

---

# I quaderni del mobbing

PSICOLOGIA & MEDICINA 2018-2020

**RISORSA**  
prevenzione mobbing  
e disagio sul lavoro

---

ASSOCIAZIONE DI VOLONTARIATO ODV

---



L'associazione di volontariato "Risorsa, prevenzione mobbing e disagio sul lavoro", con questo volume presenta il decimo lavoro della sua collana editoriale "I quaderni del mobbing", affrontando in queste pagine il tema della psicologia e del lavoro.

Il tema del lavoro abbinato a quello della psicologia e della medicina credo sia di strettissima attualità, oltre che profondamente utile da approfondire e sviluppare per tutti noi, perché oggi la pandemia prima e la guerra poi hanno messo in ulteriore evidenza quanto sia importante prendersi carico delle fragilità.

Molte dinamiche professionali sono cambiate, molte ancora stanno cambiando e a questi cambiamenti devono ancora abituarsi sia i lavoratori che i datori di lavoro. Quello che però va messo in evidenza è - a mio avviso - il bisogno di abbinare alla parola lavoro la parola dignità, a tutti i livelli della società.

L'obiettivo credo sia sempre quello di cercare di sviluppare un dialogo partecipato tra i vari attori della società, per garantire politiche attive per il lavoro, per migliorarne insieme, a tutte le latitudini, le condizioni e i bisogni, per proporre una visione alternativa del futuro, per chi il lavoro lo ha, per chi non lo ha e lo sta cercando, e per chi lo ha perso, talvolta ingiustamente.

Per raccogliere le sfide di questo momento storico che stiamo vivendo, quello che dobbiamo essere capaci di fare come comunità, è imparare da queste storie, prenderci carico delle disuguaglianze per poterle appianare, lavorando alla cura dei diritti, riconoscendo la possibilità di un cambiamento, remando tutti insieme nella direzione di un mondo del lavoro migliore, sia in termini di welfare che di equità.

Il lavoro non dovrebbe farci star male, né ammalarci o abbruttirci. Dovrebbe aiutarci a stare meglio, per farci vivere una vita dignitosa e consapevole.

Il lavoro è un fattore fondamentale per lo sviluppo della persona. Condizioni di lavoro che non valorizzassero la persona sia dal punto di vista retributivo che espressivo e di benessere, sono un attentato alla dignità umana. Figuriamoci il mobbing...

**Gerardo Gatto**  
*Presidente Vol.To*

## **PRESENTAZIONE DELLA PRESIDENTE RISORSA**

*Questo 10° volume della collana editoriale “I quaderni del mobbing” ha lo scopo di presentare in forma cartacea, a partire dal 2018, una raccolta di articoli, recensioni e saggi su argomenti in cui il mobbing è correlato con discipline quali la psicologia e la medicina relativamente alle influenze che il fenomeno ha sulla salute psico-fisica di chi lo subisce. Riteniamo infatti che il mobbing, al di là delle sue implicazioni giuridiche, sia essenzialmente un problema di persone che, in seguito ad uno stato di disagio sul lavoro, “stanno male”. La raccolta è già presente sul sito Internet ([www.risorsamobbing.it](http://www.risorsamobbing.it)) e sulla pagina Facebook ([risorsaODVMobbingTorino](https://www.facebook.com/risorsaODVMobbingTorino)) dell'Associazione. Questo prezioso materiale è stato rivisitato da Volontari dell'Associazione Risorsa, per renderlo più accessibile a tutti: a selezionarlo sono stati il Vice Presidente, Ferdinando Ciccopiedi e il consigliere Salvatore Tonti. Inoltre la collaboratrice esterna Paola Debernardi ha fornito la consulenza grafica e fotografica. A loro e a tutti gli altri Volontari che hanno collaborato è indirizzato il più vivo ringraziamento, mio e quello dell'Associazione che rappresento. Altri “quaderni” della 2° serie già pubblicati, sono dedicati alle medesime tematiche nei settori della Giurisprudenza e dell'Economia&Lavoro. Saranno poi aggiornate le “Testimonianze” di casi concreti, ovviamente depurati da tutti gli elementi riconducibili a specifiche persone e le “Buone prassi” dedicate alle aziende circa iniziative da adottare a favore del benessere dei dipendenti, condizione necessaria ad evitare inutili sofferenze, e per migliorare la qualità delle prestazioni lavorative. Nella convinzione di offrire un piccolo contributo a quanti si trovino in difficoltà o desiderino conoscere meglio i modi per tutelare la dignità di lavoratrici e lavoratori, auguro a tutti buona lettura.*

*D.ssa Luisa Marucco  
Presidente Risorsa*

## IL MANCATO RICONOSCIMENTO DEL LAVORO E' UNA FONTE DI STRESS PER LA SALUTE

Fonte: La Stampa salute, articolo di Nicla Panciera – 22/2/2018

Link: <https://www.voltoweb.it/risorsamobbing/2018/02/22/mancato-riconoscimento-del-lavoro-fonte-di-stress-per-la-salute/>



Lo scarso o nullo riconoscimento del proprio impegno è più nocivo per la salute del lavoro matto e disperatissimo di chi ci si dedica anima e corpo, anche per moltissime ore al giorno. Infatti, il mancato apprezzamento da parte dei

collegli e dei superiori è la principale fonte di stress cronico nei lavoratori.

Lo mostra uno studio sullo stress sul luogo di lavoro apparso sulla rivista Psychoneuroendocrinology. Un grande impegno accompagnato da uno scarso riconoscimento sarebbe un cocktail tossico esplosivo, più ancora della pressione e della tensione psicologica derivante dal troppo lavoro e dall'occupare mansioni di grande responsabilità. I ricercatori olandesi, guidati da Leander van der Meij dell'Università di tecnologia di Eindhoven in Olanda, si occupano di studiare la relazione tra indicatori fisiologici dello stress, come l'ormone cortisolo, e indicatori psicologici, come la percezione dello stress da parte dei soggetti, per predire la salute dei dipendenti e le loro prestazioni lavorative. Il cortisolo, ormone dello stress, viene rilasciato dall'organismo in situazioni di emergenza per scatenare la risposta «fuggi o combatti». In certe situazioni è di grande aiuto. Le cose cambiano con la cronicità, cioè quando i suoi livelli si mantengono elevati per un tempo prolungato. Il team ha confrontato i livelli di cortisolo di 91 persone impegnate in una tipica settimana lavorativa con quelli di 81 persone alle prese con un maggior carico di lavoro frequentando anche un corso di

crescita professionale. Hanno anche misurato il livello di stress riportato dai lavoratori. Ebbene, il team ha scoperto che lo sforzo impiegato in un lavoro rispetto alla ricompensa ottenuta in termini di riconoscimenti sembra essere il principale fattore determinante dello stress sul posto di lavoro, ma solo tra le persone che hanno carichi di lavoro particolarmente elevati e lunghe ore.

«Quando ti piace il tuo lavoro e vuoi fare bene, ma non ricevi alcuna promozione o aumento salariale, questo cocktail porta ad un alto livello di cortisolo» spiegano gli autori. Quindi di stress cronico. Un messaggio chiaro per chi occupa posizioni al vertice. Ma non del tutto inaspettato se è vero che, come rilevano moltissime ricerche, i lavoratori non lasciano quasi mai un lavoro insopportabile ma piuttosto un cattivo capo.

## **NUOVI LAVORI, NUOVI RISCHI. LA TUTELA DELLA SALUTE SUL LAVORO ESISTE ANCORA ?**

6

Fonte: Cipes - Promozione Salute 2018 – di Claudio Mellana – 27/9/2018

Link: <https://www.voltoweb.it/risorsamobbing/2018/09/27/nuovi-lavori-nuovi-rischi-la-tutela-della-salute-sul-lavoro-esiste-ancora/>



