

## Schede informative

### 1 -Mobbing: di cosa si parla?

#### a- una parola con molti significati

*Mobbing* è un termine che racchiude diversi significati. Da un punto di vista etimologico, pur richiamando la locuzione latina mobile *vulgus* - il movimento della gentaglia, il fuoco plebeo- il termine ci arriva dal sostantivo inglese *mob* - folla, moltitudine disordinata, tumultuante, violenta, marmaglia, plebe - e dal verbo *to mob* - attaccare, assalire, malmenare, aggredire-.

L'aggiunta del suffisso *-ing* si deve al grande etologo Konrad Lorenz che conì il termine per indicare un tipico comportamento animale: quando un gruppo di piccoli uccelli attacca e allontana un uccello più grande dal proprio territorio. Il termine ha poi acquistato un valore metaforico utile a significare con la forza dell'immagine dell'assalto e dell'accerchiamento di gruppo, la situazione di disagio psicologico dovuto all'isolamento della vittima di fronte all'ostilità degli altri.

Nel 1984 il termine venne ripreso dallo psicologo del lavoro svedese Heinz Leymann, il quale lo applicò ad un nuovo disturbo che aveva osservato in alcuni operai e impiegati svedesi sottoposti ad una serie di intensi traumi psicologici sul luogo di lavoro. Dopo solo 10 anni in Svezia venne emanata la prima legge europea in tema di *mobbing*.

Da allora in poi, per *mobbing* s'intendono tutti quei comportamenti, più o meno violenti e più o meno palesi, che possono verificarsi sul posto di lavoro e che attraverso atti, parole, gesti, scritti, o comportamenti vessatori o persecutori messi in atto intenzionalmente, risultino lesivi della dignità umana e professionale e dell'integrità psico-fisica di un lavoratore fino ad arrivare a metterne in pericolo l'impiego.

#### b- un problema di relazione e di comunicazione

Il luogo in cui si esercita il *mobbing* è il posto di lavoro, che è il luogo in cui si interagisce con altri individui e si instaurano relazioni. Nella nostra società lavorare non è più un semplice comportamento necessario alla soddisfazione dei bisogni primari per sé e per la propria famiglia, è anche un mezzo per costruire la propria identità sociale. Il lavoro è un'attività che si fa in gruppo ed è il gruppo che permette di soddisfare i propri bisogni di realizzazione, di riconoscimento, di sicurezza e di appartenenza. Soprattutto è il "sentimento di appartenenza", che il singolo lavoratore dovrebbe possedere nei confronti dell'azienda e nei confronti del gruppo di colleghi, che permette la rimozione e la riduzione di alcune problematiche sia di tipo strutturale e organizzativo, sia relazionali che si verificano sul posto di lavoro.

Quando nasce una problematica di tipo relazionale all'interno del gruppo di colleghi si può registrare un danno alla fiducia reciproca che può innescare atteggiamenti vessatorie che a lungo andare possono sfociare nella sindrome del *mobbing*.

#### c- tipologie di *mobbing*

Le numerose e complesse problematiche di natura culturale, sociale, organizzativa e psicologica che riguardano il lavoratore sono emerse soprattutto nel corso dell'ultimo decennio; tuttavia, ad oggi, si sono moltiplicate soprattutto le definizioni di *mobbing*.

Si riportano di seguito, anche per dare conto del tipo di lavoro che è stato fatto in Italia, che pare aver preso alla lettera solo l'esortazione a definire la fattispecie.

Sono schematizzazioni, da considerare in quanto tali, con l'avvertenza che, per contro, esiste un dato correlato che è stato spesso registrato e riguarda le false o alterate percezioni e rappresentazioni del fenomeno, correlate ad una erronea percezione e rappresentazione da parte dei soggetti coinvolti.

Per questo le definizioni, per quanto importanti non possono essere lette senza un adeguato lavoro interpretativo che richiede l'interazione di diverse professionalità. Dal punto di vista medico, per esempio, per riconoscere la fattispecie *mobbing* è necessaria una contestuale diagnosi di disturbo dell'adattamento.

