

PSICHIATRIA E PSICOLOGIA FORENSE

02

*Giovanni Grillo
Gabriele Giacomini
Laura Peruzzo
Filippo Gabrielli*

**“CONSIDERAZIONI PSICOPATOLOGICHE,
SOCIALI E GIURIDICHE SUL MOBBING:
UN'ESPERIENZA CLINICA
NELL'OSPEDALE GENERALE”**

RASSEGNA ITALIANA DI
CRIMINOLOGIA
anno 11 - n. 2 - 2008

Le tematiche inerenti il problema del mobbing, che risulta di crescente interesse per le implicazioni psicologiche, psichiatriche, sociali e giuridiche, esigono un approfondito inquadramento multidisciplinare, pur dovendo mantenere un fondamento unico e coerente, che consenta una specifica denominazione categoriale.

Come noto, l'etimologia del termine "mobbing", nella sua derivazione anglosassone, fa riferimento al senso di "accerchiamento" e di "pressione violenta" su un soggetto indifeso, richiamandosi alle teorie etologiche di Lorenz ed alla sua analisi delle consuetudini interattive del "branco" nei confronti di elementi indesiderati, che vengono progressivamente isolati e resi inermi, fino alla loro eliminazione fisica (Lorenz, 1982).

L'esperienza di Giglioli (fondatore, a Milano, del Centro per il Disadattamento Lavorativo della Clinica del Lavoro) ha messo in luce come nel nostro Paese esistano scenari inquietanti e degradanti, soprattutto per il fatto che il fenomeno del mobbing, nonostante la consuetudine con la quale viene esercitato, risulta spesso ampiamente occultato e sommerso, sia per i timori delle vittime di essere oggetto di ulteriori vessazioni, sia per l'ipocrisia e la complicità dei colleghi (Giglioli, 2000).

Stime epidemiologiche, fondate sull'uso di questionari autosomministrati, individuano una percentuale di lavoratori colpiti dal fenomeno del mobbing pari all'8% in Europa ed al 4,2% nel nostro Paese (Nolfe, Petrella, Blasi, Zontini, 2007). Per quanto riguarda il sesso, è presente una leggera prevalenza femminile; il maggior numero di segnalazioni e di richieste d'aiuto provengono da persone con titoli di studio medio-alti, presumibilmente poiché le persone che fanno parte di classi più disagiate tendono ad avere più difficoltà a riconoscere di essere vittime di mobbing ed a prendere coscienza della loro situazione.

Il Paese con la maggiore incidenza di vittime di mobbing risulta essere la Gran Bretagna (16,3% dei cittadini), seguita da Svezia (10,2%), Francia (9,9%) e Germania (7,3%). L'Italia sarebbe, invece, tra i paesi a più bassa incidenza di persone mobbizzate, con solo il 4,2% dei casi, ovvero 1,5-2 milioni di persone coinvolte (Meucci, 2006).

Tali dati, in realtà, andrebbero interpretati alla luce del fatto che è più facile individuare nuovi casi nei paesi in cui è maturata una maggior coscienza di questa problematica ed il lavoratore è più consapevole della necessità di tutelare i propri diritti. La scarsa incidenza di mobbing in Italia potrebbe suggerire, quindi, non tanto una minore frequenza di casi, quanto una maggiore difficoltà nell'individuare il fenomeno, che non è stato analizzato in profondità come in altri Stati europei.

Altri due fattori potrebbero contribuire a spiegare perchè in Italia emergono relativamente pochi casi di mobbing:

1. Nel nostro Paese è avvenuta con notevole ritardo, rispetto ad altre nazioni europee, la trasformazione socioeconomica che ha portato all'espansione dell'industrializzazione e del settore terziario. Il fenomeno del mobbing, infatti, si collega ad una particolare fase dell'economia globale che caratterizza il settore industriale e quello dei servizi: i problemi dominanti sono attualmente quelli di eliminare il personale in esubero, abbassando l'età media dei dipendenti, e di diminuire gli oneri gestionali incentrando le politiche aziendali sulla flessibilità e la mobilità del lavoro. Spesso, quindi, è l'azienda stessa che ricorre ad una forma di mobbing politico, o *bossing* (Ege, 2001), come strumento di una strategia pianificata per indurre un dipendente "scomodo" a dare le dimissioni.
2. Non si possono trascurare le caratteristiche culturali che contraddistinguono l'Italia dai Paesi del Nord Europa: in Svezia e in Inghilterra, ad esempio, si tende ad avere una ridotta soglia di tolleranza nei confronti di atteggiamenti arroganti e vessatori sul luogo di lavoro, che in Italia sarebbero maggiormente tollerati (Giglioli, 2000).