L'impressione è che la tutela della salute sui luoghi di lavoro sia un argomento, per così dire, fuori moda o, al massimo, da ricordare una volta all'anno, quando l'INAIL pubblica le sue statistiche. Tocca farlo, tanto poi la giornata passa e tutto resta come prima. Errore. Tutto non resta come prima, inevitabilmente evolve, cambia, si modifica, in meglio o in peggio lo si saprà a posteriori, certamente però ci sarà una trasformazione. Come mai l'argomento non è più tra quelli che scaldano i cuori? Forse, nel comune sentire, il problema della tutela della salute sui luoghi di lavoro è, se non proprio in via di

estinzione, in forte affievolimento perché si riducono sempre più i classici lavori dell'industria fordista, la vecchia fabbrica, e nascono nuovi lavori legati all'impalpabile mondo dell'informatica, di Internet e, dei social media. Avete mai sentito di un progettista di siti web che abbia perso due dita scrivendo alla tastiera? O di un community manager (si chiama così chi modera i commenti degli utenti di un blog o di un sito) che sia stato picchiato on line da utenti infuriati? I nuovi lavori pare non comportino rischi per la salute, almeno di tipo traumatico, cioè quelli preferiti dalla cronaca nera. E poi molti di questi lavori li fai comodamente da casa tua: un posto tranquillo. Il più tranquillo. Forse, ma se ogni anno ci sono circa 4,5 milioni di incidenti domestici con ottomila morti qualche dubbio è lecito averlo. Più aumentano i lavori a domicilio, più aumenteranno gli incidenti domestici? Tra le cause alla base degli incidenti domestici vi sono, ad esempio, le caratteristiche dell'abitazione, il suo stato di manutenzione, fattori strettamente collegati al reddito di chi le abita e di chi le utilizza anche per lavoro..... E ancora: il nuovo mondo del lavoro ci ha regalato anche la cosiddetta GIG economy ovvero l'opportunità, si fa per dire, offerta dalle app e dalle piattaforme dedicate di lavorare on demand, sostanzialmente come liberi professionisti. E molti di coloro che si adattano a questi lavori non vogliono diventare dipendenti. Alcuni esempi? portare pizze o altro a domicilio, fare il taxista (Uber) o la babysitter, o ancora fare le pulizie e portare le chiavi negli airbnb. Nella GIG economy i problemi di sicurezza della salute sono stati brillantemente risolti abolendo il vincolo di subordinazione e ponendo in capo al soggetto che espleta la prestazione lavorativa tutti i rischi. Ma, attenzione, ponendoli contemporaneamente anche in capo a chi usufruisce del servizio o magari si trova nei paraggi. Come? Il ragazzo, ma l'età non conta, che ti porta le pizze a casa, utilizza la sua bicicletta: più consegna e più guadagna. E' un cottimista. Per guadagnare di più non deve sottilizzare troppo sul codice della strada. E' un rischio che corre lui, ma che fa correre anche ad automobilisti o pedoni che si trovano sulla sua strada. E assicurato? Certamente no. La babysitter che la piattaforma ti manda a casa è iscritta all' INAIL? Giurerei di no. Ha una assicurazione propria sui danni che può causarti? Forse le costerebbe più di quello che ricava dal suo lavoro. Un terzo circa dei corrieri che per conto delle PPTT consegnano pacchi sono "padroncini", ovvero non sono

dipendenti delle Poste italiane. Anche loro, più vanno veloci e più guadagnano. Se poi il loro mezzo è assicurato o revisionato, alle PPTT non interessa. Ma alla salute, loro e nostra, invece interessa. Tutte queste forme di lavoro apparentemente autonome faranno bene sicuramente alle statistiche perché ridurranno il numero degli infortuni e delle malattie professionali denunciate all'INAIL, ma perché? Perché nessuno è iscritto e nessuno li denuncerà: farlo significherebbe perdere il lavoro. La stessa cosa sta già succedendo con lo sfruttamento degli immigrati in certi lavori, in edilizia, nella raccolta della frutta e della verdura, nelle cucine di molti ristoranti, dove, combinazione, l'infortunio o la malattia sono una vera rarità. La nuova economia, dunque, non si preannuncia come granché entusiasmante per chi pensa che la salute sia il bene da tutelare prima di ogni altro, anzi, appare come un astuto, pericoloso e massiccio attacco a conquiste frutto di lunghe lotte. Il rischio evidente è che, venendo progressivamente meno quelle tutele in un'ampia fetta del mondo del lavoro, diventi sempre più facile ridurle anche in quei pezzi della old economy di cui, almeno per ora, non sembra a ancora facile fare a meno

## STRESSATI E POCO PRODUTTIVI? TUTTA COLPA DEL CAPO

Fonte: [www.la.stampa.it](http://www.la.stampa.it) – 5/3/2018 - Indagine Work Force in Europe, articolo di Nicla Pancera

Link: <https://www.lastampa.it/cultura/2018/03/05/news/stressati-e-poco-produttivi-tutta-colpa-del-capo-1.33988189/>



L'indagine Work Force in Europe 2018 punta il dito sull'organizzazione del lavoro. Lo psicologo: mai perdere di vista il bilanciamento tra sforzi e ricompensa. Si fa presto a dire fannulloni. Il maggior freno alla produttività sarebbe costituito, in realtà, dall'organizzazione del lavoro e delle risorse. La pensa così un lavoratore italiano su tre, tra quelli partecipanti all'indagine «Work Force in Europe 2018», condotta da Adp su oltre 10 mila lavoratori nel Continente, di cui 1300 dipendenti in Italia. Nel nostro Paese il 32% degli intervistati

fatica a essere produttivo sul lavoro e attribuisce questa situazione alla cattiva gestione delle risorse, puntando quindi il dito contro l'operato di chi ne è il responsabile, manager o superiore di turno. Questa percentuale è mediamente superiore tra lavoratori di età compresa tra 25 e 34 anni. I più giovani, invece, denunciano la lentezza tecnologica in ambito lavorativo (24%) e la gestione delle troppe e-mail esterne (15%). Inoltre, altre ragioni riportate dagli intervistati per la scarsa produttività percepita sono l'inefficienza di sistemi e di processi e la mancanza di personale. Ma a preoccupare di più è forse l'incapacità dei vertici: «La gestione inefficace - commenta Virginia Magliulo, general manager di Adp Italia - è un ostacolo importante alla produttività dei dipendenti, per non parlare della motivazione e dell'impegno, ragion per cui l'investimento nella formazione manageriale è fondamentale».

### **La responsabilità**

Attenzione però alle generalizzazioni. «Nel mondo del lavoro vi è oggi una grande differenziazione, vi sono contesti dalle caratteristiche molto diverse di cui non si può non tenere conto» puntualizza il professor Franco Fraccaroli, psicologo del lavoro dell'Università di Trento, dove è delegato del Rettore al Benessere Organizzativo, e presidente dell'Alliance for Organizational Psychology. «L'importanza della relazione tra il manager e i suoi subalterni, è una tesi ben consolidata nella psicologia delle organizzazioni. Facciamo un esempio: il capo assegna gli obiettivi? Come li valuta? Una valutazione burocratica, che vigila e controlla, è associata a maggior insoddisfazione nei lavoratori. Se, al contrario, il manager accompagna i colleghi nell'acquisizione di nuove competenze e concede loro spazi di responsabilità ottiene ottimi risultati». La mancanza di autonomia, spiega lo psicologo, «è uno dei principali fattori stressanti nel lavoro e porta a scaricare la responsabilità su altri: la tecnologia vetusta, la carenza dei colleghi o l'incapacità del manager». Che, da parte sua, non deve mai perdere di vista il bilanciamento tra sforzo e ricompensa. Infatti, un recente studio, apparso sulla rivista Psychoneuroendocrinology, ha confrontato indicatori psicologici e fisiologici dello stress, come il livello di cortisolo, per predire la salute dei dipendenti e le loro prestazioni lavorative. Ne è emerso che la principale causa di stress cronico sul lavoro non sarebbero tanto gli eccessivi carichi e le responsabilità, quanto piuttosto il mancato riconoscimento del proprio impegno da parte dei superiori. Vale la pena ricordare che lo stress cronico ha elevatissimi costi organizzativi in termini di assenze e inefficienza sul lavoro. Che fare per porvi argine? «In un recente studio, abbiamo visto che il senso di appartenenza alla propria

organizzazione aiuta a motivare e a raggiungere gli obiettivi, ma facilita anche a livello interpersonale, dove spesso si gioca tutto». Quanto ai manager, conclude Fraccaroli, «essi hanno uno strumento a costo zero per gestire le proprie risorse: la comunicazione. La parola chiave qui è fiducia».

### **I ritmi circadiani**

Ma anche nella migliore delle organizzazioni bisogna sempre rispettare i limiti biologici del lavoratore, i cosiddetti ritmi circadiani, che «influiscono tanto sulla qualità della vita quanto sulla produttività finale» spiega Roberto Manfredini, direttore del Dipartimento di Scienze Mediche dell'Università di Ferrara e massimo esperto di cronobiologia. «Partirà a breve un'iniziativa (la prima di questo genere in Italia, ndr) aperta a tutto il personale tecnico-amministrativo del nostro Ateneo, oltre 500 persone, volta a stabilire il cronotipo individuale, assieme alle caratteristiche di qualità del sonno e della vita, con l'intento di migliorare l'organizzazione del lavoro e il benessere quotidiano».

## **MOBBING IN UFFICIO, IGNORARE I COLLEGHI E' PEGGIO CHE SCHERNIRLI**

Fonte: [www.corriere.it](http://www.corriere.it) - di Eva Perasso, pervenuto a Risorsa 19/3/2019

Link: [https://www.corriere.it/salute/neuroscienze/14\\_giugno\\_03/mobbing-ufficio-ignorare-colleghi-peggio-che-schernirli-7b895962-eb1e-11e3-9008-a2f40d753542.shtml](https://www.corriere.it/salute/neuroscienze/14_giugno_03/mobbing-ufficio-ignorare-colleghi-peggio-che-schernirli-7b895962-eb1e-11e3-9008-a2f40d753542.shtml)



Nicoletta Braschi nel film «Mi piace lavorare» sul mobbing

Escludere e ignorare una persona al lavoro ha effetti psicologici ancor più deleteri del bullismo. E chi viene escluso cambia prima lavoro.

