

Liliana Dassisti¹, Marc Lorient³, Giuseppe Mininni¹, Silvio Tafuri², Francesco Paolo Bianchi², Pasqua Loconsole¹,
Ignazio Grattagliano¹

Percezioni e rappresentazioni del mobbing: un'analisi comparativa tra Italia e Francia

¹ Dipartimento di Scienze della Formazione, Psicologia e Comunicazione, Università degli Studi di Bari "Aldo Moro"

² Dipartimento di Scienze Biomediche e Oncologia Umana, Università degli Studi di Bari "Aldo Moro"

³ Institut des Sciences Sociales du Travail (ISST), Université « Panthéon Sorbonne 1 », Paris

RIASSUNTO. Il presente lavoro di ricerca indaga il fenomeno del "workplace bullying" in due paesi, l'Italia e la Francia. Il focus della ricerca sono le caratterizzazioni e la rappresentazione sociale del fenomeno, sono indagate le differenze nella definizione condivisa nel panorama scientifico e i suoi diversi aspetti tra cui le conseguenze e l'origine di esso. I termini utilizzati per riferirsi al fenomeno nei due paesi sono rispettivamente "mobbing" e "harcèlement moral". L'indagine utilizza le opinioni di testimoni privilegiati appartenenti a diverse aree professionali. Gli esperti sono selezionati dai ricercatori per la loro expertise in materia. Lo strumento utilizzato è un'intervista semistrutturata costruita ad hoc e somministrata in vivo dallo sperimentatore. I dati sono stati elaborati come segue: analisi qualitativa mediante la raccolta e la sintesi in testi brevi delle risposte; analisi quantitativa mediante un tentativo di standardizzazione delle risposte qualitative in dati percentuali. I risultati mostrano l'esistenza di diverse caratterizzazioni del fenomeno nei due paesi di riferimento.

Parole chiave: mobbing, violenza sul lavoro, Italia, Francia, studio comparativo.

ABSTRACT. PERCEPTIONS AND REPRESENTATIONS OF WORKPLACE BULLYING: A COMPARATIVE ANALYSIS BETWEEN ITALY AND FRANCE. The aim of this research is to analyse the phenomenon of workplace bullying in two countries: Italy and France and trying to understand the differences among them. The words used to refer to it are respectively "mobbing" in Italy and "harcèlement moral" in France. The research analyse the phenomenon's characteristics through the opinion of an expert sample, belonging to different areas linked to their cultural background. They were selected by the researchers for their expertise and experience on this topic. The tool used was a semi-structured interview conducted in vivo by the researcher. The data resulting were processed as follow: a qualitative analysis was conducted through the production of short synthesis for each interview; a quantitative analysis was conducted through the attempt to standardize the qualitative answers in percentage data. The results shows the existence of different phenomenon's characteristics in the two countries.

Key words: workplace bullying, violence at work, Italy, France, comparative study.

Introduzione

Generalmente, in Italia, per riferirsi al fenomeno si utilizza il termine "mobbing" (1). Una prima definizione di mobbing in Italia è stata introdotta da Ege nel 1996 (1): "Con la parola mobbing si intende una forma di terrore psicologico sul posto di lavoro, esercitata attraverso comportamenti aggressivi e vessatori ripetuti, da parte di colleghi o superiori. La vittima di queste vere e proprie persecuzioni si vede emarginata, calunniata, criticata: gli vengono affidati compiti dequalificanti, o viene spostata da un ufficio all'altro, o viene sistematicamente messa in ridicolo di fronte a clienti o superiori. Nei casi più gravi si arriva anche al sabotaggio del lavoro e ad azioni illegali. Lo scopo di tali comportamenti può essere vario, ma sempre distruttivo: eliminare una persona divenuta in qualche modo "scomoda", inducendola alle dimissioni volontarie o provocandone un motivato licenziamento." (p. 1).

In Francia, invece, si preferisce l'espressione "harcèlement moral" (letteralmente: molestie morali) (2). La prima definizione di harcèlement moral in Francia è stata elaborata dalla psichiatra e psicoterapeuta Marie-France Hirigoyen (2): "Per violenza sul luogo di lavoro, si intendono tutte le condotte abusive che si manifestano con dei comportamenti, delle parole, delle azioni, dei gesti, delle comunicazioni scritte che possono attentare alla personalità, alla dignità o all'integrità fisica o psichica di una persona, mettere in pericolo il suo impiego o degradare il clima sul luogo di lavoro." (p. 55).

Nel panorama internazionale, specialmente quando si comunica in lingua inglese, si preferisce l'espressione "workplace bullying" o "bullying". È stato riscontrato l'utilizzo di questa terminologia in diversi lavori esemplificativi di portata internazionale e fonti autorevoli (3, 4, 5, 6).

Lo stesso fenomeno, dopo la sua introduzione nella cultura condivisa dei due paesi, ha avuto un impatto differente, a partire dalla diffusione mediatica. In Francia, infatti, il fenomeno ha avuto una risonanza molto maggiore, i media francesi hanno trattato questo tema per un periodo di tempo consistente, e successivamente, i libri di Hirigoyen sono stati tradotti e diffusi a livello mondiale.

È possibile che la differenza nella diffusione abbia poi portato ad una diversa attenzione del popolo italiano e

francese su di esso, dipendente dalla sua rilevanza nelle due diverse culture?

Il sondaggio “European Working Condition Survey” condotto nel 2010 (7), riporta le risposte degli italiani alla domanda “Have you been subjected to bullying or harassment at work in the past year?” l’1% degli italiani risponde “Yes” contro il 10% dei francesi. Nello stesso sondaggio ripetuto nell’anno 2015 (8), alla domanda relativa all’essere stati soggetti a comportamenti sociali negativi il 10% degli italiani risponde “Sì” contro il 24% dei francesi.

Analizzando la prevalenza e le caratteristiche del fenomeno in Italia, Giorgi (9) cita ricerche (10, 11) in cui è dimostrato che più del 15% degli impiegati è stato soggetto ad almeno due comportamenti negativi giornalmente o per settimana negli ultimi 12 mesi. Nello studio condotto da Punzi et al (12) dei 100 casi esaminati dai ricercatori, sulla base della valutazione clinica complessiva, 52 erano stati vittime di una situazione riconducibile al mobbing (p. 713). Acquadro Maran et al (13) hanno analizzato 35 sentenze di processi italiani in cui vi era il riconoscimento di una vittima di mobbing e relative conseguenze, da tale studio si può evincere che la frequenza delle molestie è alta, infatti in 34/35 casi inclusi nello studio, le vittime subivano molestie giornalmente.

In merito alla prevalenza e caratteristiche del fenomeno in Francia, l’indagine “Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (Sumer)” del 2010 (14) evidenzia che il 35% degli impiegati rispondenti dichiara di aver subito almeno un comportamento ostile o un’aggressione verbale, il 22% degli impiegati rispondenti dichiara di essere stato esposto ad un “comportamento ostile” (con questa espressione, si intende un comportamento sprezzante, negazione del riconoscimento del lavoro e attacchi degradanti). Negli ultimi dodici mesi l’11%¹ dei rispondenti dichiara di aver subito aggressioni verbali dai colleghi o superiori, il 15% da parte del pubblico (clienti/utenti). I medici impiegati nel settore privato che dichiarano di aver subito almeno un comportamento ostile o un’aggressione verbale sono il 60%. Quest’ultimo risultato è in linea con i risultati di Arcangeli secondo cui le categorie professionali di esperti appartenenti al settore sanitario, infermieri, nel caso specifico, sarebbero più esposti al rischio di aggressioni (15).

Il fenomeno sembra avere rilevanza in entrambi i paesi seppur con caratteristiche diverse. Le differenze esistenti negli European Working Condition Surveys del 2010 e 2015 (7, 8) sono degne di nota e suscitano diversi interrogativi: da cosa dipendono? La definizione del fenomeno nella cultura dei due paesi ha un ruolo importante? Qual è la rilevanza sociale del fenomeno nei due paesi, ed è essa implicata in tali risultati? Le due popolazioni sono solite tollerare comportamenti aggressivi sul luogo di lavoro?

Questa ricerca ha come obiettivo la comprensione delle caratteristiche del fenomeno e le possibili differenze esistenti tra i due paesi, e intende analizzarle mediante la rappresentazione degli esperti, in quanto testimoni privilegiati, nei due paesi di riferimento.

Materiali e metodi

Il modello di studio è osservazionale trasversale.

Il campione è composto da 24 testimoni, selezionati a mezzo di convenienza tra i ricercatori delle città di appartenenza, ovvero Bari e Parigi; si tratta di 24 esperti, di cui 13 italiani e 11 francesi. Il 62,5% del campione è di sesso femminile, mentre il 37,5% è di sesso maschile. L’età è conosciuta per 9 esperti, la media è di 50,33 anni.

Le professioni svolte dagli esperti sono state suddivise in 3 categorie: “Area sanitaria/attività privata” comprendente Psicologi, Psicoterapeuti, Medici del Lavoro presso ASL e INAIL o altri enti pubblici (54,2%); “Area Accademica” comprendente ricercatori e docenti dell’area universitaria di vari livelli e di varie materie (Diritto o Medicina) (33,3%); e “Area Giuridica” comprendente Giudici del lavoro (8,3%). Il 4,2% (un soggetto) rientra sia nella prima che nella seconda categoria.