Le ricerche, gli studi e i monitoraggi dei vari centri d'ascolto sul tema hanno ormai codificato il fenomeno facendo ricorso ad una specifica terminologia secondo la quale il *mobbing* può essere:

- verticale dall'alto, quando viene da un superiore gerarchico, verticale dal basso, quando viene da un subalterno;
- orizzontale, quando l'azione discriminatoria proviene da pari grado;
- individuale, quando ne è oggetto il singolo lavoratore;
- collettivo, quando è colpito un gruppo di lavoratori, per esempio in caso di ristrutturazioni aziendali, prepensionamenti, cassa integrazione ecc.;
- emozionale quando si alterano le relazioni interpersonali;
- strategico, quando l'azienda stessa mette in atto delle strategie vessatorie dirette o indirette per estromettere un lavoratore;
- diretto, quando le azioni sono mirate sulla vittima;
- indiretto, quando si attuano attraverso i colleghi, interessano la famiglia, gli amici ecc.;
- leggero, quando le azioni sono sottili e silenziose;
- pesante, quando le azioni sono palesi e violente,

Da segnalare anche la figura recentemente tipizzata del *side mobber*, lo spettatore/collega silenzioso e omertoso.

#### d- le fasi

Per quanto riguarda la realtà italiana<sup>1</sup> il processo attraverso il quale si realizza il *mobbing* è stato schematizzato in sei fasi;

- conflitto mirato;
- inizio del *mobbing*;
- primi sintomi psico-somatici;
- errori ed abusi dell'amministrazione del personale;
- serio aggravamento della salute psico-fisica della vittima;
- esclusione dal mondo del lavoro.

#### e- azioni mobbizzanti

Le tipologie di azioni mobbizzanti sono state schematizzate in:

- palesi e violente, con aggressioni fisiche o verbali;
- disciplinari, con richiami ingiustificati;
- logistiche, con trasferimenti punitivi;
- mansionali, con assegnazione di compiti al di sotto o al di sopra delle capacità del lavoratore;
- paradossali, con richieste incomprensibili o strane.

Se attuate in modo sistematico e ripetuto nel tempo, sono azioni mobbizzanti:

- offendere, deridere, calunniare o diffamare il lavoratore o i suoi familiari;
- nascondere intenzionalmente al lavoratore informazioni necessarie per lo svolgimento delle attività lavorative, o addirittura disinformare;
- ledere la sua dignità con azioni attuate da superiori, pari grado, subordinati (sgridare, mortificare, offendere, deridere, aggredire, anche alla presenza di terzi);
- ostacolare o limitare la libertà di comunicazione su questioni e problematiche attinenti il regolare svolgimento delle attività lavorative;
- denigrare lo stato di salute del lavoratore;
- svalutare sistematicamente i suoi risultati, fino ad arrivare ad un vero e proprio svilimento del lavoro, che perde i contenuti essenziali oppure gli strumenti necessari al corretto e positivo svolgimento delle mansioni attribuite;
- sovraccaricare il lavoratore o affidargli compiti impossibili o inutili, che acuiscono il senso di

---

<sup>1</sup> Harald EGE, *Il mobbing in Italia*, citato.

impotenza e di frustrazione;

- attribuire compiti inadeguati rispetto alla categoria, alla preparazione professionale, alle condizioni fisiche e di salute;

- esercitare azioni di carattere vessatorio - quali contestazioni immotivate o trasferimenti; rifiuto immotivato di ferie, di permessi o di trasferimenti, rimozioni non motivate dagli incarichi, sanzioni economiche - se finalizzate alla estromissione del soggetto dal posto di lavoro o alla sua riduzione in stato di soggezione

Alcune delle situazioni più frequentemente riferite come violenza psicologica sono:

-accuse di scarsa produttività;

-assegnazione di compiti superiori a pari grado o a subordinati della vittima;

-assegnazione di obiettivi impossibili per il livello professionale della vittima e per il tempo concesso non adeguato al compito;

-attribuzione di compiti non necessari, richiesti urgentemente e, una volta assolti, neppure controllati;

-contestazioni o richiami disciplinari non adeguati all'entità della mancanza; declassamento delle mansioni rispetto alla qualifica attribuita;

-eccessivo ricorso a visite fiscali; esclusione da riunioni plenarie;

-generiche critiche circa lo svolgimento del lavoro, con rifiuto a motivarle;

-imposizione ai colleghi della vittima di non parlare con la vittima stessa;

-minacce di trasferimento;

-ossessivo controllo dell'orario di lavoro;

-richieste di lavoro urgente anche in giorni festivi o fuori orario;

-ripetute e repentine variazioni di orientamento sul lavoro da eseguire;

-tendenza a riferire giudizi negativi di terzi;

-uso di minacce esplicite o implicite;

-uso di tono arrogante in presenza di colleghi;

-valutazioni di profitto non adeguate al lavoro svolto, sia perché in contrasto con i risultati, sia perché difformi rispetto a precedenti rapporti.