Ansia, depressione, nei casi più gravi anche la sindrome post traumatica da stress: le conseguenze del bullismo da ufficio, ovvero le molestie reiterate, talvolta sottili, in alcuni casi più evidenti, sono molte e spesso gravi. Subisce questo tipo di torto – sostiene l'ultimo studio americano in materia – oltre un quarto degli impiegati americani, ma un secondo studio, più recente, sostiene che vi sia un atteggiamento ancor più grave della molestia tra le scrivanie. Venire ignorati, deliberatamente, da superiori e pari grado infatti porterebbe a problemi psicologici e fisici ancor più importanti. Tra colleghi dunque, l'ignorare è peggio del denigrare.

### **Ostracismo contro molestia**

Lo studio dell'università canadese della British Columbia appena pubblicato su *Organization Science* ha provato a rispondere a questa domanda: l'attenzione negativa è meglio del non avere affatto attenzioni su di sé? E nella sua ricerca di psicologia sociale ha comparato gli effetti tra l'ostracismo (inteso proprio nel senso dell'esclusione e dell'esilio) e la molestia o il bullismo sul luogo di lavoro. Inizialmente ha indagato sulla percezione tra i due comportamenti: per gli impiegati intervistati, ignorare un collega risultava meno pesante e socialmente accettato dell'avere atteggiamenti derisori o persecutori nei suoi confronti. L'esiliato? Cambia prima lavoro. Nel secondo test invece i ricercatori hanno analizzato le conseguenze delle due tipologie di atteggiamenti sulla vittima. L'ostracismo, dicono i risultati, è maggiormente connesso negativamente al senso di appartenenza all'azienda e al benessere dell'impiegato, oltre che alle sue performance e al suo rendimento al lavoro. Nemmeno un forte senso di appartenenza alla propria azienda peraltro, vince e supera la sensazione di esilio tra colleghi o da parte del proprio capo. Inoltre, gli stessi studiosi hanno comparato l'effetto di ostracismo e molestie sul turn over professionale: a tre anni dai primi atteggiamenti di esclusione, il lavoratore tende maggiormente a cambiare posto di lavoro rispetto a chi, invece, si sente molestato in ufficio. A conferma che ignorare è peggio che denigrare, come sostiene anche la professoressa Sandra Robinson, autrice delle ricerche: «Ci è stato insegnato che ignorare una persona è socialmente preferibile – se non hai nulla di sensato e carino da dire, non dire nulla – ma

l'ostracismo porta invece le persone a sentirsi sole e senza aiuto, come se non fossero degne di attenzione».

## **MOBBING E MOLESTIE SUL LAVORO DANNOSI PER IL CUORE**

Fonte: Corriere della sera ventisettesima ora di Adriana Bazzi 1/2/19

Link:[https://27esimaora.corriere.it/19\\_gennaio\\_28/mobbing-molestie-lavoro-dannosi-il-cuore-fdb3ab46-225e-11e9-9349-c3c76bb921b8.shtml#:~:text=In%20ogni%20caso%2](https://27esimaora.corriere.it/19_gennaio_28/mobbing-molestie-lavoro-dannosi-il-cuore-fdb3ab46-225e-11e9-9349-c3c76bb921b8.shtml#:~:text=In%20ogni%20caso%2)



Gli anglosassoni lo chiamano workplace bullying, bullismo sul posto di lavoro, noi lo chiamiamo mobbing, mutuando sempre un termine inglese, il verbo to mob, che significa attaccare. In ogni

caso il risultato è lo stesso: i lavoratori che subiscono comportamenti vessatori da parte di superiori o colleghi corrono un rischio maggiore di andare incontro a malattie cardiovascolari, infarto e ictus per intenderci. Un rischio aumentato del 5 per cento rispetto a chi vive una vita lavorativa tranquilla, stando ai risultati di un interessante studio pubblicato su una rivista di tutto rispetto, l'European Heart Journal. La ricerca, condotta su quasi 80 mila lavoratori, uomini e donne, in Svezia e Danimarca, ha valutato, attraverso un questionario, l'esposizione a situazioni di disagio, rilevando che dall'8 al 13 per cento delle persone, coinvolte nello studio, ha segnalato di essere stato vittima di mobbing e il 13 per cento addirittura di violenze. I ricercatori hanno, poi, confrontato le risposte ai questionari con le storie cliniche dei partecipanti allo studio, in un arco di tempo di una dozzina di anni, e, grazie a complesse analisi statistiche, hanno rilevato che esiste, appunto, un maggior rischio cardiovascolare per chi subisce

intimidazioni al lavoro: del 5 per cento, come si diceva, per le vittime di mobbing, e del 3,1 per cento per chi è oggetto di violenze fisiche vere e proprie. Tutto questo a prescindere da altri fattori, legati, per esempio, alla vita personale o al livello di istruzione o all'età o al sesso delle persone. E' una prova in più, quella documentata dagli autori dello studio (danesi, svedesi, finlandesi, inglesi e cinesi di diverse istituzioni e università), a proposito dei danni da mobbing, rispetto a quanto già si sapeva. E cioè che certi disagi lavorativi sono associati a un aumento di rischio di diabete, oltre che di perdita di autostima e di capacità di reagire a situazioni stressanti, di ansia e depressione (che ha un'incidenza tre volte maggiore nelle persone costrette a lavorare in un ambiente ostile).

#### Aggressione psicologica e depressione

Ma come mai il mobbing aumenta il rischio cardiovascolare? Probabilmente la ragione sta proprio nel fatto che costituisce un fattore di stress, provoca emozioni negative, aumenta i livelli di ansia e favorisce la depressione, induce a mangiare in eccesso e a bere più alcolici, tutte condizioni note per aumentare la probabilità di andare incontro a malattie cardiovascolari. Una domanda a questo punto. Che cosa considerare mobbing e violenza in ambiente di lavoro? Anche se lo studio non lo precisa, è comunque possibile puntualizzare alcuni aspetti. Il mobbing si configura come un'aggressione psicologica che, però, deve durare nel tempo e vuole creare difficoltà a una persona nel suo ambiente lavorativo. Ecco allora quali possono essere le azioni negative tipiche del mobbing: per esempio il demansionamento. E poi l'isolamento sociale e gli attacchi alla vita privata. Ancora: i pettegolezzi e le aggressioni verbali per finire con la violenza fisica. Per non parlare delle molestie sessuali. Lo studio, pubblicato sull'*European Heart Journal*, ha qualche criticità e merita approfondimenti, anche perché è stato condotto nel contesto culturale del Nord Europa. Ma se dovesse essere confermato il fatto che il mobbing aumenta del 5 per cento il rischio di malattie cardiovascolari, andrebbe da sé che combattendo il bullismo sul posto di lavoro si potrebbe ridurre il rischio di malattie cardiovascolari, appunto del 5 per cento.

Gli accordi e gli sconti in Italia

Il problema, in ogni caso, esiste ed è stato recepito anche nel nostro Paese. Un accordo quadro, firmato da Confindustria e da alcune sigle sindacali (Cgil, Cisl e Uil) nel 2016, ne ha preso atto. Condanna ogni atto o comportamento che si configuri come molestie ( che possono essere di natura fisica, psicologica o sessuale) o violenze nei luoghi di lavoro, ne sollecita la denuncia e invita le aziende e i datori di lavoro a mettere in atto tutti quei provvedimenti che garantiscano il rispetto della dignità dei lavoratori, che aumentino la consapevolezza su questo fenomeno e che siano utili a combatterlo. Ma c'è di più, almeno nelle intenzioni. L'Inail, l'Istituto Nazionale per l'Assistenza Infortuni sul Lavoro, ha preso in considerazione il fatto di ridurre i premi assicurativi alle aziende che promuovono iniziative per arginare il fenomeno del mobbing e delle violenze sul posto di lavoro. La normativa ultima (del 2018) prevede che l'azienda attui progetti formativi o informativi di sensibilizzazione dei lavoratori sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro, si renda disponibile a gestire eventuali situazioni critiche e assicuri un'assistenza psicologica e legale a chi sia stato vittima di molestie o violenze sui luoghi di lavoro. Come dire che i danni da mobbing sono considerati "infortuni sul lavoro" e vanno prevenuti. Adesso si aspetta di sapere in quanti hanno aderito a questa iniziativa.

## **ATTACCO DI PANICO – NUOVI MODELLI INTERPRETATIVI**

Fonte: Spazio Uno Editori - Videoconferenza del 14/12/2020.

