

# PROFILO DEL MOBBIZZATO 2014 - 2023

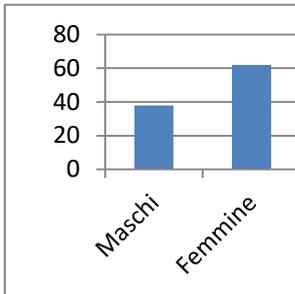
## Dieci anni di statistiche dei passaggi allo Sportello d'ascolto e orientamento

*Sono passati 10 anni da quando Risorsa ha iniziato a quantificare in forma assolutamente anonima, i passaggi al suo Sportello d'ascolto e orientamento, gestito direttamente dalla Presidente e da altri volontari competenti nelle tematiche del mobbing e del disagio grave sul lavoro, nei suoi diversi aspetti (legali, medici e psicologici). In precedenza, i suoi volontari erano stati assorbiti completamente dall'aspetto fondamentale e qualitativo, della sua mission: l'aiuto concreto alle persone vittime di mobbing o in stato di disagio grave sul lavoro. **Abbinando la qualità alla quantità, si è certificato che in totale 207 persone hanno usufruito di questo servizio gratuito tra il 2014 e il 2023, ricevendo soprattutto ascolto, ma anche consigli su come comportarsi se sottoposti alle violenze psico-fisiche sul luogo di lavoro..** Il decennale sembrerebbe un evento da festeggiare, ma in realtà **in questi 207 casi non c'è nulla da festeggiare: sono infatti storie dolorose che hanno coinvolto non solo lavoratrici e lavoratori, ma spesso anche le loro famiglie.** Il campione delle 207 persone in 10 anni inizia ad essere statisticamente significativo, anche se riferito alla sola realtà della Città Metropolitana di Torino e non pretende certo di essere esaustivo della realtà nazionale*

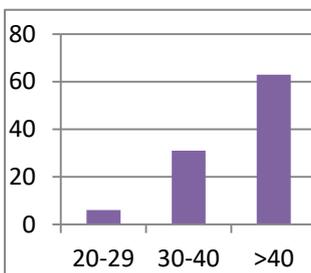
Vediamo in questo "identikit", elaborato dal nostro Vice Presidente Ferdinando Ciccopiedi come le statistiche sono organizzate e quali indicazioni hanno fornito non solo agli assistiti, ma anche a chi è interessato al mobbing per studi, ricerche, o solo per curiosità...

Speriamo sia un utile strumento sia per le persone che subiscono mobbing o che si trovano in stato di disagio grave sul lavoro, sia per studiosi della materia o semplicemente interessate al fenomeno. I dati che seguono si riferiscono alla totalità delle donne e degli uomini, mentre, per chi volesse approfondire le differenze, esiste anche la ripartizione per genere in forma tabellare che potete richiedere a: [mobbing.risorsa@gmail.com](mailto:mobbing.risorsa@gmail.com) o telefonando al 3895344268

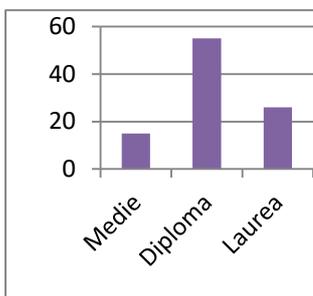
## ANAGRAFICA



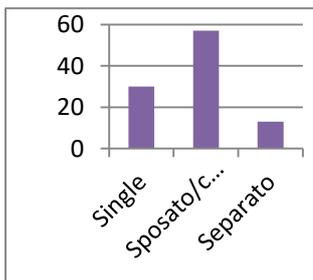
in questa prima parte anagrafica sono stati rilevati, **tra il 2014 e il 2023**, il genere (donne e uomini), l'età, il titolo di studio, lo stato civile, il settore di lavoro e la dimensione aziendale, la loro posizione (es. operai, impiegati), la durata del loro contratto (es. a tempo indeterminato). Infine è stato chiesto come le persone siano venute a conoscenza della nostra associazione. **Vi è stata una prevalenza di donne che a noi si sono rivolte, pari al 62% contro un 38% di uomini.**



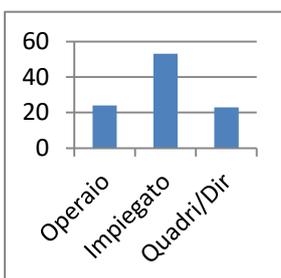
**L'età media, per entrambi i generi è stata nella fascia di oltre i 40 anni (63%),** seguita dalla fascia dei 30-40 anni (31%), ma il 6% sono giovani tra i 20 e 29 anni (indice delle difficoltà che incontrano nel mondo del lavoro, anche in seguito al precariato).