2 • Il mobbing: definizione e fasi di sviluppo

Lo psicologo Leymann utilizzò per la prima volta il termine "mobbing" in ambito lavorativo, definendolo come segue:

“Comunicazione ostile e non etica perpetrata in maniera sistematica da parte di uno o più individui generalmente contro un singolo che, a causa del mobbing, è spinto in una posizione in cui è privo di appoggio e di difesa [...]. Queste azioni si verificano con una frequenza piuttosto alta (definizione statistica: almeno una alla settimana) e per un lungo periodo di tempo (definizione statistica: una durata di almeno 6 mesi)” (Leymann, 1996).

I criteri di sistematicità, frequenza e durata rivestono un ruolo fondamentale per definire il mobbing e distinguerlo da una situazione di semplice conflitto, a volte funzionale, in ambito lavorativo.

Questi fattori sono stati presi in considerazione anche in recenti sentenze che hanno tentato di chiarire le caratteristiche del fenomeno:

“Per mobbing si intende una condotta sistematica e protratta nel tempo, che concreta, per le sue caratteristiche vessatorie, una lesione dell'integrità fisica e della personalità morale del prestatore di lavoro, garantite dall'art 2087 c.c.” (sent. T. Milano, 20/07/06).

E ancora:

“Ciò che distingue il mobbing dal conflitto puro e semplice nei rapporti interpersonali è il continuo ripetersi in un arco di tempo di una certa durata del trattamento vessatorio inflitto alla vittima; questo trattamento può attuarsi sia attraverso atti di contenuto tipico, inerenti alla gestione del rapporto di lavoro, sia attraverso iniziative giudiziarie condotte nei confronti del dipendente” (sent. T. Milano, 30/07/06).

Si definisce *mobber* la persona che attua il mobbing ai danni di qualcuno (il *mobbizzato*): può essere un superiore della vittima (*mobbing verticale*) oppure un collega di pari grado (*mobbing orizzontale*). Il termine *side mobber* si riferisce invece allo spettatore dell'azione che si svolge sotto i suoi occhi, a volte grazie anche alla sua complicità.

L'azione aggressiva e vessatoria da parte del mobber si realizza attraverso diverse fasi, che Ege ha preso in considerazione in relazione alla realtà italiana. L'A. sottolinea, in particolare, come nel nostro Paese esista una sorta di “conflitto fisiologico”, consistente in un clima di subdole ma ricorrenti polemiche e ostilità, che sarebbero alimentate da un'exasperata tendenza alla competitività e all'arrivismo. Questa pre-fase o “Condizione Zero” (Ege, 1987) sarebbe terreno particolarmente fertile per la nascita di un vero e proprio atteggiamento mobbizzante, che si verifica quando il conflitto, da generalizzato, diviene mirato su un individuo particolare: per es. un soggetto dotato di indubbie qualità, tale da suscitare sentimenti di invidia per le sue ambizioni a realizzare una brillante carriera, o chi si mostra riluttante ad uniformarsi ai consueti schemi del gruppo di lavoro.

