

AIPG

Associazione Italiana di Psicologia Giuridica

**CORSO DI FORMAZIONE
IN
PSICOLOGIA GIURIDICA, PSICOPATOLOGIA E
PSICODIAGNOSTICA FORENSE**

**IL MOBBING E LA VALUTAZIONE
PSICOLOGICA DEI SUOI EFFETTI**

Laura Evangelisti

A. A. 2007

Indice

Capitolo 1

IL FENOMENO DEL MOBBING

1.1 Introduzione al fenomeno.....	4
1.2 Modelli teorici.....	8
1.3 Tipologie di mobbing.....	13
1.4 I protagonisti del mobbing.....	16

Capitolo 2

ASPETTI GIURIDICI DEL MOBBING

2.1 Cenni legislativi.....	21
2.2 Il mobbing nel diritto penale.....	23
2.3 Il mobbing nel diritto civile.....	25

Capitolo 3

EFFETTI PSICOLOGICI E SOCIALI DEL MOBBING

3.1 Le conseguenze del mobbing sulla salute.....	30
3.2 I disturbi psichici derivanti da mobbing.....	34
3.3 Ripercussioni sociali e doppio mobbing.....	37

Capitolo 4

LA VALUTAZIONE PSICOLOGICA DEL DANNO DA MOBBING

4.1 La metodologia valutativa del danno da mobbing.....	39
4.2 L'accertamento psicodiagnostico nella valutazione del danno.....	43
4.3 La rilevazione della simulazione.....	46
BIBLIOGRAFIA.....	49

Capitolo 1

IL FENOMENO DEL MOBBING

1.1 Introduzione al fenomeno

In termini generali per mobbing s'intende un fenomeno complesso che riguarda le relazioni nel mondo del lavoro e che si esprime attraverso forme di violenza psicologica e morale, esercitata da una o più persone verso un singolo individuo.

Le azioni vessatorie hanno un carattere abituale o sistematico e derivano da un'alterazione delle relazioni interpersonali e/o da una strategia dell'azienda o dell'organizzazione. Tali azioni offendono la dignità personale e/o professionale della vittima, tendendo ad escluderla dal processo produttivo ed, eventualmente, ad allontanarla dal gruppo di lavoro.

Nella maggior parte dei casi il mobbing comporta una serie di conseguenze, talvolta di notevole entità, che investono la sfera psicologica e somatica del soggetto, spesso condizionando in modo rilevante gli atteggiamenti e la vita di relazione. Il mobbing ha inoltre risvolti sociali ed economici e coinvolge il campo legale e normativo.¹

Il termine "mobbing" deriva dal verbo inglese *to mob* che significa "aggredire, assalire, affollarsi attorno a qualcuno".

Inizialmente è stato impiegato in campo etologico da K. Lorenz per descrivere il comportamento aggressivo di certi animali, soprattutto uccelli, che si coalizzano contro uno dei membri, per escluderlo dal gruppo.

Ad introdurre la parola mobbing nel campo della psicologia, avvalendosene per indicare il terrorismo psicologico esercitato sul posto di lavoro, è stato lo studioso tedesco Leymann, in seguito ad una ricerca condotta in Svezia nei primi anni 80'.

Ben presto l'interesse per il mobbing si è andato diffondendo sia tra i ricercatori che nell'opinione pubblica. In Germania, in Gran Bretagna, in Francia e nei paesi scandinavi esso è ormai entrato nel linguaggio comune ed è oggetto di numerose iniziative scientifiche e di provvedimenti normativi. In Italia vi è un notevole fermento, anche se i progetti nei vari campi appaiono ancora lontani da un'adeguata sintesi.

Attualmente è possibile affermare che il mobbing ha acquisito una certa evidenza, guadagnando l'attenzione dei mass media ed ha trovato, almeno in parte, considerazione sul piano sociale.

¹ Pastore L., *Il fenomeno del mobbing, aspetti psicologici e strumenti di ricerca-intervento*, Franco Angeli, Milano, 2006

Il mobbing probabilmente è sempre esistito; il mondo del lavoro è infatti da sempre teatro di tensioni e conflittualità, ciò è legato alle complesse dinamiche sociali ed interpersonali proprie della natura umana. Il fatto che il fenomeno abbia radici profonde ed esista da tempo, spesso comporta che molte situazioni violente, prevaricanti ed ingiuste siano date quasi per scontate e siano vissute come “normali”.

Secondo l'indagine dell'*European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition* emergerebbe una maggiore diffusione del mobbing in quei paesi dove vi è una maggiore attenzione e consapevolezza sui termini del problema. Si può ipotizzare che la conoscenza delle sue caratteristiche e delle sue conseguenze renda i lavoratori più capaci di riconoscerlo e di denunciarlo; è però anche possibile che il crescente interesse scientifico e sociale sul fenomeno induca chi soffre di una situazione di disagio sul lavoro a rintracciare in essa, troppo facilmente, i segni del mobbing.

È bene sottolineare che il mobbing si configura come qualcosa di diverso dal disagio lavorativo e da esso va concettualmente distinto. Il disagio lavorativo si riferisce al vissuto soggettivo di un lavoratore, che per varie ragioni e in relazione a specifiche circostanze (compresa un'eventuale situazione di mobbing) presenta un malessere legato al proprio lavoro.

Al fine di non confondere il mobbing con altre situazioni e condizioni limitrofe che si manifestano ordinariamente, è necessario descrivere in maniera corretta le condotte che rientrano nel fenomeno.

Le modalità di attuazione del mobbing sono polimorfe, si possono comunque evidenziare alcune tipologie di *azioni mobbizzanti* (ossia le azioni commesse verso la vittima in una situazione di mobbing):

1. **ostacoli allo svolgimento dell'attività lavorativa e/o professionale:** azioni che tendono a porre il soggetto in difficoltà per mortificare o screditare le sue capacità lavorative e/o professionali (attribuzione di incarichi di qualifica inferiore, attribuzione di incarichi di qualifica superiore che è impossibile svolgere, attribuzione di incarichi senza senso, privazione degli strumenti e dei supporti necessari al lavoro, privazione di ogni opportunità lavorativa ecc.);
2. **emarginazione e isolamento sociale:** azioni che tendono a creare un clima di negazione della presenza del soggetto nel gruppo, del suo essere e della sua valenza relazionale (impedimenti alla possibilità di comunicare con gli altri, esclusione dalla vita sociale dell'ambiente di lavoro, assoluta mancanza di considerazione, ecc.);

3. **aggressione all'immagine:** azioni che tendono ad accreditare un'idea svalutativa del soggetto e a condizionare negativamente le opinioni sul suo conto (critiche sia all'attività lavorativa che alla vita privata, svalutazioni verbali, umiliazioni in pubblico ecc.):
4. **inibizione della possibilità di espressione:** azioni che tendono a boicottare, a negare o a privare di ogni valore l'apporto ideativo del soggetto (impedimenti alla possibilità di esprimere le idee e le opinioni personali sia sul piano professionale che privato);
5. **ostacoli al normale svolgimento della vita privata:** azioni che tendono a porre il soggetto in difficoltà rispetto ai propri impegni, alle proprie abitudini e ai propri progetti di vita;
6. **aggressioni alla salute:** azioni che intendono colpire il soggetto esponendolo a situazioni che nuocciano alla salute;
7. **intimidazioni e aggressioni fisiche.**²

In una lettera dell'INAIL, in particolare della Direzione Centrale Prestazioni e della Sovrintendenza Medica Generale dal titolo "*Malattie psichiche e psicosomatiche da stress e disagio lavorativo, compreso il mobbing. Prime indicazioni operative*" del 12/09/01, confluita poi nella circolare n. 71 del dicembre 2003, vengono fatte rientrare nel mobbing la seguenti azioni:

- ? marginalizzazione dalla attività lavorativa
- ? svuotamento delle mansioni
- ? mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata
- ? mancata assegnazione degli strumenti di lavoro
- ? ripetuti trasferimenti ingiustificati
- ? prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto
- ? prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi anche in relazione a eventuali condizioni di handicap psico-fisici
- ? impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie
- ? inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro
- ? esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative e di aggiornamento professionale

² Ibidem

? esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo.

Per poter parlare di mobbing è fondamentale che tali azioni si ripetano con un'elevata frequenza per un lungo periodo di tempo (secondo Leymann almeno una volta alla settimana e per un periodo di almeno sei mesi).

La distinzione tra il mobbing ed un normale conflitto tra colleghi non dipende dalla modalità con la quale i comportamenti vessatori vengono attuati, ma dalla loro frequenza e durata.

Una delle caratteristiche specifiche che contraddistinguono il fenomeno è dunque la ripetitività delle azioni mobbizzanti.

Sul piano dei vissuti tali azioni vengono percepite come offensive della dignità e dell'integrità personale del soggetto, che struttura intorno a questo un sentimento di umiliazione e di ingiustizia subita.

La forte intensità della sofferenza delle vittime è inoltre strettamente legata al significato che il lavoro riveste nella vita dell'uomo e alle implicazioni che ciò comporta sull'immagine di sé soprattutto in relazione alla dimensione sociale.

1.2 Modelli teorici

Nell'ambito della psicologia si sono sviluppati diversi orientamenti allo studio del mobbing. Il dibattito scientifico sul fenomeno è tutt'altro che concluso; la letteratura presenta infatti numerosi contributi tra loro non uniformi e legati all'approfondimento di aspetti specifici e parziali del fenomeno.

Alcuni studiosi rivolgono l'interesse prevalentemente ai soggetti protagonisti e alle conseguenze del mobbing sulle persone, altri focalizzano l'attenzione sui meccanismi socio-economici caratteristici dei contesti organizzativi in cui il fenomeno si verifica, altri ancora pongono l'accento sugli aspetti di determinatezza culturale del mobbing.

Come accennato in precedenza, l'interesse scientifico per il mobbing si apre solo nella prima metà degli anni '80 con Leymann, il primo studioso ad occuparsi in modo sistematico del fenomeno, conducendo una serie di ricerche in Svezia.

A lui si deve la più classica e citata definizione di mobbing (1996): *“Il terrore psicologico o mobbing nella vita lavorativa implica una forma di comunicazione ostile e priva di etica, perpetrata in modo sistematico da uno o più individui principalmente nei confronti di un singolo, che viene per questo spinto in una posizione di impotenza e impossibilità di difesa, e lì mantenuto per mezzo di ripetute attività ostili. Tali azioni si verificano con un andamento temporale molto frequente (in termini statistici: almeno una volta alla settimana) e per un lungo periodo di tempo (in termini statistici: per almeno 6 mesi). A causa dell'alta frequenza e della lunga durata, il comportamento ostile dà luogo nella vittima a seri disagi psicologici, psicosomatici e sociali.”*³

Lo studioso ha inoltre elaborato un modello descrittivo di come il fenomeno si sviluppa nel tempo, individuando 4 fasi:

Prima fase: Conflitto quotidiano

Tale fase è caratterizzata da piccole conflittualità, presenti nel lavoro quotidiano, tra la potenziale vittima e i colleghi e/o superiori. In tutti i luoghi di lavoro nascono dei conflitti, legati allo scontro tra caratteri, opinioni e abitudini diverse; tali dinamiche non sono sempre parte del mobbing, ma lo diventano quando il conflitto non viene risolto.

Seconda fase: Inizio del mobbing e del terrore psicologico

Il conflitto quotidiano diventa continuativo, trasformandosi in mobbing vero e proprio. La vittima subisce frequenti e reiterati attacchi, da parte di un superiore o collega. Il comun

³ Leymann H., *The Content and Development of Mobbing at Work*, in European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996

denominatore di queste azioni consiste nel fatto che esse sono basate sull'intenzione di infierire su una persona o di punirla.

Il soggetto inizia a subire un pericoloso processo di stigmatizzazione: egli diventa, agli occhi di tutti, la vittima. Si ha lo sviluppo dei primi sintomi psicosomatici e le prime assenze dal lavoro per malattia.

Terza fase: Errori ed abusi anche non legali da parte dell'Amministrazione del personale

Tale fase vede il coinvolgimento dell'ufficio del personale, preoccupato delle ripetute assenze del lavoratore e del calo qualitativo e quantitativo delle sue prestazioni. Viene aperta un'inchiesta sul caso, che è quindi reso ufficialmente noto all'organizzazione. L'amministrazione del personale tende a dar credito alle voci negative sparse sul conto della vittima e le indagini vengono inficiate da pregiudizi ed errori fondamentali di attribuzione. Il soggetto viene considerato come un elemento dannoso e dispendioso per l'azienda, che può ricorrere a procedure al limite della legalità (quali trasferimenti, declassamenti di mansioni, punizioni di vario tipo), al fine di porre la persona in una situazione talmente sgradevole da farle rassegnare le dimissioni.

Quarta fase: Esclusione dal mondo del lavoro

È la fase conclusiva del processo, quella dell'estromissione della vittima dal mondo del lavoro.

