.2001).

La particolarità del **mobbing** è costituita dal fatto che **tali condotte, considerate singolarmente, possono anche essere valutate lecite e conformi all'ordinamento, ma esaminate nella loro dimensione di reiterazione per un apprezzabile periodo di tempo, travalicano il limite della legalità** e danno luogo al diritto di richiedere il risarcimento dei danni conseguenti, **quando si manifestino reiterati atti vessatori nei confronti di un sottoposto o collega di lavoro** (secondo sentenza della Corte Costituzionale 19 dicembre 2003 n. 359, Cassazione penale, sez. V, sent. 29.08.2007 n. 33624, sez. III, sent. 07.07.2008 n. 27469).

→ Comunque lo si guardi, il **mobbing non porta nulla di utile né al dipendente, né all'azienda**, ma solo all'**orgoglio** di chi lo pratica.

³⁰ Da Wikipedia in [https://it.wikipedia.org/wiki/Apatia_\(psicologia\)](https://it.wikipedia.org/wiki/Apatia_(psicologia)) - L'apatia (dal greco a-pathos, letteralmente "senza emozione") è una riduzione dei comportamenti finalizzati, dovuto a un problema di espressione della motivazione. Si distingue dalla depressione in quanto il paziente apatico non prova disagio per la sua condizione, mentre la depressione si correla spesso con stati ansiosi e provoca un tono negativo dell'umore e assenza di piacere (anedonia) che può arrivare fino al desiderio di morire.

In Italia il fenomeno del **mobbing**, o del **bossing**, o di altre **violenze** o **vessazioni psicologiche perpetrate sul luogo di lavoro**, non è nuovo nelle aziende pubbliche e private tuttavia, con la sua diffusione, il fenomeno è diventato **visibile** e **oggetto di attenzione e di studio** da parte di medici e psicologi, dei sindacati e dell'apparato giudiziario.

Tra l'altro, analizzando i **comportamenti aziendali** tenuti in occasione delle varie **sessioni di confronto sindacale**, cui molti dei Rappresentanti dei lavoratori hanno avuto modo di partecipare, la **diffusione del fenomeno** prima citata, **sembra sia paragonabile alle altrettanto diffuse convinzioni culturali dei referenti aziendali**, accompagnate da. quel tipo di **personalità** che la **psicoterapeuta Marie France Hirigoyen** ³¹ definisce "**narcisista perversa**".

Difatti, allorché si apre una **discussione** su questi argomenti, spessissimo e ripetitivamente, indipendentemente dall'azienda, i datori di lavoro e i capi del personale aziendale si manifestano facendo intendere (e agendo di conseguenza) come il **bossing** sia **l'unico mezzo rapido ed efficace**, soprattutto nelle fasi di **ristrutturazione** o di **rilancio aziendale**, utilizzabile per **ridurre i costi del personale**, e che il **mobbing** sia spessissimo solamente relegato a un **conflitto interpersonale, facilmente risolvibile senza conseguenze**.

Questo diffuso pensiero, fa pensare, e auspicare, che **in Italia**, sia assolutamente necessario, come in Svezia, che finalmente si arrivi ad adottare quel **salto culturale** che ci porterà ad avere una **specifica sottoscrizione di accordi aziendali contro il mobbing** e la **violenza sul lavoro in generale**, compresa quella di **genere**, anche nell'**interesse delle stesse aziende**, come già successo alla Volkswagen in Germania.

In effetti, è una **questione di cultura**: come i dipendenti fino a ieri ritenevano (o forse continuano anche nell'odierno) che sia **normale un comportamento "duro"** dei **propri capi**, così come le aziende ritengono altrettanto normale una **gestione del personale fondata sul proprio "diritto di fare ciò che si vuole"**, esclusivamente al fine dell'**utile aziendale (e individuale)**,

³¹ Vedi http://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?ref=SERP&br=ro&mkt=it-IT&dl=it&lp=FR_IT&a=http%3a%2f%2fwww.mariefrance-hirigoyen.com%2f – Marie-France Hirigoyen, nel suo

primo libro "mobbing, violenza perversa su base giornaliera" conia il termine "molestie morali", diventando oggi d'uso corrente.

Oppure da "Il narcisismo patologico" in - <https://narcisismopatologico.wordpress.com/2014/05/08/intervista-a-marie-france-hirigoyen-il-perverso-distrugge-con-il-sorriso/>

senza tener minimamente conto della **professionalità, dignità e salute dei dipendenti** nonché della fantomatica **“responsabilità sociale delle imprese”**³².

Si pensi che, in questo senso, la **Costituzione italiana all'articolo 41 recita**: «L'iniziativa economica privata è **libera**. Non può svolgersi in **contrasto** con l'**utilità sociale** o in modo da recare danno alla **sicurezza**, alla **libertà**, alla **dignità umana**. La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'**attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali**», e se a questo abbiniamo la **definizione della Corporate Social Responsibility (CSR)**, data con la **comunicazione n.681 del 25 ottobre 2011**, ovvero: «**La responsabilità delle imprese per il loro impatto sulla società**», il tutto diventa molto chiaro e senza alcuna difficoltà interpretativa.

Ovvero, le **potenziali conseguenze negative sulla salute**, sul **benessere** e sui **sistemi di sicurezza sociale** possono essere evitate attraverso la **promozione della gestione integrata di politiche di sicurezza e salute sul lavoro**, che tengano conto anche della **prospettiva di genere** e **inserite in un'efficace cultura della prevenzione sul lavoro**.

IL COSTO SOCIALE

Altro **effetto economico del mobbing (o altre patologie derivate da violenza o vessazione in ambiente di lavoro, che si traduce in danno alla salute psico-fisica)** da tenere in considerazione è il danno che si riflette sulla collettività, **ovvero il costo sociale**, che si traduce in:

- Costi per il **servizio sanitario nazionale** determinati dalle cure (medicine, visite di controllo, trattamenti psicoterapeutici, ecc.) cui il soggetto si deve sottoporre per tempi anche molto lunghi.
- L'**anticipata risoluzione del rapporto di lavoro** e **quiescenza** di dipendenti, di fatto modificando lo status del soggetto, implica **minori entrate per il fisco** e **maggiori costi** per la **previdenza pubblica**.

In conclusione, considerati i rischi e i costi che sottendono a queste attività vessatorie, diventa **importante, strategico e necessario**, concentrare l'attività di **concertazione sindacale** su:

- ✓ La **conoscenza dei fenomeni**;
- ✓ Creazione di una **cultura aziendale orientata alla loro prevenzione**;
- ✓ **Sensibilizzazione di dirigenti e quadri e informare ogni lavoratore** sul problema permette di **prevenire e di ridurre il rischio**;

³² Da Wikipedia in - https://it.wikipedia.org/wiki/Responsabilit%C3%A0_sociale_d%27impresa - La Responsabilità sociale d'impresa (nella letteratura anglosassone Corporate Social Responsibility, CSR) è, nel gergo economico e finanziario, l'ambito riguardante le implicazioni di natura etica all'interno della visione strategica d'impresa: è una manifestazione della volontà delle grandi, piccole e medie imprese di gestire efficacemente le problematiche d'impatto sociale ed etico al loro interno e nelle zone di attività.

- ✓ La costituzione di **apposite strutture d'ascolto e di procedure specifiche**, anche a livello di **organizzazione sanitaria nazionale** (Servizi Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro), **permette di essere elemento di utile supporto** per **affrontare e ridurre al minimo le conseguenze sulle vittime degli atti di violenza**.

→ LE VIOLENZE DI GENERE SUL LAVORO

L'obiettivo di ognuno è certamente quello di raggiungere un sistema economico generale basato su un **lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, in condizioni di libertà, uguaglianza, sicurezza e dignità umana**, mentre la presenza di azioni basate sulla **violenza praticata sul posto di lavoro** gli si **colloca in aperto contrasto**.

A livello internazionale su questo tema, **dalla metà degli anni '90** è sistematicamente cresciuta l'attenzione nei confronti dell'**indegno problema della violenza di genere, principalmente mirata sulle donne**, così arrivando alle prime raccomandazioni contenute nelle conclusioni della **Conferenza internazionale del lavoro del 2009, per arrivare, dopo un decennio, alla Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO o OIL)** ³³, n. 190 del 21 giugno 2019, oggi finalmente **introdotta nel comparto normativo nazionale con la Legge 15 gennaio 2021**, mirata allo sviluppo di **politiche, programmi, legislazione** e altre misure volte a **contrastare la violenza in generale e di genere**.

Va inoltre ricordato che, su questi aspetti, per decenni l'**ILO** ha dato **orientamenti** in materia di politiche del lavoro e ha condotto programmi volti ad **eliminare le discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro**.

LA VIOLENZA DI GENERE E IL MOBBING SESSUALE SUL LAVORO

Prima di parlare di "**mobbing sessuale**", spesso confuso con quello di "**genere**" è utile fare una piccola premessa sulle **molestie sessuali** che, di per se, possono anche non essere inquadrati o inquadrabili in "**mobbing**", ma possono essere ad esso **strettamente legate** e/o ne possono costituire il **preambolo**.

- Le **molestie sessuali** sono una serie di **comportamenti di avvicinamento a scopo sessuale** portate avanti da una persona e indirizzate verso un'altra, dissenziente, che non desidera e rifiuta questo tipo di contatto.

³³ Vedi http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_205994.pdf .- Riferimenti: International Labour Office - Bureau for Gender Equality, CH - 1211 Genève 22, Svizzera, mail gender@ilo.org web <http://www.ilo.org/gender>

Le **molestie** non sono solo atti, ma **comprendono** la sfera ben più ampia del **linguaggio**: **parole, battute, apprezzamenti, allusioni** pesanti oppure **proposte**, più o meno dirette, spesso accompagnate da **minacce di ritorsione** in caso di risposta negativa (Harald Ege, 1997, p. 84).

Nella maggioranza dei casi la molestia di tipo sessuale viene perpetrata da **un uomo verso una donna**, ma i ruoli possono non essere invertiti e ci si può trovare di fronte a donne che, ad esempio per motivi di carriera, attuano **molestie nei confronti di un soggetto maschile**: in questo caso, l'istinto sessuale passa in secondo piano, e si parla di **volontà di seduzione**.

- A differenza del **mobber**, che ha come **obbiettivo l'eliminazione** o **l'allontanamento** della vittima, il **molestatore sessuale**, invece, non ha alcuna intenzione di allontanare la vittima ma, vista come l'oggetto dei suoi desideri, vuole ad ogni costo **tenere vicino a se la vittima**.

In questo caso è la **vittima che desidera scappare**, chiedendo **trasferimenti** o **giorni di malattia**, e il **persecutore** farà di tutto per **ostacolarla**, obbligandola essere sempre presente, in modo che «**potrà importunarla sistematicamente** fin quando non si **arrenderà** alle **sue pesanti ed ossessive lusinghe**» (Marie-France Hirigoyen ³⁴, 2000).

Tuttavia, può facilmente succedere che, nel momento in cui il **molestatore** subirà continui e ripetuti rifiuti le differenze tra molestia sessuale e mobbing si possono confondere, trasformando il **molestatore** in **mobber**, trasformando l'immagine distorta del desiderio in ritorsione, spesso di natura estremamente violenta perché spinta da un **puro desiderio di vendetta**.

- Il **mobbing sessuale** può verificarsi anche **senza una precedente** situazione di **molestie sessuali** e si può alimentare anche **senza attrazione verso la vittima**: in questo caso si parla di **mobbing sessuale basato su vessazioni a sfondo sessuale**. Ciò dipende quando, agli occhi del vessatore, la **strategia a sfondo sessuale** risulta essere la più **letale per eliminare la vittima**.