## f- le conseguenze

I danni procurati ai soggetti coinvolti hanno diverse gradazioni: si va dal disturbo fisico al danno biologico ed esistenziale. Si tratta di:

- disturbi psicopatologici: alterazioni dell'equilibrio socio emotivo, alterazioni psico-fisiologiche, disturbi del comportamento, disturbo post-traumatico da stress, ansia, disturbi dell'adattamento, depressione;

- alterazioni dell'equilibrio socio-emotivo: stati di preallarme, isolamento, ossessione, anestesia reattiva, depersonalizzazione;

- alterazioni psico-fisiologiche: disturbi del sonno e della veglia, della sessualità, senso d'oppressione, cefalea, disturbi, gastrointestinali, dermatosi, tachicardia;

- disturbi del comportamento: disturbi alimentari, uso di sostanze psicoattive, aggressività.

Ci sono poi le conseguenze di tipo patrimoniale ed economico dovute alle assenze del lavoro o alle dimissioni.

## 2 - Gli effetti nelle organizzazioni aziendali e nei sistemi istituzionali

Le singole organizzazioni, ma anche l'intera collettività, ricevono un danno significativo dalla pratica del *mobbing*.

Per le aziende un danno diretto è il calo della produttività del lavoratore sottoposto a *mobbing*, pari a circa il 70% secondo i rilevamenti dell'Ispesl, e il deterioramento del clima aziendale complessivo, con tutti gli effetti ormai acclarati che questo comporta.

Un lavoratore andato anticipatamente in pensione a 40 anni in conseguenza del disagio o delle violenze psicologiche subite sul lavoro determina un aggravio di costi per la collettività di oltre un miliardo in più rispetto ad un lavoratore che va in pensione all'età prevista.

L'Ufficio Internazionale del Lavoro (OIL), stima che il costo totale annuo delle violenze psicologiche in una azienda di 1000 dipendenti si aggira intorno ai 300 milioni di lire. Senza considerare che i dati sulle patologie *mobbing* correlate sono al momento largamente sottostimati, sia nelle statistiche INAIL che in quelle relative ai referti/denuncia agli organi di vigilanza delle ASL, anche a causa delle mancate denunce e delle omissioni dovute a scarsa conoscenza del problema da parte dei medici competenti aziendali e di base.

Proprio i costi aziendali che derivati dal *mobbing*, furono alla base del primo accordo aziendale in materia sottoscritto nel 1996 tra la casa automobilistica *Volkswagen* e le organizzazioni sindacali.

Uno studio della *Health & Safety Executive* britannica, svolto nel 1998, stima che il cattivo rapporto tra lavoratore ed ambiente di lavoro fa perdere al Regno Unito 80 milioni di giornate lavorative e 2 miliardi di sterline ogni anno, tanto che si calcola che una buona parte dei costi per assenteismo e *turnover* siano da addebitare al *mobbing*.

Tanto per guardare oltre i nostri confini, negli Stati Uniti il *Bureau of National Affairs* ha dichiarato che la perdita media di produttività dovuta a *bossing* oscilla tra 5/6 miliardi di dollari ogni anno.

Un esempio di buona pratica ci viene dall'Australia dove, in considerazione del livello di guardia ormai raggiunto dai costi che ricadono sulle aziende per le assenze dei dipendenti maltrattati sul posto di lavoro, da tempo si propone l'obbligo per le direzioni del personale di effettuare inchieste specifiche nelle situazioni di lavoro che originano le malattie da stress.

Si tratta di quella che possiamo definire una vera e propria 'azione positiva' promossa a livello centrale che coniuga l'estensione della tutela dei diritti individuali con le esigenze economiche e produttive dello Stato.