Il mobbing ha raggiunto il suo scopo: eliminare la vittima. Essa può dimettersi, esasperata dagli attacchi e dagli abusi subiti o anche resa incapace di continuare a lavorare dalle sue condizioni psico-fisiche, può chiedere il prepensionamento, o può addirittura essere licenziata con un pretesto o un inganno.

Leymann sottolinea che non tutti i casi di mobbing seguono fedelmente questo andamento: alcuni possono non arrivare all'ultima fase, finire in una delle fasi intermedie o saltare una o più fasi. Solo le vittime dei casi estremi sono costrette in un modo o nell'altro ad abbandonare il lavoro.

Le conseguenze patologiche della devastante aggressione psicologica subita si protraggono comunque a lungo sull'individuo.

In Italia la sensibilizzazione verso il tema del mobbing si deve soprattutto ad Ege, ricercatore tedesco da anni residente nel nostro paese.

La definizione che l'autore (1996) fornisce del mobbing è la seguente: “ *Il mobbing si manifesta come un'azione (o una serie di azioni) che si ripete per un lungo periodo di tempo, compiuta da uno o più mobber per danneggiare qualcuno (che chiameremo*

mobbezzato), quasi sempre in modo sistematico e con uno scopo preciso. Il mobbezzato viene letteralmente accerchiato e aggredito intenzionalmente da aggressori che mettono in atto strategie comportamentali volte alla sua distruzione psicologica, sociale e professionale. I rapporti sociali si volgono alla conflittualità e si diradano sempre più, relegando la vittima nell'isolamento e nell'emarginazione.”⁴

Il mobbing ha effetti devastanti sulla persona colpita: essa viene danneggiata psicologicamente e fisicamente, menomata della sua capacità lavorativa e della fiducia in sé stessa. Risente spesso di sintomi psicosomatici, stati depressivi e ansiosi, tensione continua ed incontrollata; l'esito ultimo è il suicidio.

Ege si è basato inizialmente sugli studi di Leymann, estendendo lo studio del fenomeno al contesto italiano. Un suo grande contributo è stato di riconoscere le determinanti culturali del mobbing: questo infatti assume le caratteristiche ed i metodi propri della cultura in cui viene realizzato.

Nel corso delle sue ricerche l'autore ha constatato come il mobbing in Italia presenti caratteristiche diverse e peculiari rispetto a quelle riscontrate nei paesi scandinavi.

La cultura italiana del lavoro si differenzia dalla realtà nord europea, per un elevato grado di conflittualità tra i lavoratori che viene percepito come la regola.

Sulla base di tali riflessioni, Ege ha proposto un modello di 6 fasi che meglio si adatta alla realtà italiana.

La “Condizione Zero”

Si tratta di una situazione iniziale solitamente presente nei contesti lavorativi italiani: il conflitto fisiologico normale ed accettato. Questa fase non può ancora considerarsi mobbing, ma costituisce un terreno fertile al suo sviluppo.

L'elemento distintivo della condizione zero, rispetto a quanto si verifica nella situazione di mobbing conclamato, è che la conflittualità non viene rivolta nei confronti di una vittima specifica, né nasce dalla volontà di distruggere qualcuno, è solo il sintomo di una competitività diffusa nell'ambiente di lavoro.

Fase 1: Il conflitto mirato

Il conflitto generico viene rivolto verso una persona specifica; lo scopo del conflitto mirato è la distruzione della vittima individuata.

Fase 2: L'inizio del mobbing

Gli attacchi da parte del mobber causano disagio e fastidio nella vittima, che percepisce un inasprimento delle relazioni con i colleghi ed inizia ad interrogarsi su ciò che le accade.

⁴ Ege H., *Mobbing. Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*, Pitagora, Bologna, 1996

Fase 3: Primi sintomi psicosomatici

La vittima comincia a manifestare i primi sintomi psicosomatici, che in genere riguardano un senso di insicurezza, l'insorgere dell'insonnia e problemi digestivi. Iniziano le prime assenze dal lavoro. Questa situazione può protrarsi a lungo.

Fase 4: Errori ed abusi dell'amministrazione del personale

Il mobbing diventa di dominio pubblico e spesso viene favorito dagli errori di valutazione da parte dell'ufficio del personale.

Fase 5: Serio aggravamento della salute psicofisica della vittima

Le condizioni del mobbizzato precipitano: entra in uno stato di disperazione profonda, spesso soffre di forme depressive più o meno gravi e si cura con psicofarmaci e terapie.

Il problema sul lavoro tende ad aggravarsi. La vittima finisce con il convincersi di essere essa stessa la causa di tutto o di vivere in un mondo di ingiustizie in cui nessuno può nulla.

Fase 6: Esclusione dal mondo del lavoro

È l'esito ultimo del mobbing: l'uscita della vittima dal posto di lavoro, tramite dimissioni volontarie, prepensionamento, licenziamento, o anche esiti traumatici quali il suicidio, l'omicidio o la vendetta sul mobber.⁵

Un altro filone di studi ha approfondito le caratteristiche di personalità degli attori principali coinvolti nel fenomeno; al suo interno si colloca il contributo della psicoanalista Hirigoyen, che ha cercato di chiarire i meccanismi psicodinamici sottesi al rapporto tra mobber e mobbizzato, focalizzando l'attenzione sulle rispettive personalità.

Secondo l'autrice, l'aggressore è inquadrabile nella categoria nosografia del disturbo narcisistico di personalità, con una modalità di funzionamento nelle relazioni interpersonali che segue il meccanismo della perversione: *"I perversi narcisisti sono considerati psicotici senza sintomi, che trovano il loro equilibrio scaricando su qualcun altro il dolore che non provano e le contraddizioni interiori che si rifiutano di percepire...sono stati feriti a loro volta da piccoli e cercano di mantenersi in vita così."*⁶ Il motore di questo funzionamento sarebbe l'invidia suscitata dalla felicità altrui.

Un'altra caratteristica delle modalità di relazione degli aggressori è quella di fare un uso massiccio di meccanismi difensivi, tra cui la scissione e la proiezione.

La personalità della potenziale vittima, secondo la Hirigoyen, è caratterizzata da un trauma infantile irrisolto, che la rende poco sicura di sé e molto vulnerabile al senso di colpa a livello profondo, coscienziosa e iperdisponibile verso l'altro, nonché vitale a livello manifesto.

⁵ Ege H., *Il mobbing in Italia, Introduzione al mobbing culturale*, Pitagora, Bologna, 1997

⁶ Hirigoyen M. F., *Molestie morali. La violenza perversa nella famiglia e nel lavoro*, Einaudi, Torino, 2000

Tale vitalità insieme alla ricchezza di interazione sociale rappresenta in realtà un tentativo della vittima di coprire la sua tendenza interna alla malinconia, nell'intento di apparire più amabile di quello che è o di quello che percepisce di essere. È questa parte vitale che innesca il processo di invidia dell'aggressore.⁷

Un altro contributo interessante è quello dell'autore inglese Field che nell'1999 ha così definito il *bullying*, termine con cui la letteratura anglosassone indica il mobbing: “*Il bullying è un bisogno compulsivo di sfogare aggressività e viene soddisfatto dalla proiezione su altri della propria inadeguatezza (sociale, personale, relazionale, comportamentale, professionale) attraverso il controllo e la sopraffazione. Il bullying è sostenuto attraverso il non riconoscimento di responsabilità (negazione, contro-accusa, pretesa di passare per vittima) e perpetuato grazie ad un clima di timore, ignoranza, indifferenza, omertà e sopportazione a vantaggio di colui che lo mette in atto.*”⁸

Secondo l'autore, la motivazione profonda del comportamento del mobber sarebbe la copertura di un'inadeguatezza personale, dovuta ad una scarsa competenza professionale, che viene proiettata sulla vittima.

Va infine ricordato il “*Documento di consenso*”, pubblicato nel 2001 sulla rivista *Medicina del lavoro* e firmato da diversi esperti provenienti da più parti di Italia. Questo documento rappresenta il primo passo ufficiale verso una definizione condivisa del fenomeno: “*Il mobbing è comunemente definito come una forma di molestia o violenza psicologica esercitata quasi sempre con intenzionalità lesiva, ripetuta in modo iterativo, con modalità polimorfe; l'azione persecutoria è intrapresa per un periodo determinato, ma con ampia variabilità dipendente dalle modalità di attuazione e dai tratti di personalità dei soggetti, con la finalità o la conseguenza dell'estromissione del soggetto da quel posto di lavoro.*”⁹

⁷ Ibidem

⁸ Pastore L., op.cit.

⁹ Giglioli R. et al., *Documento di consenso. Un nuovo rischio all'attenzione della medicina del lavoro: le molestie morali (mobbing)*, in *Medicina del lavoro*, 2001

1.3 Tipologie di mobbing

Gli studiosi hanno individuato differenti forme attraverso cui può manifestarsi il mobbing. In particolare, Ege ha descritto tre diverse tipologie del fenomeno, sulla base del diverso rapporto di ruolo sussistente tra i protagonisti.

1) Mobbing dall'alto (o mobbing verticale)

Il mobbing viene esercitato da un superiore nei confronti di un sottoposto. È la tipologia più diffusa in Italia. Comprende atteggiamenti e azioni riconducibili all'abuso di potere, ossia all'uso eccessivo, arbitrario o illecito che un ruolo professionale implica.

Il potere assicurato al mobber (capo) dalla sua posizione gli consente facilmente di far passare una serie di persecuzioni nei confronti della vittima, come misure disciplinari necessarie al buon andamento organizzativo.

Le motivazioni che spingono il mobber ad accanirsi contro la vittima possono essere svariate, tra queste: la paura di perdere potere nella struttura gerarchica, le divergenze politiche, la gelosia, l'invidia, l'antipatia personale ecc.

2) Mobbing tra pari (o mobbing orizzontale)

Le azioni vessatorie sono messe in atto da colleghi che hanno lo stesso grado della vittima. Dietro tale atteggiamento persecutorio possono esservi varie dinamiche, come rivalità e competitività, invidie, gelosie, antipatie, razzismo, ecc.

3) Mobbing dal basso (o mobbing ascendente)

È il mobbing esercitato dai sottoposti nei confronti del capo, mettendone in discussione l'autorità, in una sorta di "ammutinamento professionale" generalizzato.

È la tipologia più rara poiché spesso mancano le possibilità sul piano formale per realizzarlo.

Nelle situazioni di mobbing dal basso i mobber sono solitamente più di uno (a volte anche tutti i colleghi di un certo reparto) ed attuano una vera e propria ribellione contro il capo che non accettano.

Per mettere la vittima in cattiva luce rispetto ai vertici aziendali, i mobber sottoposti combinano la strategia dell'isolamento con quella del sabotaggio: per esempio, commettono errori di proposito per poi denunciare il loro capo, si rifiutano di eseguire le sue direttive, fanno girare maldicenze su di lui, lo tagliano fuori da qualsiasi informazione utile per lo svolgimento del lavoro.

Spesso questa sorta di ammutinamento si verifica quando subentra un nuovo capo, che presenta caratteristiche troppo discordanti dal resto del gruppo lavorativo, oppure quando il

suo insediamento in quella posizione viene percepito dai sottoposti come ingiusto o immeritato.

Un'altra tipologia di mobbing è il **bossing (o mobbing pianificato)**. Si tratta di una forma di terrorismo psicologico, che viene programmato dall'azienda stessa o dai vertici aziendali ai danni di dipendenti che si vuole eliminare. Può trattarsi di una strategia per ridurre il personale o semplicemente per eliminare una persona indesiderata e/o ritenuta scomoda dall'azienda stessa.

Il bossing viene attuato dai quadri o dai dirigenti dell'azienda, con lo scopo di indurre il dipendente alle dimissioni. Questa modalità è ben presente nella realtà italiana, dove la scarsa offerta di lavoro da un lato e la rigida disciplina in materia di licenziamenti dall'altro, costituiscono un terreno favorevole allo sviluppo del fenomeno. In una realtà, dove il licenziamento è ammesso solo per giusta causa, pena sanzioni rilevanti, l'interesse a mettere in atto strategie di bossing per indurre il lavoratore a dare le dimissioni, può essere molto forte.

Ege individua un'ulteriore forma di mobbing: il **mobbing sessuale**. Si tratta di un particolare tipo di comportamento vessatorio in cui la strategia utilizzata è a sfondo sessuale.

Bisogna fare molta attenzione nel distinguere il mobbing sessuale dalle molestie sessuali.

Con il termine "molestie sessuali" s'intende una serie di comportamenti di avvicinamento a scopo sessuale portate avanti da una persona verso un'altra che non desidera e rifiuta questo tipo di contatto. Le molestie non sono solo atti, ma comprendono anche parole, battute, apprezzamenti, allusioni "pesanti", oppure proposte più o meno dirette, spesso accompagnate da minacce di ritorsione in caso di risposta negativa.

Le molestie sessuali non sono mobbing, ma vi sono strettamente legate: possono facilmente costituire il preambolo o entrare a far parte di una strategia di mobbing.

Il mobbing, per essere tale, deve essere perpetrato con la chiara intenzione di eliminare o distruggere la vittima. Tale scopo distruttivo non è condiviso dal molestatore sessuale, che di solito non vuole in nessun caso allontanare l'oggetto dei suoi desideri e fa di tutto per averlo vicino.