Il **mobber sessuale** spesso è un **soggetto frustrato** e **complessato**, i suoi attacchi sono caratterizzati da **calunnie, voci e diffamazioni** (frutto di mera fantasia) sulle **abitudini sessuali della vittima**.

La diffamazione che tocca la sfera sessuale della vittima è la più degradante e devastante ai fini della sua immagine sociale (reputazione e credibilità definitivamente compromesse). Questo atteggiamento presenta **profondi parallelismi psicologici** con la figura dello **"stalker"**, letteralmente "cacciatore di preda", cioè di quel soggetto che molesta in modo persistente ed ossessionante la propria vittima.

DEFINIZIONI DELLA VIOLENZA DI GENERE

³⁴ La dottoressa Marie-France Hirigoyen (nata in Francia nel 1949) è una psicanalista, psicoanalista, e psicoterapista specializzata in mobbing e bullismo

Secondo il **Ministero dell'interno** ³⁵: «È “**violenza contro le donne**” ogni atto di **violenza fondata sul genere che provochi un danno o una sofferenza fisica, sessuale o psicologica per le donne**, incluse le **minacce**, la **coercizione** o la **privazione arbitraria della libertà**. Così recita l'art 1 della dichiarazione Onu sull'eliminazione della violenza contro le donne».

Con l'espressione **violenza di genere** si indicano **tutte quelle forme di violenza da quella psicologica e fisica a quella sessuale, derivate dagli atti persecutori del cosiddetto stalking, allo stupro, fino al femminicidio**, che riguardano un vasto numero di **persone discriminate in base al sesso**.

La **legge contro la violenza di genere** ³⁶ persegue **tre obiettivi principali**:

- **Prevenire** i reati;
- **Punire** i colpevoli;
- **Proteggere** le vittime.

Con l'introduzione nel 2009 del **reato di atti persecutori** definito: **stalking**, che si configurano in **ogni atteggiamento violento e persecutorio e che costringe la vittima a cambiare la propria condotta di vita**, fino alla legge contrasto della violenza di genere, risulta **rafforzata la tutela giudiziaria e il sostegno alle vittime di violenza**.

La normativa rientra interamente nel quadro delineato dalla **Convenzione di Istanbul (2011)**, **primo strumento internazionale giuridicamente vincolante** sulla “**prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica**” dove l'elemento principale di novità è il **riconoscimento della violenza sulle donne come forma di violazione dei diritti umani e di discriminazione**.

Della raccolta e monitoraggio dei dati si occupa l'**Osservatorio per la Sicurezza Contro gli Atti Discriminatori (Oscad)**, organismo interforze composto da Polizia e Carabinieri.

Per le segnalazioni è attivo il **1522**, il numero verde di pubblica utilità della Rete nazionale antiviolenza.

È stata **inasprita anche la disciplina penale con misure cautelari personali**.

EDITORIALE COLLEGATO

Sull'argomento in parola, di possibile utile riferimento è il libro “**Togliami le mani di dosso**”³⁷, edito da Chiare Lettere e scritto da **Olga Ricci**, pseudonimo dietro cui si cela una giornalista che

³⁵ <http://www.interno.gov.it/it/temi/sicurezza/violenza-genere>

³⁶ Legge 15 ottobre 2013, n. 119, in materia di contrasto alla violenza di genere in <http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2013-10-15:119!vig=>

³⁷ <http://www.chiarelettere.it/libro/reverse/togliami-le-mani-di-dosso-9788861906556.php>

racconta in prima persona le **molestie** subite dal direttore di un giornale e l'ambiente di omertà in cui questi **abusi** venivano accettati e giustificati.

Il testo riporta episodi che per le donne diventano un calvario di frustrazione quotidiana, che facilmente sfocia nella depressione e nella svalutazione di loro stesse e delle proprie capacità. È descritto anche come sia quasi impossibile reagire quando si percepisce di sentirsi sole e impotenti a causa dell'incapacità delle istituzioni di prendere provvedimenti chiari e stabilire regole dietro cui i molestatore non possono più nascondersi, come è accaduto con la **“sentenza di Palermo”**³⁸ dove, con sentenza del 23 novembre 2015 depositata il 2 febbraio 2016, il tribunale ha assolto l'ex direttore dell'Agenzia delle Entrate dall'accusa di molestie verso due dipendenti perché, a detta del giudice Bruno Fasciana, **non si è ravvisata la sussistenza di alcun reato**, poiché, come riportato nella sentenza, l'atteggiamento del sessantacinquenne direttore “era **oggettivamente dettato** da un **immaturo e inopportuno atteggiamento di scherzo**, frammisto ad una **larvata forma di prevaricazione** e ad una, sia pur scorretta, **modalità di impostazione dei rapporti gerarchici all'interno dell'ufficio**”. In questi gesti, sempre secondo il giudice, **“non era ravvisabile alcun fine di concupiscenza o di soddisfacimento dell'impulso sessuale** da parte dell'ex direttore e **gli stessi non danneggiarono le vittime né la loro libertà sessuale**.

Inoltre, si ricorda in sunto che il **12 aprile 2017 il Giornale di Sicilia pubblicava un articolo**, dove il relatore scriveva che: l'assemblea contro la violenza maschile sulle donne ha aderito alla **giornata nazionale**, lanciata a Palermo dalla **piattaforma “Non una di meno”** di Torino, per dire **“basta alla violenza sulle donne perpetrata dai tribunali”**, organizzando un flash mob sotto il tribunale di Palermo.

Questa giornata è nata, nello specifico, **contro la sentenza della giudice Diamante Minucci di Torino**, che lo **scorso 15 febbraio ha assolto con formula piena** Massimo Raccuia, ex commissario della CRI, **accusato di violenze e stupro**. Questa è la **dimostrazione di come le leggi incarnino valori patriarcali, sessisti e discriminatori**, espressioni dello stesso **Stato responsabile di tale violenza**.

Uno dei problemi rappresentati dalle **leggi** e dal **sistema culturale** fino ad oggi prepotentemente presente, è che la stragrande maggioranza di **chi subisce molestie non denuncia**.

Sempre nel testo è descritto come i **dati statistici più recenti sul fenomeno, sono stati raccolti dall'Istat nel 2008** e rappresentano un quadro sconcertante, ovvero:

- **Il 91% degli stupri o tentati stupri e il 99,3% dei ricatti sessuali non vengono segnalati** per motivi che spaziano da: vergogna, imbarazzo, paura di non essere creduta e spesso la mancanza di prove.
- **1 milione e 300mila italiane hanno subito molestie sul lavoro;**

³⁸ Vedi <http://www.ilfattoquotidiano.it/2016/02/03/palermo-molestie-a-due-colleghe-assolto-ex-direttore-entrate-65enne-il-giudice-e-immaturo-agi-per-scherzo/2428396/> oppure <http://www.consiglieraparita.cittametropolitana.ve.it/news/grave-sentenza-che-lede-la-dignit%C3%A0-di-ogni-donna.html>

- La **precarietà lavorativa rende tutto più difficile**, perché se non si hanno diritti riconosciuti che passano, ad esempio, dalle garanzie contrattuali, si è immancabilmente alla **mercé di chi ti sta dando il lavoro**.

Un altro testo interessante è **“Sexual Harassment of Working Women”** (Molestie sessuali sulle donne lavoratrici - non tradotto in italiano), scritto da **Catharine MacKinnon**³⁹, avvocatessa e attivista femminista americana, che ha impostato il quadro giuridico di riferimento per il **riconoscimento**, negli Stati Uniti, delle **molestie sessuali sul lavoro** come **reato**.

Secondo l'autrice, le **molestie** sono un **sopruso** e contribuiscono a mantenere le donne in una **posizione subalterna**. Non devono essere interpretate come “incidenti” isolati e personali, ma come un **problema sociale**, che riguarda le donne in quanto donne, cioè appartenenti al genere femminile. Per questo motivo, le **molestie** vanno considerate addirittura oltre l'**abuso**, l'**umiliazione** e l'**oppressione** di ciascuna vittima, costituendo una vera e propria **discriminazione sessuale, lesiva** per tutta la società.

LA MEDICINA E LE VIOLENZE ORGANIZZATIVE SUL LAVORO

Secondo l'**Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro** (traduzione ufficiale del 2002): “Il mobbing sul posto di lavoro consiste in un **comportamento** ripetuto, **irragionevole**, rivolto contro un dipendente o un gruppo di dipendenti, tale da creare un **rischio per la salute e la sicurezza**” in quanto è **scientificamente provato** che le violenze psicologiche collegate al lavoro, hanno il potenziale per **causare effetti negativi** sulla **salute** e **qualità** della vita contribuendo allo **sviluppo** di molti **danni ed effetti**, di natura **psicosomatica** e **comportamentale**.

Da notare che in questa definizione è presente il termine:

“rischio per la salute e la sicurezza” – ovvero la condizione che comprende anche il **rischio di impatto sulla salute mentale o fisica del lavoratore dipendente**.

Quindi una **condizione di rischio** obbligatoriamente da **valutare**, e inserire nel previsto **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)**, da cui ne consegue un programma migliorativo obbligatorio.

Naturalmente per la **valutazione di questo tipo di rischio**, i principali soggetti coinvolti sono, oltre all'onnipresente **Datore di lavoro**, il **Medico competente** e il **Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza**.

Conseguenze psichiche del mobbing ⁴⁰.

³⁹ Da Wikipedia https://en.wikipedia.org/wiki/Catharine_MacKinnon

⁴⁰ Vedi <http://www.ciam-mobbing.it/cosa-e-il-mobbing/>

Gli effetti del mobbing sulla salute psicofisica delle vittime possono essere di intensità non trascurabile e manifestarsi attraverso una sintomatologia variegata:

- **Disturbi psicopatologici**
- **Disturbi psicosomatici;**
- **Alterazione del comportamento;**

Nella tabella a seguire, relativa alle “**Conseguenze sulla salute**”, sono elencati molti dei sintomi più comuni correlati al mobbing.

Psicopatologiche	Psicosomatiche	Comportamentali
<ul style="list-style-type: none"> • Alterazioni dell’umore • Reazioni d’ansia • Pensiero intrusivo • Apatia • Perdita di iniziativa • Problemi di concentrazione • Flashback • Incubi ricorrenti • Insicurezza • Insonnia • Iperallerta • Irritabilità • Melanconia • Reazioni di evitamento • Reazioni fobiche • Umore depresso 	<ul style="list-style-type: none"> • Attacchi d’asma • Cefalea • Crisi anginose • Crisi emicraniche • Dermatite • Disturbi dell’equilibrio • Dolori articolari e muscolari • Gastralgie • Ipertensione arteriosa • Palpitazioni • Perdita di capelli • Tachicardia • Ulcere gastroduodenali 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento del consumo alcolico, di farmaci e del fumo di sigaretta • Disfunzioni sessuali • Disturbi dell’alimentazione • Isolamento sociale • Reazioni auto ed etero aggressive

- ✓ La **depressione** e il **disturbo d’ansia** sono le diagnosi formulate più comunemente, anche se sono frequenti altri inquadramenti diagnostici e precisamente il **disturbo dell’adattamento (DA)** e il **disturbo post-traumatico da stress (DPTS)**; infatti queste ultime due sindromi rappresentano più tipicamente la risposta ad eventi esterni (vedasi ricerca **SDA Bocconi**)⁴¹.
Va considerato che la **diagnosi** di **DPTS** è messa in **discussione da alcuni psichiatri** poiché implica un **evento altamente traumatico e spesso acuto**, mentre il mobbing generalmente è caratterizzato da una **situazione negativa prolungata**; Pertanto altri ricercatori hanno proposto la diagnosi alternativa di **Disturbo da Stress da Violenza Prolungata** ⁴².
- ✓ Il **Disturbo dell’Adattamento** è una condizione psichiatrica che si verifica come risposta a un **agente di stress**; numerosi cambiamenti di vita agiscono come fattori precipitanti questa

⁴¹ Vedi http://www.encanta.it/universita_milano.html
oppure <http://www.sdabocconi.it/it/sito/le-indagini-sul-clima-organizzativo>

⁴² Scott M.J. and Stradling S.G. (1994)

condizione clinica. La persona colpita sperimenta **disagio** o **altera il comportamento funzionale** (incapacità a lavorare o a svolgere altre attività).