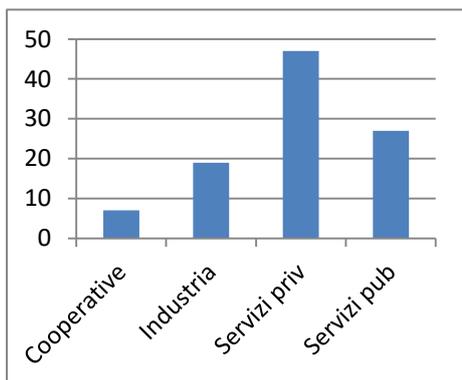
**Il titolo di studio più rappresentato è stato quello dei diplomati (57%),** ma è seguito – cosa a prima vista non così scontata per lavoratori anche in posizioni di responsabilità – dai laureati (30%), mentre solo il 13% proveniva dalla scuola dell'obbligo.



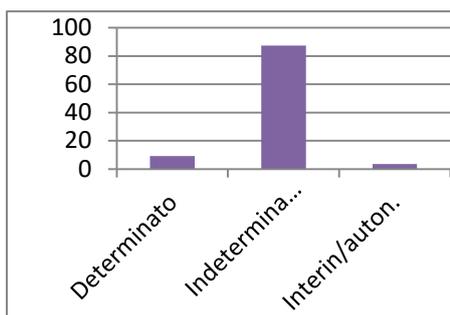
**Lo stato civile è stato considerato come indice dei riflessi che il mobbing può avere nella vita privata, dove gli sposati o conviventi sono stati il 57%,** con un 30% dei single e il 13% di separati. Nel primo caso la condizione della vittima ha certamente influito sui rapporti familiari, ma è possibile che anche le separazioni siano avvenute in seguito al mobbing della vittima.



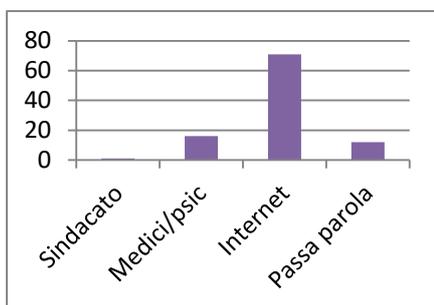
**La posizione più presente è stata quella degli impiegati (53%)** ma è interessante segnalare che il mobbing riguarda anche quadri, dirigenti e – incredibile - lavoratori autonomi ai quali viene rescisso anticipatamente il contratto, che insieme hanno totalizzato il 23%. I pochi operai rimasti nel manifatturiero hanno contato per il 24%



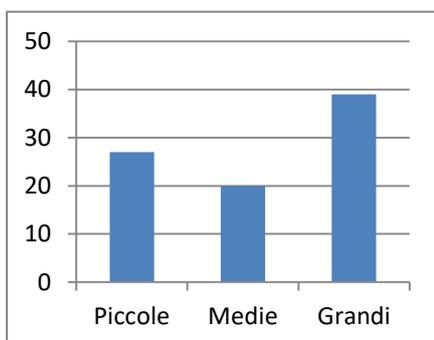
**Il mondo dei servizi - sia privati (47%) che pubblici (27%) - copre, nel periodo 2014/23, ben il 74% dei casi** ma sono coinvolti anche lavoratori di cooperative e, in calo, quelli dell'industria (19%). La novità più rilevante del 2023 nel settore servizi pubblici è stato il mondo della scuola, mai emerso prima, con difficili rapporti tra presidi, professori e tra gli stessi insegnanti. Si sono infatti presentati al ns. sportello 2 insegnanti di scuola media superiore.



**La tipologia prevalente di contratto è a tempo indeterminato (88%),** mentre il tempo determinato – oggi così diffuso - presenta casi di mobbing nel 10% del totale, seguito dai lavoratori autonomi, per fortuna fermi al 2%