Può però accadere che il molestatore, di fronte a ripetuti rifiuti, si trasformi in un mobber, dedicandosi alla distruzione della vittima per puro spirito di vendetta oppure usando il mobbing come arma per persuaderla finalmente a cedere. In entrambi i casi cessa la molestia e comincia il mobbing, che rappresenta la ritorsione, la vendetta del molestatore respinto.

Il mobbing sessuale può verificarsi anche in assenza di una precedente situazione di molestie. Un mobber può scegliere di impiegare strategie a sfondo sessuale, anche se non prova alcuna attrazione per la vittima, semplicemente perché le ritiene l'arma più efficace per la sua eliminazione.¹⁰

Una recente classificazione del mobbing (Giglioli et al., 2001) suddivide il fenomeno, sulla base di differenti aspetti del conflitto, in:

- ? **Mobbing strategico:** corrisponde ad un preciso disegno di esclusione di un lavoratore da parte della stessa azienda o management. Di solito esso trova spazio in quei contesti lavorativi, dove esistono condizioni di instabilità accompagnate da riduzioni e/o riqualificazioni del personale.
- ? **Mobbing emozionale o relazionale:** deriva da un'alterazione delle relazioni interpersonali (esasperazione di sentimenti comuni come gelosia, invidia, antipatia, rivalità) sia a livello gerarchico che tra colleghi.
- ? **Mobbing non intenzionale:** in questo non vi è, da parte del management aziendale, una precisa volontà strategica di eliminare o condizionare negativamente un determinato lavoratore con azioni di violenza psicologica, tuttavia esiste una situazione di conflitto, che esorbita dalla dimensione normale del conflitto interpersonale sul luogo di lavoro.

¹⁰ Ege H., *Il mobbing in Italia, Introduzione al mobbing culturale*, op.cit.

1.4 I protagonisti del mobbing

Il mobbing comprende principalmente due attori, con due ruoli opposti: il *mobber*, ossia l'aggressore, ed il *mobbizzato*, la vittima, che possono o no avere degli spettatori esterni.

Ai differenti ruoli dei protagonisti di questo conflitto corrispondono anche differenti strategie comportamentali.

Il mobber

È colui che infligge il terrore psicologico alla vittima, allo scopo di allontanarla definitivamente, secondo le modalità descritte in precedenza (cfr. par. 1.1).

Ege distingue il *mobber intenzionale*, che coscientemente intraprende la sua persecuzione, dal *mobber casuale*, che invece non è consapevole della sua azione distruttiva; egli mobbizza la vittima senza rendersi realmente conto di quello che fa.

Un aspetto caratteristico dell'agire del mobber intenzionale risiede nella sua capacità di muoversi di nascosto o comunque senza insospettire o disturbare gli altri colleghi dell'ufficio.

Le motivazioni che spingono un individuo ad attuare un comportamento persecutorio ed aggressivo nei confronti di un collega sono varie, spesso si rintracciano sentimenti di gelosia, invidia, rivalità, competizione, insicurezze, timori ecc.

Vari autori (Leymann, Ege et al.) hanno delineato dei profili di mobber, che si riscontrerebbero con maggior frequenza.

L'**Istigatore**, o mobber classico, è colui che di proposito mobbizza qualcuno; istiga il conflitto perché crede di ottenere vantaggi dalla distruzione di un'altra persona.

Il **Casuale** è invece colui che diventa mobber per caso, quando trovandosi all'interno di un conflitto con un collega, prende il sopravvento sull'altro.

Il **Conformista** è un tipo di mobber spettatore; si tratta di una persona che non prende direttamente parte al conflitto attaccando la vittima, tuttavia la sua non reazione equivale ad un'azione favorente il mobbing.

Il **Collerico** è una persona che non riesce a contenere la propria rabbia e a fronteggiare i propri problemi; al fine di sfogare la propria tensione interna se la prende con i colleghi che gli stanno intorno.

Il **Megalomane** è colui che desidera essere sempre al centro dell'attenzione ed ha una visione distorta di sé stesso, considerandosi al di sopra di tutti. Tale soggetto mobbizza chiunque possa mettere in discussione l'autorità che lui crede di avere.

Il **Frustrato** è un individuo che sfoga sui suoi colleghi le proprie insoddisfazioni e il proprio malessere, spesso derivanti dalla sfera privata. Gli altri diventano nemici perché

non soffrono dei suoi problemi o perché al suo posto li affronterebbero in maniera diversa. Manifesta un forte sentimento di gelosia e di invidia nei loro confronti.

Il **Sadico** è colui che prova piacere nel distruggere l'altro.

Il **Criticone** è una persona perennemente insoddisfatta degli altri, che crea un clima di tensione.

Il **Leccapiedi** è il classico carrierista, che si comporta da tiranno con i subalterni, mentre è ossequioso con i superiori.

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 sparlando della vittima.

L'**Invidioso** è sempre orientato verso l'esterno e non può accettare l'idea che qualcun altro sia meglio di lui.

Il **Carrierista** è un soggetto che cerca di raggiungere una posizione con tutti i mezzi possibili, anche non legali, invece di puntare sulle sue reali capacità.

In ambito psicoanalitico alcuni autori, tra cui la già citata Hirigoyen (cfr. par.1.2), hanno descritto il mobber come una personalità psicopatologicamente disturbata. L'aggressore presenterebbe un disturbo di personalità di tipo narcisista o paranoide, alle volte con psicosi compensata o con struttura nevrotica, tendente all'aggressività, alla manipolazione, alla dissimulazione e alla grandiosità.

Casilli¹¹ descrive alcuni tratti caratteriali tipici dei mobber: scarsa stima di sé, scarse capacità comunicative, scarse abilità nelle relazioni interpersonali, mentalità vendicativa e propensione alle rappresaglie, inefficienza lavorativa.

Il mobber è quindi un individuo che si percepisce inadeguato al proprio ruolo e avverte il bisogno di attaccare l'altro per sedare le proprie insicurezze.

Indipendentemente dalle classificazioni fatte dai vari autori, in realtà, i mobber sono imprevedibili e sfuggono ad ogni tipo di schematizzazione.

Il mobbizzato

È colui che diventa bersaglio di azioni vessatorie atte alla distruzione psicologica e svalutazione dell'individuo.

Fin dall'inizio, Leymann ha affermato che non vi sono tipi di personalità inclini ad essere mobbizzati, il mobbing può colpire chiunque e in qualunque momento.

I risultati delle ricerche condotte dall'autore negano l'esistenza di una causalità lineare tra la struttura di personalità delle vittime e il mobbing.

¹¹ Casilli A., *Stop Mobbing: resistere alla violenza psicologica sul posto di lavoro*, Derive e Approdi, Roma, 2000

Diversi studi successivi (Baldassarri e Depolo, 1999) hanno chiarito meglio il ruolo della vittima nel processo, arrivando alla conclusione che non si può considerare la personalità di quest'ultima come causa diretta nell'avvio del mobbing; tuttavia le caratteristiche di personalità assumono rilevanza per l'andamento delle fasi successive del processo e per le conseguenze psicofisiche del mobbing sulla vittima.

Gli aspetti della vulnerabilità individuale e della differenza intersoggettiva costituiscono elementi rilevanti per la tipologia/intensità delle reazioni al mobbing e quindi per la tipologia/intensità dei sintomi sviluppati dalle vittime, non certamente per la causalità e/o l'avvio del processo.¹²

Giglioli, nel "Documento di consenso" sul mobbing (2001), parla di una "soglia individuale di resistenza alla violenza psicologica" capace di indurre una situazione di mobbing, che è possibile esprimere come funzione di: intensità della violenza, tempo di esposizione e tratti della personalità.¹³

Alcuni autori hanno individuato delle caratteristiche individuali e situazionali che possono favorire l'insorgenza o la diffusione del mobbing.

In particolare, la Huber (1994) delinea quattro tipologie di persone particolarmente esposte al mobbing:

1. una persona sola: ad esempio l'unica donna in un ufficio di uomini;
2. una persona "strana": un soggetto in qualche modo diverso dagli altri (stranieri, portatori di handicap, appartenenti ad una minoranza);
3. una persona che ha successo, poiché può provocare invidie e gelosie;
4. una persona nuova.

Dunque le vittime designate possono essere le più svariate. Negli ambienti di lavoro piatti, dove c'è una certa complicità tra persone mediocri, finalizzata a non creare competizione, a volte ad essere colpito è il lavoratore più brillante, capace e creativo. In altre situazioni la vittima è l'ultimo arrivato, colpevole di aver rotto una precedente dinamica di clan molto chiusa.

Talvolta ad essere mobbizzata è una persona originale, che non accetta gli standard del gruppo, che veste in modo eccentrico, che ha idee politiche o convinzioni religiose particolari. Ancora, può essere colpito il lavoratore onesto, che non si sottomette alle regole clientelari e paramafiose, che vigono nel gruppo.

¹² Pastore L., *Il fenomeno del mobbing, aspetti psicologici e strumenti di ricerca-intervento*, op.cit.

¹³ Giglioli R. et al., *Documento di consenso. Un nuovo rischio all'attenzione della medicina del lavoro: le molestie morali (mobbing)*, in *Medicina del lavoro*, 2001

In alcune occasioni la vittima designata è un soggetto con inclinazioni sessuali diverse o un portatore di handicap fisico o psicologico.

Molto spesso il bersaglio è un individuo con un forte investimento psicologico sul proprio lavoro, che per questo vive con dolore una condizione di discriminazione ed emarginazione.

Sarebbe un grave errore credere che la vittima sia per natura un sottomesso.

Il mobbizzato viene continuamente offeso, umiliato, isolato e ridicolizzato; il suo lavoro viene criticato o addirittura sabotato. Il soggetto viene privato degli strumenti necessari a svolgere l'attività lavorativa o al contrario viene sovraccaricato di lavoro e di compiti impossibili da portare a termine o inutili. Il suo ruolo viene declassato, le sue capacità personali e professionali vengono messe in discussione; tutto ciò provoca forti sentimenti di impotenza e frustrazione.

Nelle risposte delle vittime al conflitto sono state evidenziate tre costanti:

L'autocolpevolizzazione iniziale: chi subisce il mobbing spesso non capisce bene quello che gli sta accadendo e, perlomeno inizialmente, tende ad interpretare gli avvenimenti come dovuti ad una propria responsabilità e ad una propria "colpa". La vittima si chiede in che cosa, quando e dove ha sbagliato nell'attività professionale o nei rapporti con i colleghi.

La solitudine con cui è vissuta la situazione: dopo il senso di colpa affiora il sentimento di solitudine; la vittima pensa di essere l'unica persona al mondo a subire questo tipo di aggressione, non riesce ad immaginare quanto il fenomeno sia diffuso.

La svalutazione personale: la persona non riconosce più se stessa ("non sono più io"), prova un senso di inadeguatezza per il proprio ruolo lavorativo. Si ha una perdita dell'autostima, del valore della propria persona e della propria immagine sociale.

La vittima diventa incapace di reagire, rimane immobile di fronte alle vessazioni crescenti. Sul piano delle relazioni sociali, il soggetto vive una condizione di isolamento; si riscontrano gravi difficoltà anche nei rapporti con la famiglia, il partner e gli amici.

_ Gli spettatori _

Sono tutte quelle persone (superiori, colleghi), che non sono coinvolti personalmente nel mobbing, ma in qualche modo, vi partecipano o lo vivono di riflesso. La reazione dell'ambiente è di fondamentale importanza, in quanto è in grado di influenzare, in positivo o in negativo, il processo in atto.

Cosa fanno gli spettatori? Purtroppo spesso questi diventano alleati del mobber. Le ragioni sono varie; forse il mobber è più simpatico della vittima o più potente. Oppure dare addosso al mobbizzato è un buon metodo per coprire i propri errori.

Nella maggior parte dei casi gli spettatori non intervengono, preferiscono stare zitti e fare finta di nulla per comodità, per pigrizia, per interesse o per paura di subire ritorsioni o vendette.

L'ambiente con la sua apatia, egoismo e disinteresse permette o addirittura favorisce l'azione del mobber ai danni della vittima.

Capitolo 2

ASPETTI GIURIDICI DEL MOBBING

2.1 Cenni legislativi

In Italia attualmente non esiste una legge che faccia specifico riferimento al mobbing; nonostante il rilievo che il fenomeno è andato assumendo nel corso degli ultimi anni, ad oggi esso non ha ancora trovato una specifica collocazione giuridica.

All'interno del nostro ordinamento giuridico sono comunque presenti una serie di norme costituzionali, civili, penali e specialistiche, che tutelano il lavoratore colpito da manovre di emarginazione e persecuzione; esse si riferiscono per la maggior parte ai diritti fondamentali dell'uomo e alla tutela della dignità e della salute psichica del lavoratore.