- ✓ Il **Disturbo Post-Traumatico da Stress** è una condizione psichiatrica caratterizzata da:
 - **vissuti ricorrenti e intrusivi** dell'evento, sogni angosciosi, incubi e flashback;
 - **evitamento** di **situazioni** che richiamano l'evento;
 - **iperattivazione** che ostacola il **sonno**, la **concentrazione** e favorisce reazioni di **soprassalto**.

L'insonnia

Secondo l'indagine europea dell'**Organizzazione mondiale della Sanità (OMS)**, promossa dalle principali associazioni dei consumatori e svolta tra il gennaio ed il marzo del **2004** nei Paesi del Gruppo Euroconsumer, questo problema **culturale** e **sanitario** rischia di essere uno dei **problemi principali** di **questo periodo** (tra l'altro aggravato dalla pandemia) difatti: dall'inchiesta mirata ai **problemi legati al sonno**, è emerso come **4 italiani su 10 dormono male**.

Addirittura un **14% degli italiani** (situazione talmente grave che ha dato origine anche ad una **campagna di sensibilizzazione pubblica**), avrebbe paventato la possibilità, proprio a causa della cattiva qualità del riposo notturno, di **addormentarsi non solo sul posto di lavoro**, ma anche durante la **guida dell'automezzo**, però senza orientare l'attenzione su un eventuale collegamento tra **mobbing**, **depressione**, **insonnia** ed **incidenti stradali**.

→ LA VIOLENZA "TRASVERSALE" IN GENERALE

LA VIOLENZA ESTERNA O DA TERZE PERSONE

Si è già visto come gli **impatti principali** conosciuti, relativi alla **violenza lavoro correlata**, siano **culturalmente** collocabili nell'area dei **danni psicologici** e/o collegati al **genere** mentre, nelle **organizzazioni aziendali**, è anche presente un'area di **violenza "trasversale"** che può rientrare sia nei diversi **"conflitti"**, che si possono presentare durante l'attività, sia per **esposizione collegata** (per esempio nei **front office**, ovvero nelle situazioni operative che presentano l'aspetto del **contatto diretto** con il cliente o **persone esterne all'organizzazione**), sia per **posizione operativa** che viene svolta anche all'**esterno dell'azienda** (assalti, rapine, violenza di natura sociale che attiene soprattutto, venditori, rappresentanti, agenti esteri e molto altro ancora).

Comunque, per ciò che attiene all'attività di **Rappresentanza sindacale** e della **salute e sicurezza sul lavoro**, nella **complessa e variegata attività relativa alla tutela e alla valutazione del rischio**, definito dalla normativa come **"valutazione globale e documentata di tutti i rischi"**, non

possono essere esclusi quei **rischi** che possono manifestarsi **intra ed extra i luoghi di lavoro**, comunque **attinenti l'attività lavorativa**, i **“rischi trasversali”**.

Questi rischi, secondo uno studio condotto dall'**Agenzia Europea per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro - EU-Osha** ⁴³, che ha raccolto i dati relativi alle situazioni “nuove ed emergenti, sono stati riferiti agli episodi di **violenza fisica o verbale**, che sono in continuo aumento, e che generalmente hanno, come **protagonista aggressore**, una persona **esterna all'organizzazione aziendale** e molto raramente i colleghi”.

“La violenza esterna correlata al lavoro, generalmente si può caratterizzare sui **seguenti aspetti principali**:

- **Insulti e comportamenti incivili**;
- **Minacce**;
- **Forme di aggressione fisica o psicologica** tali da mettere a repentaglio la salute, la sicurezza o il benessere dell'individuo;
- La presenza di una **componente razziale o sessuale**.

Sempre secondo l'**Eu-Osha** ⁴⁴, il problema della **violenza perpetrata da terzi in ambito lavorativo** riguarda **tra il 5% e il 20% dei lavoratori europei**, a seconda dello Stato in cui si manifesta”.

Per quanto attiene alle **conseguenze** sui lavoratori, questi **“episodi violenti”** possono generare, anche da subito, stati di **ansia, angoscia e stress** che se non prontamente affrontati tramite interventi tempestivi finalizzati alla rimozione delle cause, possono procurare concreti disturbi al lavoratore che variano da:

- condizioni **disfunzionali** a carico di alcuni organi o apparati;
- veri e propri **disturbi psichiatrici**;
- fino ai casi più gravi che prevedono **gesti inconsulti ed estremi**, quali il suicidio.

Oltre a queste **conseguenze**, le più importanti, che sono esplicitamente **a carico del lavoratore che ha subito la violenza che va dalla semplice violenza verbale**, fino alle **aggressioni fisiche**, si può diffusamente notare una **ricaduta** inevitabile di **produttività e conseguenti frequenti errori** che **spesso si traducono in infortuni e assenze prolungate dagli ambienti di lavoro**.

Quindi **anche l'azienda ne trae danno**, normalmente **di natura economica**, nei casi in cui la **gestione del disagio lavorativo non esista**, forse perché non **tenuto in debita considerazione non attribuendogli il giusto peso**.

In considerazione del sensibile impatto sulla popolazione lavorativa, è molto importante che il **comportamento violento**, individuandolo fin dai suoi **esordi verbali**, o di altro tipo meno

⁴³ Eu-Osha, “Violenza e molestie sul luogo di lavoro: un quadro europeo”, 2011

⁴⁴ Vedi <http://www.cnoas.it/files/000002/00000284.pdf>

eclatante che comunque non devono mai essere trascurati o sottovalutati, sia **considerato e affrontato senza attenderne l'escalation e l'esplosione "fisica"**.

La violenza e le molestie sul luogo di lavoro sono un problema significativo, che **necessita di un "approccio olistico"**⁴⁵ da parte delle **organizzazioni, al fine di contenere e supportare il disagio, attraverso una sensibilizzazione e formazione in fase preventiva, e interventi organizzativi e interventi di sostegno per le vittime di violenza** ⁴⁶.

A questo proposito, l'**Agenzia Europea per la Salute e la Sicurezza sul lavoro propone delle Linee Guida** in cui si individuano alcuni elementi che dovrebbero essere inclusi in ogni approccio efficace e preventivo:

- **Definire in modo chiaro il fenomeno della violenza da parte di terzi** e le forme in cui può manifestarsi;
- **Sensibilizzare e informare i responsabili, i datori di lavoro, gli amministratori, i professionisti e i lavoratori potenzialmente esposti;**
- Curare gli aspetti connessi alla sicurezza nel **progettare l'ambiente e l'organizzazione del lavoro** significa riconsiderare e ottimizzare gli aspetti logistici e architettonici e i sistemi di sorveglianza, oltre alle modalità con cui avviene l'erogazione del servizio;
- **Individuare misure preventive** anche e soprattutto sul tema della **comunicazione**, che consentano di **gestire correttamente il rapporto con l'utente/cliente** dalle sue aspettative nei confronti del servizio sociale, alla sua informazione in itinere, alla chiara identificazione dei comportamenti sanzionabili e delle conseguenze in cui può incorrere chi li mettesse in atto, all'inoltro di eventuali reclami e risposta agli stessi;
- **Fornire una formazione specifica ai lavoratori e dirigenti**, per consentire loro di **riconoscere il rischio e gestirlo al meglio;**
- **Dotarsi di sistemi efficaci di segnalazione e monitoraggio**, così da avere una percezione esatta dell'entità del fenomeno e dell'efficacia delle misure adottate;
- **Offrire forme di supporto a chi è vittima dell'aggressione**, che potranno essere di tipo medico, psicologico, economico e legale.

Continuando con le indicazioni dell'Eu-Osha, in esse è indicato come **i datori di lavoro dovrebbero avere un quadro normativo chiaro per la prevenzione e la gestione di molestie e**

⁴⁵ Da Wikipedia in https://it.wikipedia.org/wiki/Scienza_olistica - La scienza olistica è un paradigma scientifico che enfatizza lo studio dei sistemi complessi. Questo approccio è in contrasto con la tradizione puramente analitica, che si propone di interpretare i sistemi complessi dividendoli nelle loro componenti e studiandone separatamente le proprietà. Oppure da <http://news.leonardo.it/olistico/> - L'aggettivo "olistico" deriva dal greco "olos" cioè "tutto, intero, totale" e si riferisce alla teoria dell'olismo, paradigma filosofico secondo cui le proprietà di un dato sistema non possono essere determinate dalla somma delle sue componenti, bensì è il sistema in generale che determina il comportamento delle parti. Detto più semplicemente, la tesi sostiene che il tutto non sia riducibile alla somma delle parti di cui è composto, poiché il tutto è più della somma di queste. Per "approccio olistico" si intende infatti un intervento "integrato", in grado di sfruttare i punti di forza di diverse discipline.

⁴⁶ Eu-Osha- Indagine europea sui rischi nuovi ed emergenti delle imprese: seconda edizione -Dialogo sociale europeo- Linee guida multisettoriali provvisorie per affrontare la violenza da parte di terzi e le molestie sul lavoro. <http://osha.europa.eu> (Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro; Schede E- Facts n. 18; 24; 26; 46

violenza da parte di terzi, in cui **inserire le politiche aziendali di salute e sicurezza** (Nota: cosa che in Italia sembra essere piuttosto latente e latitante).

In particolare, si raccomanda che **la valutazione del rischio per salute e sicurezza** nei luoghi di esercizio professionale e di lavoro **includa anche una concreta valutazione dei rischi legati all'azione di terzi**.

Tale politica dovrebbe essere **elaborata** dai datori di lavoro **in collaborazione** con i professionisti, i lavoratori e i loro rappresentanti, nel rispetto della legge nazionale, degli accordi collettivi e/o delle pratiche comuni.

Per quanto riguarda le aggressioni e gli episodi di violenza da parte di terzi nei settori dei servizi di aiuto, già nel 1998 l'OMS individuava gli **assistenti sociali** fra le professioni a **maggiore rischio di aggressione e violenza**, analogamente a quanto avviene nel **settore della Sanità**⁴⁷.

Il perdurare della crisi, l'allargamento di gravi difficoltà economiche e sociali a fasce di popolazione sempre più ampie, la diffusione di vissuti di rabbia e frustrazione, hanno **ulteriormente acuito questo fenomeno negli anni**.

Per quanto riguarda **l'Italia**, si segnala la **Raccomandazione per prevenire gli atti di violenza nei confronti degli operatori sanitari delle strutture ospedaliere e territoriali n.8, emanata dal Ministero della Salute nel 2007**.

A fronte di una ricca documentazione e letteratura italiane relative il rischio e la sicurezza sul lavoro per le professioni sanitarie, non altrettanto si riscontra per quanto riguarda il versante socio-assistenziale e educativo. Difatti, in **Italia**, il fenomeno delle aggressioni fisiche e verbali nella maggior parte dei casi non è intercettato, dal momento che generalmente **non sono previste procedure specifiche e formalizzate di rilevazione e segnalazione**.

⁴⁷ Nel 2007 l'EU-OSHA dichiarava: "il settore sanitario e sociale è caratterizzato dalla massima esposizione alla violenza sul luogo di lavoro; nell'Unione Europea a 27 il tasso di incidenza è del 15%".