Il conflitto, dalla sfera lavorativa, tende quindi ad insinuarsi sempre più in quella privata della vittima, fino a creare in essa uno stato persistente di stress e di tensione emotiva (seconda fase), inizialmente in assenza di sintomi psicosomatici. Questi disturbi insorgono invece nella successiva terza fase, in modo spesso lento e subdolo, e sono indice di una compromissione del benessere psicofisico del soggetto. Spesso il corpo diventa oggetto di proiezione del disagio interiore (sono frequenti, in particolare, cefalee, palpitazioni, disturbi del visus e dell'equilibrio, lipotimie, sintomi gastrointestinali, ecc.); in altre situazioni l'individuo percepisce un senso di labilità dell'umore, irritabilità o ansia transitoria, che risulta spesso difficile da esprimere e da riferire ad una situazione oggettivamente patologica: il mobber pertanto può spesso persuadere i colleghi che le difficoltà lavorative lamentate dalla vittima siano da imputarsi alla sua indolenza e ad uno scarso impegno.

Quando la questione è posta all'attenzione dell'amministrazione, i dirigenti sono orientati tendenzialmente a contestare alla vittima di mobbing lo scarso rendimento lavorativo, invece che approfondire le ragioni che sottendono questa situazione di disadattamento, commettendo quindi ulteriori abusi (quarta fase).

Nella successiva quinta fase, la vittima, travolta da un'angosciante e sistematica sequenza di eventi sfavorevoli, può presentare veri e propri sintomi di interesse psichiatrico. Le reazioni all'evento possono essere caratterizzate da umore depresso, facilità al pianto, apatia, ansia generalizzata, irrequietezza, sentimenti di colpa e di disistima. Spesso i pazienti presentano sufficienti criteri per porre diagnosi di Disturbo dell'Adattamento, secondo il DSM-IV-TR.

In casi più rari, ma da non sottovalutare, le azioni discriminatorie e l'ambiente sociale sfavorevole possono anche essere vissuti in modo traumatico, attraverso la tendenza a rivivere l'evento con ricordi intrusivi, l'evitamento degli stimoli associati alla sfera lavorativa e sintomi da aumentato *arousal*: si realizzano così le caratteristiche sindromi che contraddistinguono il Disturbo Acuto da Stress ed il Disturbo Post-Traumatico da Stress.

La sesta fase, infine, prevede l'esclusione dal mondo del lavoro del paziente, di fronte ad una situazione divenuta oggettivamente intollerabile. Non mancano esiti più drammatici, fino al suicidio della vittima o all'omicidio del mobber.

3 • Fattori psicologici e organizzativi che caratterizzano il mobbing

Dal punto di vista psicodinamico, vi sono evidenti fattori che caratterizzano l'insorgenza e lo sviluppo del mobbing: sono state analizzate, in particolare, le conseguenze dell'incontro di una personalità con tratti perversi e aggressivi (nel ruolo di mobber) con un soggetto invidiato per reali qualità e capacità, o di mentalità anticonformista e tale da non sottomettersi a certe regole del gruppo (Grillo, Gabrielli, 2005).

Recenti studi hanno inoltre evidenziato come i fattori organizzativi e psicosociali rivestano un importante ruolo nella genesi del mobbing. Secondo alcuni autori, a questo proposito, è improbabile che il mobbing possa nascere e persistere in una rete lavorativa comprendente una chiara definizione dei ruoli e delle competenze, in cui sia anche previsto un coerente sistema di distribuzione di premi e di eventuali sanzioni (Favretto, 2005).

Obiettivo del mobber, indipendentemente dalle motivazioni profonde che lo inducono a tale comportamento persecutorio, è quello di creare i presupposti perché s'instauri un *ambiente lavorativo sfavorevole* per la vittima: in particolare, i luoghi di lavoro sovraffollati, con scarse risorse e riduzione notevole degli spazi personali, inducono una condizione di elevato distress, che provoca una cronica situazione di irritabilità e di scarsa efficienza.

Il promotore di un processo di mobbing può inoltre essere agevolato da un'organizzazione lavorativa che risulti carente nel definire chiaramente i ruoli e le funzioni dei singoli individui (*ambiguità di ruolo*) o che ponga richieste francamente contraddittorie (*conflitto di ruolo*). Vari studi statistici (Fi-

sher, Gitelson, 1983; Fried e coll., 1998) hanno rilevato che questi due fattori rivestono un ruolo fondamentale nel creare una situazione di disadattamento lavorativo.