Nella **Costituzione Italiana** rintracciamo i seguenti principi che si riferiscono alla tutela della persona, come cittadino e lavoratore :

- **Art. 2** – *“La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale”.*
- **Art. 3** – *“...E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.”*
- **Art. 4** – *“La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il diritto di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.”*
- **Art. 32** – *“La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività...”*
- **Art. 35** – *“La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni...”*
- **Art. 41** – *“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 e alla dignità umana...”*

Un importante strumento che la legislazione mette a disposizione per la tutela del lavoratore è la **Legge 300/70 (Statuto dei lavoratori)**. In particolare assumono rilievo i seguenti articoli:

l'art. 7: che prevede l'obbligo di specifica procedura disciplinare contro gli abusi del datore di lavoro;

l'art. 9: che tutela la salute e l'integrità fisica del lavoratore;

l'art. 13: che tutela le mansioni del lavoratore dai comportamenti di dequalificazione professionale;

l'art. 15: "Atti discriminatori per motivi politici e religiosi"

l'art.18: che prevede la reintegrazione sul posto di lavoro nel caso di ingiusto licenziamento.

A tale legge si aggiunge il **Decreto Legislativo 624/94 "Legge sulla sicurezza nei posti di lavoro"**, che stabilisce che il datore di lavoro è tenuto ad adottare le misure necessarie per la protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori. Definisce che il datore di lavoro, nell'affidare i compiti ai lavoratori, deve tener conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e sicurezza.

Il decreto inoltre introduce il concetto di salute intesa non solo come assenza di malattia, ma anche come benessere e assenza di disagio, segnando il passaggio dalla tutela dell'integrità fisica alla tutela dell'integrità psicofisica del lavoratore.

Con il **Decreto legislativo 38/00** si ha l'introduzione della tutela assicurativa INAIL del danno biologico. Secondo l'art. 13, il lavoratore è tutelato da un'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali che comprendono anche il danno biologico, quale "lesione dell'integrità psicofisica", suscettibile di valutazione medico-legale.

Un particolare rilievo assume anche la **circolare dell'INAIL n.71 del 17 dicembre 2003**.

Si tratta di un documento che contiene un importante contributo in relazione alla valutazione medico legale del danno prodotto dal mobbing. Viene individuato un percorso diagnostico della malattia professionale, prodotta da quella che viene definita "costrittività organizzata".

In particolare nella circolare si stabilisce che i disturbi psichici possono essere considerati di origine professionale (e quindi indennizzabili), solo se causati o concausati in modo prevalente da specifiche condizioni dell'attività e dell'organizzazione del lavoro.

Tali condizioni ricorrono esclusivamente in presenza di situazioni di incongruenza delle scelte nell'ambito organizzativo, definibili come "costrittività organizzata" (le cui manifestazioni più ricorrenti sono riportate nel par. 1.1).

L'importanza della circolare nella valutazione di un quadro diagnostico, derivante da una condotta mobbizzante, è evidente nella parte in cui si indicano quali possono essere i disturbi a cui deve essere necessariamente ricondotta la diagnosi: il disturbo dell'adattamento cronico ed il disturbo post-traumatico da stress.

Al di là di queste fonti, occorre segnalare che, ad oggi, giacciono in Parlamento numerose proposte di legge sul tema mobbing.

I giudici, pur nell'attuale assenza di una disciplina del fenomeno a livello di normazione primaria, sono stati chiamati più volte a doversi pronunciare in merito a controversie, nelle quali il mobbing entrava come fonte di una pretesa risarcitoria di un danno generalmente biologico, per patologie soprattutto di natura psichica, che si affermavano causate da comportamenti vessatori e di provocazione.

Per una corretta analisi degli aspetti giuridici del mobbing, è necessario procedere, separando la disciplina del fenomeno nei settori penale e civile. Il mobbing può infatti essere perseguito sia penalmente che civilmente

2.2 Il mobbing nel diritto penale

Come già sottolineato in precedenza, attualmente nel panorama giuridico italiano non c'è alcuna norma che preveda la punibilità di una condotta, i cui elementi costitutivi siano riconducibili al mobbing.

Di conseguenza, la prassi giurisprudenziale ha fatto ricorso ad altre fattispecie delittuali già disciplinate. Il sistema penale prevede, infatti, un rilevante numero di reati che si presentano conformi alle condotte individuate come tipiche del mobbing.

Si tratta dell'ingiuria (art. 594 c.p.), della diffamazione (art. 595 c.p.), della violenza privata (art. 610 c.p.), delle lesioni personali (art. 582 c.p.), delle percosse (art. 581 c.p.), della minaccia (art. 612 c.p.), della violenza sessuale (art. 609 *bis* c.p.), della violazione, sottrazione e soppressione di corrispondenza (art. 616 c.p.) e così via.

La questione si complica, però, nel momento in cui la condotta del mobber non integra esattamente gli estremi di tali reati, rimanendo il problema di come qualificare la rilevanza penale del mobbing.

Fatta eccezione per i casi di ingiuria e di diffamazione, previsti dal codice penale e sanzionati come delitti contro l'onore, l'individuazione delle ipotesi di reato a carico del soggetto che mette in atto condotte inquadrabili nel fenomeno del mobbing, si basa attualmente sugli effetti che tali azioni hanno sull'individuo che le subisce.

Nel caso in cui la condotta di mobbing incida negativamente, compromettendola in tutto o in parte, sull'integrità psico-fisica del lavoratore, il mobber può e deve essere chiamato a risponderne penalmente.

In tale evenienza, il primo passo da compiere consiste nell'accertamento del nesso di causalità tra l'asserita lesione subita e la condotta colpevole del soggetto attivo; ossia va stabilito se la lesione sia stata causata effettivamente dal mobbing.

Il rapporto causale, così come lo intende la legge attuale, è complesso da dimostrare, poiché è difficile provare l'esistenza di una connessione tra molestia morale e l'insorgere di una malattia fisica o psichica.

È inoltre indispensabile accertare se la condotta mobbizzante sia di natura dolosa o colposa (il *dolo* presuppone nell'agente la coscienza e la volontà sia della condotta, che dell'evento; nella *colpa* la coscienza e la volontà del reo sono limitate alla condotta, non all'evento).

Al di là della possibilità di applicare alle condotte vessatorie del datore o collega di lavoro le norme che l'ordinamento penale prevede con riferimento a condotte delittuose specifiche, è possibile segnalare che c'è stato un tentativo da parte della giurisprudenza, di ascrivere la condotta mobbizzante ad una fattispecie precisa ed unificatrice.

La Corte di Legittimità ha, infatti, cominciato ad applicare, laddove possibile, la norma sui *Maltrattamenti in famiglia o verso i fanciulli* (art. 572 c.p.), fattispecie che può comprendere condotte vessatorie messe in atto nell'ambiente di lavoro.

Secondo la Cassazione *“Integra il delitto di maltrattamenti previsto dall'art. 572 c.p. la condotta del datore di lavoro e dei suoi preposti che, nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, abbiano posto in essere atti volontari, idonei a produrre uno stato abituale di sofferenza fisica e morale nei dipendenti, quando la finalità perseguita non sia la loro punizione per episodi censurabili...”* (Cass. Pen., sez. VI, 22 gennaio 2001, n.10090).

Ciò permette di configurare a carico del datore di lavoro il reato di maltrattamenti in danno del lavoratore; maltrattamenti che possono costituire atti di offesa alla sua dignità.

L'art. 572 c.p., pur essendo rubricato *“maltrattamenti in famiglia o verso i fanciulli”* punisce anche chi maltratta una persona sottoposta alla sua autorità o a lui affidata per ragioni di educazione, istruzione, cura, vigilanza o custodia o per l'esercizio di una

professione o di un'arte. La giurisprudenza ha quindi ritenuto di poter estendere la fattispecie di maltrattamenti in famiglia alle ipotesi che potrebbero ricadere sotto il fenomeno del mobbing.¹⁴

2.3 Il mobbing nel diritto civile

Le vessazioni sul luogo di lavoro sono perseguibili civilmente quando la vittima subisce un danno, in base agli articoli del Codice Civile n. 2043 e n. 2087.

Secondo l'**art. 2043 c.c. - Risarcimento per fatto illecito** – *“qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno”*.

L'**art. 2087 c.c. – Tutela delle condizioni di lavoro** – sancisce che: *“l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”*.

Da tale articolo deriva non solo il divieto per il datore di lavoro di mettere in atto direttamente comportamenti mobbizzanti, ma anche l'obbligo di attivarsi per impedire che tali comportamenti siano tenuti dai propri dipendenti: *“egli deve approntare le misure di sicurezza finalizzate a tutelare l'integrità fisica del lavoratore e deve porre in essere tutti gli accorgimenti necessari a tutelarne la personalità morale. In tale contesto un datore di lavoro che sa che un suo dipendente realizza comportamenti vessatori o addirittura comportamenti che si realizzano in fattispecie delittuose di estrema gravità è tenuto a porre in essere quanto necessario per impedire il reiterarsi del comportamento illecito”* (Trib. Pisa, 3 ottobre 2001).

In Italia la prima sentenza, in cui è stato applicato l'art. 2087 c.c., è stata emessa dal Tribunale di Torino nel novembre 1999.

La giurisprudenza sostiene che *“il mobbing cui sia sottoposto il lavoratore, oltre che potere causare sia un danno patrimoniale che biologico, ovviamente risarcibili, genera necessariamente tanto un danno morale, quanto un danno esistenziale, cioè di natura dinamico-relazionale, autonomamente risarcibili, anche se l'illecito non costituisca reato”* (Trib. Agrigento, 1 febbraio 2005).

¹⁴ Gulotta G., *Il vero e il falso mobbing*, Giuffrè, Milano, 2007

Ne deriva che in relazione ad un comportamento vessatorio del datore di lavoro, il prestatore di lavoro può chiedere la sua condanna al risarcimento del danno, laddove risulti provato il nesso di causalità tra comportamento e danno.

I danni provocati dal mobbing, suscettibili di risarcimento, sono dunque: il danno patrimoniale, il danno biologico, il danno psichico, il danno morale e il danno esistenziale.

Il **danno patrimoniale** (ex art. 1223 c.c) si distingue in:

- ? *danno emergente*, che consiste nella diminuzione del patrimonio in relazione a beni o situazioni produttive delle quali il soggetto godeva prima di aver subito il danno (spese mediche, ecc.);
- ? *danno da lucro cessante*, che consiste nell'interruzione, totale o parziale, dell'attività o fonte di guadagno che sarebbe continuata se non fosse intervenuto il fatto dannoso.

Il **danno morale** consiste nel “*turbamento psichico soggettivo e transeunte causato dall'atto illecito*”. Esso viene identificato con “*la sofferenza, cioè con lo stato di prostrazione ed abbattimento provocato dall'evento dannoso*” (Toppetti, 2005).

Il **danno biologico** è definito come “*l'ingiusta lesione dell'integrità psicofisica, che incide sul valore uomo in tutta la sua dimensione concreta*” (Giannini, 1991).

Il danno biologico si configura come un danno-evento, in quanto è la stessa lesione all'integrità psicofisica a rappresentare il fatto ingiusto, che va a ledere un fondamentale diritto costituzionalmente tutelato, quello alla salute; esso è autonomamente risarcibile ed il suo parametro di riferimento è il valore della persona e non il suo reddito.

Il danno patrimoniale e quello morale costituiscono invece un danno-conseguenza, che è secondario al trauma subito.

Secondo la definizione della Simla (Società italiana di medicina legale e delle assicurazioni), presentata e votata all'unanimità nel Convegno di Riccione del maggio 2001, “*il danno biologico consiste nella menomazione permanente o temporanea dell'integrità psicofisica della persona, comprensiva degli aspetti personali dinamico-relazionali, passibile di accertamento e di valutazione medico-legale ed indipendente da ogni riferimento alla capacità di produrre reddito.*”

La valutazione del danno biologico è espressa in termini di percentuale della menomazione all'integrità psico-fisica, comprensiva dell'incidenza sulle attività quotidiane comuni a tutti. Tale valutazione è formulata tramite riferimenti tabellari a carattere indicativo/orientativo, che la Società italiana di medicina legale e delle assicurazioni si impegna ad emanare”.¹⁵

¹⁵ Dominici R., Montesarchio G., *Il danno psichico. Mobbing, bulling e wrongful life*, Franco Angeli, 2003

Nel danno biologico bisogna distinguere un aspetto statico da uno dinamico. Il primo è la lesione psico-fisica vera e propria, il secondo sono le conseguenze nella vita quotidiana, sociale e relazionale del soggetto leso.

Nella valutazione del danno biologico si deve partire da un valore uguale per tutti a seconda della specifica menomazione somato-psichica (aspetto statico), ma bisogna anche tenere conto di quanto quel danno incida nella vita sociale, ludica, sessuale della singola persona, quindi la lesione va quantificata in funzione dell'effettiva perdita di possibilità realizzatrici della persona (aspetto dinamico).

Il **danno psichico** è una figura di danno ancora in corso di definizione da parte della dottrina e della giurisprudenza; esso si differenzia dal danno fisico, poiché non ha una manifestazione esteriore tangibile.

Al fine di inquadrarne gli aspetti più significativi, è opportuno partire da alcune definizioni della dottrina.