Gli esperti sono stati suddivisi in tre categorie relativamente alle loro competenze e conoscenze professionali. Non sono state rilevate differenze statisticamente significative nella distribuzione degli esperti per competenza e nazionalità, pertanto il confronto verrà effettuato solo per nazionalità ($\chi^2=4,4$; $p=0,115$).

Le categorie selezionate sono 3 (Grafico I):

1. Area della Salute: comprendente il 66,7% ($n=16/24$) degli esperti. In questa categoria sono stati inclusi Medici del lavoro (appartenenti ad enti quali ASL, INAIL e Spesal), Professori Universitari nella facoltà di Medicina, Psicoterapeuti, Tecnici della prevenzione, Psicologi clinici e Psicologi del Lavoro;
2. Area Giuridica: comprendente il 29,2% ($n=7/24$) degli esperti. In questa categoria sono stati inclusi Professori di diritto, di varie materie afferenti all’area Giuridica e Giudici del Lavoro;
3. Area Sociologica: comprendente un esperto (4,2%), Professore in gestione delle risorse umane e management, che ha espressamente dichiarato di reputarsi afferente a tale area;

Per analizzare le differenze esistenti riguardanti il fenomeno del mobbing² tra l’Italia e la Francia, sono state raccolte le opinioni e rappresentazioni di testimoni privilegiati. Gli esperti sono stati intervistati dal ricercatore tramite un’intervista semistrutturata costruita *ad hoc* caratterizzata come segue.

Le domande sono state suddivise in quattro tipologie:

- Domande comuni: sono state somministrate a tutti gli esperti indipendentemente dall’area di riferimento a cui sono stati assegnati (C: Common)
- Domande specifiche per l’area della salute: sono state somministrate agli esperti assegnati all’area della salute (H: health area)

¹ Tableau 7 • Les quinze métiers les plus exposés à des comportements hostiles ou des agressions verbales dans le cadre du travail, p. 8 (14).

² Si utilizza in questo lavoro l’espressione “mobbing” perché gli autori si stanno esprimendo in lingua italiana, pertanto ci si riferisce al fenomeno adeguandosi alle tipiche espressioni linguistiche italiane.

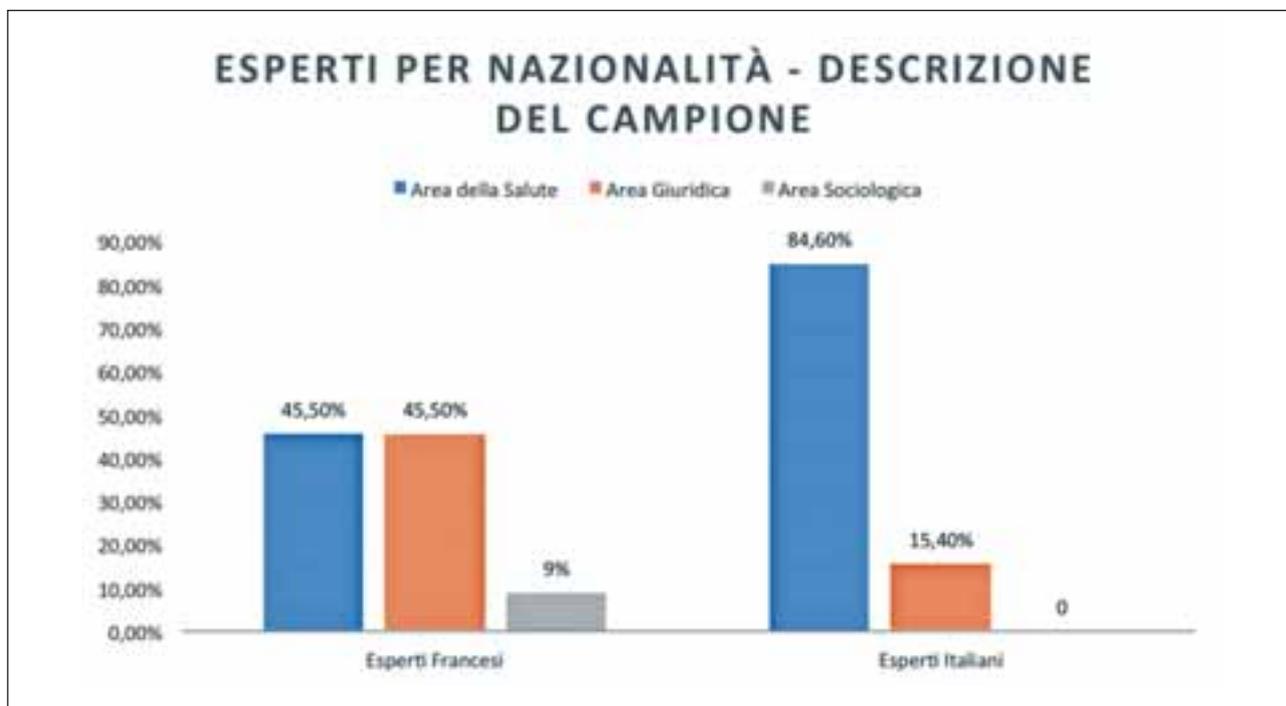


Grafico 1. Distribuzione (%) del campione per nazionalità degli intervistati e area di expertise

- Domande specifiche per l’area giuridica: sono state somministrate agli esperti assegnati all’area giuridica (J: juridical area)
- Domande specifiche per l’area sociologica: sono state somministrate agli esperti assegnati all’area sociologica (S: sociological area)

Una domanda dell’area sociologica (Domanda n. 13) riguardante il ruolo dell’organizzazione del lavoro nella generazione del fenomeno, anche se inizialmente pensata come specifica per quella categoria di esperti, è stata somministrata a tutti i partecipanti perché il tema della domanda si è rivelato da subito centrale per alcuni esperti, specialmente in Francia.

Le interviste sono state svolte nel periodo di tempo compreso tra Aprile e Settembre 2018. Le interviste condotte in Italia sono state svolte in lingua italiana, invece le interviste condotte in Francia sono state condotte in lingua inglese ed alcune in lingua francese su richiesta dei partecipanti.

Sono qui di seguito presentate le domande sottoposte agli intervistati in lingua italiana. La sigla accanto alla domanda indica la tipologia e il target a cui era rivolta:

1. Domanda 1 (C): “Potrebbe definire, utilizzando la sua conoscenza che ha acquisito lavorando in questo ambito, il concetto di mobbing?”
2. Domanda 2 (C): “Quale pensa che sia l’area di riferimento più importante per questo fenomeno?
 - a. Sociale
 - b. Psicologica
 - c. Culturale
 - d. Sociologica
 - e. Economica
 - f. Altre:”
3. Domanda 3 (C): “Secondo lei, qual è l’aspetto più importante del mobbing? In altre parole, qual è l’aspetto più importante che deve essere presente per poter definire una situazione come mobbing?”
4. Domanda 4 (C): “Spostandoci sulle conseguenze, qual è la conseguenza più comune tra le vittime?”
5. Domanda 5 (C): “Parlando dell’accettazione del fenomeno del mobbing, quanto è tollerato dai lavoratori? E dal capo? E dalla famiglia del lavoratore?”
6. Domanda 6 (C): “Quale è il modo migliore per prevenire? Vi è qualcosa che le istituzioni possono fare?”
7. Domanda 7 (H): “Quali sono le conseguenze più comuni del mobbing sulle famiglie e nelle organizzazioni?”
8. Domanda 8 (H): “Cosa succede alla salute mentale delle vittime? Cosa cambia e quali sono le conseguenze più comuni?”
9. Domanda 9 (H): “Riguardo l’esistenza di disturbi mentali/psichiatrici pre-esistenti al mobbing, pensa che possano essere una causa scatenante di esso?”
10. Domanda 10 (H): “In qualità di esperto, come gestisce il mobbing?”
11. Domanda 11 (H): “Qual è il miglior trattamento per le conseguenze che si generano in seguito al mobbing?”
12. Domanda 12 (S): “Pensa che essere mobbizzati sia considerato normale nella sua società o è qualcosa sotto l’attenzione di tutti?”
13. Domanda 13 (S): “Qual è la causa del mobbing? Che ruolo ha l’organizzazione del lavoro nella sua genesi?”
14. Domanda 14 (S): “Può definire la percezione della società sul mobbing? Quanto è grande il suo peso sociale?”

15. Domanda 15 (J): “Riguardo il suo sistema legislativo, pensa sia sufficientemente equo ed efficiente per garantire giustizia alle vittime?”
16. Domanda 16 (J): “Pensa che la giurisprudenza nel suo paese sia ben funzionante e in grado di assicurare prevenzione e punizioni per coloro i quali mettono in atto il mobbing?”
17. Domanda 17 (C): “Vuole parlarmi di alcuni casi che ha affrontato durante la sua vita professionale?”
18. Domanda 18 (C): “Ci sono altri aspetti di cui vuole discutere con me?”