Vedi anche <https://www.ipsai.it/il-rischio-aggressione-valutazione-dei-rischi-e-formazione-degli-operatori/> - Che le aggressioni verso gli operatori sanitari fossero un problema diffuso e studiato da tempo, lo dimostra già nel 2007 il Ministero della Salute stilando la Raccomandazione n° 8. In essa infatti si prende atto di questi problemi definiti "eventi sentinella" tali da richiedere con urgenza opportune e mirate iniziative di prevenzione e protezione. Il provvedimento ministeriale ha lo scopo di attivare l'analisi degli ambienti di lavoro e dei rischi ad essi collegati (DVR), nella consapevolezza che il fenomeno dell'aggressività, se non addirittura della violenza, determina sugli operatori shock, incredulità, senso di colpa con un aumento dei livelli di stress che deve di conseguenza essere valutato (Stress da lavoro correlato). Va quindi detto che attraverso l'analisi dell'ambiente lavorativo anche nel suo contesto, si possono indicare puntualmente i vari rischi espositivi e individuare le azioni maggiormente idonee per prevederli, prevenirli e nel caso peggiore, porre l'operatore nella condizione di saperli gestire correttamente e in sicurezza.

Da ciò discende che gli interventi per eliminare o quanto meno attenuare questi rischi ricadono su un'adeguata formazione del personale che, parallelamente, deve essere accompagnata da misure di sicurezza di carattere impiantistico, organizzativo e ambientale. Tutto questo senza trascurare la creazione di una cultura del lavoro dove le persone sono trattate con rispetto, anche da colleghi e superiori.

In ambito **industriale** e **commerciale**, gli **ambienti lavorativi** maggiormente a **rischio di “violenze esterne”** si concentrano prevalentemente dove i **contatti con la “clientela”** (vista in tutte le forme di destinazione di servizi) **umentano il rischio di subire violenze**, in particolare nelle **organizzazioni** che operano nei settori della **sanità**, dei **trasporti**, del **commercio**, della **ristorazione**, nel **finanziario** e nell’**istruzione**. Anche nelle organizzazioni relative, ad esempio, ai **sistemi di trasporto urbano** e i **servizi pubblici**, **forze dell’ordine** e più recentemente anche figure come pompieri e medici in servizio di guardia notturna⁴⁸ sono inaspettatamente diventati “bersaglio” di violenze.

Quindi le **categorie lavorative a rischio** si possono **identificare**, in linea di massima e in elencazione esemplificativa certamente non esaustiva di un infinito elenco, in quelle relative a: **operatori sanitari**, **assistenti sociali**, **guardie carcerarie**, agenti di **Polizia**, **Finanza** e **Carabinieri**, **agenti di sorveglianza**, **investigatori**, **impiegati di sportello**, **commessi in esercizi di vendita**, **fattorini**, **tassisti**, **conducenti d’autobus**, **bigliettai**, **portabagagli**, **dipendenti che utilizzano il mezzo aziendale per spostamenti** (per esempio venditori, agenti rappresentanti), **dipendenti riparatori** anche operanti presso la sede del cliente, **personale delle stazioni di servizio**, **baristi**, **cassieri**, **camerieri**, **fattorini**, **addetti ai parcheggi** e **responsabili di alloggi popolari**.

La **violenza esterna lavoro correlata** comprende generalmente: gli **insulti**, le **minacce** o le **forme di aggressione fisica o psicologica praticate** sul lavoro **da soggetti esterni all’organizzazione**, compresa la clientela, tali da mettere a repentaglio la salute, la sicurezza o il benessere di un individuo.

Le diverse forme di **aggressività** o di **violenza** possono presentarsi come **aspetti generali relativi a:**

- **Comportamenti incivili** - mancanza di rispetto per gli altri;

⁴⁸ Vedi:

<http://bari.repubblica.it/cronaca/2017/12/02/news/>

[bari_dottoressa_violentata_durante_il_turno_di_guardia_medica_51enne_scarcerato_per_un_ritardo_nella_querela-182798664/?refresh_ce](http://bari.repubblica.it/cronaca/2017/12/02/news/bari_dottoressa_violentata_durante_il_turno_di_guardia_medica_51enne_scarcerato_per_un_ritardo_nella_querela-182798664/?refresh_ce)

<http://bari.repubblica.it/cronaca/2017/11/15/news/>

[bari_violenta_dottoressa_nella_sede_della_guardia_medica_arrestato_51enne-181183774/](http://bari.repubblica.it/cronaca/2017/11/15/news/bari_violenta_dottoressa_nella_sede_della_guardia_medica_arrestato_51enne-181183774/)

<https://bari.ilquotidianoitaliano.com/cronaca/2017/12/news/bari-dottoressa-denuncia-violenza-sessuale-dopo-9-mesi-scarcerato-51enne-di-acquaviva-181411.html/>

<http://palermo.repubblica.it/cronaca/2017/09/19/news/>

[dottoressa_violentata_a_catania_la_rabbia_dei_collegli_lorenzini_e_guccioni_interventi_drastici_-175938503/](http://palermo.repubblica.it/cronaca/2017/09/19/news/dottoressa_violentata_a_catania_la_rabbia_dei_collegli_lorenzini_e_guccioni_interventi_drastici_-175938503/)

http://www.ilmessaggero.it/primopiano/cronaca/violenza_sessuale_dottoressa_stuprata-3405785.html

<http://puglioliberanews.altervista.org/blog/bari-violenza-dottoressa-scarcerato-51enne-maurizio-zecca-acquaviva-denuncia-vittima-presentata-tre-mesi-ritardo/>

<http://www.ilgiornale.it/news/cronache/bari-dottoressa-violentata-aggressore-scarcerato-ritardo-1469919.html>

http://www.corriere.it/cronache/17_settembre_19/catania-violenta-dottoressa-guardia-medica-arrestato-3f16320a-9d06-11e7-bc32-abadbc125b15.shtml?refresh_ce-cp

- **Aggressioni fisiche o verbali** - con intento lesivo;
- **Violenza personale** - con intento nocivo.

FATTORI DI RISCHIO

È noto come i **singoli atti di violenza possono essere imprevedibili**, mentre sono invece **facilmente individuabili le situazioni in cui tali atti hanno probabilità di verificarsi**.

I **più comuni fattori di rischio** cui sono esposti i lavoratori possono essere ricercati in:

- lavori svolti in **condizioni di isolamento**;
- lavori d'**ispezione**, di **controllo** e più in generale funzioni che comportano **esercizio di "autorità"**, **manipolazione di merci**, **denaro contante** e **oggetti di valore**;
- **contatti con alcuni particolari tipi di clienti** - persone che richiedono **prestiti**, **pazienti con precedenti di violenza o patologie associate a violenza**, **individui sotto l'effetto dell'alcool o di droghe**;
- **organizzazioni che presentano una cattiva gestione**, in quanto questo fatto può aumentare **l'aggressività nei clienti**: come esempio si citeranno gli errori di fatturazione, prodotti non conformi alle descrizioni fornite, magazzino o personale carente.

CONSEGUENZE

In generale la **vulnerabilità del singolo varia** a seconda del contesto in cui si **verifica la violenza** e delle caratteristiche individuali della vittima; **nei casi di violenza fisica, i fatti sono facili da accertare**, mentre è **più difficile prevedere** come la potenziale **vittima reagirà ad atti reiterati di violenza psicologica**.

Le conseguenze per il singolo variano notevolmente, dalla **demotivazione** allo **svilimento del lavoro svolto**, allo **stress** (questo aspetto vale anche per il lavoratore che assiste all'atto o all'episodio di violenza), ai **danni alla salute fisica o psicologica**.

Possono manifestarsi **sintomi post traumatici** come **paure**, **fobie** e **disturbi del sonno**. In casi estremi il soggetto può essere colpito da **sindrome post traumatica**.

UN'UTILE SENTENZA COLLEGATA ALLA VIOLENZA ESTERNA

Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, del 18 febbraio 2016, n. 3212

Con questa sentenza, la Cassazione indica come **"l'estensione dell'obbligo dell'imprenditore di tutela dell'integrità fisiopsichica dei dipendenti all'adozione e al mantenimento**, non solo di misure di tipo igienico-sanitario o antinfortunistico, ma anche di **misure atte**, secondo le comuni tecniche di sicurezza, a **preservare i lavoratori dalla lesione** di detta integrità nell'**ambiente** od in **costanza di lavoro** in relazione ad **attività anche non collegate direttamente** allo stesso come le **aggressioni** conseguenti all'**attività criminosa di terzi**", [...] "giustificandosi l'**interpretazione estensiva** dell'**art. 2087 c.c.** alla stregua sia del **rilievo costituzionale del diritto alla salute** (art. 32 Cost.), sia dei **principi di correttezza e buona fede** (artt. 1175 e 1375 c.c.), cui deve ispirarsi anche lo **svolgimento del rapporto di lavoro**".

LA VIOLENZA FISICA ALL'INTERNO DELL'AZIENDA

All'interno delle varie forme di **violenza trasversale**, iscrivibili esclusivamente nel campo **fisico e verbale**, normalmente individuate nell'**interazione con colleghi** (appartenenti alla **stessa azienda e organizzazione aziendale**) o "**soggetti terzi**" (sempre all'interno dell'azienda o nell'**ambito** lavorativo, anche per contatti occasionali, ma operanti in un **sistema organizzativo non collegato**, per esempio tra un lavoratore diretto e uno in appalto, o tra addetto e cliente): comunque, all'interno delle **organizzazioni aziendali** e ovunque ci siano delle **persone che lavorano interattivamente**, esistono **emozioni** più o meno **profonde** e **comportamenti** che possono sfociare in **incomprensioni** e **conflitti** di diversa natura.

In quest'ambito, **per risolvere le incomprensioni**, alcune persone possono, più o meno inconsapevolmente, **scegliere la violenza come modo farsi giustizia o cercare attenzione**.

Il termine "**violenza trasversale**" è generico, spesso non precisamente catalogabile, e **raccoglie molti tipi di abuso**, che vanno da **minacce, intimidazioni, offese verbali, aggressioni fisiche** e altro.