Secondo Introna (1998) esso *“è la compromissione durevole di una o più funzioni della personalità (intellettive, emotive, affettive, volitive, di capacità di adattamento, di relazionarsi con gli altri) che possono giungere fino a condotte devianti, e che incide (o non incide) anche sul rendimento lavorativo”*.

Il danno psichico *“è un'ingiusta turbativa dell'equilibrio psichico di un soggetto che gli causa una modificazione menomante della sua salute psichica, con alterazione, temporanea o permanente delle sue funzioni psichiche”* ; ancora: *“la malattia psichica è uno stato di alterazione psichica, ingenerato dal fatto illecito, che impedisce alla vittima di attendere – in modo totale o parziale, temporaneo o permanente – alle sue ordinarie occupazioni”* (Giannini, 1995).

E' bene sottolineare che con il termine “equilibrio psichico” s'intende lo stato anteriore della persona e non un ipotetico stato di normalità o di pieno benessere psico-fisico dell'individuo.

La menomazione psichica consiste nella riduzione, temporanea o permanente, di una più funzioni psichiche del danneggiato, con conseguente impedimento nell'estrinsecare la propria personalità nel contesto sociale di appartenenza.

È importante distinguere il danno psichico dal danno morale. Innanzitutto il danno psichico, come il danno biologico, va considerato un danno-evento, mentre il danno morale è un danno-conseguenza, consistente nel turbamento psichico soggettivo, nel dolore e nelle sofferenze che il soggetto leso prova a seguito del danno-evento.

Il danno psichico deve fondarsi su una psicopatologia, cioè su un'alterazione patologica delle funzioni psichiche dell'individuo, il danno morale, invece, è fonte di sofferenza per chi subisce il danno, ma non altera in senso psicopatologico le sue funzioni psichiche.

Infine, il danno psichico impedisce, temporaneamente o permanentemente, alcuni o molti aspetti della vita quotidiana, al contrario il danno morale non comporta una perdita o una riduzione di attività essenziali, ma una sensazione di dolore che può comunque inficiare qualitativamente la normale vita di relazione.

Un rilievo sempre maggiore sta acquisendo il **danno esistenziale**, danno che rientra tra quelli che devono essere risarciti, in quanto costituisce un ostacolo alla piena realizzazione della persona (Cass. Sez. I, 7 Giugno 2000, n.7713).

Il danno esistenziale consiste nell'alterazione delle normali attività dell'individuo, comportando uno stato di malessere psichico diffuso, il quale pur non sfociando in una vera e propria malattia, provoca tuttavia una lesione alla serenità personale, che sussiste a prescindere della prova di una malattia psichica (Battista 2005).

Secondo Cendon e Ziviz (2000), il danno esistenziale *“si differenzia dal danno biologico, in quanto esiste a prescindere da una lesione della psiche o del corpo; da quello morale, poiché non consiste in una sofferenza, ma in una rinuncia ad una attività concreta; da quello patrimoniale, in quanto può sussistere a prescindere da qualsiasi compromissione del patrimonio”*.

Si tratta dunque della ripercussione sugli aspetti relazionali ed esistenziali della persona derivante dal fatto ingiusto altrui, al di là dell'esistenza o meno di un danno alla salute.

Il danno esistenziale determina un cambiamento di progettualità rispetto la propria esistenza, comporta una modificazione dello stile di vita nell'ambito dei rapporti sociali, della famiglia e degli affetti, condizionando marcatamente la qualità della vita.

Come chiarisce Toppetti (2005), il danno esistenziale *“determina l'insorgere di una sorta di coazione ad agire e comportarsi in modo diverso da prima, con conseguente turbamento delle normali attività quotidiane a discapito della serenità”*.

Ritornando al lavoratore vittima di mobbing, ai fini del risarcimento del danno subito è necessario dimostrare oltre alla sussistenza del danno, il **nesso di causalità** tra il medesimo ed i comportamenti vessatori subiti, ossia l'idoneità della causa a produrre l'effetto dannoso.

Il fatto ingiusto è ritenuto causa se aveva le caratteristiche qualitative e quantitative tali da poter determinare da solo il danno.

Ciò che rende complessa la valutazione del nesso di causalità è il fatto che il danno biologico o psichico prodotto dal mobbing presuppone indubbiamente una genesi multifattoriale, in cui il fatto illecito è solo uno dei molti antecedenti causali.

La medicina contemporanea riconosce infatti che le malattie più diffuse hanno tutte un'eziologia multifattoriale, esse derivano cioè da un elevato numero di cause attribuibili in parte alla sfera biologica e in parte a quella psico-sociale.

Tale complesso di fattori, inoltre, assume manifestazioni che variano da individuo ad individuo.

Il danno psichico è sempre determinato dall'incontro dell'evento lesivo con la struttura di personalità del soggetto leso.

Di conseguenza, nella valutazione del danno non si può prescindere dalla peculiare natura del soggetto, dall'analisi della sua personalità e della sua personale suscettibilità e capacità di reazione ad un determinato evento dannoso.

Capitolo 3

EFFETTI PSICOLOGICI E SOCIALI DEL MOBBING

3.1 Le conseguenze del mobbing sulla salute

I conflitti interpersonali e le vessazioni subite hanno una profonda influenza sul benessere psicofisico del lavoratore. Gli effetti del mobbing investono, oltre la salute, anche l'intero ambito socio-relazionale della persona.

Il danno psichico è il tipico danno subito dalla vittima di mobbing, la quale generalmente presenta sintomi vari, che si manifestano su tre livelli: emotivo, psicosomatico e comportamentale.

Sul versante emotivo si riscontra un'ampia variabilità dell'umore, irritabilità e aggressività, ansia, depressione, attacchi di panico, fobie, frustrazione, crollo dell'autostima.

A livello psicosomatico possono essere presenti varie alterazioni: emicrania, cefalee, disturbi gastro-intestinali, disturbi del sonno, innalzamento della pressione, comparsa di eritemi cutanei, aritmie. Dal punto di vista medico si evidenzia spesso un calo della memoria e difficoltà di concentrazione.

Sul piano comportamentale sono frequenti: marcato aumento del fumo, tendenza al consumo di alcolici e droghe, perdita di interesse sessuale, disturbi dell'alimentazione come la bulimia, chiusura progressiva nei confronti dell'esterno, perdita della progettualità e della capacità di proiettarsi nel futuro.

Molte ricerche si sono focalizzate sullo studio delle reazioni dell'organismo allo stress; il protrarsi di una situazione di mobbing, considerata sotto l'aspetto degli effetti psichici e somatici, viene infatti equiparata ad uno stress iperprotratto, che determina o, in alcuni casi, slatentizza un disturbo di tipo psico-somatico.

Il termine stress è stato introdotto da Selye (1956), che l'ha definito "una reazione non specifica esibita dall'individuo quando deve affrontare un'esigenza o adattarsi ad una novità". Per "reazione non specifica" si intende uno stato di attivazione del sistema nervoso vegetativo e del sistema endocrino, che interviene di fronte a stimoli stressanti di diversa natura.

Lo stress è, di per sé, una reazione psicologica adattiva, che può tuttavia assumere un significato patogenetico, quando è prodotta in modo troppo intenso e/o per lunghi periodi di tempo e/o non si accompagna a risposte sufficientemente efficaci.

Per spiegare le reazioni dell'organismo allo stress che perdura nel tempo, Selye ha proposto il concetto di "sindrome generale di adattamento", che consiste in tre fasi:

1. *Reazione di allarme*: comprende lo shock iniziale di fronte all'evento stressante e la successiva mobilitazione dei meccanismi fisici di difesa. Tale reazione è caratterizzata dalla presenza di segni obiettivi fondati, dal punto di vista organico, sul sistema nervoso e su quello endocrino.
2. *Resistenza*: in questa fase l'individuo tenta di ristabilire un nuovo equilibrio e un nuovo adattamento. Se però la condizione stressante continua, oppure risulta troppo intensa, si entra nella fase di esaurimento.
3. *Esaurimento*: il soggetto non riesce più a difendersi e la naturale capacità di adattarsi viene a mancare, anche di fronte ad uno stress moderato. Si assiste in questa fase alla comparsa di malattie dell'adattamento, rappresentate ad esempio dalle malattie psicosomatiche.

Ricerche successive a quelle di Selye hanno permesso di comprendere come questi meccanismi chimico-fisici si intersechino con meccanismi di tipo psicologico. L'apparato cognitivo media la risposta allo stress attraverso sistemi di valutazione dello stimolo stressante.

L'importanza delle emozioni nelle reazioni di stress ha originato il concetto di *stress psicologico*, che differisce da quello fisiologico, in quanto la risposta dipende dalla valutazione cognitiva del significato dello stimolo.

L'analisi della correlazione tra azioni mobbizzanti e sviluppo di disturbi psichici nelle vittime non può prescindere dal riconoscimento del ruolo centrale che la variabilità interpersonale riveste in ambito clinico. Di fronte a situazioni critiche o traumatiche identiche gli individui possono infatti manifestare reazioni completamente differenti. Ciò è osservabile anche nelle situazioni di mobbing.

È stato constatato che la forza dello stressor è solo una delle variabili in gioco, un ruolo importante è svolto dalla suscettibilità o dalla *vulnerabilità* psicologica degli individui.

La vulnerabilità può essere definita come il complesso delle caratteristiche personali ed extrapersonali di un individuo in un limitato lasso di tempo, che lo predispone al rischio di sviluppare un disturbo psicologico in seguito all'impatto di un evento critico.

La vulnerabilità può essere distinta in intrinseca, ossia riferita all'individuo (variabili personali), e estrinseca che riguarda, ad esempio, l'assenza di supporto sociale (variabili extrapersonali). Le ricerche mostrano che differenti individui categorizzano lo stesso evento in modi differenti e che gli eventi critici hanno un diverso impatto su ciascun individuo.

Si ritiene che sia il processo cognitivo-affettivo, attraverso il quale viene elaborata l'esperienza dello stress, che determina una risposta psicopatologica.

Una reazione patologica ad eventi negativi della vita, soprattutto se vanno ad intaccare il senso di autostima, è più frequente in quelle persone caratterizzate da un atteggiamento definito "sociotropico" (Beck, 1983), vale a dire incentrate in investimenti affettivi e cognitivi diretti allo scambio interpersonale per ottenere ammirazione, prestigio e considerazione sociale.

È difficile, dunque, distinguere il ruolo dello stress dalla predisposizione nello sviluppo di risposte psicopatologiche.

La vulnerabilità è ritenuta da alcuni un tratto di personalità, da altri uno stato, ossia una condizione latente attivata da un evento precipitante.

Di conseguenza, attualmente, gli studi sulle risposte ad eventi stressanti puntano all'analisi dell'interazione tra vulnerabilità, fattori protettivi, stressor esterni e cambiamenti dovuti all'evoluzione psicologica.

Si possono così riassumere i principali fattori che intervengono nello sviluppo delle reazioni di stress:

- **fattori precedenti al trauma**, che definiscono la vulnerabilità del soggetto: la presenza di un ambiente familiare problematico, l'aver vissuto traumi infantili, l'aver sperimentato recentemente eventi stressanti, il funzionamento psichico precedente all'evento (ad esempio una precedente ansia o depressione);

- **variabili legate al trauma specifico**: il tipo di trauma, il livello di esposizione, la durata l'intensità e la gravità, variabili che incidono notevolmente sullo sviluppo di eventuali sintomi psicopatologici nel soggetto;

- **fattori successivi al trauma**, che consistono nella disponibilità o meno di supporto sociale, nella capacità di coping e nei meccanismi di attribuzione messi in atto da parte della vittima (ovvero il tipo di causalità, interna o esterna che il soggetto tende ad attribuire agli eventi).¹⁶

Il concetto di vulnerabilità svolge un ruolo fondamentale anche nei casi di reale o presunto mobbing.

Alcuni studi si sono proposti di analizzare i profili di personalità delle vittime di mobbing, confrontandoli con quelli di soggetti di controllo e di simulatori. È emerso che i mobbizzati hanno spesso livelli di autostima più bassi o sono ansiosi nei contesti sociali.

¹⁶ Gulotta G., *Il vero e il falso mobbing*, op.cit.

Altri autori hanno rilevato che alla somministrazione dell'MMPI-2 (Minnesota Multiphasic Personality Inventory) tali soggetti presentano punteggi elevati alle scale dell'ipocondria, della depressione e dell'isteria, un profilo connesso a problematiche psicosomatiche.

Rispetto al gruppo di controllo, le vittime di mobbing risultano più sensibili e sospettose e manifestano concezioni di sé, degli altri e del mondo più negative.

Secondo i risultati di altre ricerche (Dominici, Montesarchio) questi individui sono caratterizzati da una personalità rigida ed introversiva. Con il termine personalità "introversiva" ci si riferisce ad una personalità rivolta verso se stessa, che vive più dentro di sé che nel mondo esterno e che con esso ha difficoltà ad interagire. Le emozioni risultano coartate e ciò inficia l'intera gamma dei rapporti del soggetto.