I risultati sono elaborati sia qualitativamente che quantitativamente.

In merito all’elaborazione qualitativa, il ricercatore durante lo svolgimento dell’intervista si è premurato di prendere accuratamente nota delle risposte fornite ed ha richiesto il permesso all’intervistato di poter audio registrare la conversazione, con il fine di riascoltarla in se-

guito e trascriverla su un computer in forma sintetica in lingua inglese. Grazie al suddetto materiale raccolto è stato possibile elaborare delle sintesi di circa una o due pagine. Questa metodologia di analisi ha permesso di preservare una dimensione di soggettività dei rispondenti e i dettagli forniti per ogni singola domanda.

In merito all’elaborazione quantitativa, i ricercatori hanno tentato di tradurre da un linguaggio puramente descrittivo, individuale e qualitativo ad un linguaggio standardizzabile le risposte dei partecipanti. Il fine della categorizzazione è stato quello di rendere le risposte più oggettivabili e maggiormente fruibili ad un lettore esterno; inoltre è stato possibile confrontare le risposte dei partecipanti, in modo da individuare le eventuali differenze tra Italia e Francia. Il limite maggiore di questa conversione è quello di perdere parte dell’informazione contenuta nella risposta. Sono qui di seguito evidenziate le operazioni di conversione effettuate dai ricercatori:

Tabella I. Categorizzazione delle domande contenute nel questionario

DOMANDE	DATO RILEVATO
Domanda 1: definizione del fenomeno	Calcolo della numerosità dei rispondenti che si riferiscono ad una specifica norma giurisprudenziale del paese di riferimento o utilizzano la stessa terminologia di essa ³
Domanda 2: area di riferimento del fenomeno	Registrazione delle risposte
Domanda 3: aspetto centrale	Riduzione in categorie generiche le risposte dei partecipanti ad esempio: “fattori organizzativi” o “degradazione del lavoratore”
Domanda 4: conseguenze	Riduzione in categorie generiche le risposte dei partecipanti ad esempio: “Malattia fisica” o “Disturbo mentale”
Domanda 5: tolleranza/accettazione del fenomeno	Assegnazione delle risposte sulla base del loro significato globale in categorie generiche “Accettabile”, “Neutrale” e “Inaccettabile”
Domanda 6: Prevenzione dal mobbing	Riduzione in categorie generiche le risposte dei partecipanti ad esempio: “interventi sull’organizzazione del lavoro”
Domanda 7: Conseguenze sulla famiglia e sull’organizzazione	Creazione di una scala: Assenza di conseguenze; Conseguenze pesanti; Assenza di conseguenze e successiva assegnazione delle risposte nelle tre categorie
Domanda 8: Conseguenze sulla salute mentale	Registrazione delle risposte più frequenti, le risposte insolite sono state assegnate alla categoria “altro”
Domanda 9: Influenza di disturbi mentali/psichiatrici pre-esistenti	Riduzione delle risposte dei partecipanti in categorie generiche: Rilevante / Non rilevante
Domanda 10: Gestione del mobbing in qualità di esperto	Riduzione in categorie generiche le risposte dei partecipanti ad esempio: “Approccio psicologico” o “Rimozione del senso di colpa dalla vittima”
Domanda 11: Miglior trattamento per le conseguenze del mobbing	Riduzione in categorie generiche le risposte dei partecipanti ad esempio: “Intervento psicologico” o “Farmacoterapia”
Domanda 12: Percezione sociale del fenomeno	Registrazione della risposta (1 solo partecipante)
Domanda 13: Cause e ruolo dell’organizzazione	Creazione di una scala: Non rilevante; Rilevante; Fondamentale e successiva assegnazione delle risposte nelle tre categorie sulla base del senso generale della risposta
Domanda 14: normalità del fenomeno	Registrazione della risposta (1 solo partecipante)
Domanda 15: Efficienza del sistema normativo	Creazione di una scala: opinione positiva; neutrale; negativa e successiva assegnazione delle risposte nelle tre categorie sulla base del senso generale della risposta
Domanda 16: Capacità della legge di assicurare prevenzione e punizioni	Creazione di una scala: opinione positiva; neutrale; negativa e successiva assegnazione delle risposte nelle tre categorie sulla base del senso generale della risposta.
Domanda 17: Esperienze incontrate nella vita professionale	La domanda è stata ritenuta non standardizzabile dai ricercatori
Domanda 18: Ulteriori elementi di discussione	La domanda è stata ritenuta non standardizzabile dai ricercatori

³ n.b: Per la Francia l’articolo 122-49 del Code du Travail oppure l’articolo 222-33-2 del Code Pénal. Per l’Italia la massima giurisprudenziale genericamente condivisa.

Le risposte categorizzate sono state inserite in form specifici; tali form, insieme alla nazionalità degli esperti (variabile gruppo: francesi/italiani), sono stati inseriti su un database costruito con software Office Excel e analizzati mediante software Stata SE14.

Le variabili categoriche sono state espresse come proporzioni e confrontate tra gruppi mediante il test esatto di Fisher.

Per ogni test è stato considerato significativo un valore di pun two-tailed p-value<0,05.

Risultati

Il 62,5% del campione è di sesso femminile, mentre il 37,5% è di sesso maschile.

L'età è conosciuta per 9 esperti, la media è di 50,33 anni.

Domanda 1: definizione del fenomeno

Al quesito di come definirebbero il "mobbing", 37,5% (n=9/24) intervistati citano almeno una norma/legge, con una differenza statisticamente significativa nella proporzione di esperti che citano una norma/legge per nazionalità ($\chi^2=10,7$; p=0,002), si osserva come i 3/4 degli esperti francesi fanno riferimento a una normativa (73%), mentre solo circa l'8% degli italiani citano una norma (Grafico II).

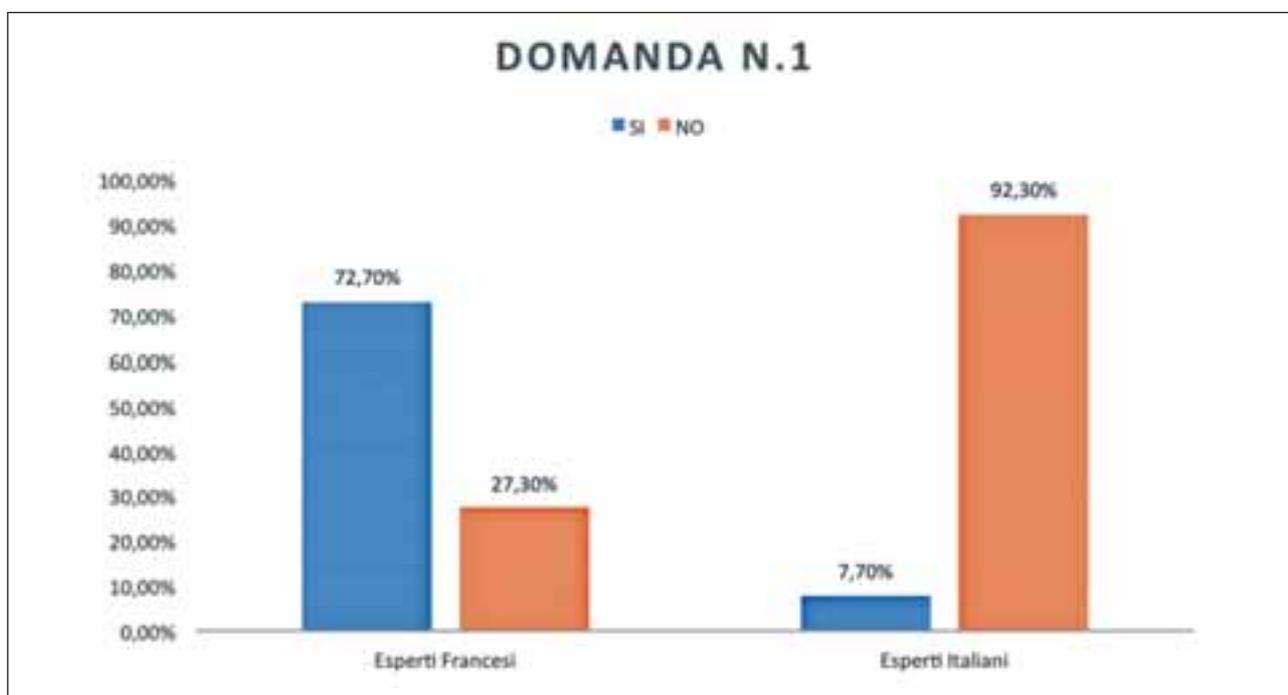


Grafico II. $\chi^2=10,7$; p=0,002. Percentuale Esperti francesi ed Esperti italiani in relazione alla Domanda n. 1

Domanda 2: aree del fenomeno

L'83,3% degli intervistati (n=20/24) hanno risposto al quesito n. 2 e la Tabella II descrive la proporzione di

esperti per area in cui gli stessi hanno collocato il fenomeno mobbing; non si osservano differenze statisticamente significative nella distribuzione delle opinioni per nazionalità (p>0,05).