In pratica si tratta di **comportamenti** che:

- **minano o nuocciono al benessere fisico,**
- **umiliano, degradano o danneggiano l'autostima, il valore o la dignità personali.**

Questo di tipo **rapporto "violento" o teso alla violenza** (con utilizzo di **minacce** o comunque di **violenza verbale**), **indipendentemente** dalla **posizione gerarchica ricoperta**, può **manifestarsi** sotto **varie forme**, non qui elencabili perché espresse sotto innumerevoli aspetti e applicazioni, comunque generalmente identificabili in **manifestazioni isolate**, anche **sistematiche, momentanee e non continuative**, comunque non imputabili a forme identificabili tra la **violenza psicologica** e di **genere**, rientranti nella **sfera comportamentale violenta** dell'**individuo** o di un **gruppo di individui**, generalmente derivabili da;

1. **Incomprensioni, azioni non adeguate;**
2. **Promesse o attese non rispettate;**
3. **Situazioni percepite**, più o meno profondamente, **lesive della personalità, dignità, integrità, reputazione (propria, dei colleghi o anche del datore di lavoro);**
4. Casi di **mancato rispetto** o di **minacce**, contenenti aggressione fisica;
5. **Difficoltà individuale nella gestione della rabbia;**
6. **Sovraccarico operativo** (attività impattante sull'equilibrio nervoso del singolo o del gruppo);
7. **Scarico di attività, responsabilità o decisioni arbitrario e non giustificato**, comunque vissuto male dal soggetto forzatamente accettante;
8. **Avanzamenti, o stazionamenti, o arretramenti di carriera, propri e/o di altri che sono percepiti senza apparente motivazione o giustificazione;**

9. **Sistemi comunicativi interaziendali errati o non funzionanti;**
10. **Carenza informativa, formativa o di addestramento** con impatti sulla percezione di **incompetenza lavorativa individuale;**
11. **Coinvolgimento non volontario, o casuale,** in situazioni collegate a **manipolazioni, conflitti d’interesse, corruzione, tangenti, elusioni fiscali, regalie, omaggi, fonti di svago e intrattenimento non giustificati** (anche percepiti da altri) e altro;
12. **Malessere** derivato da **malattie/disturbi mentali o fisici,** o motivato da **cause di natura emotiva,** da **insuccessi sul piano personale,** da **pregiudizi** riguardanti la razza, l’invalidità, l’orientamento sessuale, l’etnia, la religione e altro;
13. Questo punto è lasciato a motivazioni ben diverse dalle precedenti e riguarda tutta la **sfera di atti violenti** derivati dal **cercare di appropriarsi di beni** non di proprietà, spesso identificabili in **borseggi, rapine, ricatti, truffe, inganni** e quant’altro possibile immaginare, ma che vede coinvolta la **persona, in occasione di lavoro.** Questi fatti possono succedere sia **durante lo svolgimento dell’attività** (si pensi ai portavalori o addetto allo sportello cassa) o **in occasione di lavoro** (si pensi ad una rapina mentre si è in viaggio di lavoro).

Un altro elemento, **probabile origine di atti violenti** da parte della forza lavoro, è il **mancato rispetto** dei **diritti** relativi alla **tutela del lavoratore stesso**⁴⁹.

La **legislazione del lavoro**, nel complesso e nel tempo, ha assunto come obiettivo principale la **salvaguardia e tutela del lavoratore** perché, data la sua **posizione subordinata**, questo soggetto giuridico è visto come la **parte più debole** nei **rapporti di lavoro**. Da qui, ne è derivata l’affermazione di una serie di **diritti per il lavoratore**, di cui i **principali**, comunque quelli che più sono noti per il loro **diffuso mancato rispetto**, soprattutto nelle forme di **“sfruttamento”** di comune conoscenza, in sunto sono così elencabili:

1	<p>Appartenenza e attività sindacale - L’attuale livello di garanzia dei lavoratori è frutto di un percorso che ha visto una graduale conquista di diritti, in buona parte derivati dai sindacati, quali rappresentanze collettive dei lavoratori. Il ruolo fondamentale giocato dal sindacato trova riconoscimento anche nella Costituzione che stabilisce come in Italia l’organizzazione sindacale sia libera, come il lavoratore abbia il pieno diritto di aderire ad associazioni sindacali e che qualsiasi organizzazione sindacale può agire per la tutela degli interessi dei lavoratori che l’hanno costituita; questo significa che qualunque lavoratore può:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Aderire o meno a un’organizzazione sindacale; ○ Rivolgersi alle organizzazioni sindacali per essere rappresentato e tutelato; ○ Svolgere attività sindacale; ○ Manifestare liberamente il proprio pensiero.
---	---

⁴⁹ Vedi il sito di Cliclavoro nazionale, www.cliclavoro.gov.it oppure <http://www.cliclavoroveneto.it/principali-diritti-e-doveri-del-lavoratore-dipendente>

2	Retribuzione - la Costituzione stabilisce che deve essere proporzionale alla quantità e qualità del lavoro e sufficiente ad assicurare, a sé e alla famiglia, un'esistenza libera e dignitosa.
3	Orario di lavoro - la durata dell'orario normale di lavoro è fissata per legge in un massimo di 40 ore settimanali (tuttavia i CCNL possono prevedere una durata inferiore, ad esempio 38 ore). L' orario effettivo di lavoro, oltre le 40 ore, è da considerare straordinario , che deve essere contenuto e subordinato all'attuazione di determinate procedure. Tuttavia, dato che è stabilita la durata minima del riposo giornaliero , che deve essere di almeno 11 ore consecutive ogni 24 ore, si deduce che la prestazione giornaliera non può superare le 13 ore al giorno . Tale disciplina ha anche fissato la durata massima dell'orario di lavoro settimanale , che è stabilita dalla contrattazione collettiva e che, in ogni caso, non può superare la durata media di 48 ore settimanali, comprensive dello straordinario.
4	Riposo settimanale - ogni sette giorni il lavoratore ha diritto a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive (in pratica dopo 6 giorni di lavoro vi è normalmente un giorno di riposo), di regola coincidente con la domenica, da cumulare con il riposo giornaliero (pari a 11 ore).
5	Ferie e festività - sono stabilite dalla legge e dai CCNL., in ogni caso, a ciascun lavoratore deve essere garantito un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a 4 settimane . Tale periodo va goduto per almeno due settimane consecutive in caso di richiesta del lavoratore. Il periodo minimo di quattro settimane non può essere monetizzato, salvo casi particolari espressamente previsti.
6	Sciopero - è un diritto, la retribuzione viene sospesa durante il periodo di sciopero.
7	Parità uomo/donna - alla donna lavoratrice spettano gli stessi diritti che spettano al lavoratore uomo (su questo esiste un apposito codice delle pari opportunità tra uomo e donna, contenuto nel D. Lgs. del 11 aprile 2006, n. 198).
8	Sicurezza sul lavoro - il datore di lavoro deve attuare le misure necessarie a tutelare la salute e l'integrità fisica del lavoratore , nel rispetto di quanto previsto dal Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro (D. Lgs. n. 81/2008, integrato e corretto dal D. Lgs. n. 106/2009).
9	Malattie e infortuni sul lavoro/malattie professionali - in caso di malattia o infortunio sul lavoro/malattie professionali è garantita la conservazione del posto di lavoro per il tempo stabilito dai CCNL (cosiddetto periodo di comporta). Nel caso di malattia il lavoratore ha diritto a ricevere la retribuzione , o un'indennità, nella misura e per il tempo determinati dalla legge, con eventuale integrazione del datore di lavoro stabilita dai contratti collettivi.
10	Seguono anche altre indicazioni normative, quali il congedo matrimoniale, maternità/paternità, diritto allo studio e altro.

A questo va aggiunto che, un **ambiente di lavoro** con **scarse possibilità occupazionali** o di **sviluppo di carriera** accompagnato all'**impegno fisico** e a uno **stress elevato** rendono l'attività **molto faticosa** e **poco gratificante** ⁵⁰, così generando un **ambiente lavorativo** estremamente **favorevole** all'evidenziazione di **minacce** o atti di **violenza** nei confronti di **colleghi, collaboratori** o **superiori**.

Comunque, sono noti i **comportamenti** che, indipendentemente dalle motivazioni che ne stanno all'origine, anche se **non ancora sfociati in un atto violento** verso uno o più **superiori, subalterni** o **colleghi pari grado**, se non adeguatamente **considerati** e **trattati** a livello **preventivo** (per esempio riconsiderando i fattori di origine), possono **sfociare in atti violenti**, ovvero (elenco non esaustivo):

- a. **Incolpare costantemente gli altri**, dimostrando una **mancanza di autocritica**;
- b. **Molestie e/o accuse continue** che possono verificarsi sul **luogo di lavoro** o in un **luogo pubblico**;
- c. Adozione di **atteggiamento ostile e/o intimidatorio**, effettuare **dichiarazioni** o **minacce di violenza** verso gli altri o se stessi, adottare **espressioni facciali** che ricalcano la **rabbia verso l'interlocutore** o coloro che sono oggetto dello sfogo, **alzare la voce** di fronte agli altri o **minacciare atti di violenza fisica**;
- d. Favorire la **violenza come strumento di risoluzione dei problemi**;
- e. Effettuare **gesti violenti** e di **sfogo** con o verso le **cose materiali** a "portata di mano" (per esempio sbattere porte, infissi, cancelleria e attrezzature, calciare muri o suppellettili, e altro);
- f. **Brandire oggetti contundenti** (o armi) come elemento di supporto alla minaccia verbale.
- g. Adozione di **comportamenti** che possono **preoccupare** o **spaventare** gli altri;
- h. Adozione **atti intimidatori** anche attraverso l'uso delle **tecnologie di comunicazione**.

In aggiunta alla lista precedente, fatta salva quella parte di soggetti che basa il suo rapporto di lavoro in modo coerente e sincero (per fortuna ancora molti), uno degli elementi possibilmente presente in un **rapporto di lavoro violento e/o vessatorio** tra **superiori** e **subalterni**, ma **anche** tra **colleghi pari grado**, è l'**utilizzo della menzogna**, principalmente al fine di:

- A. Adottare un **sistema autoritario** nell'incapacità di essere o divenire riferimento autorevole;
- B. Crearsi un'**immagine meritocratica** non dovuta e/o adottare **metodi "esibizionistici"** fini a se stessi;
- C. Esprimere un **lato caratteriale** non compatibile con l'impostazione del lavoro basato sul gruppo (Teamwork);

⁵⁰ Vedi <http://lavoro.excite.it/i-10-lavori-piu-faticosi.html> oppure <https://www.investireoggi.it/fisco/lavori-usuranti-faticosi-pesanti-ecco-quali-sono/>

- D. Essere espressione di **convenzionalità**; questa definizione è tratta dal titolo di un'opera di **Max Nordau** ⁵¹ del 1883 dal titolo "Die konventionellen Lügen der Kulturmenschheit", in italiano "Le **menzogne convenzionali** dell'umanità civile", ovvero l'atto volontariamente usato per indicare tutto il **complesso di convenzioni**, di **cortesie puramente esteriori** e di **ipocrisie** che nelle relazioni umane sono così frequenti e a cui, in genere, si dà molta importanza convenzionale;
- E. La **menzogna** è una **dichiarazione** che **altera la realtà**, può avere differenti motivazioni e **induce una riduzione del benessere psicologico delle persone** ⁵².

Comunque, per quanto attiene alla **complessità di atteggiamenti scorretti e intenzionali sul lavoro**, **Christine Porath**, professoressa di business aziendale alla McDonough School of Business della Georgetown University, sul **New York Times** ⁵³ afferma che **maleducazione e scorrettezza** (nel 1998 si parlava di scortesie sul posto di lavoro nel 15% dei casi, mentre ora la cifra è triplicata) nell'**ambiente di lavoro aumentano di un terzo la possibilità di ammalarsi** rispetto alle condizioni "normali" riscontrabili nel campo sociale, e anche la **performance ne risente negativamente nel 61% dei casi**.

La questione è studiata da tempo: secondo **Robert M. Sapolsky**, professore dell'**Università di Stanford** e autore di un saggio intitolato "**Why Zebras Don't Get Ulcers**" ("Perché le zebre non hanno l'ulcera" del 1999, citato in bibliografia e considerato un vero best seller della materia), dove evidenzia come nell'**ambiente di lavoro civile e moderno**, a differenza delle zone selvagge abitate prevalentemente da animali - così spiegando il riferimento all'allegoria del titolo -, **le persone sono sottoposte** a quello che lo studioso chiama "**stress intermittente**", ovvero quello che si prova quando ci si trova di fronte agli "**incidenti emotivi**", diffusamente **presenti sul posto di lavoro**, da cui si **sviluppano**, o si creano situazioni che agevolano lo sviluppo di: **malattie cardiovascolari, tumori, diabete e ulcere**.