Si tratta, spesso, di soggetti che hanno una maggiore difficoltà ad affrontare i problemi relazionali, in quanto i comportamenti ostili e vessatori vanno a frustrare bisogni fondamentali di accudimento e dipendenza, verso i quali ci sono aspettative di gratificazione elevate.

L'affettività che emerge è quindi come bloccata, impaurita, ed è tipica di una personalità introversa, spinta ad una ricerca in sé stessa sia degli aspetti positivi che negativi, che cerca di ripararsi dalla paura di trovare senza risposta alcuni desideri, che richiedono delle gratificazioni e conferme continue.¹⁷

Questi risultati sono in qualche modo in disaccordo con Leymann (1996), che ritiene che la personalità del soggetto sia irrilevante nello sviluppo del mobbing.

È necessario tenere presente il fatto che, non esistendo studi di tipo longitudinale, le caratteristiche di personalità individuate nelle svariate ricerche potrebbero essere sia gli antecedenti che le conseguenze della vittimizzazione.

Da un lato, come sostenuto da Leymann, è ipotizzabile che determinate caratteristiche di personalità si sviluppino in seguito ad azioni mobbizzanti; dall'altro non si può escludere che persone con alti livelli di affettività positiva, che quindi tendono ad essere calme, pazienti e ottimiste sul luogo di lavoro, abbiano minori possibilità di essere coinvolti in conflitti con colleghi e superiori, rispetto a coloro che si sentono spesso nervosi, depressi ed infelici.

¹⁷ Dominici R., Montesarchio G., *Il danno psichico. Mobbing, bulling e wrongful life*, op.cit.

3.2 I disturbi psichici derivanti da mobbing

Fatta la premessa che il mobbing non è una patologia, ma un fenomeno che può determinare un'eventuale malattia, i quadri clinici cui, in ambito psichiatrico, si fa maggiormente riferimento rispetto ad un danno psichico causato da mobbing sono:

- ? il disturbo dell'adattamento
- ? il disturbo post-traumatico da stress
- ? disturbi d'ansia
- ? disturbi dell'umore.

Questo sebbene secondo l'INAIL le uniche psicopatologie considerate come possibili malattie derivanti da mobbing sono il disturbo dell'adattamento e il disturbo post-traumatico da stress cronici.

La diagnosi più frequente è quella di **Disturbo dell'Adattamento** (DDA)

Secondo il DSM-IV-TR (il Manuale diagnostico e statistico dei disturbi mentali), la caratteristica fondamentale di un Disturbo dell'Adattamento è una risposta psicologica ad uno o più fattori stressanti identificabili, che conducono allo sviluppo di sintomi emotivi o comportamentali clinicamente significativi. I sintomi devono svilupparsi entro 3 mesi dall'esordio del fattore o dei fattori stressanti (Criterio A).

La rilevanza clinica della reazione è indicata dal notevole disagio, che va al di là di quello prevedibile in base alla natura del fattore stressante, o da una significativa compromissione del funzionamento sociale o lavorativo (Criterio B).

L'anomalia correlata allo stress non soddisfa i criteri per un altro disturbo specifico in Asse I e non rappresenta solo un aggravamento di un preesistente disturbo in Asse I o in Asse II (Criterio C). I sintomi non corrispondono ad un lutto (Criterio D).

Per definizione, un Disturbo dell'Adattamento deve risolversi entro 6 mesi dalla cessazione del fattore stressante (Criterio E).

Comunque, i sintomi possono persistere per un periodo prolungato (per più di 6 mesi) se si manifestano in risposta ad un fattore stressante cronico o che ha conseguenze durature.

Se l'alterazione dura per meno di 6 mesi si parla di Disturbo dell'Adattamento acuto, se invece perdura per più di sei mesi si parla di Disturbo dell'Adattamento cronico.

Il fattore stressante può essere costituito da un singolo evento, oppure possono esservi fattori stressanti multipli.

I Disturbi dell'Adattamento vengono classificati in base al sottotipo che meglio definisce i sintomi predominanti: D.D.A. con umore depresso, D.D.A. con ansia, D.D.A. con ansia ed

umore depresso, D.D.A con alterazione della condotta, D.D.A. con alterazione mista dell'emozione e della condotta.¹⁸

I risultati di diversi studi sembrerebbero confermare che alcune vittime, i casi più gravi, soffrono di **Disturbo Post-traumatico da Stress (PTSD)**.

Secondo il DSM-IV la caratteristica essenziale del Disturbo Post-traumatico da Stress è lo sviluppo di sintomi tipici che seguono l'esposizione ad un fattore traumatico estremo: la persona ha vissuto, ha assistito o si è confrontata con un evento o con eventi che hanno implicato morte o minaccia di morte, o gravi lesioni, o una minaccia all'integrità fisica propria o di altri (Criterio A1).

La risposta della persona all'evento deve comprendere paura intensa, sentimenti di impotenza o di orrore (Criterio A2).

I sintomi caratteristici che risultano dall'esposizione ad un trauma estremo includono:

- Il continuo rivivere l'evento traumatico in uno o più dei seguenti modi (Criterio B): ricordi spiacevoli ricorrenti ed intrusivi dell'evento; sogni spiacevoli ricorrenti dell'evento; agire o sentire come se l'evento traumatico si stesse ripresentando; disagio psicologico intenso all'esposizione a fattori scatenanti interni o esterni che simbolizzano o assomigliano a qualche aspetto dell'evento traumatico; reattività fisiologica o esposizione a fattori interni o esterni che simbolizzano o assomigliano a qualche aspetto dell'evento traumatico.
- L'evitamento persistente degli stimoli associati con il trauma e l'attenuazione della reattività generale, come indicato da tre o più dei seguenti elementi (Criterio C): sforzi per evitare pensieri, sensazioni o conversioni associate con il trauma; sforzi per evitare attività, luoghi o persone che evocano ricordi del trauma; incapacità di ricordare qualche aspetto importante del trauma; riduzione marcata dell'interesse o della partecipazione ad attività significative; sentimenti di distacco o di estraneità verso gli altri; affettività ridotta; sentimenti di diminuzione delle prospettive future.
- Sintomi costanti di aumento dell'arousal, come indicato da almeno due dei seguenti elementi (Criterio D): difficoltà ad addormentarsi o a mantenere il sonno; irritabilità e scoppi di collera; difficoltà a concentrarsi; ipervigilanza; esagerate risposte di allarme.

¹⁸ American Psychiatric Association, *DSM-IV-TR Manuale diagnostico e statistico dei disturbi mentali*, Masson

Il quadro sintomatologico completo deve essere presente per più di 1 mese (Criterio E) e il disturbo deve causare un disagio clinicamente significativo o menomazione del funzionamento sociale, lavorativo o di altre aree importanti (Criterio F).

Il Disturbo Post-traumatico da Stress può essere acuto, se la durata dei sintomi è inferiore a tre mesi, o cronico, se è superiore a tre mesi.¹⁹

È evidente che, nella maggior parte dei casi i disturbi presentati dalle vittime di mobbing non soddisfano il primo criterio della diagnosi di disturbo post-traumatico da stress (Criterio A1), a meno che non si siano verificate minacce di morte o lesioni fisiche in ambito lavorativo.

Inoltre, lo stesso DSM-IV-TR indica il disturbo dell'adattamento come la categoria nella quale inserire "le situazioni in cui il quadro sintomatologico del disturbo post-traumatico da stress si manifesta in risposta ad un evento non estremo (per es. abbandono da parte del coniuge, licenziamento)".

A questo va aggiunta la considerazione che il mobbing si caratterizza per il fatto che i fattori stressanti tendono a costellarsi progressivamente fino a dar vita al fenomeno. Pertanto, non solo riguardo il carattere estremo, ma anche rispetto l'intensità, la componente traumatica ha caratteristiche specifiche diverse.

Ciò nonostante, molti professionisti che lavorano con le vittime del mobbing, riconoscono la similarità tra i sintomi causati dal fenomeno e quelli del disturbo post-traumatico da stress. Infatti è frequente riscontrare pensieri ricorrenti riferiti alla situazione lavorativa, evitamento persistente degli stimoli associati alla situazione presente al lavoro, disagio psichico intenso all'esposizione a fattori scatenanti interni ed esterni, che richiamino la situazione lavorativa, marcata riduzione dell'interesse e della partecipazione ad attività precedentemente considerate piacevoli, senso di diminuzione delle prospettive future, frequente sensazione di allarme, irritabilità, difficoltà di concentrazione, ansia ecc. Probabilmente questi sintomi sono da correlare alla valenza emozionale, che l'attività lavorativa ed il ruolo ricoperto al lavoro spesso rivestono nel vissuto della persona soggetta a mobbing.

Infatti, le situazioni di violenza psicologica in ambito lavorativo attaccano fortemente il ruolo di lavoratore del soggetto, che, qualora abbia l'inclinazione a vedere nel lavoro un ambito essenziale per l'espressione di sé e strettamente legato all'identità, in situazioni del genere può sentire minacciata la propria integrità psichica e percepire il pericolo di una sorte di "morte psicologica".

¹⁹ Ibidem

Si tratta dunque di sintomi che non sono manifestazioni dovute all'impressione concreta di pericolo, determinata da un rischio fisico di morte o di lesioni gravi, ma piuttosto sono correlati alla sensazione emozionale di pericolo, legata al venir meno di fattori fondamentali per il mantenimento del proprio senso di identità e integrità psichica.

Meno frequentemente, vengono usate categorie nosografiche più centrate sulla rilevanza della sintomatologia ansiosa e/o depressiva, quali disturbi d'ansia e disturbi dell'umore.

Come già sottolineato precedentemente, qualora il lavoratore presenti un disturbo psichico insorto in seguito ad una situazione mobbizzante, può richiedere il risarcimento per il danno biologico e per tutti gli altri danni subiti.

3.3 Ripercussioni sociali e doppio mobbing

Gli effetti del mobbing si ripercuotono in modo significativo nella vita sociale e di relazione del soggetto che ne è vittima.

La persistenza di disturbi psicofisici e lo stato di sofferenza e malessere generale possono indurre il mobbizzato a lunghi e frequenti periodi di assenza dal lavoro, fino alle dimissioni volontarie o al licenziamento.

Quando ciò si verifica la perdita del ruolo sociale, in aggiunta al crollo dell'autostima e della fiducia in se stesso, comporta per il soggetto serie difficoltà relazionali e per le fasce d'età più avanzate, spesso, anche l'impossibilità di nuovi inserimenti lavorativi.

La perdita del lavoro, epilogo frequente del mobbing, aggrava ulteriormente il trauma subito, disgregando ancora di più la rete sociale della vittima. Tale perdita viene vissuta come una caduta dello status sociale.

Il soggetto diventato improduttivo si sente un peso per sé stesso, la propria famiglia e la società, perde entusiasmo e stimoli e finisce per attuare un ritiro dal contesto sociale "tradizionale".

Il mobbing, dunque, coinvolge in modo pervasivo la persona nella sua globalità; colpisce non solo l'ambito lavorativo, ma anche quello affettivo, relazionale, familiare e sociale, determinando un peggioramento oggettivo della vita del soggetto.

La famiglia in particolare funziona da cassa di risonanza del malessere del mobbizzato.

Tutti gli individui quando sono in crisi tendono a sfogarsi con le persone più care, che conoscono meglio e di cui si fidano. I familiari sono di solito i confidenti migliori nei momenti difficili. Anche la vittima di una situazione di mobbing tende a cercare aiuto e consigli a casa. Qui sfogherà la rabbia, l'insoddisfazione o la depressione accumulate

durante la giornata lavorativa. La famiglia assorbirà tutta questa negatività, cercando di offrire al componente in crisi sostegno, protezione, comprensione e rifugio ai suoi problemi.

Il mobbing, però, non è un normale conflitto, un periodo di crisi temporaneo, ma piuttosto uno stillicidio di persecuzioni, attacchi e umiliazioni che perdura nel tempo e proprio nella lunga durata ha la sua forza devastante.

La vittima soffre e trasmette la propria sofferenza al coniuge, ai figli o ai genitori per molto tempo, spesso per anni. Tale logorio attacca la famiglia che resisterà per un certo tempo, ma quando le sue risorse saranno esaurite, entrerà anch'essa in crisi.

Nel momento in cui la vittima si sfoga è come se delegasse i suoi familiari a gestire la rabbia, la depressione, l'aggressività e il malumore accumulati. L'assorbimento familiare della crisi da mobbing di un componente implica che anche i vari membri della famiglia subiscano in forza minore il mobbing della vittima.

La famiglia può assorbire tensione, crisi e negatività non in modo illimitato; quando l'energia distruttiva che il mobbizzato scarica in famiglia, porta all'esaurimento delle risorse, la famiglia cambia atteggiamento, cessando di sostenere la vittima e cominciando invece a proteggere se stessa dalla forza distruttiva del mobbing.

La vittima è diventata una minaccia per l'integrità e la salute del nucleo familiare, conseguentemente la famiglia erge un muro di protezione e passa al contrattacco contro la vittima stessa.

Si tratta ovviamente di un processo inconscio: nessun componente è consapevole di aver cessato di aiutare e sostenere il proprio caro.