### a- qualche numero

Il Rapporto ILO del 1998<sup>2</sup> sulle violenze nei luoghi di lavoro ha rilevato che 12 milioni di persone, l'8,1% dei lavoratori europei, è vittima di violenze psicologiche di ogni tipo in ambito lavorativo.

Le percentuali variano secondo i paesi: in Gran Bretagna sono il 16,3%; in Svezia il 10,2%; in Francia il 9,9%; in Irlanda il 9,4%; in Germania il 7,3%; in Spagna il 5,5%; in Belgio il 4,8%; in Grecia il 4,7%; in Italia il 4,2%; ecc...

Il "Terzo rapporto europeo sulle condizioni di lavoro"<sup>3</sup> che ha interessato 21.500 lavoratori appartenenti ai 15 Stati membri dell'Unione Europea, aggiunge che il 2% (3 milioni) dei lavoratori sono stati molestati sessualmente e il 6% (9 milioni) sono stati oggetto di violenza fisica nei luoghi di lavoro negli ultimi 12 mesi osservati.

---

<sup>2</sup> Cfr. <http://www.ilo.org>

<sup>3</sup> Cfr. <http://www.eurofound.europa.eu>

La ricerca svolta del giugno 2000 dall' ISPELS<sup>4</sup> (Istituto per la prevenzione e la sicurezza del lavoro) evidenzia che:

- in Italia, su 21 milioni di occupati un milione e mezzo sono vittime del *mobbing*;
- oltre il 70% lavora nella pubblica amministrazione. ;
- le categorie più esposte sono gli impiegati con il 79%, i diplomati con il 52% e i laureati con il 24%;
- colpisce maggiormente le donne, per il 52%;
- è più presente al Nord, con il 65%;
- si tratta di persone con più di 50 anni nel 62% dei casi;
- interessa quadri e impiegati nel 62% dei casi,
- ad esercitare il *mobbing* sono per il 57,3% i superiori e per il 30,3% i colleghi;
- le categorie più esposte sono gli impiegati con il 79%; i diplomati con il 52%; i laureati con il 24%;
- il 40% dei casi ha durata da un anno a due anni; il 30% dei casi oltre due anni; il 27% dei casi da sei mesi a un anno.

### 3 - EUROPA E DIRITTI - 40 anni di un percorso difficile: dalla carta del 1961 alla Risoluzione del 2001

Il 3 marzo 1996 nove Stati membri del Consiglio d'Europa hanno firmato a Strasburgo la nuova versione della Carta Sociale Europea. L'obiettivo della Carta Sociale rivisitata è quello di ribadire i diritti già previsti nella precedente, firmata a Torino nel 1961 e poi modificata con protocolli addizionali nel 1988 e nel 1991. Oltre ai diritti già previsti dalla carta originaria, come il diritto a condizioni di lavoro equo, il diritto alla sicurezza, all'igiene nel lavoro, alla protezione, alla salute, ecc..., nel 1996 si introduce anche il diritto alla dignità al lavoro, estendendo di fatto i diritti sociali dei lavoratori dei 20 paesi membri.

Nell'art.26 si afferma che "allo scopo di assicurare l'esercizio effettivo del diritto di ogni lavoratore alla protezione della loro dignità al lavoro, le Parti si impegnano in consultazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori:

1. a promuovere la sensibilizzazione, l'informazione e la prevenzione in materia di assillo sessuale sul luogo di lavoro o in relazione con il lavoro, ed a prendere ogni misura appropriata per proteggere i lavoratori contro tali comportamenti;
2. a promuovere la sensibilizzazione, l'informazione e la prevenzione in materia di atti condannabili o esplicitamente ostili ed offensivi diretti in modo ripetuti contro ogni lavoratore sul luogo di lavoro o in relazione con il lavoro, e a prendere ogni misura appropriata per proteggere i lavoratori contro tali comportamenti. Il paragrafo 2 non copre l'assillo sessuale".