Un altro espediente utilizzato solitamente dal mobber è quello di *limitare l'autonomia decisionale* della vittima, riducendo la sua possibilità di avere un adeguato supporto, fino a portare l'individuo in questione ad una condizione di isolamento, non solo morale ma, spesso, anche a livello concreto (come dimostrano i frequenti casi di demansionamento e di costrizione a svolgere compiti degradanti in luoghi angusti e confinati).

Le persone più a rischio di subire un'azione di mobbing sono anche quelle che percepiscono *richieste contrastanti tra casa e lavoro*, con scarso supporto in ambito familiare. A questo proposito è stato coniato il termine "doppio mobbing" (Ege, 1997) per definire una tipica situazione della realtà italiana, in cui la dimensione familiare appare indissolubilmente legata al disadattamento lavorativo della vittima di mobbing, con conseguenze spesso sfavorevoli. Dopo una fase iniziale, infatti, in cui una famiglia tendente all'ipercoinvolgimento (come spesso avviene nella cultura mediterranea), fornisce un supporto costante, a tratti vischioso, all'individuo in questione, si giunge col tempo ad un progressivo esaurimento delle risorse. La famiglia a questo punto, spesso inconsapevolmente, preferisce tutelare il proprio equilibrio collettivo anziché prendersi carico dei disagi di un unico membro, che viene col tempo trascurato e implicitamente invitato a non turbare ulteriormente l'armonia del gruppo.

Molte delle questioni descritte si sono presentate anche nella nostra esperienza clinica, in cui ci siamo proposti di effettuare un corretto inquadramento diagnostico dei disturbi lamentati dai pazienti, per valutare se il mobbing possa essere di per sé fonte di psicopatologia, oltre che di disadattamento sociale.

4 • La consulenza psichiatrica ospedaliera

Nell'arco di tempo che va dal Dicembre 2001 al Febbraio 2008, 237 persone (96 di sesso maschile e 141 di sesso femminile), che riferivano di subire maltrattamenti e vessazioni sul lavoro, sono state inviate all'Ambulatorio della Clinica Psichiatrica 1 dell'Ospedale S. Martino di Genova dall'U.O. di Medicina del Lavoro per una valutazione specialistica, consistente in:

- Colloquio psicodiagnostico (effettuato da uno degli AA., G. Grillo).
- Valutazione psicologica clinica mediante reattivi mentali, con lo scopo di valutare le caratteristiche personologiche del paziente e di escludere psicopatologie preesistenti (potenzialmente in grado di condizionare il ruolo dello stress indotto dal mobbing).

Sono stati somministrati a questo scopo il WAIS come test di intelligenza generale, la versione abbreviata dell'MMPI come test obiettivo di personalità ed il Rorschach come test proiettivo di personalità¹.

- Compilazione di specifici questionari per valutare l'entità del disadattamento lavorativo, quali il "Questionario per il rilevamento dei sintomi soggettivi" e il "CDL-Questionario per la rilevazione del fenomeno Mobbing" (realizzati presso la Clinica del Lavoro "L. Devoto" dell'Università di Milano).

5 • Risultati dello studio

177 dei 237 pazienti osservati (il 75% dei casi) presentavano un'anamnesi negativa per disturbi di interesse psichiatrico e la situazione di mobbing percepita da questi pazienti a loro danno risultava determinante nell'insorgenza di sintomi psichici, che riguardavano prevalentemente la sfera ansioso-depressiva. Essi hanno ricevuto la diagnosi di Disturbo dell'Adattamento (secondo il DSM-IV-TR), nelle sue varie sottospecie:

- 88 casi: Disturbo dell'Adattamento con ansia e umore depresso misti.
- 45 casi: Disturbo dell'Adattamento con umore depresso (in 38 casi di tipo cronico).
- 44 casi: Disturbo dell'Adattamento con ansia.