Tabella II

Area	Francesi (n=7)		Italiani (n=13)		Totale (n=20)		χ^2	p
	n	%	n	%	n	%		
Psicologica	7	100,0	9	69,2	16	80,0	2,7	0,249
Sociale	2	28,6	7	53,9	9	45,0	1,2	0,374
Economica	4	57,1	5	38,5	9	45,0	0,6	0,642
Culturale	2	28,6	8	61,5	10	50,0	2,0	0,350
Giuridica	3	42,9	5	38,5	8	40,0	0,0	1,000
Politica	2	28,6	6	46,2	8	40,0	0,6	0,642
Sociologica	1	14,3	5	38,5	6	30,0	1,3	0,354
Altro	2	28,6	2	15,4	4	20,0	0,5	0,587

Domanda 3: aspetti centrali per definire il mobbing

Il 91,7% (n=22/24) intervistati hanno risposto al quesito n. 3 e la Tabella III descrive la proporzione di esperti che hanno

indicato specifici aspetti come “centrali” nella definizione del mobbing; non si osservano differenze statisticamente significative nelle proporzioni suddividendo gli esperti per nazionalità ($p>0,05$). Sono rilevate opinioni multiple in 9 soggetti.

Tabella III

Aspetto/elemento centrale	Francesi (n=9)		Italiani (n=13)		Totale (n=22)		χ^2	p
	n	%	n	%	n	%		
Ripetività delle azioni	3	33,3	4	30,8	7	31,8	0,0	1,000
Conseguenze Negative	1	11,1	2	15,4	3	13,6	0,1	1,000
Degradazione del lavoratore	3	33,3	3	23,1	6	27,3	0,3	0,655
Fattori organizzazionali sul luogo di lavoro	2	22,2	2	15,4	4	18,2	0,2	1,000
Elementi oggettivi	1	11,1	0	0,0	1	4,6	1,5	0,409
Altri	0	0,0	4	30,8	4	18,2	3,9	0,115

Domanda 4: conseguenze

L'87,5% degli esperti (n=21/24) hanno risposto al quesito n. 4 e la Tabella IV descrive la proporzione di esperti

che hanno evidenziato specifiche conseguenze sulle vittime di mobbing. Non si osservano differenze statisticamente significative nelle proporzioni suddividendo gli esperti per nazionalità ($p>0,05$).

Tabella IV

Conseguenze	Francesi (n=9)		Italiani (n=12)		Totale (n=21)		χ^2	p
	n	%	n	%	n	%		
Malattie Fisiche	2	22,2	0	0,0	2	9,5	2,9	0,171
Malattie Mentali	6	66,7	12	100,0	18	85,7	4,7	0,063
Ripercussioni sul lavoro	3	33,3	2	16,7	5	23,8	0,8	0,611
Ripercussioni Giuridiche	1	11,1	1	8,3	2	9,5	0,0	1,000

Domanda 5: tolleranza/accettazione del mobbing

La maggior parte degli esperti che ha risposto a questa domanda (42,9%; n=9/21) pensa che il fenomeno non sia considerato accettabile dalla società. Il 22,2% dei francesi ri-

tiene che sia accettabile, il 33,3% neutrale ed il 44,5% inaccettabile; il 41,7% degli italiani ritiene che sia accettabile, il 16,6% neutrale e il 41,7% inaccettabile. Non si osservano differenze statisticamente significative nella proporzione di esperti di diversa nazionalità ($\chi^2=1,2$; $p=0,650$; Grafico III).

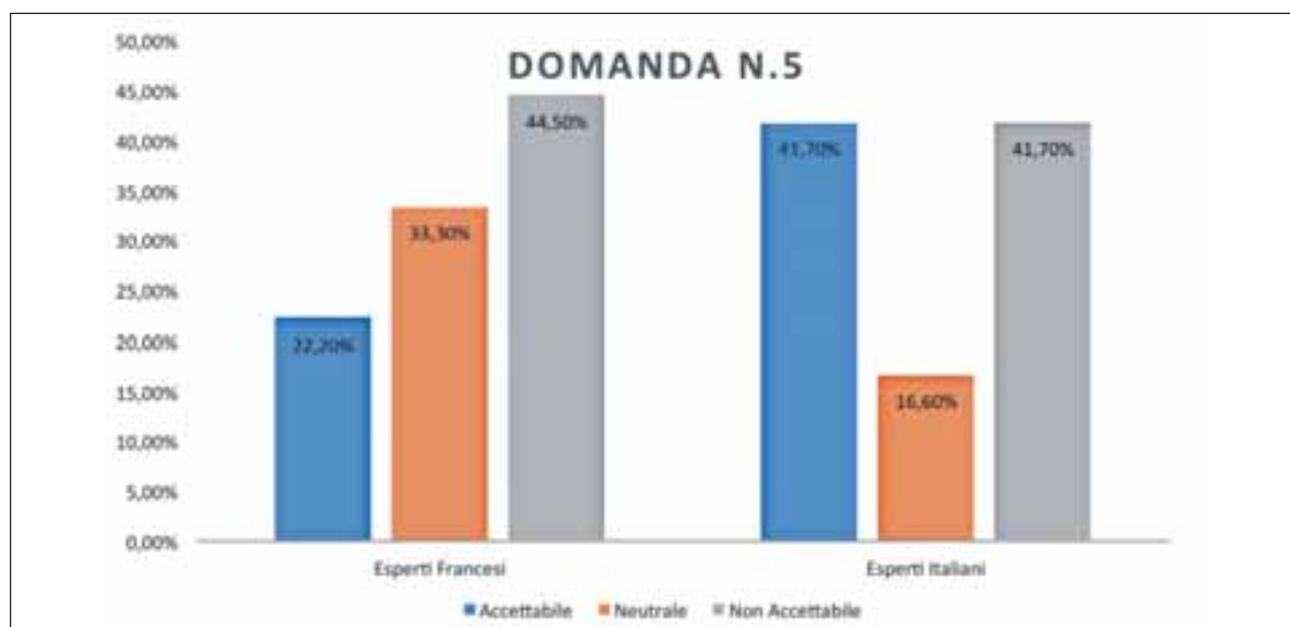


Grafico III. $\chi^2=1,2$; $p=0,605$ Percentuale Esperti Francesi ed Esperti Italiani in relazione alla Domanda n. 5

Domanda 6: prevenzione dal mobbing

L'87,5% (n=21/24) degli esperti intervistati ha risposto a questa domanda, e la Tabella V descrive la proporzione

degli esperti divisi per opinione riguardo diverse possibili soluzioni preventive. Non sono rilevate differenze statisticamente significative nella distribuzione delle opinioni per nazionalità degli esperti ($p>0,05$).

Tabella V. N.B. riscontro di risposte con l'indicazione di opinioni multiple in 2 soggetti

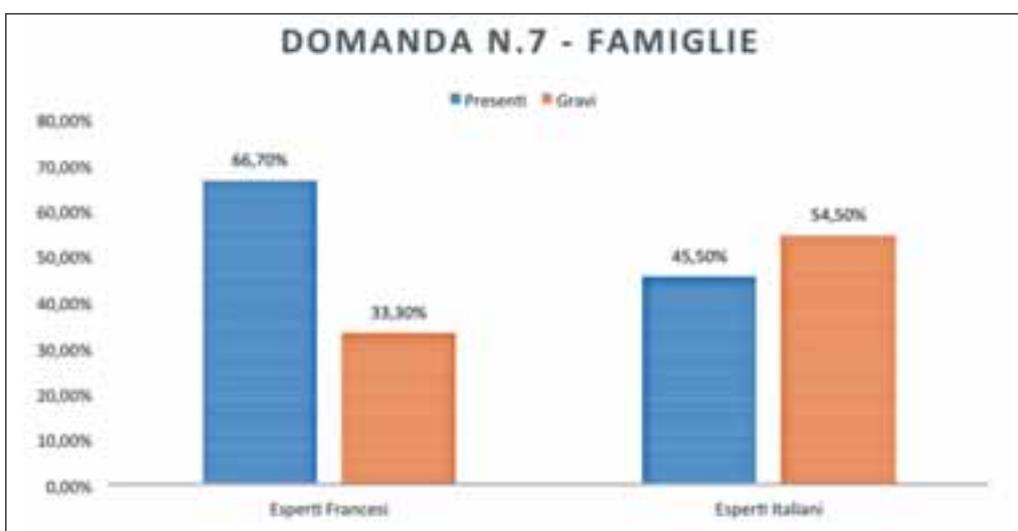
Tipologia di intervento	French (n=9)		Italian (n=12)		Total (n=21)		χ^2	p
	n	%	n	%	n	%		
Interventi sulla società	5	50,0	1	9,1	6	28,6	4,3	0,063
Organizzazione del lavoro	5	50,0	7	63,6	12	57,1	0,4	0,670
Educazione dei lavoratori	2	20,0	4	36,4	6	28,6	0,7	0,635

Domanda 7: conseguenze sulle famiglie e sulle organizzazioni

Il 70,8% (n=17/24) degli intervistati risponde in merito alle conseguenze sulle famiglie delle vittime. Per il 52,9% (n=9/17) le conseguenze sono "Presenti", invece per il