In seguito, il 20 settembre 2001, viene approvata la risoluzione "*mobbing* sul posto di lavoro". Il documento richiama l'attenzione sul fatto che il continuo aumento dei contratti a termine e della precarietà del lavoro, in particolare tra le donne, crea condizioni propizie alla pratica di varie forme di molestie. Si sofferma poi sui suoi effetti devastanti, sia rispetto alla salute fisica e psichica delle vittime e delle loro famiglie, spesso costrette a ricorrere a trattamenti medici e psicoterapeutici, sia rispetto alla produttività, poiché tra le vittime si registra una significativa progressione di congedi per malattia fino dimissioni.

Per questo l'Unione Europea esorta gli stati membri a rivedere o completare la propria legislazione sotto il profilo della lotta contro il *mobbing* e le molestie sessuali sul posto di lavoro; a verificare e ad uniformare la definizione della fattispecie ed, infine, ad elaborare, con l'ausilio delle parti sociali, idonee strategie di lotta contro il *mobbing* e la violenza sul posto di lavoro. In tale contesto, si raccomanda anche la messa a punto di un'informazione e di una formazione dei lavoratori dipendenti, del personale di inquadramento, delle parti sociali e dei medici del lavoro, sia nel settore privato che pubblico. prevedendo la possibilità di nominare sul luogo di lavoro un referente di fiducia per i lavoratori.

---

<sup>4</sup> Cfr. <http://www.stopmobbing.it>

Il *mobbing* viene definito "il più grave ostacolo alla realizzazione personale e professionale dei lavoratori, provocandone, a seconda dei casi, l'emarginazione dal contesto lavorativo, l'isolamento, il demansionamento, la svalutazione personale e professionale". Il documento, inoltre, invita la Commissione a presentare, entro marzo 2002, un Libro Verde recante un'analisi approfondita della situazione relativa al *mobbing* in ogni Stato membro e, entro ottobre 2002, un "programma d'azione" contenente le misure comunitarie preventive e di contenimento del fenomeno. Infine la Commissione viene esortata ad esaminare la possibilità di applicare la direttiva quadro per la salute e la sicurezza sul lavoro o ad elaborare una nuova direttiva quadro, come strumento giuridico per combattere il fenomeno delle molestie, nonché come meccanismo di difesa del rispetto della dignità della persona del lavoratore, della sua intimità e del suo onore<sup>5</sup>.

#### 4 - In ITALIA

In Italia il fenomeno *mobbing* è attualmente monitorato in prevalenza nei centri di ascolto sindacale o patronale e nei Centri Specializzati per il Disadattamento Lavorativo. Le stime sindacali riportano percentuali sensibilmente più alte rispetto al rapporto dell'ILO. Anche secondo le esperienze cliniche del Centro per il Disadattamento Lavorativo di Milano, il numero e la gravità dei casi è più rilevante e in continuo aumento.

In effetti, come avverte la stessa Commissione europea nella risoluzione 2001, una serie di fattori di rischio insiti nelle realtà dei singoli paesi, possono indurre ad una sottostima dell'incidenza del fenomeno.

Dello stesso avviso è anche Michele Piccione, psichiatra e presidente della Commissione sul *mobbing* presso il Dipartimento della Funzione Pubblica<sup>6</sup> secondo il quale il *mobbing* è sempre esistito, ma solo negli ultimi anni "è stato squarciato quel muro di 'omertà' che ne impediva la denuncia". Occorre pertanto "denunciare la grande mancanza di stime autentiche e veritiere sia dal punto di vista statistico che scientifico, in quanto questi dati sono assolutamente presuntivi e derivanti da valutazioni non controllate a nessun livello." La stesso presidente dichiara che "la Commissione non dispone al momento di nessun dato certo" tuttavia, avverte, "il censimento non era tra i suoi compiti".

La commissione ha dunque concluso i suoi lavori con la presentazione all'allora ministro della Funzione Pubblica, Luigi Mazzella, di un articolato di legge da sottoporre all'approvazione del Parlamento. In questa bozza non si è andati oltre una serie di definizioni "tenendo conto di quanto presente in letteratura a livello nazionale e internazionale, e si è tenuto conto dei disegni e delle proposte di legge giacenti alla Camera e al Senato."<sup>7</sup>

#### a- gli attuali strumenti di tutela

In attesa di una legislazione dedicata, per disciplinare il fenomeno del *mobbing* nel nostro Paese sono utili due provvedimenti in particolare:

- il D.Lgs. n.215 del 9 luglio 2003, in attuazione della direttiva CE n.43 del 26 settembre 2000 per la parità di trattamento fra persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica
- il D.Lgs. n. 216 del 9 luglio 2003, in attuazione della direttiva CE n. 78 del 27 novembre 2000 per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro a prescindere dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap, dall'età o dall'orientamento sessuale.