45 pazienti osservati (il 19% dei casi), presentavano disturbi psicopatologici preesistenti, andati incontro ad esacerbazione in seguito alla vicenda di disadattamento lavorativo:

- 14 casi: Disturbo Depressivo Maggiore
- 9 casi: Disturbo d'Ansia Generalizzato
- 6 casi: Disturbo Distimico
- 5 casi: Disturbo di Panico
- 3 casi: Agorafobia Senza Anamnesi di Disturbo di Panico
- 3 casi: Disturbo di Personalità NAS
- 2 casi: Disturbo Bipolare tipo I
- 1 caso: Disturbo Bipolare tipo II
- 1 caso: Anoressia Nervosa
- 1 caso: Schizofrenia, tipo Residuale, Cronica

I restanti 15 casi (6%) non presentavano alcuna diagnosi per disturbi psichiatrici.

1 Test realizzati dal Dott. E. Magi presso l'Ambulatorio della Clinica Psichiatrica 1 (Direttore Prof. M. Marcenaro), Azienda Ospedaliera Universitaria S. Martino, Genova.

- Nella grande maggioranza dei casi (75%), le persone osservate non presentavano una storia di disturbi mentali preesistenti e tendevano a comunicare, sia al colloquio che attraverso i test psicologici, sinceri vissuti di sofferenza e di angoscia in relazione alla vicenda di mobbing subita, accompagnati a deflessione del tono timico e/o a manifestazioni indici di sofferenza psicosomatica (insonnia, cefalea, lipotimie, crisi tachicardiche, sintomi gastrointestinali, ecc.).

In questi casi è evidente come il mobbing possa essere, di per sé, fattore causale di una psicopatologia che pone a rischio l'integrità psico-fisica della persona, oltre a ripercuotersi sull'adattamento sociale dell'individuo.

- Nei casi di pazienti che presentavano preesistenti diagnosi di disturbi psichiatrici risulta più difficile, invece, stabilire il ruolo della vicenda di mobbing nell'influenzare il decorso della psicopatologia in atto, così come l'attendibilità delle storie riferite (soprattutto nel caso di pazienti affetti da disturbi psicotici o da disturbi di personalità).
- Dallo studio è stato possibile delineare alcuni dei tratti caratteristici della vittima di mobbing: si tratta tipicamente di un soggetto tra i 35 e i 55 anni, con titolo di studio medio-alto, dotato di capacità e iniziativa, ma ritenuto per alcuni aspetti "scomodo", poiché tende a mostrare un atteggiamento determinato e non passivo. Tale tipologia di persona presenta molte somiglianze con le caratteristiche standard della vittima di mobbing proposte da Ege (Ege, 1998).
- L'esperienza di mobbing subita induce significative modificazioni del comportamento delle vittime, che, da persone attive e cariche di risorse, divengono spesso timorose e demotivate, sentendosi travolte da un indecifrabile senso di frustrazione e di smarrimento.

A testimonianza di questo clima di sfiducia vi era la particolare riluttanza dei pazienti osservati a formalizzare una procedura che attestasse le molestie subite, per ottenere un eventuale risarcimento del danno (nessuno ha inoltre riferito di aver completato l'iter).

Del resto, com'è stato prima segnalato, nel nostro Paese non è ancora presente una reale consapevolezza dell'entità del fenomeno mobbing e della possibilità, da parte del lavoratore, di vedere riconosciuti i propri diritti.

A questo proposito si è ritenuto opportuno valutare in che modo, negli ultimi anni, il Diritto ha cercato di individuare nuovi elementi validanti, per emettere una conferma giuridica circa il danno alla persona del lavoratore.

6 • Recenti questioni giuridiche e medico-legali inerenti il mobbing

Allo stato attuale, in Italia, nonostante siano state avanzate numerose proposte di legge per definire e regolamentare legislativamente il mobbing, non esiste ancora una specifica normativa cui fare riferimento. La mancanza di una legge anti-mobbing ha dato luogo, inevitabilmente, a interpretazioni giuridiche contingenti, eterogenee e, in certi casi, addirittura contraddittorie.

A testimonianza del clima d'incertezza e di ambiguità che attualmente sembra presentarsi in quest'ambito, la Corte di Cassazione, nelle sue deliberazioni, non ha potuto che confermare due differenti realtà: se, infatti, le Sezioni Civili hanno in più occasioni evidenziato l'illegittimità delle condotte di mobbing, le Sezioni Penali, nell'agosto 2007, hanno stabilito che il reato di mobbing non è perseguibile, in quanto non contemplato attualmente dal Codice Penale.