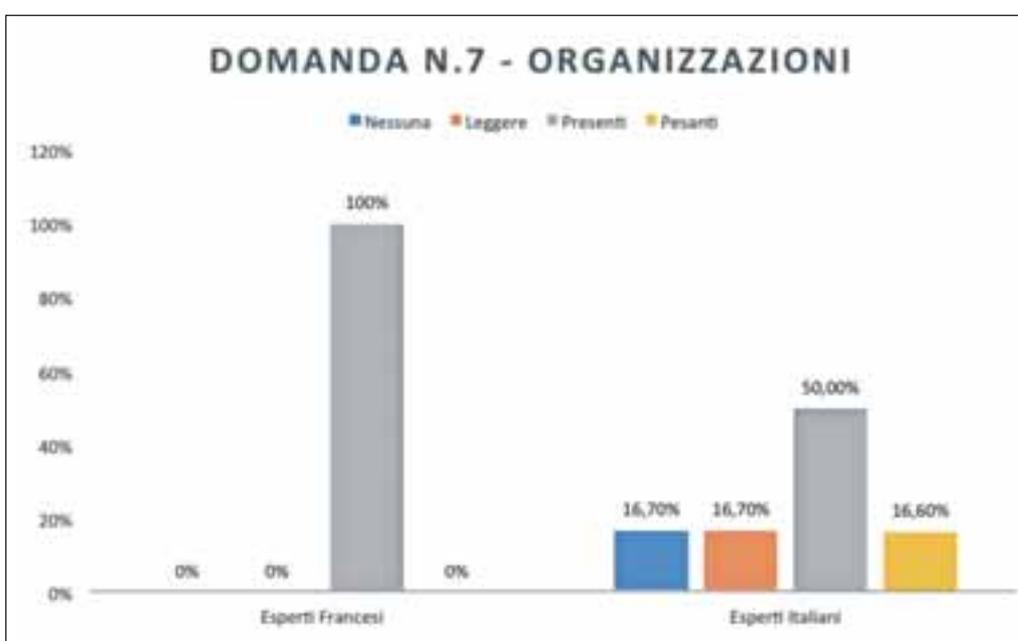
47,1% (n=8/24) le conseguenze sono "Gravi", non ci sono differenze statisticamente significative nella distribuzione degli esperti per nazionalità in merito alle loro opinioni (Grafico IV) (Francesi: 4/6; 66,7% vs. Italiani: 5/11; 45,5%; $\chi^2=0,7$; $p=0,620$)⁴.

Grafico IV. Percentuale esperti francesi ed esperti italiani in relazione alla Domanda n. 7 conseguenze sulle famiglie



L'opinione in merito alle conseguenze sulle organizzazioni è conosciuta per il 29,2% degli esperti (n=7/24) esperti come mostrato dal Grafico V.

Grafico V. Percentuale esperti Francesi ed esperti Italiani in relazione alla Domanda n. 7 conseguenze sulle organizzazioni



⁴ Si ricorda che la presente è una domanda rivolta agli esperti dell'area della salute.

Domanda 8: conseguenze sulla salute mentale

La Tabella VI descrive la proporzione degli esperti intervistati che hanno nominato specifici disturbi sulla salute mentale che possono essere presenti in vittime di mobbing.

Solo l'85,7% (n=18/21) degli esperti hanno un'opinione in merito. Vi è una differenza statisticamente significativa per la proporzione degli esperti che hanno nominato il Disturbo da Stress Post-traumatico e altri disturbi mentali dividendo gli esperti per nazionalità ($p < 0,05$)⁵.

Tabella VI

Disturbo	Francesi (n=7)		Italiani (n=11)		Totale (n=18)		χ^2	p
	n	%	n	%	n	%		
Diminuzione autostima	3	42,9	3	27,3	6	33,3	0,5	0,627
Depressione	3	42,9	5	45,5	8	44,4	0,0	1,000
Burn-out	1	14,3	1	9,1	2	11,1	0,1	1,000
Suicidio	1	14,3	1	8,3	2	9,5	0,0	1,000
Disturbo da Stress Post-traumatico	4	57,1	1	9,1	5	27,8	4,9	0,047
Ansia/somatizzazione	2	28,6	2	18,2	4	22,2	0,3	1,000
Altri disturbi	2	28,6	9	81,8	11	61,1	5,1	0,049

Domanda 9: presenza di disturbi mentali/psichiatrici pre-esistenti

Per il 62,5% (n=15/24) esperti è nota l'opinione sul rilievo di pregressi disturbi mentali/psichiatrici nell'esacerbarsi del fenomeno, con il 93,3% (n=14/17) che lo ritengono plausibile; non si osservano differenze statisticamente significative nella proporzione di soggetti che ritengono rilevanti problemi mentali pre-esistenti per nazionalità (Francesi: 2/3; 66,7% vs. Italiani: 12/12; 100,0%; $\chi^2=4,3$; $p=0,200$)⁶.

Domanda 10: gestione del mobbing da parte dell'esperto

Degli intervistati, il 66,7% (n=16/24) hanno risposto al quesito n. 10 e la Tabella 7 descrive la proporzione di esperti che ritengono specifiche misure di trattamento della vittima idonee; si osserva una differenza statisticamente significativa nella proporzione di soggetti che indicano la rimozione del senso di colpa dalla vittima per nazionalità ($p < 0,05$)⁷.

Tabella VII. N.B. riscontro di risposte con l'indicazione di opinioni multiple in 6 soggetti

Tipo di intervento	Francesi (n=5)		Italiani (n=11)		Totale (n=16)		χ^2	p
	n	%	n	%	n	%		
Valutazione del sistema lavorativo	2	40,0	8	72,7	10	62,5	1,6	0,299
Rimozione del senso di colpa dalla vittima	3	60,0	0	0,0	3	18,8	8,1	0,018
Approccio psicologico	4	80,0	4	36,4	8	50,0	2,6	0,282
Farmacoterapia	1	20,0	0	0,0	1	6,3	2,3	0,312

Domanda 11: miglior trattamento per le conseguenze che seguono al mobbing

Degli esperti, il 50,0% (n=12/24) hanno risposto al quesito

n. 11 e la Tabella VIII descrive la proporzione di esperti che ritengono singole misure di trattamento della vittima idonee; non si osservano differenze statisticamente significative nella distribuzione delle opinioni per nazionalità degli intervistati ($p > 0,05$)⁸.

Tabella VIII. N.B. riscontro di risposte con l'indicazione di opinioni multiple in 3 soggetti

Tipo di intervento	Francesi (n=2)		Italiani (n=10)		Totale (n=12)		χ^2	p
	n	%	n	%	n	%		
Interventi sull'ambiente lavorativo	0	0,0	5	50,0	5	41,7	1,7	0,470
Approccio psicologico	2	100,0	6	60,0	8	66,7	1,2	0,515
Farmacoterapia	0	0,0	2	20,0	2	16,7	0,5	1,000

⁵ Si ricorda che la presente è una domanda rivolta agli esperti dell'area della salute.

⁶ Si ricorda che la presente è una domanda rivolta agli esperti dell'area della salute.

⁷ Si ricorda che la presente è una domanda rivolta agli esperti dell'area della salute.

⁸ Si ricorda che la presente è una domanda rivolta agli esperti dell'area della salute.

N.B.: si specifica che con l'espressione "interventi sull'ambiente lavorativo" si sono incluse in questa categoria (durante la standardizzazione dal livello qualitativo a quello quantitativo) tutte le risposte che erano inerenti all'area lavorativa, cambiamenti e interventi avvenuti in quel contesto (ad esempio: cambiare la tipologia di lavoro; cambiare la posizione e il ruolo del soggetto; cambiare l'organizzazione).

Domanda 12: percezione e peso sociale del mobbing

Solo 1/24 (4,2%) esperto francese ha risposto ai quesiti n. 12 e n. 14, ritenendo che il fenomeno "mobbing" sia accettato a livello sociale e ritenuto normale.

Domanda 13: cause del fenomeno e ruolo dell'organizzazione nella sua genesi

Degli esperti, il 62,5% (n=15/24) ha risposto al quesito n. 13, e la più elevata proporzione di essi (46,7%) ritiene che il ruolo e l'organizzazione dell'ambiente lavorativo siano rilevanti per quanto riguarda la prevenzione/insorgenza del fenomeno; si osserva una differenza statisticamente significativa nella distribuzione delle opinioni degli intervistati per nazionalità ($\chi^2=8,1$; $p=0,022$; Grafico VI).

Domanda 14: "normalità" del fenomeno

Solo 1/24 (4,2%) esperto francese ha risposto ai quesiti n. 12 e n. 14, ritenendo che il fenomeno "mobbing" sia accettato a livello sociale e ritenuto normale.