In particolare il D.Lgs. n. 216, definendo puntualmente le discriminazioni, dirette e indirette, ha assimilato alle discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati che hanno lo scopo o l'effetto di violare al dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, umiliante e offensivo

<sup>5</sup> Cfr. ([www.eurofound.ie](http://www.eurofound.ie))

<sup>6</sup> Cfr. <http://www.funzionepubblica.it>

<sup>7</sup> Cfr. <http://db.formez.it>, Il *mobbing* in cifre

prevedendo anche l'accesso a procedure giurisdizionali idonee a tutelare i diritti e porre rimedio alle discriminazioni.

In seguito il D.Lgs. n.145 del 30 maggio 2005 (nuovo comma 2-bis dell'articolo 2 L. 125/1991), normando in maniera puntuale le "molestie in ragione del sesso sui luoghi di lavoro", cita la violenza e persecuzione psicologica nei rapporti di lavoro che corrisponde alla fattispecie *mobbing*.

L'impianto normativo conferma, ove ce ne fosse bisogno, che tra i due fenomeni esistono significative analogie sia rispetto alla loro natura, sia rispetto alle problematiche connesse alla strutturazione di un intervento legislativo in grado di prevenirli e reprimerli.

Entrambi i fenomeni possono manifestarsi in modo palese o nascosto e dunque può mancare la quell'oggettivazione necessaria ad attivare forme adeguate di tutela.

Infatti, il *mobbing* si esercita con atti concreti e rilevabili dal parte del datore di lavoro o del superiore gerarchico - trasferimenti, rimozione da incarichi, richiami disciplinari, ecc.- ma anche con comportamenti e atteggiamenti lesivi difficilmente tipizzabili - maltrattamenti verbali e psicologici, ostruzionismo, delegittimazione, ecc. -

Il *mobbing* si può manifestare nelle forme più svariate ed il *mobber* (colui che agisce il *mobbing*) può essere chiunque: un collega, un superiore, ma anche l'azienda che lo usa come strumento di gestione del personale.

In assenza di una disciplina legale specifica, la tutela offerta dalle norme generali che tutelano il lavoratore dagli atti discriminatori e sanciscono l'obbligo del datore di lavoro ad assicurare la salute e la sicurezza dei dipendenti non risulta adeguata, soprattutto se non ci sono atti formali del datore di lavoro<sup>8</sup> a cui opporsi.

Per questa mancanza di strumenti legislativi specifici, in Italia il fenomeno è stato affrontato solo in sede giurisprudenziale con esiti incerti e tra loro contraddittori.

Fonte di riferimento è stato il D.Lgs. 626/94 che ha introdotto il principio del diritto alla salute inteso non come mera assenza di malattia, ma come diritto al benessere psico-fisico. Il principio è stato accolto e maggiormente articolato nel recente D.Lgs. n.81 del 9 aprile 2008, in vigore dal 13 maggio scorso, che ha abrogato la 626/94 e altre norme sulla materia per costituire un Testo Unico che riorganizza l'intero sistema di sicurezza.

Di particolare interesse, per il tema di cui stiamo trattando, sono l'art. 15 che tra le misure generali di tutela cita l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro e, soprattutto, l'art. 28 in cui si citano espressamente rischi particolari tra cui: lo stress lavoro-correlato, in riferimento all'accordo europeo dell'ottobre 2004; i rischi in gravidanza, secondo il D.Lgs. 151/2001; i rischi connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi.

Il decreto va oltre il riconoscimento dello stress lavoro-correlato come specifico fattore di rischio: individua nei datori di lavoro/dirigenti, o loro preposti, i soggetti responsabili ad attuare misure appropriate per prevenirlo, ridurlo ed eliminarlo e non manca di prevedere sanzioni specifiche in caso di inottemperanza.