Il mobbizzato, non avendo più a disposizione la valvola di sfogo della famiglia, si trova all'improvviso in una situazione che Ege definisce "doppio mobbing"²⁰: la vittima è ora attaccata su due fronti: è costantemente bersagliata sul posto di lavoro e allo stesso tempo viene privata della comprensione e dell'aiuto della famiglia. Ciò può aggravare la situazione psicologica del soggetto, favorendone per esempio atti estremi come il suicidio.

Le conseguenze del mobbing non riguardano solo la sfera individuale e familiare. Si riflettono anche a livello aziendale, in termini di ore lavorative perse (considerate le lunghe e continuate assenze per malattia del mobbizzato), scadimento della qualità del lavoro, ridotta produttività, non ottimale utilizzazione delle risorse umane e, a livello della collettività, con un aumento dei pre-pensionamenti, delle invalidità civili e della spesa sanitaria. Si può concludere dicendo che il prezzo pagato dall'intera società è altissimo.

²⁰ Ege H., *Il mobbing in Italia. Introduzione al mobbing culturale*, Pitagora Editrice, Bologna, 1997

Capitolo 4

LA VALUTAZIONE PSICOLOGICA DEL DANNO DA MOBBING

4.1 La metodologia valutativa del danno da mobbing

Il mobbing può determinare nella persona che lo subisce un danno psichico ed esistenziale suscettibile di risarcimento.

La valutazione del mobbing è basata sull'accertamento della presenza del danno, che va compreso sia nella natura che nell'entità e sulla dimostrazione del nesso causale tra l'evento e l'effetto dannoso.

È proprio l'accertamento del rapporto di causalità a rendere complessa tale valutazione. Come già sottolineato in precedenza, infatti, la causalità del disturbo psichico non può essere concepita in termini lineari, ma è necessario indagare tutte le possibili concause.

La valutazione dell'individuo mobbizzato dovrebbe sempre prevedere il coinvolgimento di diverse figure professionali: psichiatra, psicologo, medico legale e medico del lavoro.

La già citata circolare dell'INAIL n.71 del 17/12/2003 così descrive l'iter diagnostico da seguire ai fini di un'uniforme trattazione medico-legale del danno biologico provocato da mobbing:

- ✍ *Anamnesi lavorativa pregressa ed attuale*
- ✍ *Anamnesi fisiologica*
- ✍ *Anamnesi patologica remota*
- ✍ *Anamnesi patologica prossima*
- ✍ *Esame obiettivo completo*
- ✍ *Indagini neuropsichiatriche*
- ✍ *Test psicodiagnostici* (questionari di personalità, scale di valutazione dei sintomi psichiatrici, test proiettivi)
- ✍ *Diagnosi medico-legale*
 - per l'inquadramento nosografico fare esclusivo riferimento al disturbo da adattamento cronico e al disturbo post-traumatico da stress cronico
 - escludere, ai fini della diagnosi differenziale, la presenza di: sindromi e disturbi psichici riconducibili a patologie d'organo e/o all'uso di sostanze psicoattive, sindromi psicotiche di natura schizofrenica, sindrome affettiva di natura bipolare, gravi disturbi della personalità.

*Valutazione del danno biologico permanente*²¹

La vittima di mobbing, che ricorre in giudizio per il risarcimento del danno, si avvale di una consulenza tecnica di parte CTP, che attesta che il soggetto sia stato effettivamente mobbizzato e valuta e quantifica il danno riportato.

Gli stessi motivi possono indurre il Giudice o il Pubblico Ministero nelle cause penali a richiedere una consulenza tecnica d'ufficio CTU.

Il consulente di parte è chiamato esclusivamente a sostenere gli interessi difensivi della presunta vittima di mobbing; egli segue la strategia difensiva elaborata dal ricorrente e dal suo legale di fiducia, avvalorando detta tesi sulla base degli elementi che unicamente questi ultimi mettono a sua disposizione.

Il consulente d'ufficio è, invece, un ausiliario del Giudice, nel senso che integra l'opera di quest'ultimo, offrendogli le cognizioni tecniche, che di solito l'organo giudicante non possiede.

Egli è, pertanto, un arbitro imparziale chiamato a sostituire il Giudice in una valutazione tecnica e specifica, che esula dalla competenza prettamente giuridica. Il consulente d'ufficio è obbligato ad operare con un metodo equo ed obiettivo; per questa ragione non può basarsi esclusivamente sulle argomentazioni e sui dati offerti da una delle parti (come fa il consulente di parte), ma è autorizzato a chiedere chiarimenti ad entrambe le parti e/o ad assumere informazioni da terzi.

La metodologia valutativa del danno da mobbing prevede una serie di passaggi fondamentali, con il coinvolgimento di diverse competenze professionali:

- lettura degli atti di causa, compresa la documentazione clinica presentata
- raccolta dei dati anamnestici
- colloquio clinico per valutare il funzionamento psicologico e sociale
- indagine neuropsichiatrica per l'accertamento di eventuali implicazioni organiche
- visita psichiatrica volta ad inquadrare i disturbi riferiti dal paziente
- accertamento psicodiagnostico strumentale
- esclusione di simulazioni
- diagnosi con indicazioni differenziali;
- accertamento del nesso causale con l'evento
- accertamento della permanenza/temporaneità del danno
- valutazione del danno in termini di risarcibilità.

²¹ Gulotta G., *Il vero e il falso mobbing*, op.cit.

Vista la complessità delle indagini peritali, è preferibile che queste ultime abbiano un carattere interdisciplinare, ovvero che siano affidate ad un collegio peritale composto da differenti figure professionali.

Il colloquio clinico e l'esame psicodiagnostico sono di competenza psicologica, mentre di pertinenza medico legale sono l'accertamento del nesso causale, la valutazione della permanenza/temporaneità del danno e la sua quantificazione ai fini risarcitori.

Per quanto concerne la raccolta di informazioni, essa deve riguardare una completa anamnesi lavorativa, familiare, personale, fisiologica, patologica remota e prossima, sviluppata con l'apporto di diverse professionalità pertinenti alle diverse aree.

L'anamnesi lavorativa, particolarmente importante anche ai fini della determinazione del nesso causale, descrive la situazione lavorativa ritenuta causa del danno, individuando le specifiche condizioni organizzative (tipo di azienda, strategie rispetto al personale, eventuali progetti di ristrutturazione....), la storia lavorativa dell'individuo (settore, qualifica, mansioni, assunzione...), la presenza dei parametri riferibili ad una situazione di mobbing, le figure coinvolte, individuando le differenze tra la situazione pregressa e quella attuale. La raccolta delle informazioni deve anche prevedere le dichiarazioni e le testimonianze dei protagonisti (datore di lavoro, colleghi...) e l'acquisizione degli atti ufficiali relativi alla vicenda.

Per valutare la presenza e la consistenza del danno psichico ed esistenziale è necessaria un'analisi approfondita del soggetto, caso per caso. Gli aspetti metodologici devono riguardare non soltanto i colloqui clinici, ma anche un accurato esame psicodiagnostico che prevede la somministrazione di test di livello, di personalità e proiettivi. Questo al fine di valutare le eventuali alterazioni delle funzioni mentali primarie di pensiero, gli stati emotivo-affettivi, la struttura dell'Io, i meccanismi di difesa, analizzando così eventuali modificazioni della personalità causate da eventi esterni.

L'accertamento della preesistenza o meno di disturbi psichici rappresenta un punto importante delle indagini peritali, perché consente di verificare se vi siano o meno concause in riferimento al disturbo.

Va inoltre descritto il livello di integrazione sociale del soggetto in esame prima dell'evento e lo stato attuale.²²

Secondo Gulotta (2001) gli aspetti da far emergere e valutare ai fini diagnostici e peritali sono i seguenti:

✍ esame dettagliato dello stressor: caratteristiche, modalità, tempo, ecc.;

²² Capri P., *La valutazione del danno psichico. Questioni metodologiche e riflessioni psicologiche*, dispense del CEIPA

- ✍ dettagliata storia cronologica del danno subito, incluse le informazioni ottenute sia dalla vittima, sia da altre persone significative (parenti, amici, colleghi) e dai referti medici;
- ✍ storia del soggetto;
- ✍ osservazione del soggetto durante l'intervista;
- ✍ somministrazione di test per valutare il funzionamento cognitivo, emozionale, affettivo, comportamentale e sociale dell'individuo;
- ✍ valutazione di una possibile simulazione (è evidente che in materia risarcitoria esiste il pericolo che il dipendente che si protesta mobbizzato possa creare o esagerare dei sintomi);
- ✍ conclusioni riguardanti il danneggiamento del paziente e la perdita di funzioni, basate sull'integrazione di tutti i dati pervenuti;
- ✍ determinazione della prognosi e delle difficoltà cognitive, comportamentali ed emotive a lungo termine;
- ✍ determinazione dei tipi di trattamento necessari come: riabilitazione fisica, trattamenti psicoterapeutici o psichiatrici;
- ✍ determinazione degli effetti che il danno alla vittima ha avuto sulla famiglia e/o su altre persone significative.

4.2 L'accertamento psicodiagnostico nella valutazione del danno

Nella valutazione del danno da mobbing assume un grande rilievo la diagnostica strumentale messa a disposizione dalla psicologia clinica.

La prassi peritale in ambito psicologico/psichiatrico prevede uno o più colloqui clinici, volti ad inquadrare la personalità ed i disturbi riferiti dal soggetto ed un esame psicodiagnostico strumentale, attraverso la somministrazione di una batteria di test psicologici, che supporta e approfondisce i dati emersi nel colloquio/i.

Il colloquio clinico, di competenza specificatamente psicologica, esamina il funzionamento cognitivo, emotivo, affettivo, relazionale del soggetto ed il suo vissuto in relazione agli eventi.

Riguardo il funzionamento cognitivo, il clinico cerca di rilevare attraverso il colloquio dati su: la vigilanza, l'attenzione, la concentrazione, la memoria, la capacità critica e di ragionamento, l'intelligenza, il pensiero, l'orientamento spazio-temporale, l'esame di realtà, il linguaggio e l'espressione verbale.

Dal punto di vista affettivo vengono valutate le modalità non verbali di comunicazione, il tono dell'umore, l'affettività, la capacità di gestire gli impulsi.

L'analisi della struttura della personalità e delle modalità relazionali proprie del soggetto è volta a formulare una valutazione clinica e ad escludere alcune gravi patologie di fondo. Nella diagnosi associata al danno da mobbing è infatti essenziale escludere la presenza di disturbi psicotici e gravi disturbi di personalità.

I dati emersi in sede di colloquio sono di tipo intuitivo-comprensivo e sono legati all'esperienza e sensibilità del clinico. Essi vanno integrati con l'impiego di una batteria di test psicologici.

I test assumono un ruolo di notevole importanza nel processo valutativo ai fini medico-legali, per via della loro riproducibilità e confrontabilità nel tempo.

La scelta dei test da somministrare è lasciata al singolo specialista, in base alla sua esperienza e preparazione professionale. Gli strumenti scelti devono comunque rispondere a criteri di documentata validità ed attendibilità e di comune conoscenza all'interno della comunità scientifica.

La peculiarità del contesto giuridico all'interno del quale opera lo psicologo CTU, le cui conclusioni cliniche e psicodiagnostiche influenzano le decisioni successivamente prese dal Giudice, impone inoltre l'utilizzo di un'ampia batteria di test, che consenta di ottenere valutazioni attendibili sulla base di dati provenienti da diverse fonti, che andranno poi

integrati con quanto emerso dall'indagine anamnestica, dall'osservazione e dal colloquio (Capri e Lanotte, 1997).

La batteria di test è solitamente costituita da:

✍ **Test di livello:** come la WAIS-R, che offre un quadro attendibile delle capacità cognitive e della relazione tra queste ultime e i fattori emotivi. Il test dà informazioni sia quantitative che qualitative sulle funzioni cognitive.

✍ **Questionari di personalità:** l'MMPI-2 è il più utilizzato per la diagnosi clinico-nosografica. Esso valuta lo stato psichico del momento, la condizione in cui si trova l'esaminando, ma anche i meccanismi di difesa consci ed inconsci, i tratti di aggressività, impulsività, insicurezza, ansia. Valuta, inoltre, la presenza di dipendenza patologica, il tono dell'umore, la capacità di anticipare e progettare azioni. L'MMPI-2 viene impiegato soprattutto per la diagnosi psicopatologica nella valutazione dei disturbi mentali (Lanotte, CEIPA, 2004).

✍ **Test proiettivi:** come il Rorschach e il TAT.

Il Rorschach è un test proiettivo semistrutturato (il più utilizzato in ambito forense), che valuta la qualità dell'intelligenza, dell'affettività e delle relazioni oggettuali.

Delle funzioni cognitive analizza l'approccio alle problematiche, la capacità di astrazione, le funzioni di critica e di giudizio, il pensiero analitico, l'aderenza alla realtà.