Sintesi a cura di Ferdinando Ciccopiedi – Vice Presidente Risorsa



L'associazione Risorsa è molto sensibile al tema del disturbo di attacco di panico (DAP) diffuso oggi anche nel mondo del lavoro, allorché le vittime di mobbing, a seguito di pesanti violenze psicologiche, cadono in uno stato che si può proprio definire "di panico". A

denunciarlo sono molte persone che si sono presentate al nostro Sportello di ascolto/orientamento e al nostro Gruppo di mutuo aiuto. Spesso il disturbo fa parte di un più vasto quadro della “depressione maggiore” e del “disturbo bipolare”, con conseguenti fasi di “melanconia”. Quando già non lo abbiano già fatto, consigliamo loro di rivolgersi a medici specialisti per un aiuto farmacologico (antidepressivi e ansiolitici, ma solo per il periodo strettamente necessario, per non creare dipendenza), ma anche di affiancare una terapia psicologica, pur non essendo noi né medici o psicologi, ma con alle spalle una ventennale esperienza nella prevenzione del mobbing. Con lo scopo di diffondere anche altre informazioni, rispetto a quelle presentate attualmente dalla medicina ufficiale circa gli attacchi di panico, che spesso vengono trattati maggiormente a livello farmacologico, ci piace anche esporre altre teorie.

E' il caso della videoconferenza tenuta da un medico omeopata, di cui, per coerenza con la nostra linea editoriale, non citiamo il nome, ma nella quale ha voluto condividere il frutto dei suoi studi e ricerche di anni nel cercare le possibili cause che possono rendere un soggetto più sensibile a subire gli effetti degli attacchi di panico. E' la classica “altra campana” che è utile sentire, anche se si può non condividere. Proprio alle terapie psicologiche, infatti, fa riferimento il nuovo modello interpretativo proposto nella video conferenza citata. Il modello interpretativo trova le sue basi scientifiche nello studio del rapporto esistente tra lo sviluppo delle patologie croniche e le dinamiche emotive all'interno del nucleo familiare. Nel caso specifico, si fa risalire il comportamento delle persone affette da attacchi di panico alla fase della vita intrauterina. Infatti, secondo studi scientifici e l'esame delle placente, una percentuale tra il 10 e il 30% delle donne produce più ovuli nella fase di fecondazione e ciò provoca l'esistenza di 2 embrioni nell'utero. Nel prosieguo della gravidanza uno dei due viene riassorbito in modo spontaneo in quanto la conformazione uterina non potrebbe sopportare più di un feto per volta, con le eccezioni dei parti gemellari. Ciò deriverebbe dal fatto che tutte le femmine degli animali “nomadi” (tra cui l'uomo primitivo) partoriscono 1 solo feto, in quanto ciò consente di trasportarlo più facilmente alla ricerca di cibo o anche solo per arrampicarsi sugli alberi e il loro utero si è adattato a questa situazione. Da queste premesse nasce la

16

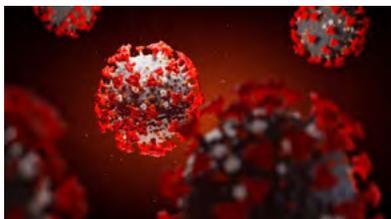
sindrome del “gemello scomparso” maggiormente studiata e diffusa in Germania dagli anni 80, con continui risvolti dinamici attuali. Ora, sostiene il relatore, supportato dall’antica medicina tradizionale cinese, che nella vita uterina si sviluppa nel feto una “memoria viscerale” che lo mette in relazione con il gemello (ne sente battere il cuore ed ha con lui un contatto fisico). Alla fisiologica scomparsa del gemello, il sopravvissuto percepisce sia la paura della morte imminente di questo, sia la sensazione di impotenza da parte sua di modificare l’accaduto. Una volta giunto alla vita extra-uterina in cui acquisisce una “memoria cerebrale”, il ricordo del periodo viscerale rimane impresso con le sensazioni provate nei riguardi del gemello scomparso e sarebbero queste sensazioni a riaffiorare con gli attacchi di panico, anche in età adulta. Bisogna notare che tali disturbi colpiscono principalmente persone relativamente giovani, nella fascia che va dai 28 ai 50 anni, periodo nel quale possono insorgere lutti personali, fallimenti lavorativi o affettivi, interpretati come un malessere generale che risveglia una memoria lontana, come era avvenuto nell’utero materno, di situazioni di perdita e impotenza anche nella vita reale. Si può indurre che anche il 10-30% degli adulti soffra di quanto avvenuto nell’utero della madre e sviluppi attacchi di panico, dei quali la medicina ufficiale occidentale non riesce a stabilire la causa. A questi attacchi si può associare la “melanconia” delle persone depresse, in quanto non hanno elaborato il lutto del gemello scomparso (un lutto fantasma). Ma, secondo le teorie della fisica quantistica, non esistono confini fisici tra 2 persone, ma nemmeno nell’universo, ove esiste un “campo energetico” anche tra stelle lontane. Dunque se non esistono confini fisici, è possibile che il gemello sopravvissuto si senta come una persona “doppia” a causa di quanto avvenuto nell’utero materno. Il problema è quindi di eliminare questa doppiezza provocata da un evento realmente accaduto, biologico, ma che si può rivivere emotivamente per poterlo accettare a livello profondo.

Diverse sono le terapie “non convenzionali” per questa problematica e il relatore cita una particolare tecnica, da lui messa a punto, nella sua trentennale esperienza, così come da diversi terapeuti di medicina olistica e derivata dagli studi di Freud, ma che affonda le sue radici nel teatro dell’antica Grecia, quando un evento doloroso (poteva essere una guerra o

un omicidio, come nel caso di Edipo) veniva rappresentato in un “luogo protetto” come il teatro, che richiama l’utero materno. La riproduzione dell’evento provocava reazioni benefiche negli spettatori che così esorcizzavano l’evento doloroso. E’ quanto avviene nelle “Mimesi familiari”, concetto già presente nelle filosofie di Platone ed Aristotele, ove la rappresentazione artistica di fatti empirici rimanda ad un concetto di tipo universale (l’archetipo). Così, se si radunano in un luogo chiuso, come può essere un teatro, più persone, di cui una affetta da attacchi di panico, è possibile che questa riviva il suo rapporto con il “gemello scomparso” che lascerà finalmente andare. Egli è definitivamente diventato adulto e non ha più paura di quanto successo nella vita intrauterina, avendo così elaborato veramente il lutto. Non è evidentemente una cura psichiatrica, ma è legata al “vissuto” della persona, rientrando tra i supporti di natura psicoterapeutica. Di solito questi supporti vengono offerti a persone che hanno “lutti” più recenti, come quelli derivati dalle precarie condizioni economiche in cui si sono venute a trovare (ricordiamo i suicidi di quanti non riescono a pagare le tasse). Un’altra tecnica, da poco diffusa, cerca di curare traumi e disturbo post-traumatico da stress, attraverso la desensibilizzazione e rielaborazione degli eventi con i movimenti oculari ed assume l’acronimo inglese di EMDR. Molto più significative, sempre secondo il relatore, sono le terapie basate su farmaci ricavati da fonti naturali (farmacognosia), derivate anch’esse dalla medicina “tradizionale” cinese così chiamata perché si rifà ad una tradizione millenaria della cultura di quel popolo. Queste terapie tengono conto del rapporto tra organi interni (ad es. stomaco, pancreas) e distonia fisica/mentale. In pratica sono cure omeopatiche che citiamo solo per completezza, senza la pretesa di suggerirne l’efficacia, ma che potrebbero agire contro la rabbia, la paura di morire, il disorientamento esistenziale e nella vita di relazione, i problemi col passato, le malinconie, le altre paure che frenano la capacità di reazione ad eventi di fronte ai quali sarebbe necessario solo “resistere” (la tanto attuale resilienza che Risorsa consiglia spesso a chi si trova in situazioni di disagio sul lavoro).