Percorso generale per l'identificazione, prevenzione e limitazione delle molestie e della violenza fisica sul lavoro ⁵⁴

⁵¹ Vedi Wikipedia in https://it.wikipedia.org/wiki/Max_Nordau- Max Simon Nordau, nato Simon Maximilian Südfeld (nato in Ungheria 1849 e morto a Parigi nel 1923), è stato un sociologo, medico, giornalista e leader sionista ungherese. Come sociologo, scrisse numerosi libri oggetto di discussione, fra cui Le menzogne convenzionali della nostra civiltà, Degenerazione, e Paradoxe. Oltre alle convenzioni religiose condannò quelle politiche e morali dei suoi tempi.

⁵² Vedi <http://www.stateofmind.it/2016/10/menzogna-motivazioni-benessere-psicologico/>

⁵³ Citato in http://www.repubblica.it/economia/2015/06/25/news/lavoro_che_fa_male-117653179/

⁵⁴ Vedi <https://alessandrosala7.wordpress.com/2016/01/15/la-valutazione-del-rischio-di-violenza-su-lavoratori-a-opera-di-terzi/>

1	<p>Le azioni che rientrano nella prevenzione e gestione delle molestie e la violenza da parte di collaboratori e terzi, devono far parte delle politiche e obiettivi aziendali volti alla salvaguardia della salute dei lavoratori e alla sicurezza sui luoghi di lavoro (SSL). Queste politiche aziendali devono essere definite, da parte dei datori di lavoro, a seguito di varie consultazioni con i lavoratori e i loro rappresentanti e devono essere conformi alla legislazione nazionale, ai contratti collettivi di lavoro e/o alle buone pratiche.</p> <p>Nello specifico:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le valutazioni del rischio dei singoli luoghi di lavoro e delle single mansioni devono includere anche azioni miranti alla valutazione dei rischi derivanti dalla violenza fisica da parte di collaboratori e terzi; - La natura multiforme della violenza causata a/da collaboratori o terzi implica che le politiche aziendali debbano conformarsi a ogni singolo ambiente di lavoro esistente ed essere riesaminate regolarmente alla luce delle esperienze e dei progressi tecnologici e della normativa.
2	<p>Le probabilità del manifestarsi di atti di violenza e/o molestie, da parte di persone poste all'interno (dirette) o all'esterno (indirette) dell'organizzazione lavorativa di riferimento, possono essere efficacemente ridotte mediante una maggiore sensibilizzazione e/o formazione, mirata e in grado di affrontare e delineare questo fenomeno, indirizzata ai datori di lavoro, dirigenti, propositi, lavoratori e agli "utenti" dei servizi.</p>

3	<p>Il quadro politico più valido, per il datore di lavoro e l'azienda, potrebbe essere quello in cui rientrano i seguenti elementi di base:</p> <p>a) Informazione e consultazioni in itinere con i dirigenti, preposti, lavoratori e i loro rappresentanti/organizzazioni sindacali. Fornire una formazione professionale ai dirigenti, preposti e lavoratori, volta ad aumentare il loro coinvolgimento nell'impegno per creare condizioni di lavoro sane e sicure. Questa formazione dovrebbe anche creare specifiche competenze professionali che agevolino la gestione e la cessazione dei conflitti.</p> <p>b) Attuazione di una politica basata sulla corretta valutazione del rischio cui potrebbe essere esposto chi esercita le varie professioni o mansioni operative di modo da poter identificare i vari problemi potenziali, darne risposte adeguate e creare modelli di comportamento idonei, nonché ribadire e fare diffusamente conoscere la necessità e l'importanza dello sviluppo di approcci adeguati all'identificazione e alla prevenzione dei casi di molestie e violenza.</p> <p>c) Adozione di metodologie con cui gli interessati, o i testimoni dei fatti, possano segnalare gli "incidenti violenti". In seguito, queste segnalazioni vanno supportate da procedure ben definite, e conosciute, di monitoraggio e indagine riguardo alle denunce, segnalazioni e agli episodi di molestie e/o violenza da parte di colleghi o terzi. Le informazioni riguardanti casi di questo tipo, dipendentemente dalla gravità, dovrebbero essere inviate anche alle Autorità pubbliche.</p> <p>d) Informare le vittime sugli sviluppi delle indagini e sulle misure riguardanti il caso specifico e attuare una politica di sostegno del personale coinvolto che, in funzione delle circostanze, oltre a quello primario di tipo medico-psicologico, possa includere un ulteriore supporto di natura giuridica, pratica e/o finanziaria (per esempio, una copertura assicurativa aggiuntiva).</p>
---	--

→ Va tenuto presente che, **in ambito lavorativo, non tutti i conflitti sono necessariamente negativi** difatti, per esempio, un acceso scambio di opinioni contrastanti, su una questione messa in discussione, può generare buone idee e riferimenti, nuove intuizioni, crescita collettiva tuttavia, secondo il **modo in cui sono gestiti**, anche questi conflitti, e allo stress che li accompagna, è **possibile arrivare alla soluzione dei problemi o al peggioramento della situazione**. Per questo è importante abituare le persone a **parlarne apertamente, riconoscere i segnali di allarme e reagire alla situazione in modo opportuno**.

→ LA VIOLENZA - BREVE TRATTATO STORICO SOCIALE

Chiunque sfogli, anche in modo distratto, qualsiasi testo storico riscontrerà un lungo elenco di conflitti, soprusi, rivoluzioni, azioni che fanno emergere come **la violenza nella società umana sia una componente presente da sempre** e costituente la stessa **storia dell'uomo**.

Il perdurare di questi atteggiamenti, di natura prevalentemente animale e istintiva, fa emergere come, nella specie umana, **la competizione tra soggetti per acquisire il potere non sia basata**

sulla meritocrazia ma sulla “forza”⁵⁵ che il soggetto è in grado di esprimere nei confronti della comunità di riferimento: atteggiamento facilmente sovrapponibile alle battaglie tra maschi nel mondo animale, al fine di acquisire il ruolo “ α - alfa” nel branco.

L’UOMO VISTO ANCHE DALLA RICERCA COME ANIMALE VIOLENTO PER NATURA

Mark Pagel⁵⁶, esperto in biologia evolutiva, ha descritto che: «Quello che si sta affermando - in senso più ampio - è la possibilità che, dalla Preistoria a oggi, **gli esseri umani si siano evoluti**, risolvendo i loro principali problemi **attraverso l’atto violento**».

In un articolo del luglio 2015, **Marylen Patou-Mathis**⁵⁷ sostiene che «**la guerra sia sorta con la nascita dell’economia produttiva, con l’accumulo delle risorse (ricchezza collettiva e individuale)** e un cambiamento nelle strutture di produzione risalenti a 10.000 anni fa, nel Neolitico» ovvero quando, oltre la caccia, sviluppa metodi di coltivazione e addomesticamento che gli consentono di **reperire risorse in modo più facile e controllato**, così **delineando il concetto di proprietà di clan-tribù** (gruppo sociale), e **privato**. Un ulteriore **sviluppo del concetto di “possesso individuale”** si manifesta nella fase successiva, quando l’economia agricola e l’allevamento degli animali arriva a **generare surplus**, dando così **origine alla divisione sociale del lavoro**, di **classe** e della **comparsa di una “élite”**⁵⁸. Nel Neolitico si sviluppa la necessità di avere **manodopera per coltivare i campi** mentre, nell’età del Bronzo, lo **sviluppo del commercio valorizza i guerrieri**, che **diventano una vera e propria casta**, così istituzionalizzando la **guerra** e, con essa, **facendo emergere le prime forme di schiavitù**. I prigionieri di guerra servivano per la coltivazione dei campi, che andavano estendendosi, al pari delle collegate “**esigenze**” agricole e di **allevamento**, facendo così anche **aumentare**, per quantità e tipologia, **le disuguaglianze socioeconomiche** e di **strutture sociali**, sempre più **gerarchizzate**. La divisione in “**ranghi**” sociali nasce dalle regole di vita, dettate dai vari “**dominatori**” (Re, dittatori, capi e infiniti altri termini descrittivi la piramide del comando di natura umana), in seguito si è **strutturata nella società civile moderna** (non più Re ma Presidenti, non più Baroni ma imprenditori e dotti), divisa in **parte politica e parte civile**.

⁵⁵ Blaise Pascal in un suo famoso aforisma sulla Democrazia cita: “Non essendosi potuto fare in modo che quel che è giusto fosse forte, si è fatto in modo che quel che è forte fosse giusto”

⁵⁶ Da Wikipedia in https://en.wikipedia.org/wiki/Mark_Pagel - Mark David Pagel (1954) è un professore e capo del gruppo di biologia evolutiva presso l’Università di Reading – UK.

⁵⁷ Marylen Patou-Mathis direttrice di ricerca al “Centre national de la recherche scientifique” di Parigi (CNRS), dipartimento preistoria del Museo Nazionale di storia naturale di Parigi, antropologa e archeologa, nell’articolo pubblicato da “Le Monde diplomatique”, con il titolo “No, gli esseri umani non hanno sempre fatto la guerra” in https://www.monde-diplomatique.fr/2015/07/PATOU_MATHIS/53204 – vedi anche <http://www.inventati.org/cortocircuito/2015/07/21/luomo-e-violento-per-natura-le-disparita-sono-sempre-esistite-assolutamente-no/>

⁵⁸ Vedi <http://www.treccani.it/vocabolario/elite/>

Ad avvalorare ciò basti pensare che, in tempi più recenti, secondo un'indagine parlamentare del 1877, nel pieno della rivoluzione industriale dovuta all'elettrificazione delle macchine, nel nord d'Italia la giornata lavorativa media nelle fabbriche era di 12 ore, con punte di 15/16 ore nelle filande.

Con questi livelli di sfruttamento della manodopera, fino alla prima guerra mondiale si registrò un tangibile vantaggio economico degli imprenditori, che costruirono così enormi fortune mentre, per le ricadute psicologiche e sanitarie sui lavoratori non esistono riferimenti documentali.

IL TRIONFO DEI PAGGI E RUFFIANI

A chi lo legge e ne analizza la "morale" contenuta nel testo, "Il manuale del leccaculo, teoria e storia della piaggeria" (titolo originale "You're Too Kind: A Brief History of Flattery"), di Richard Stengel ⁵⁹, cerca di dimostrare come l'adulazione mirata faccia parte del patrimonio genetico umano: un comportamento che ha aiutato, fin dalla preistoria, la specie umana a plasmare, strutturare e organizzare le "società di vita" e le comunità che oggi ben conosciamo.

Nel testo, l'autore illustra questa "strategia" con ironia e ricchezza di documentazione, partendo dai nostri progenitori e attraversando la storia di religioni e civiltà, probabilmente proprio per dimostrare come, nel campo del servilismo "strategico" e "organizzato", non imposto come nelle forme di servitù "costrittive" (per esempio lo schiavismo), l'uomo non sia secondo a nessuno: per questo si è cercata la giustificazione storico-religiosa in un "capro espiatorio" ⁶⁰, identificato dalle sacre scritture in Satana, il primo adulatore seriale della storia.

Ovunque ci sia una gerarchia, inevitabilmente gli uomini - per fortuna non tutti, ma in numero sufficiente a orientare la struttura sociale in cui soggetti operano e vivono - cercano di scalarla con tecniche, atteggiamenti e strategie più meno scorrette.