Inoltre, pur essendo il Diritto orientato a riconoscere, in ambito civilistico, la risarcibilità dei danni fisici e psichici conseguenti al mobbing, è spesso molto arduo, da parte della vittima, dimostrare con certezza di aver subito una condotta aggressiva e persecutoria per un periodo continuativo di almeno 6 mesi, con chiare ripercussioni sulla propria salute. Una caratteristica delle condotte mobbizzanti, infatti, è proprio la modalità subdola e strisciante con cui sono esercitate dal mobber, spesso attraverso "una sottile linea tra lecito e illecito" (Nunin, 2000).

La sezione lavoro della Corte di Cassazione ha inoltre stabilito, nella sentenza del 5/2/08, che il paziente affetto da una sindrome clinica, in seguito a disadattamento lavorativo, debba presentare una documentazione medica che dimostri un chiaro nesso causale (o, in alternativa, una forte probabilità di connessione) tra i torti subiti sul lavoro e lo sviluppo dei sintomi, respingendo le teorie che si basano su mere ipotesi tra il malessere lavorativo e l'insorgenza della patologia.

Pur essendo quindi difficile, con l'attuale legislazione del nostro Paese, individuare nuovi casi di mobbing, recenti interventi della magistratura hanno tentato di chiarire alcuni aspetti legalmente significativi. Una sentenza del Tribunale di Grosseto dello scorso anno (22/2/07) propone la seguente definizione di mobbing:

“Il termine mobbing viene adottato per caratterizzare in modo immediato e sintetico una serie di comportamenti attinenti alle molestie morali e psicofisiche nei luoghi di lavoro. In assenza di una definizione giuridicamente rilevante di tale fenomeno e di una disciplina sanzionatoria del mobbing in quanto tale, è necessario fare riferimento alle norme dell'ordinamento dettate per la tutela delle condizioni di lavoro, quindi, in primis, all'art. 2087 c.c. Per la configurabilità di un'ipotesi di mobbing sono imprescindibili i seguenti ele-

menti: la sistematicità dei comportamenti mobbizzanti, la protrazione di tali comportamenti per un apprezzabile lasso di tempo e il carattere oggettivamente persecutorio e/o discriminatorio di tali comportamenti, associato ad una condotta emulativa e pretestuosa”.

Numerose sentenze hanno citato, come riferimento normativo, l'art. 2087 c.c., riguardante la responsabilità contrattuale del datore di lavoro: quest'ultimo è tenuto a garantire l'integrità fisio-psichica dei propri dipendenti ed a scoraggiare comportamenti aggressivi e vessatori da parte di preposti nei confronti di rispettivi sottoposti.

Se nel caso di mobbing è ipotizzata la violazione dell'art. 2087 c.c., spetterà al datore di lavoro l'onere di provare di aver adottato tutte le misure necessarie per la tutela della sicurezza e della dignità del lavoratore, mentre il prestatore di lavoro avrà l'onere di dimostrare sia la sussistenza del mobbing sia il nesso di causalità con i danni subiti (Fanara, 2007).

Quali sono i danni all'individuo riconosciuti dalle recenti interpretazioni giuridiche? Oltre al risarcimento del danno biologico (riguardante la menomazione dell'integrità psicofisica del soggetto) e del danno morale (che concerne la dignità della persona offesa e la sua conseguente sofferenza), l'orientamento attuale tende a considerare, in modo autonomo, anche il cosiddetto *danno esistenziale*, ovvero la lesione di qualunque interesse giuridicamente rilevante per la persona, risarcibile nelle sue conseguenze non patrimoniali. Il diritto costituzionalmente protetto è quello della professionalità del lavoratore, attraverso cui può esplicitarsi la sua personalità, secondo l'Art.2 della Costituzione (Meucci, 2006).