## COME CAMBIA IL MOBBING AI TEMPI DEL CORONA VIRUS

Fonte: <https://www.voltoweb.it/risorsamobbing/2020/06/14/come-cambia-il-mobbing-ai-tempi-del-corona-virus/> - articolo a cura della redazione Risorsa



A questa surreale domanda fatta da un giornalista di un famoso quotidiano nazionale, così risponde un nostro Volontario, come persona “informata sui fatti”:

Il lavoratore che, fino ad oggi, voleva appellarsi a riferimenti normativi contro il mobbing non ne trovava molti: c'è l'art. 2 del titolo II della Costituzione (una delle migliori del mondo, cui tutti si appellano ma che pochi rispettano) che tutela la salute come diritto fondamentale (e sappiamo come il mobbing incida sulla salute!). C'è poi l'art. 2087 del Codice Civile secondo cui l'imprenditore è tenuto a tutelare non solo l'integrità fisica, ma anche morale (è lì che si annida il mobbing) del dipendente, mentre nel Codice Penale (art. 590) vengono sanzionate le sole lesioni fisiche e personali colpose (nell'esperienza di Risorsa, per fortuna solo nel 2% dei casi i padroni prendono a calci e pugni i dipendenti!). Infine il DLS 81/2008 (Testo unico sulla sicurezza nel lavoro) ribadisce che la salute - nuovamente - deve essere uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale del lavoratore. In assenza di tale benessere è il lavoratore a dover dimostrare il nesso causale tra il danno e l'inosservanza delle norme, in pratica di aver subito mobbing (mi si perdoni il grassetto della lettera *i*, ma è per non confondere il mobbing patito dai lavoratori con un mobbing immediato, come magari vorrebbero i datori di lavoro). Ai tempi del corona

virus, il lavoratore e la lavoratrice pensavano di aver scansato, se non il mobbing, almeno il pericolo del licenziamento. Infatti il D.L. 17/3/20, art. 46, detto: “Cura Italia” impediva i licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo fino al 17 maggio 2020, limitatamente ai lavoratori sottoposti alle tutele crescenti del Job Act (gli estensori non avevano osato chiamarlo nuovo Statuto dei lavoratori, ma quello vecchio continua ad esistere da più di mezzo secolo) Tra i giustificati motivi sarebbero rientrati la diminuzione di attività, se non la chiusura dell’azienda. Ora il Decreto “Rilancio” del 19/5/20, all’art. 80, proroga tale divieto fino al 17 agosto, con possibilità di ulteriore slittamento (speriamo) fino a fine anno. Ma ritardi nella pubblicazione sulla G.U., stato di confusione tra l’apertura delle procedure di Cassa Integrazione e Naspi, conflitti di competenze tra INPS e INAIL (ecco la famosa burocrazia, tutta italiana e i cui uomini – i burocrati - frenano da anni lo sviluppo economico) rischiano di rendere aggirabili anche queste forme di tutela che – detto per inciso – non si riferiscono solo all’emergenza Covid19, ma anche allo stato generale dell’economia. Ma la ubris (arroganza del potere verso i deboli) ha fatto scoprire ad alcuni imprenditori di pochi scrupoli, tra i manuali sul mobbing (non su come evitarlo, ma come provocarlo) 2 nuove parole. La prima è “straining”, già conosciuta dagli addetti ai lavori – tra cui, modestamente Risorsa - grazie alla sua ventennale esperienza - si pone. Lo straining (dal termine medico inglese: stancare, mandare in “overdose”, da cui poi il “burn out dei dipendenti nel settore della sanità) è una forma di vessazione meno pesante del mobbing, ma che sembra proprio adatta a periodi come questo in cui le aziende sono chiuse o stentano a ripartire. Lo straining si caratterizza per la breve durata delle pratiche di molestie psicologiche: sono infatti sufficienti poche azioni del “carnefice” per provocare uno stato di stress della “vittima” che però si protrae nel tempo. Non è più necessario perseguire le pratiche vessatorie per almeno 6 mesi – così recita la giurisprudenza – ma è sufficiente far pesare al dipendente (magari in smartworking) che è incompetente, troppo lento o addirittura “fancazzista”. Così la platea di lavoratori su cui esercitare violenze si moltiplica e può coinvolgere:

- primo: le madri lavoratrici che in questo periodo devono accudire i figli che non vanno a scuola. Per alcune aziende la segretaria del capo deve essere disponibile almeno h.12 su 24, magari con straordinari non pagati.

Dunque, puniamole con lo straining per il delitto di aver messo al mondo un figlio...

- secondo: i lavoratori invalidi o appartenenti a categorie protette (da sempre i datori cercano di “scaricare” i lavoratori meno performanti per cause indipendenti dalla loro volontà, invalidità o disabilità)

terzo: quelli over 40, ancora lontani dalla pensione, che non saprebbero come campare, se licenziati, perché sono “troppo vecchi” per lavorare in un mondo così dinamico

– quarto: last but not least, anche apprendisti, partite IVA, consulenti (attraverso la rescissione dei contratti), ex soci di cooperative e tutto il mondo del precariato, ma non solo, anche quadri e dirigenti. A proposito di questi ultimi, bisogna distinguere. Il dirigente accetta, per contratto, di essere licenziato (salvo poi essere abbondantemente risarcito, ma solo se è un “megadirettore galattico”). Il quadro no. Egli aveva condiviso per anni le strategie aziendali, ma ora è inadeguato o, semplicemente, troppo costoso. E questo è ciò che è successo ad alcuni padri fondatori di Risorsa...

La seconda parola è “gaslighting”, forma di vessazione più subdola ancora del mobbing, poiché, anche se nata in ambito domestico (ne è stato fatto anche un film: Rebecca la prima moglie, dove il marito cerca di far impazzire la moglie accusandola di aver spento le luci “a gas” – siamo nell’800 – mentre lei le aveva lasciate accese) può essere applicata anche all’ambito lavorativo, a seguito di continue pungolature e rilievi su cose mal fatte. Manca la rabbia che il mobber riversa sul dipendente, ma queste subdole manipolazioni psicologiche portano il malcapitato o malcapitata a pensare di essere loro in torto. Così saranno indotti a licenziarsi dando le dimissioni, quindi senza grossi problemi legali per datore di lavoro. Attenzione: è una soluzione che noi di Risorsa vivamente sconsigliamo. Almeno, un licenziamento si può impugnare, le dimissioni volontarie (o “spintanee”) no...Attenti quindi a queste nuove forme di mobbing ai tempi del corona virus !

## COVID-19 E DISTURBO POST TRAUMATICO DA STRESS

Fonte: [www.stateofmind.it](http://www.stateofmind.it) - ottobre 2020 – autore: Ilaria De Mola.

Link: [https://www.stateofmind.it/2020/10/covid19-disturbo-post-traumatico/?fbclid=IwAR1mAoRy\\_1PxnX88uGxbRrM4nCsnL0ZdsK3oV95FWL8W0x2CsO6\\_m9RwZJg](https://www.stateofmind.it/2020/10/covid19-disturbo-post-traumatico/?fbclid=IwAR1mAoRy_1PxnX88uGxbRrM4nCsnL0ZdsK3oV95FWL8W0x2CsO6_m9RwZJg)

Sintesi a cura di Erika Porzio, Volontaria Risorsa, di un articolo e relativo link, riportati come fonte e in cui si può trovare il testo completo. Questo articolo ci sembra fortemente attuale..



Nel 2020 vari studiosi hanno ipotizzato che i cambiamenti nello stile di vita che il Covid-19 ha imposto possano portare nel breve o nel lungo periodo a diversi problemi di salute, come l'aumento dei livelli di stress, ansia, sintomi depressivi, insonnia, ma anche negazione, rabbia e paura (Torales et al., 2020). Da alcuni di questi studi è emerso che nella fase iniziale del lockdown in Cina circa un terzo delle persone intervistate avesse dichiarato di aver percepito una maggior ansia (Wang et al., 2020), riconducibile principalmente alla paura del contagio (Ahorsu et al., 2020), oltre che al timore di perdere la propria stabilità economica (Uddin et al., 2020).

Dal momento che il Covid-19 ha portato ad una situazione mai vissuta precedentemente nella storia, a causa della messa in atto di misure restrittive

della libertà personale, sociale e lavorativa degli individui si è ipotizzata una relazione con il disturbo da stress post-traumatico (PTSD). L'American Psychiatric Association (2013) descrive tale disturbo come conseguenza all'esposizione di uno o più eventi traumatici e risultante nella paura di rivivere esperienze traumatiche, nei cambiamenti emotivi e comportamentali, in un umore disforico e in effetti negativi sulla cognizione. Lo studio di "Di Crosta et al., 2020" intende indagare il ruolo delle differenze individuali, della percezione della stabilità economica e dei fattori psicologici nel predire i sintomi del PTSD e a tal proposito 4121 partecipanti sono stati selezionati attraverso un questionario compilato online. I soggetti dopo aver indicato le proprie caratteristiche sociodemografiche (genere, status lavorativo, livello di educazione, ecc), hanno risposto ad una batteria di questionari in grado di misurare la relazione tra le variabili oggetto di studio; nello specifico, la paura per il Covid-19 è stata valutata attraverso 8 items ad hoc riguardanti la paura per la propria salute o per quella dei propri cari, la stabilità economica percepita durante o prima della pandemia è stata valutata attraverso due domande ad hoc sull'argomento, i tratti di personalità secondo il modello dei Big Five (Gradevolezza/Antagonismo, Coscienziosità/Perdita di direzione, Stabilità emotiva/Nevroticismo, Estroversione/Introversione, e Apertura/Chiusura all'esperienza). Sono stati misurati attraverso il Big Five Inventory altri 10 item (BFI-10; Rammstedt & John, 2007) e la sintomatologia conseguente ad un evento negativo vissuto è stato valutato attraverso il The Impact of Event Scale-Revised (IES-R; Christianson & Marren, 2012). I risultati mostrano la presenza di una relazione diretta e significativa tra l'evento traumatico del Covid-19 e il PTSD: infatti, nella fase più critica della pandemia più di un terzo dei partecipanti ha riportato sintomi del disturbo da stress post traumatico. Inoltre, i dati riportano che il genere femminile, così come bassi livelli di istruzione e alti livelli di nevroticismo sono dei fattori di rischio per l'emergere del disturbo, in linea con i precedenti studi. Per quanto riguarda le differenze di genere, l'evidenza sostiene che le donne tendano ad affrontare gli eventi negativi con maggior difficoltà rispetto agli uomini, che hanno strategie di coping - ovvero strategie di adattamento, capacità di reagire o di far fronte agli eventi, di resistere (la famosa "resilienza") - più adattive e funzionali (Zhou et al., 2013). Per quanto riguarda l'istruzione, i

dati sostengono che il livello socio-economico così come l'educazione influiscano sul tipo di strategie e risorse individuali messe in atto per affrontare una situazione gravosa (Tang et al., 2017). Per quanto riguarda i tratti di personalità, infine, i dati sostengono che il nevroticismo porti l'individuo a rispondere agli eventi stressanti con emozioni più forti, sperimentando maggiormente ansia e depressione (Suls & Martin, 2005). È evidente quanto l'emergenza sanitaria sia collegata a quella psicologica; strategie che potrebbero essere attuate per salvaguardare il benessere sono:

-gli interventi di supporto psicologico

-la pratica dell'EMDR (sigla che sta per "Eye Movement Desensitization and Reprocessing"): l'EMDR è una tecnica psicoterapeutica ideata da Francine Shapiro nel 1989. Questa metodologia, utile per il trattamento di disturbi causati da eventi stressanti o traumatici come il disturbo da stress post-traumatico, sfrutta i movimenti oculari alternati, o altre forme di stimolazione alternata destro/sinistra, per ristabilire l'equilibrio eccitatorio/inibitorio, permettendo così una migliore comunicazione tra gli emisferi cerebrali (Berselli & Negrini, 2016);

-la mindfulness: consiste nel portare attenzione al momento presente in modo curioso e non giudicante (Kabat-Zinn, 1994). L'obiettivo è quello di eliminare la sofferenza inutile, coltivando una comprensione e accettazione profonda di qualunque cosa accada attraverso un lavoro attivo con i propri stati mentali.

## IL GASLIGHTING

Fonte: il giornale delle violenze psicologiche state of mind, pervenuto a Risorsa il 23/3/2020

Link: <https://www.stateofmind.it/tag/gaslighting/>

Sintesi a cura della redazione Risorsa



E' un fenomeno basato sulla manipolazione mentale, fatta di silenzi ostili e pungenti, non di rabbia. Esisteva in passato, specie in famiglia, lasciando profonde ferite. Abbiamo deciso di spiegare che cos'è, poiché ci siamo accorti che lo stesso tipo di violenze psicologiche può avvenire anche in ambito lavorativo, configurandosi come una forma di mobbing. E' stato rappresentato al cinema con adattamento di A. Hitchcock ad un'opera teatrale (Luci a gas, da cui il termine), nel film "Rebecca, la prima moglie". Si tratta di un marito (il gaslighter) che vuol portare la moglie alla pazzia insistendo che si sbaglia o non ricorda particolari dell'ambiente domestico: ecco che egli affievolisce le luci a gas, ma fa credere alla moglie che è solo frutto della sua immaginazione, così che essa si sente confusa e sbagliata, pensando di meritare la punizione. La violenza manipolatrice quotidiana, come forma di esasperazione di rapporti coniugali difficili o insoddisfazioni personali, annulla le capacità di giudizio della vittima: l'amore è sostituito dalla cattiveria gratuita. Ecco alcune frasi che il gaslighter rivolge alla sua vittima: sei troppo grassa o troppo magra; non ne fai una giusta; non ti ricordi?; te lo sei immaginato; non sei nessuno

Esistono 3 tipi di manipolatori: l'affascinante, che passa da tremende scenate a momenti d'amore; il bravo ragazzo, che è un egoista camuffato da altruista; l'intimidatore che rimprovera apertamente la vittima

Le fasi della manipolazione: la prima è la distorsione comunicativa, fatta da silenzi e pungolature; la seconda è il tentativo di difesa, per cui la vittima sente la missione di far cambiare comportamento al gaslighter; la terza è la caduta nella depressione, dove la vittima si convince che qualsiasi cosa detta dall'altro è vera e giunge anche a idealizzarlo

## POSITIVITÀ, SALUTE MENTALE E MOBBING

Fonte: [www.creatoridifuturo.it](http://www.creatoridifuturo.it)

Sintesi a cura della redazione Risorsa da un articolo di "Creatori di futuro" articolo di Luca Poma -- 8 febbraio 2020



Il ragionamento - che un nostro volontario ha voluto trasmetterci - parte da lontano, dalla 2° guerra mondiale per giungere fino ai nostri giorni e vuole dimostrare che la positività a tutti i costi può essere dannosa per la nostra salute mentale e non serve a contrastare, tra l'altro, il mobbing. Fa pertanto una sintesi dell' articolo riportato come fonte, aggiungendo anche qualche commento. Eccola:

Tra le tante cose che hanno caratterizzato la prima era di Internet e di Facebook, prevalentemente informativa, c'è in archivio un poster di propaganda britannico realizzato nel 1939 con l'intento di distribuirlo in caso di catastrofe, poiché aveva un messaggio positivo: si chiamava infatti "Keep calm and carry on". Ne fu fatto un libro con lo stesso titolo, diventato poi un best seller. Tralasciando l'incredibile attualità per superare lo "stato di guerra" di oggi, vogliamo concentrarci sulle nevrosi personali, che nascono proprio quando ci vogliono far credere, magari anche giustamente, di lottare per la libertà. In quella che potremmo definire come la seconda fase dei social, quella degli "influencer", vi sono coaches, travel bloggers, guru del fitness fisico o spirituale che parlano di felicità raggiungibile attraverso il successo. Secondo loro, non è vero che stai male: in realtà stai benissimo, il mondo è bello, ma tu sei solo negativo. Ovviamente, non c'è niente di male nell'essere ottimisti e nel cercare di stare fisicamente e psicologicamente meglio e cambiare le proprie abitudini negative, però, secondo l'OMS più di 300 milioni di persone nel mondo soffrono di depressione e ansia e sono in aumento, tanto che vengono considerate disabilità. Secondo Assosalute, in Italia, l'85% delle persone soffre di disturbi legati allo stress, contrariamente a quanto appare, ad esempio, su Instagram dove sembra di vivere in pieno edonismo regaliano. Ecco che, dall'ottimismo sacrosanto per superare le guerre, siamo passati alle conseguenze di un sistema socio-economico sempre più esigente e soffocante con sindromi da mobbing e da burn out. Peccato che la falsa positività fa il gioco di chi, per meri interessi economici e con l'aiuto dei social, vuole far credere che comprare una app sia "pensare positivo". Nascondere le emozioni negative e dire che si possono superare con la sola forza di volontà, fa anche pensare, ai più deboli, di essere loro i colpevoli delle proprie emozioni negative (come avviene nell'ultima fase del mobbing, con l'identificazione della vittima nel proprio carnefice). La

cultura della positività imposta è opprimente sia per chi decide di abbracciarla (e che presto si accorgerà che non si può vivere la propria vita con un sorriso sempre stampato in faccia) sia per chi invece soffre di depressione o di altre malattie mentali, magari sottovalutate o non diagnosticate. L'idea che basti pensare positivo per far sì che le cose belle accadano, significa far ricadere la responsabilità delle esperienze e dei sentimenti negativi esclusivamente sulle scelte dell'individuo. Ma le persone non decidono di essere depresse, o anche semplicemente tristi: sono altri che, in nome del profitto (spesso il mobbing consente alle aziende di risparmiare sui costi del personale), ci inducono, con sottili arti psicologiche, a pensare che la colpa è nostra. Con la proposta di vite artificialmente ed esteticamente perfette, i social rischiano di minare la nostra salute mentale. Ma il panorama sta cambiando e si sta innescando una terza fase di Internet, dove le persone usano i social come una "piattaforma di advocacy" per la salute mentale, raccontando le loro esperienze (proprio quelle che pubblichiamo su Facebook nella rubrica "Risorsa racconta"). Così questi nuovi "therapy influencer" insistono sull'inevitabilità e normalità delle emozioni negative, contro la cultura della positività. Dopotutto, anche quel "Keep calm and carry on" serviva a nascondere agli inglesi che dall'altra parte della Manica c'erano i nazisti...

## STALKING SUL LAVORO: QUANDO

Fonte: lalleggeper tutti.it – novembre 2020 – autore: Paolo Remer.