Nel tempo, anche attraverso una selezione di tipo mendelliano ⁶¹, l'adulazione, vista come servilismo mirato al solo successo personale, si dimostra una strategia vincente in un sistema

⁵⁹ Da Wikipedia in https://en.wikipedia.org/wiki/Richard_Stengel - Richard Allen "Rick" Stengel (1955) ha collaborato con Mandela alla stesura della sua autobiografia e ha coprodotto il documentario Mandela, candidato all'Oscar nel 1996 e sull'argomento ha pubblicato il libro "Padroni del destino"; è stato caporedattore di "Time" dal 2006 al 2013, amministratore delegato del "National Constitution Center" dal 2004 al 2006 ed è stato Sottosegretario di Stato del Presidente Obama per la diplomazia pubblica e gli affari pubblici dal 2014 al 2016

⁶⁰ Da Wikipedia in https://it.wikipedia.org/wiki/Capro_espiatorio - Il capro espiatorio era un capro (ovino) utilizzato anticamente durante i riti con cui gli ebrei chiedevano il perdono dei propri peccati nel Tempio di Gerusalemme. Il nome deriva dal rito ebraico compiuto nel giorno dell'espiazione (kippūr), quando il sommo sacerdote caricava tutti i peccati del popolo su un capro e poi lo mandava via nel deserto. In senso figurato un capro espiatorio è chiunque o qualunque cosa (individuo, gruppo, organizzazione, etc.) eletto a responsabile di colpe collettive delle quali è totalmente o parzialmente innocente. Nella storia il fenomeno del capro espiatorio ha avuto motivazioni culturali, sociali e religiose, consapevoli o meno.

⁶¹ Da Wikipedia - Gregor Johann Mendel è stato un biologo, matematico e monaco agostiniano ceco di lingua tedesca, considerato il precursore della moderna genetica per le sue osservazioni sui caratteri ereditari.

sociale, ben presente anche nel mondo del lavoro, che vede il **comportamento opportunistico** vivere il suo trionfo.

Il **cambio di regole e riferimenti sociali**, la diffusione del fenomeno e l'evoluzione dei comportamenti umani nel senso descritto di questo **modello evolutivo**, hanno permesso ad **adulatori, lecchini, ruffiani** di non essere più visti in modo negativo anzi, si è assistito alla **diffusione e sviluppo dei caratteri tipici**, basati sull'**arroganza, ipocrisia e servilismo**.

Henry Kissinger⁶², sosteneva che **"il potere è l'afrodisiaco supremo**. Difatti, per **esaltare i potenti**, inducendo **l'aumento dei livelli di serotonina**, un neurotrasmettitore che provoca una reazione piacevole ed euforizzante proprio come l'assunzione di afrodisiaci, più che **l'effettiva conquista del potere** sembra sia la **percezione dell'atteggiamento adulatorio dei cortigiani**".

Sull'argomento troviamo **citazioni simili** in **Castiglione**⁶³, **Washington**⁶⁴ e **Franklin**⁶⁵, dove la **piaggeria**⁶⁶ e il **servilismo**⁶⁷ si possano riassumere in una **somma di precetti negativi, vissuti come positivi** che, per chi li pratica, si configurano come un insieme di **inganni** indirizzati verso **"destinatari"** che non sono visti come **esseri umani** ma come **utili mezzi per raggiungere scopi individuali**, compiendo un **delitto con vittime** che finisce solo per far sentire meglio chi lo pratica e distrugge chi lo riceve.

→ IL SINDACATO E LA VIOLENZA SUL LAVORO

ACCORDI DI RIFERIMENTO

⁶² Da Wikipedia in https://it.wikipedia.org/wiki/Henry_Kissinger - Henry Kissinger fu consigliere per la sicurezza nazionale e segretario di stato degli Stati Uniti durante le presidenze di Richard Nixon e di Gerald Ford tra il 1969 e il 1977. Nel 1973 fu insignito del Premio Nobel per la pace.

⁶³ Da Wikipedia in https://it.wikipedia.org/wiki/Baldassarre_Castiglione

⁶⁴ Da Wikipedia in https://it.wikipedia.org/wiki/Washington_Irving - History of New York (1809) in <http://www.treccani.it/enciclopedia/washington-irving/>

⁶⁵ Vedi [http://www.treccani.it/enciclopedia/benjamin-franklin_\(Enciclopedia-Italiana\)/](http://www.treccani.it/enciclopedia/benjamin-franklin_(Enciclopedia-Italiana)/)

⁶⁶ Vedi <https://dizionario.internazionale.it/parola/piaggeria> - comportamento volto ad adulare qualcuno per ottenerne favori; adulazione, lusinga

⁶⁷ Vedi http://www.grandidizionari.it/Dizionario_Italiano/parola/S/servilismo.aspx?query=servilismo - inclinazione a sottomettersi ad altri in modo umiliante e indecoroso, per pavidità o per calcolo

→ ACCORDO QUADRO DELLE PARTI SOCIALI EUROPEE DEL 26 APRILE 2007 SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO.

Accordo quadro sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro 26 aprile 2007 ⁶⁸

1. Introduzione

Il rispetto reciproco della dignità a tutti i livelli sul luogo di lavoro è una delle caratteristiche principali delle organizzazioni di successo. Per questo motivo le molestie e la violenza sono inaccettabili. [...] Le legislazioni nazionali e comunitaria stabiliscono l'obbligo dei datori di lavoro di proteggere i lavoratori contro le molestie e la violenza sul luogo di lavoro.

Varie sono le forme di molestie e di violenza che possono presentarsi sul luogo di lavoro. Esse possono:

- essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale;
- costituire incidenti isolati o comportamenti più sistematici;
- avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, ad esempio clienti, pazienti, studenti, ecc.;
- andare da manifestazioni lievi di mancanza di rispetto ad altri atti più gravi, ad esempio reati che richiedono l'intervento delle autorità pubbliche.

Le parti sociali europee riconoscono che le molestie e la violenza possono interessare qualsiasi posto di lavoro e qualsiasi lavoratore, indipendentemente dall'ampiezza dell'impresa, dal settore di attività o dalla forma di contratto o di relazione di lavoro.[...]

2. Obiettivo

Il presente accordo ha l'obiettivo di:

- sensibilizzare maggiormente i datori di lavoro, i lavoratori e i loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro;
- fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori e ai loro rappresentanti a tutti i livelli un quadro di azioni concrete per individuare, prevenire e gestire le situazioni di molestie e di violenza sul luogo di lavoro.

3. Descrizione

Molestie e violenza sono l'espressione di comportamenti inaccettabili di uno o più individui e possono assumere varie forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre. L'ambiente di lavoro può influire sull'esposizione delle persone alle molestie e alla violenza.

Le molestie avvengono quando uno o più lavoratori o dirigenti sono ripetutamente e deliberatamente maltrattati, minacciati e/o umiliati in circostanze connesse al lavoro.

La violenza interviene quando uno o più lavoratori o dirigenti sono aggrediti in circostanze connesse al lavoro.

⁶⁸ Vedi il testo integrale in https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=3485:accordo-quadro-sulle-molestie-e-sulla-violenza-sul-luogo-di-lavoro-26-aprile-2007&catid=40&Itemid=139

Molestie e violenza possono essere esercitate da uno o più lavoratori o dirigenti, allo scopo e con l'effetto di ferire la dignità della persona interessata, nuocere alla sua salute e/o creare un ambiente di lavoro ostile.

4. Prevenire, riconoscere e gestire le situazioni di molestie e violenza

[...]

5. Attuazione e verifica

[...]

TUC/CES

BUSINESSEUROPE

UEAPME

CEEP

→ SULLA VIOLENZA DI GENERE, IN PARTICOLARE QUELLA RIVOLTA ALLE DONNE

Su questo tema **CGIL CISL e UIL nazionali**, il **27 novembre 2012** hanno prodotto un documento intitolato: **“La violenza sulle donne nei luoghi di lavoro”⁶⁹**, con il dichiarato obiettivo di costruire un'intesa reciproca per **implementare le azioni di contrasto alla violenza di genere**, soprattutto in un **momento di particolare crisi economica, con un mercato del lavoro che espone le donne ad un** maggiore rischio di esclusione, ghettizzazione e vulnerabilità.

Nel testo ci sono alcune **proposte su cui le organizzazioni sindacali ritengono necessaria una specifica azione di coordinamento sinergico**:

In generale

- **Contribuire alla creazione di una rete** tra le Istituzioni territoriali, le Parti sociali, le forze dell'ordine, le realtà del mondo dell'associazionismo laico e religioso, i Ministeri competenti;
- **Promuovere campagne di sensibilizzazione** utilizzando tutti gli strumenti di informazione e campagne di educazione pubblica, affinché **le molestie sessuali sul luogo di lavoro e le altre forme di discriminazione e violenza nei confronti delle donne vengano considerate socialmente inaccettabili**;
- **Promuovere campagne di divulgazione di informazioni al pubblico sulle misure esistenti** al fine di prevenire gli atti di discriminazione e violenza nei confronti delle donne/lavoratrici sui luoghi di lavoro e nella società;
- Implementare nell'**ambito della contrattazione nei luoghi di lavoro**, strumenti di **prevenzione e contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione di genere**, in coerenza con quanto previsto dal **Decreto legislativo 5/2010 che attribuisce proprio alla contrattazione collettiva un ruolo importante** nella definizione di **“misure specifiche**, ivi compresi **codici di condotta, linee guida e buone prassi**, per prevenire tutte le forme di discriminazione sessuale e, in particolare, **le molestie in generale e le molestie sessuali nel**

⁶⁹ Vedi <https://uiltucs.it/la-violenza-sulle-donne-nei-luoghi-di-lavoro-le-proposte-di-cgil-cisl-e-uil/#> dove si può scaricare il document in versione integrale in [https://uiltucs.it/uiltucs/admin/images/documenti/n53/PROPOSTA%20DI%20PROTOCOLLO%20DI%20INTESA,%2027%2011%202012\[1\].pdf](https://uiltucs.it/uiltucs/admin/images/documenti/n53/PROPOSTA%20DI%20PROTOCOLLO%20DI%20INTESA,%2027%2011%202012[1].pdf)

luogo del lavoro, nelle condizioni di lavoro, nonché nella formazione e crescita professionale”.

In ambiente aziendale e lavorativo

- La **promozione nella contrattazione** di livello aziendale e territoriale di Piani di conciliazione e del benessere organizzativo aziendale per meglio armonizzare la vita lavorativa e la vita personale e/o familiare;
- La **predisposizione e promozione di percorsi formativi sulla salute e sicurezza in ottica di genere**, con particolare riguardo al tema dello stress-lavoro correlato, rivolti a rappresentanti dei lavoratori RSU, RSA e RLS, e delle Forze dell'ordine, del Servizio sanitario, dei servizi sociali compresi gli addetti impegnati nel settore immigrazione;
- Programmare interventi mirati tra i soggetti coinvolti per **promuovere in ogni ambito la cultura di genere nel rispetto delle relazioni uomo-donna e finalizzati ad incidere sui modelli culturali ed educativi.**

Questo impegno reciproco nasce dal convincimento che **solo attivando tutte le risorse e le energie dei soggetti sociali si potrà contribuire a creare nuovi modelli culturali cercando di declinare pienamente quanto previsto dalla normativa nazionale e regionale.**

→ IL DOCUMENTO DEL 25 GENNAIO 2016 SULLA VIOLENZA PSICOFISICA IN GENERALE

Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL ⁷⁰.

Preso atto dell'**Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007** dal titolo “**Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro**”, in qualità di **organizzazioni italiane affiliate a BusinessEurope e CES**, hanno proceduto alla **traduzione e recepimento dell'articolato** (Allegato “A” a seguire).

In attuazione dell'Accordo le parti ribadiscono che:

- **Ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo, è inaccettabile;**
- Pertanto, è riconosciuto il principio che la **dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violato da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;**
- **I comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati;**

⁷⁰ Vedi <https://www.puntosicuro.it/archivio-news-brevi/accordo-sulle-molestie-la-violenza-nei-luoghi-di-lavoro-iNews1-639.php> dove si può scaricare la versione integrale in <http://www.confindustria.benevento.it/includes/php/file/download.php?codice=4815>

- Le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Confindustria e Cgil, Cisl e Uil s'impegnano a dare un'ampia diffusione all'accordo, a promuovere l'individuazione sul territorio delle procedure di gestione più adeguate, e all'adozione della dichiarazione (Allegato "B") all'interno delle unità produttive.