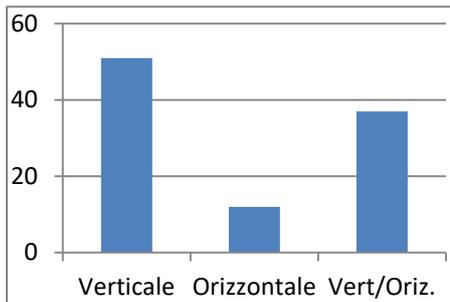
**Internet (sia da ricerche dirette che dai social o dal nostro sito [www.risorsamobbing.it](http://www.risorsamobbing.it)) è la fonte principale da cui le persone sono entrate in contatto con Risorsa (71%),** ma è importante rilevare che spesso (16%) sono i medici (che non conoscono probabilmente le tematiche del mobbing) ad inviarci i lavoratori. Seguono poi soci ed amici, che con il classico “passa parola” ci inviano il 12% del totale. Insignificante è invece il contributo del sindacato (1%)



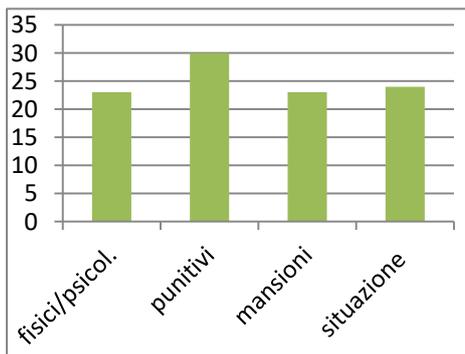
**Dal 2020 si è iniziato a rilevare la dimensione aziendale da cui provengono i lavoratori: in questi 4 anni il 45% era dipendente di grandi aziende,** il 32 % da piccole aziende, il 23% dalle medie

## TIPI DI MOBBING

Il secondo gruppo di indicatori riguarda *i tipi di mobbing subiti e la provenienza* (solo dai capi, solo dai colleghi, da entrambi, in termini tecnici detti: verticale, orizzontale, verticale e orizzontale). Anche se non rilevato per la scarsa numerosità esiste anche una quarta provenienza (ascendente) quando sono i dipendenti a mobbizzare i loro superiori “facendo muro” contro di loro.



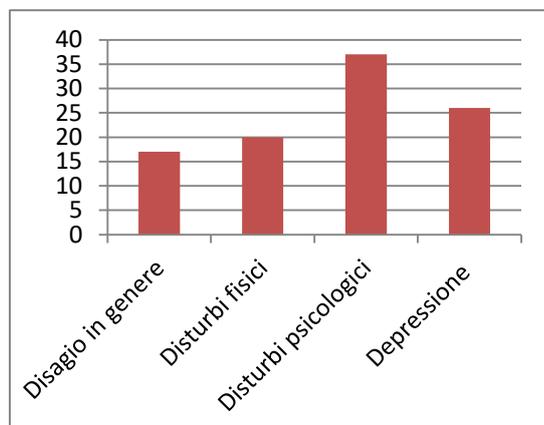
*Il mobbing verticale si presenta nel 51% dei casi*, seguito da quello verticale/orizzontale con il 37% e da quello esclusivamente orizzontale nel 13% dei casi.



*Gli attacchi subiti sono classificati in 4 gruppi*, tenendo presente che possono essere multipli tra i gruppi, per cui le percentuali si riferiscono agli attacchi e non alle persone. Infatti, *ognuno subisce mediamente 2,3 attacchi*, di cui:

- **Attacchi psicologici o fisici**, ove sono raggruppati le umiliazioni, insulti, offese, diffamazioni, ma anche violazioni della privacy, violenze fisiche e, soprattutto per le donne, le molestie sessuali. **Essi rappresentano il 23% di tutti gli attacchi**
- **Azioni punitive** del tipo: richiami, critiche e sanzioni, trasferimenti disagiati, controlli e visite fiscali immotivate (per le donne anche in occasione delle maternità), **che rappresentano il 31% degli attacchi totali**
- **Attacchi alle mansioni** quali demansionamento o ipermansionamento, incapacità, contestazioni su assenze prolungate e, per i più qualificati, pressioni sui risultati e opposizione alle strategie aziendali. **Sono il 22% dei 4 gruppi di attacchi**
- **Attacchi alla situazione di lavoro**, che comprendono emarginazione/inattività, spinta a dimissioni/licenziamenti, questioni relative a paga, orari e ferie, sabotaggi, difficoltà di relazione (soggetti con determinate caratteristiche caratteriali) e infine, retaggio del periodo pandemico, tutto quanto può aver indotto azioni di mobbing, come la chiusura di attività o anche lo smartworking, soggetto a controlli e orari esasperati. **Nel totale valgono il 24% di tutti gli attacchi**