E' rivalutato anche il ruolo del medico competente, tenuto ad intervenire nella definizione del modello organizzativo, ex ante e non solo ex post, in quanto soggetto che, all'interno delle organizzazioni, è chiamato a garantire e promuovere la salute secondo il principio della responsabilità sociale delle imprese.

Le novità introdotte dal D.Lgs. 81/2008, sono ancora oggetto di interpretazione e di riflessione, all'interno delle organizzazioni e dovranno trovare sintesi, per quanto riguarda la Toscana, con le parti che riguardano la sicurezza sul lavoro della L.R Toscana n. 38 del 13 luglio 2007.

---

<sup>8</sup>." Cfr. *Mobbing, stress e diritti violati*, citato.

Per quanto riguarda il ruolo del medico competente sono da citare anche il D.Lgs 38/2000 che introduce, seppure con alcune eccezioni, la tutela assicurativa INAIL del danno biologico e il successivo D.M. 27 aprile 2004 che fornisce tre elenchi delle malattie per le quali è obbligatoria la denuncia all'INAIL: il primo indica le malattie la cui origine lavorativa è di elevata probabilità; il secondo le malattie la cui origine lavorativa è di limitata probabilità; il terzo le malattie la cui origine lavorativa è possibile. Seppure con un grado di limitata probabilità, la seconda lista contempla le malattie psichiche e psicosomatiche da disfunzioni dell'organizzazione del lavoro, la cosiddetta costrittività organizzativa, il disturbo dell'adattamento cronico e il disturbo post-traumatico da stress.

### Riferimenti bibliografici e segnalazione di link utili

Harald Ege, *Oltre il mobbing - straining, stalking e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro*, Angeli, Milano, 2005;

Harald Ege, *Mobbing - Conoscerlo per vincerlo*, Milano, Angeli, 2006;

Harald EGE, *Il mobbing in Italia*, Pitagora edizioni, Bologna, 1996;

N.Botta, C.Longobardo, R.Staiano, A.Zingaropoli, *Mobbing , stress e diritti violati*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2003;

R.Panzarani e altri autori, *Gestione e sviluppo del Capitale Umano -Le persone nel bilancio intangibile di una organizzazione*, Angeli, Milano, 2004;

Jerome K.Liss, *La comunicazione ecologica - modalità per la gestione dei gruppi di cambiamento sociale*, La Meridiana, Bari, 1992

M.Barbera, a cura di, *Molestie e molestie sessuali: nozioni, regole e confini in Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale*, Giuffrè, Milano, 2007;

Gallo P.Erba *La dimensione psicosociale del clima organizzativo*, Angeli, Milano, 2002.;

V. Maier, A.Marcato, A.D'Amato *La dimensione psicosociale del clima organizzativo*, Angeli, Milano, 2004;

F. Amato, M.V. Casciano, L. Lazzeroni, A. Loffredo, *Il mobbing in "Il Diritto Privato Oggi"* a cura di Paolo Cendon, Giuffrè, Milano, 2002.

"Voci di danno e tutela da *mobbing*. che cosa riordinare e come", Rivista Italiana di Diritto del Lavoro, 2006..

Progetto Cantieri Dipartimento Funzione Pubblica in [www.funzionepubblica.it](http://www.funzionepubblica.it)

<http://www.stopmobbing.org>

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

[http://dirittolavoro.altervista.org/sedi\\_diagnostiche\\_mobbing.html](http://dirittolavoro.altervista.org/sedi_diagnostiche_mobbing.html)

<http://dirittolavoro.altervista.org/link3.html>

<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

[http://www.europarl.europa.eu/news/public/default\\_en.htm?redirection](http://www.europarl.europa.eu/news/public/default_en.htm?redirection)

<http://www.inail.it/>

<http://www.psicolab.net/index.asp?pid=idart&cat=8&scat=95&arid=205>

<http://www.cdldévoto.it/pers/pers.asp?capnum=3>

<http://www.mobbing-prima.it/har2.htm>

<http://www.cgiltoscana.it/dip/dps/mobbing/default.htm>

<http://www.626.cisl.it/Contenuti.asp?IdCont=25>

<http://www.uil.it/mobbing/>

[http://www.stopmobbing.org/article.php3?id\\_article=39](http://www.stopmobbing.org/article.php3?id_article=39)

<http://w3.uniroma1.it/mobbing/homepage.asp>