Al fine di gestire le suddette situazioni, le parti concordano che le rispettive associazioni datoriali e organizzazioni sindacali sul territorio, entro tre mesi dalla sottoscrizione della presente dichiarazione, si incontrino per **individuare**, attuando se del caso anche una procedura informale ai sensi del Punto 4 dell'Accordo, **le strutture più adeguate al fine di assicurare una assistenza, sia dal punto di vista psicologico che dal punto di vista legale, a coloro che siano stati vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro.**

Inoltre, alla luce di quanto previsto dall'Accordo, si allega un modello di dichiarazione riferito alla non tollerabilità di certi comportamenti (molestie e/o violenza), che potrà essere direttamente adottato in azienda.

Resta salva, in ogni caso, la facoltà per ogni singola impresa di adottare autonome procedure e dichiarazioni interne, nel rispetto dei contenuti dell'Accordo.

Roma, 25 gennaio 2016

Allegato A - Traduzione dell'ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

1. INTRODUZIONE

2. FINALITÀ

3. DESCRIZIONE

4. PREVENIRE, INDIVIDUARE E GESTIRE I CASI DI MOLESTIE E DI VIOLENZA

5. ATTUAZIONE E FOLLOW-UP

Il presente accordo non pregiudica il diritto delle parti sociali di concludere, a livello adeguato, incluso quello europeo, accordi che lo adattino e/o integrino in modo da tener conto di specifiche necessità delle parti sociali interessate.

Firme:

John Monks - Segretario generale **ETUC**, per conto della delegazione sindacale

Philippe de Buck - Segretario generale **BUSINESSEUROPE**

Hans-Werner Müller - Segretario generale **UEAPME**

Rainer Plassmann - Segretario generale **CEEP**

Allegato B - DICHIARAZIONE (facsimile, ovvero traccia essenziale utile alla stesura del documento)

[...]

BIBLIOGRAFIA

GIURISPRUDENZA COLLEGATA

Ridimensionato il requisito temporale purché sussista l'intento persecutorio di G. Pietrosanti, "Responsabilità e risarcimento" n. 9/2008, pag. 40.

Mobbing, Davide Gallotti e Emanuela Cusmai, Roma 2001, Editrice IANUA - Utile strumento per la conoscenza del mobbing con attenta analisi della evoluzione giurisprudenziale.

VIOLENZE SUL LAVORO IN GENERALE

Il benessere sul lavoro, ricerca ISPO, 1998, Sperling & Kupfer - Il volume contiene i risultati di un'indagine demoscopica, un'analisi della "ecologia lavorativa" del sociologo G. del Mare e un saggio dello psicologo del lavoro E. Spaltro.

Vincere le ingiustizie nel lavoro di Carlo Lazzari, 1997, Pitagora Editrice - Lazzari spiega come riconoscere le ingiustizie e, principalmente, come cercare di risolvere le situazioni, anche le più degradate.

Molestie morali: la violenza perversa nella famiglia e nel lavoro di Marie-France Hirigoyen, 2000, Grandi Tascabili Einaudi - Attraverso numerose testimonianze, l'autrice descrive le molestie morali in ambito familiare e lavorativo, analizzando la personalità dell'aggressore e dell'agredito e le possibili soluzioni legali e mediche.

Perché le zebre non si ammalano di ulcera di R. Sapolsky, 1999, McGraw-Hill - L'autore affronta, in maniera ironica ma scientificamente, il tema delle conseguenze dello stress da lavoro sulla salute fisica.

Molestie sessuali nei luoghi di lavoro: guida pratica di auto-aiuto per dirigenti, quadri e dipendenti di Massimo Santinello, 1998, Franco Angeli/Selfhelp - Centrato sulla molestia a carattere sessuale, il volume fornisce importanti spunti per riconoscere, comprendere e fronteggiare le dinamiche del mobbing.

Adesso mi arrabbio di Carlo Lazzari, 1996, Pitagora Editrice - L'autore analizza i meccanismi dei conflitti interpersonali più frequenti nelle aziende, fornendo una serie di regole e consigli per evitarli o risolverli.

Il danno alla salute di M. Rossetti, CEDAM 2009.

Danno biologico e Mobbing nel rapporto di lavoro di L. Greco, Supplemento di Guida al Lavoro, 2/2003.

Programmazione Neurolinguistica. Lo studio della struttura dell'esperienza soggettiva di Dilts R., Grinder J., Bandler R., Bandler Leslie C. DeLozier J., Astrolabio, Roma 1982

La metamorfosi terapeutica. Principi di Programmazione Neurolinguistica di Bandler R., Grinder J., Astrolabio, Roma, 1980

Magia in azione. Cambiamento e cura delle fobie con la programmazione neurolinguistica di Bandler R., Astrolabio, Roma, 1993

Come ottenere il meglio da sé e dagli altri di Robbins A., Bompiani, Milano 1987

Sei un campione! di Martina R., Tecniche Nuove, Milano 1998

Violenza psicologica sul lavoro di M.G. Cassitto, E. Fattorini, R. Gilioli, C.Rengo, Consorzio ISPESL/ICP per il Centro di Collaborazione con l'OMS per la Medicina del Lavoro e l'Igiene Industriale Clinica del Lavoro "Luigi Devoto" via San Barnaba, 8 - 20122 Milano, Italia, E. V. Gonik, Institut Universitaire Romand de Santé au Travail, Centro di Collaborazione con l'OMS, 19, Rue de Bugnon 1005 Losanna, Svizzera, a cura di Renato Gilioli, Dipartimento di Medicina del Lavoro e Sicurezza sul Lavoro, Clinica del Lavoro "Luigi Devoto", Istituti

Clinici di Perfezionamento Via San Barnaba, 8 – 20122 Milano, Italia e Marilyn A. Fingerhut, Evelyn Kortum-Margot Organizzazione Mondiale della Sanità Occupational and Environmental Health, Department of Protection of the Human Environment Avenue Appia 20 - 1211 Ginevra, Svizzera.

Bullying at the work how to confront and overcome it di A. Adams e N.Crawford, 1992, Londra Virago Press

The harrassed worker di C.M. Brodsky, 1976, Lexington, Lexington Press

L'Entreprise barbare di A. Durieux e S. Jourdain, 1999, Parigi, Albin Michel

Le harcèlement morale di M-F. Hirigoyen, 1994, Parigi, Syros

Leymann Inventory of Psychological Terror di H. Leymann, 1992, Karlskrona, Violen

Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren-kann di H. Leymann, 1993, Reinbek, Rowohlt

Corporate Hyenas at Work! How to spot and outwit them by being Hyenawise di S. Marais-Steinman e M. Herman, 1997, Johannesburg, Kagiso Publishers

MOBBING

Cattivi capi, cattivi colleghi: come difendersi dal mobbing e dal nuovo «capitalismo selvaggio» di Alessandro e Renato Gilioli, 2000, Mondadori - Storie esemplari, raccontate da un giornalista e da un neuropsichiatra di fama, attraverso cui viene preso in esame il fenomeno “mobbing”, dalle cause agli effetti e alle possibili vie di fuga.

Mobbing: vessazione sul lavoro di P.G. Monateri, M. Bona e U. Oliva, 2000, Giuffrè Editrice. Offre un ottimo contributo al tema trattandone i vari aspetti (responsabilità, norme e categorie di riferimento, precedenti utili).

Stop mobbing: resistere alla violenza psicologica sul luogo di lavoro di A.Casilli, 2000, Derive e Approdi/Map Roma - Elaborazione di un valido sistema di tattiche per resistere e sopravvivere alla violenza psicologica sul luogo di lavoro.

Stress e Mobbing, Harald Ege-Maurizio Lancioni, 1999, Pitagora Editrice, Bologna - Il volume fa definitivamente luce sul legame causale tra stress e mobbing e fornisce suggerimenti utili contro il dilagare del fenomeno.

I numeri del Mobbing: la prima ricerca italiana, Harald Ege, 1998, Pitagora Editrice, Bologna - Basato sulle ricerche svolte dall'Autore per il dottorato di ricerca in Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione, il libro risponde all'esigenza di documentazione sul fenomeno mobbing.

Il Mobbing in Italia: introduzione al Mobbing culturale, Harald Ege, 1997, Pitagora Editrice, Bologna - Lo studio si riferisce alle condizioni esistenti in Italia e approfondisce i dettagli di una pratica diffusa più di quanto si creda.

Mobbing: che cos'è il terrorismo psicologico sul posto di lavoro, Harald Ege, 1996, Pitagora Editrice, Bologna - È il primo libro in Italia che introduce al fenomeno e alle sue varie forme, basandosi su ricerche sviluppate all'estero.

Romanzo dannato di Francesco Casarolli, 1996, Cerri - Descrive un caso di violento mobbing verticale.

Mobbing and psychological terror ay workplaces di H. Leymann in Violence and victims, vol. 5, n. 2, 1990

Il mobbing: il marketing sociale come strumento per combatterlo di A.Ascenzi e G. L. Bergagio, 2000, G. Giappichelli editore Torino - Vasta panoramica degli strumenti legislativi e contrattuali legati al mobbing.

Mobbing: Riflessioni sulla pelle... di Antonio Ascenzi e Gian Luigi Bergagio - G. Giappichelli editore Torino 2002

Mobbing: la faccia impresentabile del mondo del lavoro, Alessandra Menelao, Franco Angeli, Milano 2001

Mobbing: no grazie! di Birgit Rupprecht-Stroell, 2001, TEA Istruzioni per l'uso ...al femminile

Mobbing: conoscerlo, affrontarlo, prevenirlo, MOB1 Questionario di valutazione - Carlo Lazzari Edizioni Scientifiche Internazionali 2001

Mobbing: conoscerlo, affrontarlo, prevenirlo, Carlo Lazzari - Edizioni Scientifiche Internazionali 2001

Il Mobbing in Italia, terrorismo psicologico nei rapporti di lavoro. Nino Recupero e Sandra Carrettin - Ed. Dedalo 2001

Mobbing: i costi umani dell'impresa, Paolo Saolini, Roma 2001, Edizioni Lavoro - Sintetica guida al fenomeno del mobbing.

Mobbing. Conoscerlo per vincerlo, Harald Ege, 2001, Franco Angeli Milano

Il mobbing Nocco, in Danno e responsabilità, 2008, n. 4, IPSOA.

Condizioni di lavoro – Condotta idonea a determinare una condizione di “mobbing” del lavoratore – Mobbing verticale e mobbing orizzontale – Responsabilità. Suprema Corte di Cassazione Rel. n. 142 Roma, 10 novembre 2008

Mobbing: le ultime evoluzioni giurisprudenziali di L. Viola, articolo tratto da www.altalex.it

Il mobbing: dal disagio al benessere lavorativo a cura di Franco Marini e Marcello Nonnis; [scritti di Pietro Rutelli ... et al.]. - 1. ed. - Roma: Carocci, 2006.

Il mobbing: dalla prevenzione al risarcimento di Armida Gargani, Luciano Sani, David Lazzari, Mauro Bacci, Perugia: Morlacchi, 2005

Mobbing: fenomenologia, conseguenze ed ipotesi di prevenzione a cura di Giovanni Sprini ; [scritti di Fabio Bernardi ... et al.]. - Milano: Angeli, 2007.

dr. Mario Meucci, (<http://dirittolavoro.altervista.org/index.html>) giuslavorista, anch'egli vittima del mobbing e quello degli associati vittime del mobbing (www.mimamobbing.org).