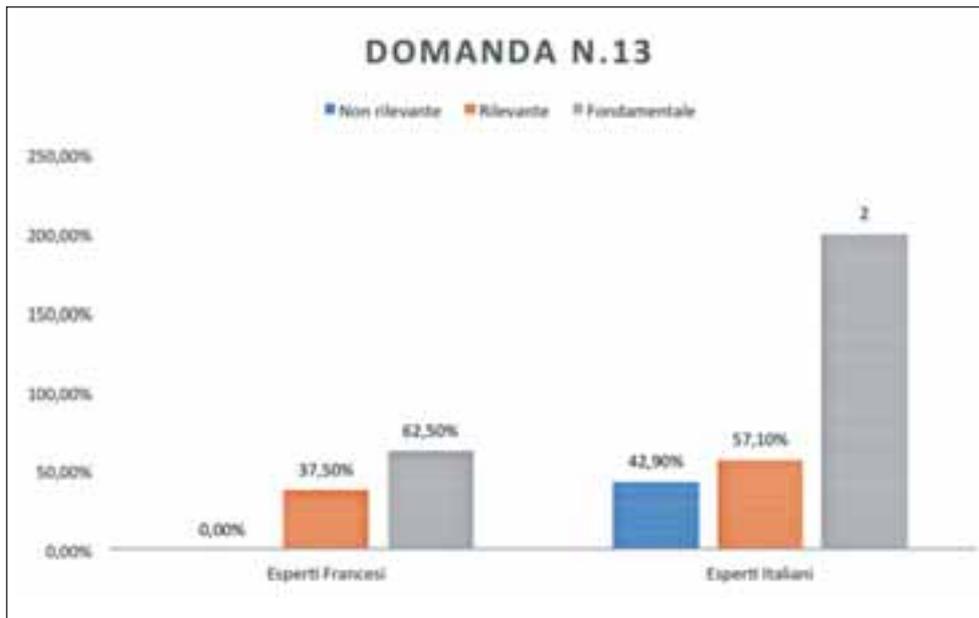
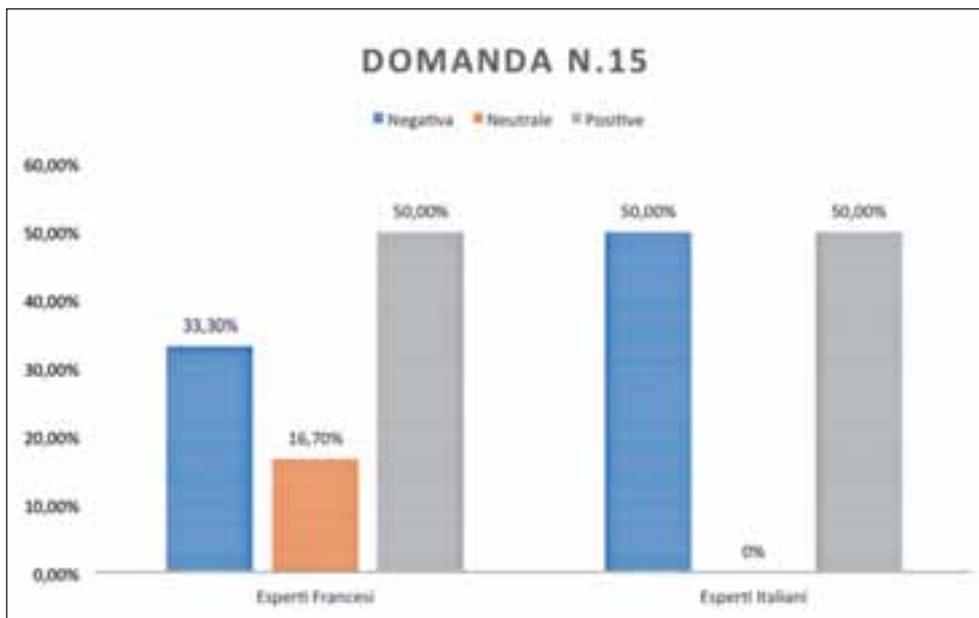


Grafico VI. $\chi^2=8,1$; $p=0,022$. Percentuale esperti Italiani e Francesi per la domanda n. 13



Domanda 15: efficienza del sistema normativo

Degli intervistati, il 33,3% (n=8/24) hanno risposto al quesito n. 15 e 4/8 (50,0%) hanno un'opinione positiva sulla legislazione vigente, 1/8 (12,5%) neutrale e 3/8 (37,5%) negativa. Di questi, il 33,3% dei francesi ha un'opinione negativa; il 16,7% ha un'opinione neutrale; il 50,0% ha un'opinione positiva. Il 50,0% degli italiani ha un'opinione negativa ed il restante 50,0% ha un'opinione positiva (Grafico VII)⁹.

Grafico VII. $\chi^2=0,4$; $p=1,000$. Percentuale esperti Italiani e Francesi per la domanda n. 15

⁹ Si ricorda che la presente è una domanda rivolta agli esperti dell'area giuridica.

Domanda 16: assicurazione di prevenzione e punizioni del sistema normativo

Il 20,8% (n=5/24) degli intervistati hanno risposto al quesito n. 16 e 2/5 (40,0%) hanno un'opinione positiva

sulle pene e misure preventive previste dalla legislazione, 2/5 (40,0%) neutrale e 1/5 (20,0%) negativa (Grafico VIII). Di questi, il 25% dei Francesi ha un'opinione negativa; il 50% neutrale ed il 25% positiva. Il 100% degli italiani ha un'opinione positiva¹⁰.

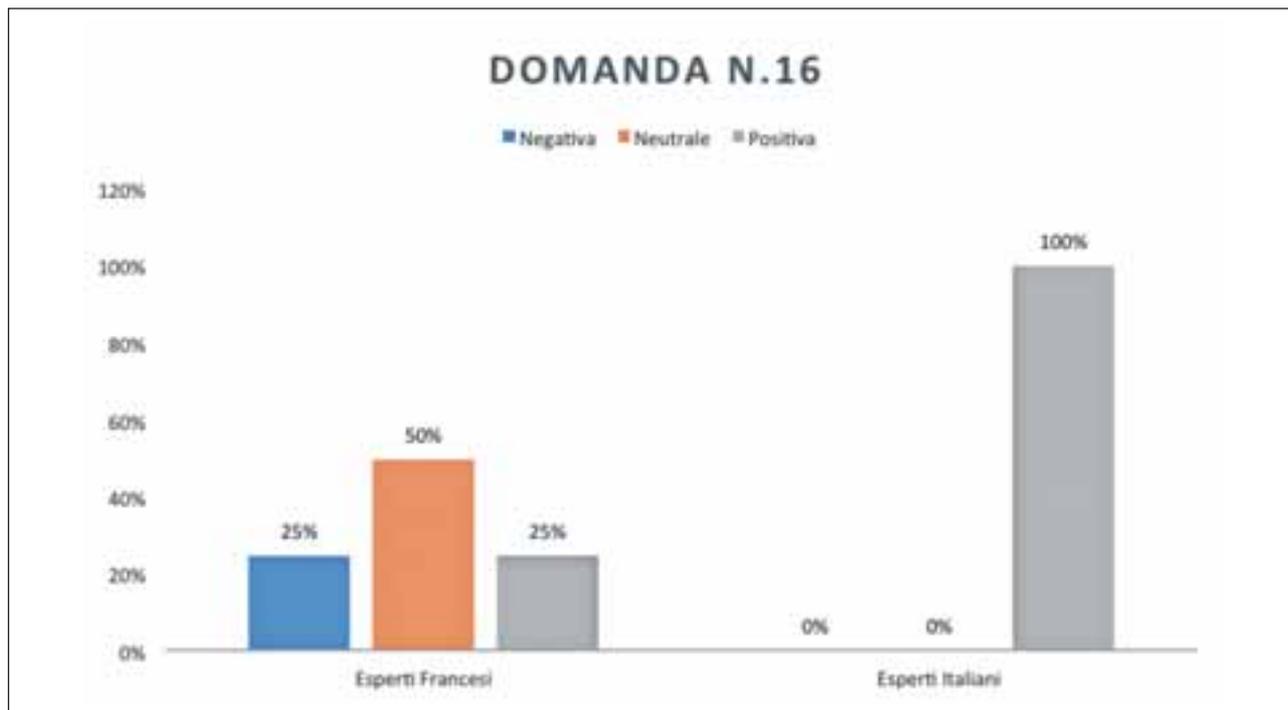


Grafico VIII. $\chi^2=1,9$; $p=1,000$. Percentuale esperti francesi ed esperti italiani per la Domanda n. 16

Discussione

Verranno qui commentati i risultati statisticamente significativi.