Sintesi a cura della redazione e di Erika Porzio – Volontaria Risorsa

Link:[https://www.lalleggepertutti.it/442118\\_stalking-sul-lavoro-quando?fbclid=IwAR2W4eiBKse\\_-opBo0KkJMZZ65yA94zB5fVVplveKVfyq5NDpdMvXn2\\_1ns](https://www.lalleggepertutti.it/442118_stalking-sul-lavoro-quando?fbclid=IwAR2W4eiBKse_-opBo0KkJMZZ65yA94zB5fVVplveKVfyq5NDpdMvXn2_1ns)



La nostra Volontaria Erika Porzio ci trasmette la sintesi di un interessante articolo sullo stalking nel posto di lavoro, correlato alle

classiche tipologie di mobbing e ne coglie sia gli aspetti legali che psicologici.

Lo stalking può configurarsi anche in ambito lavorativo e la Cassazione stabilisce che le vessazioni compiute su un lavoratore possano essere punite a titolo di stalking se si verificano particolari eventi in danno della vittima.

Il reato di atti persecutori, comunemente detto stalking deriva dal verbo inglese “to stalk” (braccare, perseguitare, disturbare); esso è previsto dal Codice penale e si manifesta quando una persona, il cosiddetto stalker compie atti persecutori come minacce o molestie ripetute, che generano nella vittima almeno una di queste 3 conseguenze:

- 1) un perdurante e grave stato di ansia o di paura,
- 2) le provocano un fondato timore per la sua incolumità (o per quella di un prossimo congiunto o di una persona legata da una relazione affettiva)
- 3) la costringono a modificare le proprie abitudini di vita.

La pena prevista per lo stalking è la reclusione da un anno a sei anni e sei mesi, ma è aumentata se il fatto è commesso dal coniuge (anche separato o divorziato), o da persona che ha o ha avuto una relazione affettiva con la vittima, o se il reato è commesso con strumenti informatici o telematici (come, ad esempio, WhatsApp o Facebook). Inoltre, la pena è aumentata fino alla metà se il fatto è commesso a danno di un minore, di una donna in stato di gravidanza, di un disabile, oppure con armi o da transgender.

Il reato è perseguibile a querela, che dovrà essere sporta entro 6 mesi da quando sono accaduti i fatti, ma diventa procedibile d'ufficio quando è connesso con un altro delitto, come i maltrattamenti in famiglia o le lesioni gravi, o quando è commesso in danno di un minore o di una persona affetta da disabilità. Le denunce o querele per stalking vengono trattate d'urgenza se rientrano nei casi previsti dal Codice rosso per la tutela dell'incolumità delle vittime di violenza. L'ambito di applicazione dello stalking non riguarda soltanto le relazioni familiari o affettive ma anche qualsiasi altro ambiente in cui possano instaurarsi rapporti di ogni genere tra l'agente e la vittima; è possibile, ad esempio, avere anche casi di stalking in condominio, tra vicini di casa oppure tra proprietari e inquilini. Anche sul luogo di lavoro si possono verificare episodi di stalking, che viene chiamato “stalking occupazionale” e spesso è coinvolta una donna: il reato potrà compiersi in

un'azienda o fabbrica, in un negozio, in un ufficio o studio professionale. In questo caso gli atti persecutori vengono compiuti a causa del rapporto di lavoro e vanno inevitabilmente a intaccare la vita privata della vittima.

L'autore delle reiterate minacce o molestie potrà essere il datore di lavoro ma talvolta anche qualche collega, mosso dalle più varie ragioni (rivalità, invidia, acredine, astio, ecc.) per esasperare la vittima. Le condotte possono essere svariate, come ad esempio messaggi continui o telefonate ripetute senza un vero motivo, presenza assillante e ossessionante, avances reiterate ed insistenti o vere e proprie molestie sessuali, dispetti, contestazioni pretestuose e infondate, diffusione di voci calunniose o denigratorie.

Tutto ciò può avvenire sia sul luogo di lavoro sia all'esterno; l'essenziale è che questi comportamenti dello stalker provochino nella vittima uno dei tre eventi che abbiamo descritto, cioè un grave stato di ansia o paura, il timore per la propria incolumità o per quella delle persone care o la costrizione ad alterare le abitudini di vita.

Lo stalking sul lavoro trae origine dal rapporto di dipendenza o di collaborazione e si distingue dal mobbing perché non si esaurisce sul luogo di lavoro ma produce effetti e ripercussioni anche e soprattutto sulla vita privata della vittima. Nello stalking le condotte delittuose vengono riguardate proprio con riferimento a queste gravi conseguenze.

Il mobbing è quindi una figura più vasta, che coinvolge un'ampia serie di comportamenti ostili e persecutori, che non sempre danno vita ad un reato autonomo ma nei casi più gravi possono sfociare nello stalking e in questi casi le condotte sono punite penalmente.

In un recentissimo caso, ad esempio, la Corte di Cassazione ha confermato la condanna per stalking a carico di un datore di lavoro che si era accanito contro una dipendente, vessandola continuamente e arrivando infine a licenziarla. Questa sentenza ci permette di discriminare tra mobbing e stalking perché spiega che le condotte di mobbing possono integrare il reato di atti persecutori quando c'è una «mirata reiterazione di pluralità di atteggiamenti, convergenti nell'esprimere ostilità verso la vittima e preordinati a mortificare e a isolare il dipendente nell'ambiente di lavoro», così ledendo la libertà di autodeterminazione della persona offesa. La Suprema Corte evidenzia che il reato di stalking è a condotta abituale (è necessaria la reiterazione delle condotte di minaccia o violenza, non basta

un episodio isolato) ed occorre l'evento di danno – consistente in uno dei tre fenomeni alternativi – causato dalle condotte illecite attuate dallo stalker.

Il «nucleo essenziale» della fattispecie delittuosa, secondo la Suprema Corte, è costituito dallo «stato di prostrazione psicologica» della vittima di questi ripetuti atti persecutori.

## **LA SINDROME DA WORKAHOLISM AI TEMPI DEL LAVORO AGILE**

Fonte: State of mind – il giornale delle scienze psicologiche – luglio 2020

Link all'articolo completo::

[https://www.stateofmind.it/2020/07/lavoro-agile-workaholism/?fbclid=IwAR1RRSDhHOtrJWeljBDG5om43g8YDQ9rPER20\\_dHVUSRO76Qa0bbZAv3Bsw](https://www.stateofmind.it/2020/07/lavoro-agile-workaholism/?fbclid=IwAR1RRSDhHOtrJWeljBDG5om43g8YDQ9rPER20_dHVUSRO76Qa0bbZAv3Bsw)

Sintesi a cura della redazione e della Volontaria Risorsa Erika Porzio



Risorsa è impegnata da anni nell'aiuto concreto a chi soffre di disturbi psicologici a causa di mobbing lavorativo e questo articolo ci sembra fortemente attuale:

Il lavoro agile (o smartworking) si è rivelato fondamentale soprattutto in quest'anno particolarmente anomalo. Il periodo di quarantena, oltre ad aver modificato le nostre vite, ha influito anche sulle pratiche lavorative; le aziende da un giorno all'altro si sono trovate a dover gestire l'emergenza Covid19 adattandosi al cosiddetto "smartworking".

In un recente report sul lavoro agile nelle Pubbliche Amministrazioni italiane (Tripi & Mattei, 2020) durante il periodo covid19, gli autori hanno rilevato quanto il lavoro intelligente tendesse a diminuire lo spazio sia fisico sia psicologico tra vita privata e vita lavorativa, rendendo il lavoratore iperconnesso. Questo può avere:

- effetti positivi in termini di: mobilità, produttività e multitasking;
- effetti negativi legati all'aumento dello stress lavoro-correlato e di sindromi non facilmente rilevabili, come appunto quella da Workaholism, derivante dall'unione di 2 parole (work e alcoholic) cioè, tradotto: alcolismo da lavoro.

Tale sindrome viene definita camaleontica, in quanto essa tende a mimetizzarsi con facilità e nel lavoratore si instaura una vera e propria dipendenza. Per l'azienda il lavoratore Workaholic può essere una risorsa umana molto produttiva. Il termine Workaholic o "sindrome da alcolista da lavoro" o più in generale "sindrome da dipendenza da lavoro" è un termine che è stato coniato da Wayne Oates, medico e psicologo americano (1971). La sindrome da Workaholic si riferisce a persone la cui necessità di lavoro diventa così forte da costituire un pericolo per la loro salute, la felicità personale, le relazioni interpersonali e il funzionamento sociale. È un vero e proprio disturbo ossessivo-compulsivo, un comportamento patologico di una persona che si dedica troppo al lavoro e che pone in secondo piano la sua vita sociale e familiare sino a causare danni a se stessa, al coniuge, ai figli. Sebbene sia stata dedicata da parte di studiosi e psicologi una notevole attenzione al costrutto di Workaholism negli ultimi anni (Fassel, 1990; Garfield, 1987; Kiechel), sono state intraprese poche ricerche empiriche per approfondire la comprensione di questo fenomeno (Porter, 2001; Robinson & Post, 1995, 1997). Questo ha influito sulla mancanza di chiarezza nell'operationalizzazione del costrutto della sindrome da dipendenza lavorativa e anche sulla sua individuazione e valutazione. Indipendentemente dalle differenze individuali che contribuiscono a definire un identikit di lavoratore Workaholic, ci sono anche aspetti culturali; negli ultimi decenni, la tecnologia ha reso il Workaholism più diffuso che mai.