## PROBLEMI DI SALUTE DENUNCIATI

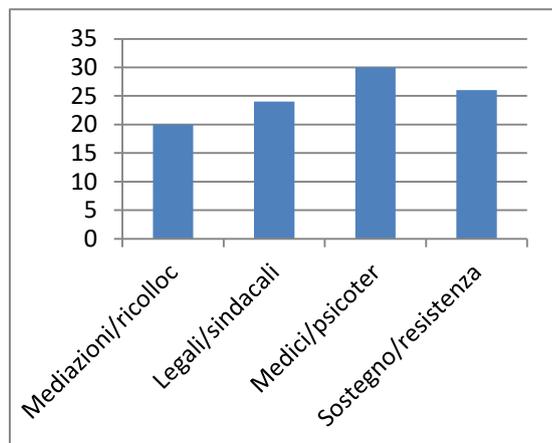


Un terzo gruppo prende in considerazione *i problemi di salute denunciati* da chi ha usufruito dei servizi del nostro Sportello. Sono, più di altri “dati sensibili” e quindi anch’essi, secondo il GDPR (regolamento della privacy), sono custoditi in luogo chiuso e distrutti non appena terminato il loro trattamento, per quanto anonimo. *Questa rilevazione fa parte di uno dei punti forti di Risorsa*, poiché il mobbing è di solito considerato un problema di carattere legale (cause, vertenze ecc.). Invece i suoi effetti sulla salute vengono trascurati, benchè rappresentino un danno non solo per i singoli e le loro famiglie, ma anche per tutta la

società in quanto incidono sui costi della Sanità pubblica, cosa di cui non abbiamo certamente bisogno in questo periodo. *I problemi vengono raggruppati in 4 tipi* e, poiché sono anch’essi a risposta multipla (cioè una persona può avere più problemi), le percentuali si riferiscono al totale dei disturbi e infatti *ciascuna persona ha riferito in media 1,6, problemi* di cui:

- **Disagio in genere**, che comprende disturbi fisici (come quelli provocati da mutua oltre periodo di comporto) e psicologici quali: volontà di abbandono e demotivazione e problemi di famiglia (se in famiglia vi è un parente da assistere, ne risente la posizione lavorativa del mobbizzato). *In totale rappresentano il 17% dei disturbi.*
- **Disturbi fisici**: le vessazioni possono influire su cuore e intestino, provocare stanchezza oppure possono essere dovuti al tipo di lavoro svolto e possono provocare scoliosi/artrosi, danni rino/faringei, otiti/deambulazione. *Sono il 20% del totale*, incluse altre patologie diverse.
- **Disturbi psicologici**: *sono i più comuni con il 37%* e si identificano in ansia/stress/insonnia, mancanza di autostima, ma anche in attacchi panico, dissociazioni, mania di persecuzione e disturbi diversi
- **Depressione**: è lo stato più doloroso in cui il mobbing fa precipitare chi lo subisce e va dalle somatizzazioni fino alla depressione maggiore. Insieme ad altri disturbi di questo tipo, non meglio specificati, *totalizzano i 26% del totale*

## CONSIGLI DATI



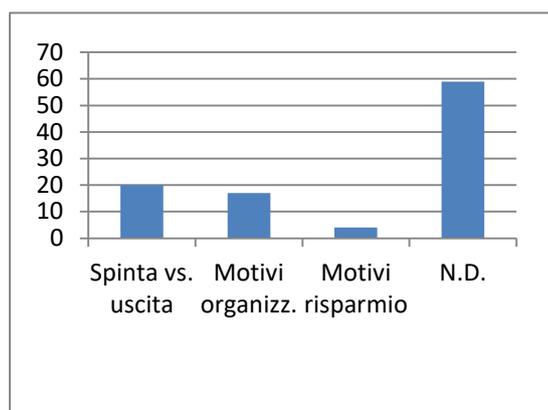
Il quarto gruppo si differenzia dai precedenti in quanto, dall'ascolto, ***i volontari propongono possibili soluzioni che toccherà alla persona assistita scegliere.*** Come politica, nel rispetto della qualifica di organizzazione non profit, Risorsa non fornisce nominativi di professionisti cui rivolgersi, ma solo un loro elenco tra quelli preventivamente selezionati in base al grado di fiducia verificato in casi pregressi. Viene inoltre esplicitato che le spese legali, mediche e psicologiche sono a carico dell'assistito, anche se Risorsa raccomanda agli specialisti l'applicazione di tariffe minime ordinistiche. Fa eccezione il caso in cui

la partecipazione a bandi co-finanziati permetta, come già avvenuto con l'otto per mille della Tavola Valdese, di inviare gratuitamente le persone agli specialisti. Ecco i ***4 quattro gruppi di consigli***, da cui si deduce che ***ad ogni persona sono stati dati in media 1,8 consigli***