Dalle evidenze del Grafico I è possibile notare una differenza statisticamente significativa negli esperti che fanno riferimento ad una specifica legge/massima tra gli italiani e i francesi. Gli esperti che compiono maggiori riferimenti ad una norma sono prevalentemente francesi (72,7%). Nel 2002 la legge della “*modernisation sociale*” del 17 Gennaio, ha introdotto la nozione di “*harcèlement moral*” nel Diritto Francese. L’iniziativa è iscritta in un movimento Europeo di riconoscimento e trattamento dei rischi psicosociali. L’articolo 222-33-2 del “*Code Pénal*” (Codice Penale) (16), costituito a seguito della legge del 2002, possiede una descrizione ben precisa del fenomeno, così come anche l’articolo 122-49 del “*Code du Travail*” (Codice del Lavoro) (17). Per quanto concerne la giurisprudenza italiana, non esistono specifiche definizioni nel Codice Civile e nel Codice Penale ma gli esperti si regolano condividendo una massima basata su sentenze della Corte di Cassazione, ad esempio, la prima definizione è contenuta nella Sentenza Cassazione civile Sez. Lavoro sentenza n. 4774 del 6 marzo

2006 (18). Esistono, in Italia, diversi decreti per la tutela della salute dei lavoratori, seppur nessuno dia una precisa definizione del fenomeno del mobbing. Si ricorda il D. Lgs. 81/2008 (19), (e successive modifiche), che fissa l’obbligo della valutazione dello Stress Lavoro Correlato come parte integrante della valutazione dei rischi come adempimento non delegabile da parte del Datore di Lavoro, sanzionato (art. 17) in caso di assenza di tale valutazione. La Costituzione Italiana (20) nei suoi articoli 13, 32, 35, 37 e 41 fornisce importanti elementi di protezione della salute e benessere dei lavoratori. Secondo il Codice Civile nell’Art. 2087 (21) la responsabilità per mobbing del datore di lavoro va ricollegata alla violazione degli obblighi di comportamento imposti da norme di legge o suggeriti dalle conoscenze sperimentali o tecniche del momento. Da questo primo sguardo alla giurisprudenza italiana e francese, è possibile notare una differente rilevanza giuridica del mobbing/*harcèlement moral* nei due paesi. In Francia, sembrerebbe esserci una definizione più dettagliata e puntuale, con specifici articoli dei codici normativi, nella giurisprudenza nazionale. Il fenomeno dell’*harcèlement moral* è stato per la prima volta introdotto da Hirigoyen nel 1998 (2), il suo libro ha avuto un grosso impatto a livello nazionale, per poi diffondersi con molteplici traduzioni in diverse parti del

¹⁰ Si ricorda che la presente è una domanda rivolta agli esperti dell’area giuridica.

mondo. In Italia, invece, una prima definizione è stata portata da Ege nel 1996 (1), la quale, però, non ha avuto lo stesso impatto del testo di Hirigoyen (2). Il fenomeno del mobbing, partendo dalla sua definizione, sembra essere stato diffuso maggiormente nello stato francese rispetto a quello italiano. È possibile che la rilevanza giuridica di esso, nei due paesi, sia differente per questa ragione. Questa lettura ipotizzerebbe una possibile spiegazione e interpretazione dei risultati ottenuti dalla prima domanda. In aggiunta, considerando il valore della cultura dei due paesi, secondo Giorgi (22), è possibile che i lavoratori appartenenti a culture latine, non si aspettino compassione o gentilezza l'uno dall'altro, neanche sul luogo di lavoro, conseguentemente alcune condotte tipicamente ascrivibili al fenomeno del mobbing possono essere considerate come normali o facilmente accettate dai lavoratori. Secondo Javidan (23) i Paesi Latini Europei hanno un basso punteggio di "humane orientation" che consiste nel "grado in cui un collettivo incoraggia e premia gli individui per essere giusti, altruisti, generosi, interessati e gentili gli uni con gli altri" (p. 69). Questo porterebbe, dunque, ad un minore impatto nella cultura italiana del fenomeno, influenzando nuovamente la sua rilevanza giuridica e l'opinione degli esperti.

La Tabella VI evidenzia i risultati dei rispondenti alla Domanda n. 8. Sono rilevate differenze statisticamente significative nella proporzione degli esperti che nominano il Disturbo da Stress Post-traumatico (DSPT) come conseguenza del mobbing e la categoria "Altro" dividendo gli esperti per nazionalità. L'elemento degno di nota che ha destato l'interesse dei ricercatori è che il 57,1% dei francesi contro il 9,1% degli italiani cita il DSPT come conseguenza del mobbing. In genere è noto che il mobbing può produrre alterazioni della personalità, isolamento sociale progressivo con cui, il lavoratore, tenta di evitare il ripetersi degli episodi di vittimizzazione (24). Le vittime del mobbing "vanno incontro ad una crisi che è innanzitutto esistenziale, nel senso che il demansionamento, l'offesa, la lesività o, nei casi peggiori la perdita del ruolo lavorativo, mina le fondamenta dell'identità personale e l'autostima." p. 192 (24). La letteratura italiana e francese è ricca di contributi di autori in relazione alla possibilità di sviluppare il DSPT in seguito ad eventi traumatici, tra cui il mobbing. In Francia, Hirigoyen (25) concorda con l'idea di Leymann (26, 27) secondo cui le vittime di *harcèlement moral* sembrano avere una sintomatologia simile a quella del DSPT, nonostante i criteri previsti dal DSM (sia il IV – TR, nominato dall'autrice, che il V, più attuale) (28, 29) non contengano nella descrizione del disturbo riferimenti espliciti a tale evento. Anche Chaperon (30) ritiene che uno dei rischi dopo essere stati soggetti a mobbing sia quello di sviluppare il DSPT. Pezè, invece, in un suo libro del 2010 (31) espone alcuni casi di suoi pazienti descrivendo una possibile sintomatologia di uno di questi come DSPT. In Italia, alcuni autori (15, 32, 33) citano nella loro ricerca il DSPT come possibile conseguenza del mobbing. Anche l'Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro (INAIL) riconosce il DSPT

come una possibile malattia emergente dal contesto di lavoro (34, 35). Nella ricerca di Taino si ritrovano considerazioni simili in merito alla possibilità di sviluppare DSPT in seguito a mobbing (36). Data la compresenza del DSPT, come conseguenza del mobbing, nella letteratura di entrambi i paesi emergente dalla nostra breve ricerca bibliografica, una possibile spiegazione delle risposte rilevate, potrebbe essere il basso numero di casi che sono realmente accertati come mobbing in Italia. Si pensi, ad esempio, ai risultati di uno studio di Grattagliano et al (24) nell'89,56% di casi i sanitari dell'INAIL hanno ritenuto che non sussistessero gli elementi perché il caso fosse ammesso all'indennizzo (p. 221). Esistono, infatti, numerosi casi di simulazione di mobbing, finalizzati ad ottenere risarcimenti economici¹¹. È noto nella letteratura che la simulazione della malattia mentale in ambito civile, può portare dei vantaggi come quello di vedersi riconosciuto un danno biologico di natura psichica e/o di godere di un favorevole risarcimento del danno (37). Con "simulazione" si intende una condotta intenzionale, un "meccanismo cosciente, di produrre intenzionalmente sintomi fisici e/o psichici e il proposito di amplificarli ed esagerarli, (...) al fine di ottenere benefici lucidamente perseguiti" p. 278 (37). La simulazione, stando anche a quanto definito dal DSM V (29), è caratterizzata da un' "intenzionale segnalazione di sintomi finalizzata al vantaggio personale" (p. 377). Secondo alcuni esperti intervistati, è frequente che i lavoratori italiani nascondano il loro essere vittime di mobbing, per timore di perdere il lavoro ed anche per le scarse possibilità di ottenere il riconoscimento di un risarcimento. Dunque, data la scarsità numerica di casi di mobbing in Italia in confronto alla Francia sia accertati dalla giurisprudenza (24), che riferiti (7, 8) è possibile che sia più complesso analizzarne le conseguenze nei lavoratori. Un interessante elemento, degno di nota in questa sede, consiste nella possibilità di sviluppare il DSPT a seguito di esperienze di mobbing nonostante i suoi criteri nel DSM V (Criterio A) (29) facciano riferimento ad eventi vissuti in prima o seconda persona, a cui si è assistito, di cui si è saputo che familiari e amici siano state vittime, o all'esposizione cruda a dettagli di eventi relativi a: morte reale, minaccia di morte, grave lesione o violenza sessuale. È possibile, dunque, che le vittime di mobbing sviluppino tale disturbo nonostante i criteri elencati sembrerebbero non includere tipologie di eventi come quello in questione perché esiste un'importante componente soggettiva relativa alle modalità in cui la vittima esperisce gli eventi e la "gravità, dose del trauma" (p. 322). Infatti, "viene considerato traumatico ogni avvenimento che coinvolga fortemente una persona con una intensa partecipazione emotiva; sia tale, per intensità o incongruenza con l'organizzazione mentale della vittima, da superare le capacità di elaborazione cognitiva della stessa" (37).

La Tabella VII illustra i risultati ottenuti alla domanda n. 10 riguardante la modalità degli esperti di gestione del mobbing nella loro vita professionale. Sono state rilevate delle differenze statisticamente significative nella propor-

¹¹ Elementi emersi durante la somministrazione delle interviste agli esperti italiani.

zione di esperti che hanno nominato la rimozione della colpa dalla vittima per nazionalità ($p < 0.05$). Sentirsi in colpa è una tipica reazione relativa alle molestie subite, secondo Bartalucci (38) le vittime sviluppano una crisi esistenziale e la perdita del lavoro, elementi che spingono la vittima a sentirsi in colpa per quanto accaduto. Anche nella sintomatologia del DSPT è possibile ritrovare elementi relativi al senso di colpa della vittima a seguito di eventi traumatici (29). Anche in questo caso, si possono spiegare le differenze trovate nel campione considerando il background professionale degli esperti. È possibile che chi incontra una vittima per fini puramente diagnostici non si soffermi sul vissuto dei sensi di colpa perché poco funzionale per gli scopi valutativi ed assicurativi della propria professione, a differenza di chi, invece, incontra le vittime per un percorso di terapia il quale richiede un'approfondita analisi e lavoro sul vissuto soggettivo¹². Inoltre, è possibile, che la diffusione del fenomeno nel territorio francese abbia portato ad una maggiore analisi e studio delle conseguenze tipiche e dunque anche sulle modalità di intervento più indicate.