Il lavoro agile e intelligente risulta essere un'ottima strategia per fronteggiare una crisi di qualsiasi natura (dalla pandemia alla crisi economica) agevolando l'azienda, ma anche il lavoratore. Non bisogna, però, dimenticare di ricostruire, anche nel contesto virtuale, momenti di socializzazione, ma soprattutto momenti di supporto e di attenzione alle vulnerabilità lavorative; ovvero, non bisogna trascurare il benessere del lavoratore che viene privato di una parte fondamentale a cui prima era abituato e che automaticamente viene a perdersi con il lavoro agile.

## COME AFFRONTARE LO STRESS E IL MOBBING SUL LAVORO

Fonte: "Caleno 24 ore.it" – novembre 2020 – autore: C. S.

Link: <https://www.caleno24ore.it/wordpress/104948/come-affrontare-lo-stress-e-il-mobbing-sul-lavoro.html?fbclid=IwAR09-Gpo3ogER252UuqaQiyhaUG923HKogkBL3INtCBccbwcDxJWr-fLT34>



I numerosi contenziosi in tema di mobbing sul lavoro hanno evidenziato quanto non sia così semplice ottenere il risarcimento del danno subito a fronte di un'eventuale denuncia.

I casi di mobbing e violenza psicologica sul luogo di lavoro sono in aumento e spesso non vengono gestiti nel modo adeguato e generano delle vere e proprie situazioni patologiche. A tal proposito, anche il Codice civile tutela questo genere di situazioni e può essere utile con il suo articolo 2087 che stabilisce 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”.

#### *Lo stress da lavoro-correlato*

Una delle innovazioni più significative in materia di valutazione dei rischi del D.lgs. 81/08 è stata quella di aver previsto l'obbligo specifico per il datore di lavoro di prendere in considerazione anche i rischi legati allo stress lavoro-correlato; si prevede infatti, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004, che la valutazione debba riguardare anche i gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato. Sul piano operativo questa valutazione deve essere effettuata nel rispetto delle indicazioni della Commissione consultiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 17 novembre 2010 pubblicate nella circolare del 18 novembre 2010 Prot. 15/SEG/023692.

Questa attenzione del legislatore verso tali rischi, incluso il mobbing sul lavoro, trova la sua origine di fondo in un dato di fatto. A partire dalla fine degli anni Novanta, infatti, si sono affermate da un lato aziende sempre più flessibili e bisognose di dare risposte immediate ai nuovi assetti di mercato, dall'altro la giurisprudenza, sempre più avanti rispetto al dato normativo, ha espresso nuovi orientamenti in tema di benessere lavorativo. A ciò si aggiunge anche la maggiore attenzione sul piano sociale alle condizioni di lavoro capaci di produrre, sotto svariati aspetti, danni all'integrità psico-fisica del lavoratore. Il tutto si inserisce all'interno di un nuovo quadro socio-economico in cui si afferma la cosiddetta “società della conoscenza”; essa non riguarda solo i servizi ma anche i lavori in informatica, comunicazione, istruzione, ingegneria, intrattenimento ecc.

In questa “società della conoscenza” i lavoratori sono impegnati in attività che richiedono un crescente sforzo mentale, un continuo aggiornamento e una buona capacità di adattamento. Questi mutamenti rendono lo stress legato al lavoro un rischio emergente per la diffusione che sta assumendo e che determina anche costi crescenti, sia per i Paesi e sia per le aziende, quantificati dall'Unione Europea nel 2002 con una cifra di 20 miliardi di €

### *Il mobbing sul lavoro*

Nell'ambito di questo tema molto vasto si inserisce il mobbing. Una prima grande differenza tra il mobbing sul lavoro e lo stress consiste nell'intenzionalità: infatti, il mobbing muove da una base di volontarietà. Con il termine mobbing si identificano tutte quelle azioni moleste da un punto di vista morale e che avvengono sul posto di lavoro; esse si concretizzano in comportamenti vessatori e discriminatori psicologicamente violenti. Questi comportamenti possono generare un degrado psicologico tale da compromettere la salute, la professionalità o la dignità del lavoratore. Si ha mobbing verticale quando i comportamenti scorretti vengono messi in atto dal datore di lavoro o comunque da un lavoratore che si trova in posizione preminente verso uno o più lavoratori a lui sottoposti. Al contrario, può esservi anche un tipo di mobbing "in senso" opposto, ovvero, quello attuato dai lavoratori nei confronti di un loro superiore. Infine, si può verificare anche la situazione in cui il mobbing viene svolto da un lavoratore verso un altro lavoratore suo pari. Solitamente all'origine del mobbing c'è sempre un conflitto che si verifica a causa di una cattiva organizzazione aziendale.

### *Stress e mobbing sul lavoro sono necessari?*

In una qualsiasi realtà lo stress, così come il mobbing, è sicuramente utile e necessario; la difficoltà sta nella gestione adeguata dei suoi aspetti affinché questi risultino utili ed offrano dei vantaggi, evitando, di conseguenza, che "sfuggano di mano" e possano rappresentare dei veri e propri problemi. Ogni organizzazione per evolvere al meglio ha bisogno sia di stress che di mobbing. Alcuni conflitti legati al mobbing sul lavoro sono positivi e permettono di sbloccare determinate situazioni, nonché di trovare soluzioni a problemi apparentemente senza uscita introducendo nuove idee. Analogamente, una "giusta" dose di stress ci rende più capaci di adattarci positivamente alle situazioni. Si tratta cioè di avere quella giusta tensione che è alla base di uno stato che consente all'organismo di migliorare il proprio modo di affrontare le situazioni critiche. Per gestire in modo adeguato questa famiglia di rischi è possibile agire seguendo due direttrici: la prima investe il livello organizzativo aziendale, la seconda prende in

considerazione il lavoratore a livello individuale. Può aiutare molto a fronteggiare lo stress e il mobbing sul lavoro il fatto di individuare un sistema di comunicazione adeguato tale da indicare con chiarezza gli obiettivi aziendali a tutto il personale. In questo modo si può pensare anche di migliorare i processi e le condizioni di lavoro. Un'altra leva è rappresentata dalla formazione a tutti i livelli aziendali, sia per le figure di vertice che per tutti i lavoratori. Infatti, grazie ad una efficace attività formativa si può acquisire consapevolezza e comprendere meglio i fenomeni di stress e in questo modo sarà più facile individuare le possibili cause di stress e adottare cambiamenti aziendali volti al miglioramento; a tale riguardo, la parola d'ordine è "cooperazione". Per quanto riguarda le possibili misure a livello individuale, in ambito lavorativo può essere utile innanzitutto capire su cosa si possa agire e su cosa no. Un elemento rilevante può essere ad esempio pianificare le attività in modo adeguato, prendendosi anche le dovute pause; fare dei break nel corso della giornata può aiutare ad acquisire energia e lucidità. Altra attività importante è quella di rivedere la scala dei valori, in quanto è importante dare il giusto peso a ciò che esiste al di fuori del lavoro; queste situazioni possono anche compensare lo stress da lavoro. È molto importante fare attenzione ai primi campanelli di allarme, se questi aspetti sono affrontati e gestiti per tempo, non solo si evitano possibili danni ai lavoratori ma l'azienda può trarre dei grandi vantaggi. Ogni azienda è infatti una sorta di piccolo "sistema sociale" nel quale vi sono delle dinamiche ben precise. Come tutti i "sistemi" questo è destinato ad evolvere nel tempo e se riuscissimo a fare in modo che tale evoluzione sia "positiva" ne potremo trarre del guadagno: il consiglio è dunque quello di guardare e gestire queste situazioni come delle opportunità.

Solo così, infatti, si potranno ottenere dei vantaggi per tutti, in prima battuta per i diretti interessati, oltre che per il "sistema" azienda in toto.



# RISORSA

prevenzione mobbing  
e disagio sul lavoro

ASSOCIAZIONE DI VOLONTARIATO ODV

Sede legale: L.go Dora Savona, 30  
c/o Cipes (Centro iniziative promozione ed educazione sanitaria) - 10152 Torino

Segreteria operativa e domiciliazione postale:  
Via Giolitti, 21- c/o Vol.TO - 10123 Torino

C.F.: 13118980153 - IBAN: IT81 D020 0801 1130 0000 2604 474

tel. 3348406939 / 3881031414

e-mail: [mobbing.risorsa@gmail.com](mailto:mobbing.risorsa@gmail.com)

Sito Internet: [www.risorsamobbing.it](http://www.risorsamobbing.it)

Pagina FB: [www.facebook.com/risorsaODVMobbingTorino](http://www.facebook.com/risorsaODVMobbingTorino)

Con il patrocinio di:



In partenariato con:



Questo prodotto è un servizio gratuito del CSV Vol.To ETS