- ***Mediazioni e ricollocamenti:*** nel caso in cui, su proposta di Risorsa, venga scelta la via delle mediazioni con le controparti datoriali e del ricollocamento in altre mansioni, l'associazione è disponibile ad un percorso di "accompagnamento allargato e personalizzato" che consiste in comunicazioni scritte, in accordo con l'assistito, rivolte ai responsabili aziendali con l'invito a prevedere il ricollocamento, tramite trasferimenti interni o la riqualificazione/formazione del soggetto. ***Ciò è successo nel 20% dei casi***
- ***Consigli legali/sindacali:*** nel caso in cui Risorsa verifichi la possibilità di adire le vie legali con probabilità di successo (testimonianze, prove documentali delle vessazioni subite, certificati medici di strutture pubbliche) si consiglia di rivolgersi ad avvocati privati, sindacati e patronati (soprattutto per aspetti vertenziali), ma anche all'ispettorato del lavoro/Spresal/Inail, alle Consigliere di Pari Opportunità ed altre funzioni preposte. Queste tipologie di consigli ***hanno rappresentato il 24% del totale consigli***
- ***Consigli medico/psicoterapeutici:*** analogamente alle condizioni sopra ricordate, gli assistiti possono essere indirizzati a medici specialisti (psichiatri/neurologi) o al medico competente aziendale per cure farmacologiche o a psicoterapeuti per terapie soprattutto psicologiche associate a quelle farmacologiche. Questo gruppo ***ha totalizzato il 29%*** dei consigli (possono essere dati più consigli alla stessa persona)
- ***Sostegno psicologico e resistenza attiva:*** il sottogruppo così denominato comprende il supporto di natura psicologica individuale o con attività di gruppo, partecipando al Gruppo di Mutuo Aiuto gestito da volontari e collaboratori Risorsa (in modo gratuito). Un altro consiglio dello stesso tipo consiste nel proporre una "resistenza attiva" (cioè la permanenza al lavoro anche in presenza di mobbing) considerando, da parte del lavoratore, il lavoro come non prioritario nella vita, ma cui è possibile affiancare hobbies o attività ludiche o di rilassamento (tra cui le discipline olistiche, lo yoga, passeggiate nella natura, dette eco-counseling) od artistiche (teatro, danza, musica, storytelling ecc.). Questo tipo di consigli ha ***rappresentato il 26% del totale***

## STRATEGIE

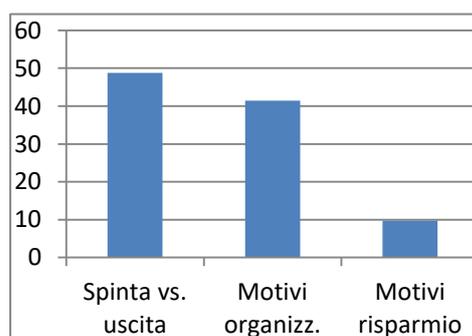
Si dividono in 2 grandi gruppi: **le strategie delle aziende** che praticano mobbing nei confronti dei dipendenti, così come vengono individuate dai nostri assistiti e **le strategie dei lavoratori** per contrastare le prime. Abbiamo iniziato a raccogliere **queste informazioni solo dal 2017** ed è doveroso rilevare che non tutte le strategie sono state esplicitate per cui il campione è limitato mediamente al 40% del totale delle persone presentate allo Sportello. Si ritiene comunque che diano un'idea delle varie strategie all'interno dei gruppi in cui sono state divise.



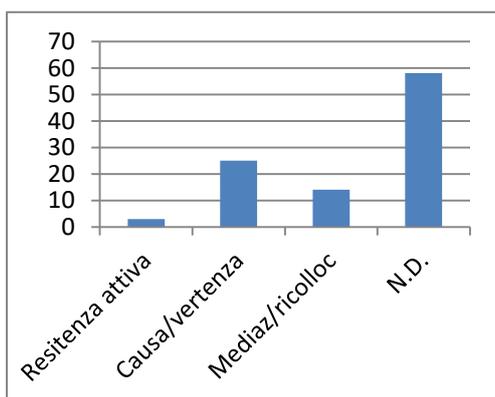
**Le strategie delle aziende verso i lavoratori che si intendono mobbizzare** si possono così classificare:

- **Spinta alle dimissioni/licenziamento:** attraverso pratiche di mobbing riguarda per lo più i soggetti "scomodi" ed è risultata presente nel **20% del totale di tutte le persone**
- **Chiusure e riorganizzazioni:** sotto questa voce, che ha riguardato **il 17% delle persone**, oltre alla dichiarata chiusura o alla riorganizzazione dei ruoli aziendali (molti dei quali eliminati), i datori di lavoro ricorrono a trasferimenti inadatti alle competenze o alla salute dei lavoratori oppure a demansionamenti o ipermansionamenti (funzioni superiori al livello contrattuale). Viene poi negata la formazione, anche quando richiesta dagli stessi lavoratori, mentre sgradito è il ricorso a sindacati o patronati.. In rari casi è l'azienda a proporre buonuscite o indennizzi per convincere a lasciare il lavoro
- **Riduzione delle retribuzioni:** ha rappresentato **il 4% di quanto dichiarato** e, oltre a minori retribuzioni (non previste ufficialmente dai contratti) tramite part time non richiesti, sostituzioni con elementi meno qualificati (ad es. giovani senza esperienza al posto di anziani più competenti, ma anche meglio retribuiti). Un altro tipo di discriminazione è il ricorso alla cassa integrazione non a rotazione, ma diretta a specifici lavoratori da mobbizzare

Si tenga conto che per arrivare al 100% di tutte queste strategie vi è stato un **59% di cause non identificate**



Escludendo dal computo le strategie non identificate e quindi considerando solo il campione pari a circa il 40% dei casi, si può stimare che sono prevalenti le **spinte verso l'uscita dall'azienda con il 49%**, seguite dai motivi organizzativi per chiusura o riorganizzazione con il 41% e dai motivi di risparmio economico (minori retribuzioni o sostituzioni di lavoratori) con il 10%



**Le strategie dei lavoratori per contrastare il mobbing** si identificano in:

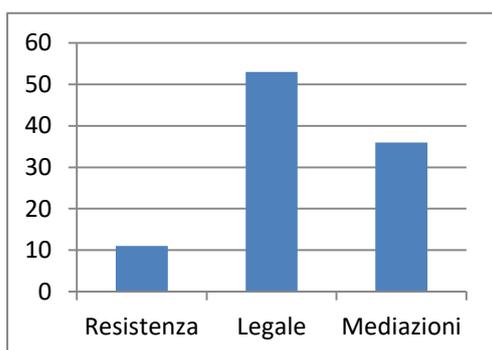
- **Resistenza attiva:** è quella descritta nei consigli dati da Risorsa attraverso l'affiancamento all'attività lavorativa di altre attività extra che rendono il mobbing più supportabile. Il lavoratore può anche proporre o accettare il prepensionamento come unica via d'uscita per non dover subire ulteriori vessazioni. E risultata valida solo nel **3% dei casi**

- **Cause legali o vertenze sindacali:** sconsigliate da

Risorsa nei primi anni di rilevazione, questi estremi rimedi si sono via via aumentati, per cui il consiglio di Risorsa si è allineato a quanto richiesto dagli assistiti che, magari già privatamente, si erano già rivolti ad avvocati per intentare cause legali, evidentemente in presenza di prove documentate. Lo stesso dicasi per la richiesta dei lavoratori di appoggio a vertenze sindacali, di competenza anche di patronati. Un'altra possibilità per i dipendenti è di ottenere certificazioni dello stato di salute, volte a far cessare le vessazioni. Da rilevare che tali certificazioni, anche utilizzabili in cause legali, sono accettate in giudizio solo se fornite da Enti pubblici (medici psichiatri o psicoterapeuti operanti all'interno del SSN, cliniche del lavoro o altri Enti (es. Inail). Più rara è la richiesta di indennizzi/buonuscite da parte dei lavoratori. In totale queste strategie rappresentano il **25% del totale**

- **Ricollocamenti/mediazioni:** come già detto, in tali casi i lavoratori hanno fatte proprie le indicazioni di Risorsa per ottenere ricollocamenti o trasferimenti adeguati, anche tramite vere e proprie mediazioni con le direzioni aziendali. Vale per il **14% dei casi**.

Altre varie strategie dei lavoratori non meglio specificate sono state utilizzate nel **58% dei casi**.



Escludendo dal computo le strategie non identificate e quindi considerando solo il campione pari a circa il 40% dei casi, si può stimare che siano **prevalenti le cause legali o vertenziali con il 60%**, seguite da mediazioni o ricollocamenti con il 33% e da resistenza attiva (7%)