Il Tribunale di Forlì ha emesso, a questo proposito, la seguente sentenza (28/1/05):

“In ipotesi di mobbing, sussistendo la lesione di diritti fondamentali del lavoratore, attinenti alla dignità personale, all'immagine e alla professionalità, il dipendente ha diritto non solo al risarcimento del danno biologico in senso stretto [...] ma anche al risarcimento del danno non patrimoniale c.d. esistenziale, indennizzabile secondo l'art. 2059 c.c. indipendentemente dal reddito del soggetto danneggiato”.

Quindi, pur essendo la legislazione italiana ancora carente ed in fase di costruzione nell'affrontare le questioni relative al mobbing, si notano tuttavia alcune aperture che evidenziano una consapevolezza più profonda circa la natura perversa di questo fenomeno e la necessità di tutelare maggiormente non solo la salute fisica della persona, ma anche il valore simbolico che il lavoro assume per l'individuo, come modalità di libera espressione della propria personalità.

• Conclusioni

Come prosieguo e sviluppo del lavoro da tempo svolto, è in corso presso l'Azienda Ospedaliera Universitaria S. Martino di Genova la strutturazione di un Centro Mobbing, frutto della collaborazione tra Medicina del Lavoro, Clinica Psichiatrica e Istituto di Medicina Legale. Il progetto si propone di realizzare i seguenti obiettivi:

- Redigere un protocollo operativo condivisibile a livello nazionale.
- Offrire un percorso clinico a discrezione dell'utente: visita psichiatrica, valutazione psicologica clinica, consulenza medico-legale.
- Individuare le caratteristiche del disadattamento lavorativo ed effettuare un'adeguata valutazione diagnostica dei disturbi lamentati dal paziente.
- Analizzare il decorso e gli esiti delle vicende attraverso una catamnesi dei casi osservati.
- Fornire una corretta informazione circa il fenomeno del mobbing e l'eventuale risarcibilità del danno subito.

• Bibliografia

- AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION (2000): *"Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders"* (4th. ed. Text Revised). American Psychiatric Association, Washington DC.
- EGE H. (1996): *Mobbing. Cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*, Pitagora Editrice, Bologna.
- EGE H. (1997): *Il Mobbing in Italia. Introduzione al Mobbing culturale*, Pitagora Editrice, Bologna.
- EGE H. (1998): *I numeri del Mobbing*, Pitagora Editrice, Bologna.
- FANARA C. (2007): "Alcuni aspetti del mobbing nella giurisprudenza e l'onere della prova", *Diritto & Diritti*, <http://www.diritto.it>, ISSN 1127-8579.
- FAVRETTO G. (2005): *Le forme del mobbing*, Raffaello Cortina, Milano.
- FISHER C. D., GITELSON R. (1983): "A meta-analysis of the correlates of role conflict and ambiguity", *Journal of Applied Psychology*, 68, 320-323.
- FRIED Y., BEN-DAVID H. A., TIEGS R. B., AVITAL N., YEVERECHYAHU U. (1998): "The interactive effect of role conflict and role ambiguity on job performance", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 71, 19-27.
- GIGLIOLI R. (2000): "Soggetti a rischio, frequenza ed estensione del fenomeno nel nostro paese: un'analisi quantitativa", in Atti del Seminario della Camera del Lavoro di Milano "Mobbing, un male oscuro".
- GRILLO G., GABRIELLI G. (2005): "Mobbing e consulenza psichiatrica ospedaliera", *Psichiatria di Consultazione*, 7, 102-106.
- LEYMANN H. (1996): "The content and development of mobbing at work", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 165-184.
- LORENZ K. (1982): *The foundation of ethology: the principle ideas and discoveries in animal behavior*, Simon & Schuster, New York.

408

• psichiatria e psicologia forense •

MEUCCI M. (2006): *Danni da mobbing e loro risarcibilità*, Ediesse, Roma.

NOLFE G., PETRELLA C., BLASI F., ZONTINI G. (2007): "Disturbi psichiatrici e patogenesi lavorativa: osservazioni sull'epidemiologia del mobbing", *Giornale italiano di Psicopatologia*, 13, 187-195.

NUNIN R. (2000): "Alcune considerazioni in tema di mobbing", *Italian Labour Law Journal*, 2, ISSN 1561-8048.