Descrive la tipologia psicologica della personalità, la struttura e la sovrastruttura dell'Io, l'im maturità affettiva, i meccanismi difensivi, l'identificazione di genere e le relazioni sociali (Capri, CEIPA, 2004). Il test di Rorschach rappresenta uno strumento idoneo a fornire informazioni valide sugli aspetti strutturali ed energetici della personalità.

✍ **Test grafici:** sono test proiettivi carta e matita, come Il Disegno della Figura Umana, il Disegno dell'Albero, il Disegno della Famiglia.

Per la valutazione dei sintomi riconducibili ad una situazione di mobbing vengono utilizzate anche delle **scale di valutazione dei sintomi psichiatrici**.

A differenza dei test che valutano la personalità ed il funzionamento psichico del soggetto nel suo complesso, le scale specifiche si concentrano su determinati tratti e manifestazioni sintomatiche circoscritte. Le scale più frequentemente applicate nella valutazione del danno psichico sono:

- l'*Impact of Events Scale* (IES) (Horowitz et al. 1979) è una scala creata utilizzando le osservazioni cliniche delle risposte tipiche di individui che hanno sofferto una

situazione traumatica. Essa viene utilizzata in un'ampia gamma di setting. Il suo limite consiste nel focalizzarsi solo su due dei criteri diagnostici del PTSD: il rivivere persistentemente l'evento traumatico e l'evitamento, mentre l'arousal non viene misurato;

- il *Beck Depression Inventory* (BDI) o lo *Zung Depression Rating Scale* per la valutazione dei sintomi depressivi;
- il *Post-Traumatic Symptom Scale* per il disturbo post-traumatico da stress;
- la *STAXI* per la valutazione dell'aggressività e la rabbia;
- la *STAI (State-Trait Anxiety Inventory)*: un questionario autovalutativo che indaga sia l'ansia di stato, inerente ad una condizione temporanea, sia l'ansia di tratto, riferita ad una disposizione personale del soggetto più costante nel tempo.

Esistono inoltre dei questionari specifici per la rilevazione del fenomeno del mobbing:

- Il *LIPT – Leymann Inventory of Psychological Terror*, elaborato da Leymann (2002), è il precursore di tutti i questionari sul mobbing. In Italia viene utilizzata una forma modificata del test, il *LIPT-Ege*, costituito da circa 30 domande, per individuare i parametri fondamentali per la valutazione del mobbing e per la quantificazione del danno ad esso conseguente. Il questionario suddivide le azioni vessatorie nelle seguenti categorie: attacchi alla possibilità di comunicare, attacchi alle relazioni sociali, attacchi all'immagine sociale, attacchi alla qualità della situazione professionale e privata, attacchi alla salute.
- Il *QRPCL – Questionario sulle relazioni percepite nei contesti lavorativi*, elaborato presso il Centro Clinico per il Mobbing e il Disagio Lavorativo della ASL Roma E, è finalizzato a raccogliere informazioni sulla percezione soggettiva relativa alla realtà lavorativa e alle situazioni relazionali ad essa legate.

Il questionario si rivolge a qualsiasi lavoratore, sia esso in uno stato soggettivo di disagio lavorativo oppure no. Lo strumento, infatti, da un certo punto in poi si divide in due parti: una riservata a chi reputa di aver subito o di subire con sistematicità ingiustizie e/o violenze psicologiche nell'ambiente di lavoro (ossia di essere vittima di mobbing), l'altra a chi, invece, non reputa di aver vissuto o di vivere una simile condizione.

Il *QRPCL* è costituito da diverse aree di contenuto: informazioni relative alla persona, informazioni relative all'attività lavorativa, caratteristiche dell'impresa, valutazione di alcuni aspetti organizzativi, atteggiamento personale nei confronti del lavoro, aspetti connessi al disagio lavorativo (caratteristiche temporali del disagio, eventi organizzativi concomitanti, motivo delle vessazioni subite, rete di sostegno, evoluzione della situazione lavorativa, conseguenze sul piano personale).

Il limite metodologico di tale questionario, come di altri strumenti simili, consiste nel fatto che esso rileva il vissuto soggettivo del lavoratore e non l'esistenza o meno del fenomeno.

- Il *CDL – Questionario per la rilevazione del fenomeno Mobbing*, messo a punto dal Centro per la Prevenzione, Diagnosi, Cura e Riabilitazione della Patologia da Disadattamento Lavorativo dell'Istituto del lavoro di Milano.

- Il *Questionario per il rilievo empirico del disagio lavorativo*, elaborato da De Carlo (2006), è finalizzato alla rilevazione del disagio organizzativo oltre che del mobbing.

- Il *Questionario ACRV (azioni, conseguenze e reazioni alle vessazioni)* di Nonnis (2006), è uno strumento diagnostico in grado di individuare le azioni vessatorie, di indagare le conseguenze derivanti da tali azioni ed infine di analizzare, attraverso una classificazione appositamente costruita, il tipo di reazioni che il soggetto mette in atto per fronteggiare la situazione di disagio in cui si trova. Il questionario permette di raccogliere la maggior quantità possibile di informazioni sul tipo di vissuto del soggetto intervistato.

È bene sottolineare che i ricercatori nel campo del mobbing non concordano sull'affidabilità e validità dei self-report delle vittime; infatti gli item, che in genere costituiscono questi questionari, sono talmente espliciti nella loro formulazione che chi si ritiene vittima di mobbing può facilmente esagerare o simulare i sintomi.

4.3 La rilevazione della simulazione

Vi sono situazioni in cui è evidente il tentativo del soggetto di simulare una condizione di sofferenza, che in realtà non esiste o che non è direttamente riconducibile al contesto lavorativo.

Se generalmente il compito dello psichiatra e/o psicologo è quello di valutare il danno riportato dal soggetto e il nesso causale tra i sintomi e le condizioni di lavoro, in diversi casi il suo ruolo risulta fondamentale per individuare la simulazione, il delirio e l'esistenza di disturbi, che possono alterare la percezione della realtà della presunta vittima.

La simulazione non è un fenomeno raro, si manifesta in un piccolo, ma significativo numero di casi forensi e non.

Le consuete metodiche cliniche utilizzate per individuare i casi di simulazione, colloquio clinico e somministrazione di batterie di test, risultano inadeguate se non si incrociano con i dati e le informazioni provenienti anche da fonti esterne. È, dunque, necessario integrare

l'attività di valutazione clinica con un'attività di natura investigativa, tesa alla verifica della veridicità di quanto riportato dal soggetto.²³

In sede di colloquio si può porre attenzione ad alcuni atteggiamenti rivelatori di simulazione o di amplificazione dei sintomi (Mastronardi, 2001; Gulotta e coll., 2002):

- ostentazione monosintomatica ed imitazione di sintomi singoli ed isolati, spesso solamente riferiti e non rilevabili clinicamente;
- esibizione enfatica e teatrale degli eventi vessatori ed elencazione ripetuta della sintomatologia (anziché la dignitosa e orgogliosa occultazione e/o minimizzazione del vero mobbizzato);
- incoerenza ed incostanza della sintomatologia;
- sintomi riferiti puerili e non assimilabili alla presunta patologia da mobbing;
- tendenza a richiamare costantemente la partecipazione emotiva dell'osservatore attraverso la frequente citazione di azioni vessatorie.

È di fondamentale importanza l'osservazione del comportamento non verbale del soggetto. Se egli, ad esempio, presenta realmente un disturbo post-traumatico da stress, alcuni sintomi possono essere osservati direttamente (irritabilità, difficoltà di concentrazione, reazioni eccessive di allarme...). Anche la componente affettiva del racconto, o la sua mancanza, ha una notevole rilevanza.

Tra le condizioni più frequentemente simulate ci sono gli stati depressivi, dato che nella loro manifestazione esteriore sembrano più facilmente imitabili. Tuttavia, mantenere con coerenza lo stesso comportamento/copione non è facile, con molta probabilità emergeranno nel corso del colloquio e dell'esame psicodiagnostico segnali contraddittori. Spesso in tali casi sono presenti incongruenze tra il canale verbale, attraverso cui l'individuo comunica la sintomatologia depressiva, ed il canale metacomunicativo non verbale, non coerente con la sofferenza riferita (espressioni del viso, posture del corpo, tono di voce, abbigliamento, ecc.).

Anche l'esame psicodiagnostico strumentale può consentire di individuare i casi di simulazione.

Alcuni tra gli strumenti prima descritti sono più idonei a tale finalità: è il caso del Rorschach e delle tecniche proiettive in genere, che essendo costituite da stimoli non correlabili a patologie, sono difficilmente manipolabili.

Esistono inoltre dei questionari specificatamente costruiti per individuare la simulazione dei disturbi mentali, come lo *Structured Interview of Reported Symptoms* (SIRS), che

²³ Gulotta G., *Il vero e il falso mobbing*, op.cit.

consente di discriminare tra pazienti che fingono e pazienti che sono in buona fede, il *Miller Forensic Assessment of Symptoms Test* e il *Validity Indicator Profile (VIP)*, utilizzato per riconoscere la simulazione di deficit cognitivi.

Il confronto con il profilo cognitivo ottenuto alla WAIS-R può ulteriormente confermare l'eventuale presenza di una simulazione: un soggetto depresso, ad esempio, presenterà un calo nei subtest di performance, mentre un simulatore, che voglia apparire stanco, probabilmente otterrà un punteggio basso in tutte le prove.

L'MMPI, nonostante disponga di tre scale (K, F, L) finalizzate ad evidenziare eventuali distorsioni, non può essere considerato uno strumento infallibile per attestare la sincerità del periziando. Secondo gli esperti (Ziskin, 1991), infatti, nell'utilizzo del test è facile imbattersi in tre situazioni che danno origine a protocolli apparentemente molto simili:

1. individui che hanno seri problemi;
2. individui che cercano di simulare una malattia;
3. individui che rispondono a caso.

Trattandosi di un questionario autovalutativo si presta facilmente alla manipolazione dei risultati: quanto più il soggetto è sano, tanto più sarà in grado di comprendere quale sia il tipo di risposta patologica e di sottoscriverla.

Ai fini della rilevazione della simulazione risultano inutilizzabili le scale di valutazione dei sintomi psichiatrici, in quanto costituite per la maggior parte da items ovvi, ossia facilmente riconducibili alla patologia oggetto d'esame, non controllati rispetto alla falsificabilità.

Anche i questionari più comunemente usati per indagare il mobbing sono talmente espliciti nella loro formulazione da non rendere possibile una valida discriminazione tra sintomi veri e sintomi falsi o esagerati. Risulta semplice per chiunque simulare una condizione di mobbing rispondendo alle domande che si riferiscono ad esso.

Concludendo, una corretta valutazione della simulazione dovrebbe basarsi su un approccio multi-metodo al fine di ottenere informazioni da più fonti.

BIBLIOGRAFIA

American Psychiatric Association, *DSM-IV-TR Manuale diagnostico e statistico dei disturbi mentali*, Masson

Baldassarri C., Depolo M., *Mobbing, veleno letale. La vittimizzazione psico-sociale sul lavoro*, Psicologia Contemporanea, 152, 1999

Capri P., *La valutazione del danno psichico. Questioni metodologiche e riflessioni psicologiche*, dispense del CEIPA

Casilli A., *Stop Mobbing: resistere alla violenza psicologica sul posto di lavoro*, Derive e Approdi, Roma, 2000

Cendon P., Ziviz P., *Il danno esistenziale*, Giuffrè, Milano, 2000

Cendon P., Ziviz P., *Il risarcimento del danno esistenziale*, Giuffrè, Milano, 2003

Codice Civile e di Procedura Civile, Edizioni Giuridiche Simone, 2007

Codice Penale e di Procedura Penale, Edizioni Giuridiche Simone, 2007

De Cataldo Neuberger L., Gulotta G., *Trattato della menzogna e dell'inganno*, Giuffrè, Milano, 1996

Dominici R., Montesarchio G., *Il danno psichico*, FrancoAngeli, Milano, 2003

Ege H., *Il mobbing in Italia, Introduzione al mobbing culturale*, Pitagora, Bologna, 1997

Ege H., *La valutazione peritale del danno da mobbing*, Giuffrè, Milano, 2002

Ege H., *Mobbing. Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*, Pitagora, Bologna, 1996

Fornari U., *Trattato di Psichiatria forense*, UTET, Torino, 2006

Gabbard G.O., *Psichiatria psicodinamica*, Raffaello Cortina, Milano, 2002

Giglioli R. et al., *Documento di consenso. Un nuovo rischio all'attenzione della medicina del lavoro: le molestie morali (mobbing)*, in *Medicina del lavoro*, 2001

Gulotta G., *Il vero e il falso mobbing*, Giuffrè, Milano, 2007

Hirigoyen M. F., *Molestie morali. La violenza perversa nella famiglia e nel lavoro*, Einaudi, Torino, 2000

Leymann H., *The Content and Development of Mobbing at Work*, in *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996

Pastore L., *Il fenomeno del mobbing, aspetti psicologici e strumenti di ricerca-intervento*, Franco Angeli, Milano, 2006

Serra C. (a cura di), *Proposte di criminologia applicata 2002*, Giuffrè, Milano, 2002