La domanda n. 13, i cui risultati sono illustrati nel Grafico V, evidenzia una differenza statisticamente significativa dei pareri degli esperti per nazionalità. Questa domanda, inizialmente costruita per essere somministrata agli esperti appartenenti all'area sociologica, è stata poi estesa a tutto il campione perché i ricercatori, durante le prime interviste in Francia hanno rilevato uno spiccato interesse degli intervistati a toccare questo tema. In Francia e in Italia (anche se con un minore impatto) esiste un acceso dibattito tra ricercatori e professionisti sull'origine del fenomeno del mobbing. Una prima corrente di pensiero principalmente attribuita e nata con studi di Hiri-goyen (2), nonostante con il suo ultimo libro (25) è stata introdotta una visione comprendente anche variabili organizzative, ritiene che l'origine del fenomeno sia di natura interpersonale, ovvero dipenda dall'interazione tra due persone di cui una assume il ruolo di vittima e l'altra di aggressore. Una seconda corrente di pensiero (39, 40) invece, ritiene che l'origine del fenomeno sia da ricercare all'interno di dinamiche istituzionali ed organizzative, ovvero, l'organizzazione del lavoro e i ruoli da esso imposti sembrerebbero in grado di attivare dinamiche tra cui rientra il mobbing, quindi non esiste nessun "aggressore" e nessuna "vittima" ma situazioni che lo generano. Diversi autori Francesi abbracciano questa seconda prospettiva (41-45). Diversi ricercatori Italiani, invece, hanno dato importanza all'organizzazione del lavoro nella genesi del mobbing (12, 22, 34, 46, 47, 48) e all'istituzione (49). Altri autori sembrano considerare prevalentemente il punto di vista interpersonale (50, 51). Dalle interviste è emersa, inoltre, l'esistenza di un terzo filone di pensiero, specialmente in Italia, che sembra considerare entrambe le possibilità nella genesi del mobbing. Questa domanda è utile perché permette di osservare il contrasto esistente tra queste due prospettive di lettura dell'origine del fenomeno. Per spiegare i risultati del campione, è necessario

considerare il tipo di campionamento effettuato ovvero per testimoni privilegiati selezionati dai ricercatori, pertanto, è possibile, che i risultati rispecchino in parte la corrente di pensiero in cui essi si ritrovano.

Limiti

È doveroso riconoscere alcuni limiti di questo studio. In primo luogo, il lavoro, impostato per essere di tipo qualitativo, è orientato all'analisi delle rappresentazioni del fenomeno del mobbing in una serie di esperti italiani e francesi. Per tale motivo, non sono stati seguiti i canoni di una rigorosa metodologia medico-legale e di medicina del lavoro. Ciò nella consapevolezza che anche lo studio delle rappresentazioni può costituire un utile contributo alla comprensione di un fenomeno così complesso e multifaccettato come il mobbing.

Il campione è di numerosità esigua ed è formato da esperti appartenenti unicamente alle città di Bari e di Parigi. In più è stato selezionato dai ricercatori secondo criteri di competenza in materia e questo potrebbe aver influenzato in parte i risultati, i quali potrebbero essere orientati verso determinate direzioni in linea con il pensiero del ricercatore. Si suggerisce per ricerche future una maggiore numerosità del campione ed una selezione a livello nazionale degli esperti con un criterio di estrazione casuale.

Rispetto alla metodologia, esiste la possibilità che la standardizzazione di risultati qualitativi in quantitativi abbia condotto ad inevitabili soggettivismi dello sperimentatore. Nonostante questa metodologia abbia permesso di estrapolare i risultati più salienti ed effettuare analisi statistiche.

Non si può non considerare, in fine una difficoltà dovuta alle diverse lingue e registri comunicativi coinvolti nella ricerca ed utilizzati dagli esperti (Italiano, Inglese e Francese) e rispetto all'uso di specifiche terminologie. Si raccomanda per ricerche future l'utilizzo del questionario in forma scritta opportunamente tradotto nella lingua madre del partecipante.

La domanda n. 13, dell'intervista utilizzata, ovvero "*Qual è la causa del mobbing? Che ruolo ha l'organizzazione del lavoro nella sua genesi?*" presenta uno specifico limite, ovvero, la sua formulazione non permette di evidenziare una differenza tra le due prospettive ma indaga unicamente su una di esse. Si raccomanda per ricerche future di inserire la prospettiva mancante nel testo della domanda.

Per le ragioni succitate esistono bias rispetto alla validità interna ed esterna dell'analisi svolta.

Conclusioni

La nostra analisi, in conclusione, ha permesso di rilevare le differenze esistenti tra i due paesi rispetto al feno-

¹² (a) <http://www.psychologue-kreitlow-paris.com/media/images/upload/therapie-victime-harcelement.pdf>

meno del mobbing in relazione ad aspetti legislativi, aspetti relativi alle conseguenze sulla salute mentale dell'individuo, alla gestione del mobbing in qualità di esperto e le possibili cause del fenomeno. Nonostante le sue criticità l'analisi è utile per la comprensione delle differenze esistenti tra i due paesi, specificatamente rispetto alle sue caratterizzazioni e rappresentazioni sociali di esso. L'indagine fornisce un punto di vista peculiare, quello degli esperti nel settore ed approccia il fenomeno mediante la rappresentazione degli esperti su di esso. Studi futuri potrebbero considerare il punto di vista dei lavoratori piuttosto che quello degli esperti per comprendere elementi che solo questa prospettiva può fornire. Si potrebbe inoltre perfezionare lo strumento di intervista utilizzato arricchendolo con un questionario e risomministrarlo ad un campione di esperti di numerosità maggiore e selezionato con un campionamento casuale, che permetterebbe di limitare le influenze delle opinioni dei ricercatori.

Ringraziamenti

Si ringraziano per il prezioso aiuto fornito alla ricerca: Prof. Loic Lerouge, Prof. Caryl Wolmark, Dott. Marie Pezé, Dott. Anne Françoise Chaperon, Prof. Laetitia Driguez, Prof. Nicole Maggi-Germain, Dott. Christiane Kreitlow, Dott. Nicolas Sandret, Prof. Gregor Bouville, Prof. Michel Miné, Prof. Dott. Marina Musti, Dott. Rossella Attimonelli, Prof. Antonella Basso, Dott. Vincenzo Castaldo, Dott. Anna Maria Stasi, Prof. Luigi Vimercati, Dott. Angela Arbore, Dott. Saverio Falco, Dott. Adriana Ferrannini, Dott. Laura Verderosa, Dott. Annamaria Del Rosso, Dott. Luca Ariola, Prof. Amelia Manuti.

Bibliografia

- Ege H, Mobbing. Cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro. Bologna, Pitagora Edizione 1996.
- Hirigoyen MF, La violence perverse au quotidien, edition la decouverte et Syros, Paris, 1998.
- Einarsen H, Hoel H, Zapf D, Cooper C, Bullying and Emotional Abuse in the Workplace, international perspectives in research and practice, Taylor & Francis 2003.
- European Agency for Safety at Work, Workplace Violence and Harassment: a European Picture, 2010, ISBN 978-92-9191-268-1, doi:10.2802/12198
- Cooper CL, Hoel H, Faragher B, Bullying is detrimental to health, but all bullying behaviours are not necessarily equally damaging, British Journal of Guidance & Counselling, 2004, 32: 3, 367-387.
- Einarsen S, Helge H, Zapf D, Cooper C, Bullying and Harassment in the Workplace Developments in Theory, Research, and Practice, Second Edition, 2011, CRC Press.
- European Working Conditions Survey, Eurofound, 2010. Disponibile da: <https://www.eurofound.europa.eu/it/surveys/european-working-conditions-surveys/fifth-european-working-conditions-survey-2010>
- European Working Conditions Survey, Eurofound, 2015. Disponibile da: <https://www.eurofound.europa.eu/it/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>
- Giorgi G, Leon-Perez JM, Arenas A, Are Bullying Behaviors Tolerated in Some Cultures? Evidence for a Curvilinear Relationship Between Workplace Bullying and Job Satisfaction Among Italian Workers, J Bus Ethics 2014, 131:227-237 DOI 10.1007/s10551-014-2266-9
- Giorgi G, Workplace bullying risk assessment in 12 Italian organizations. International Journal of Workplace Health Management, 2009, 2, 34-47.
- Giorgi G, Arenas A, Leon-Perez JM, An operative measure of workplace bullying: The Negative Acts Questionnaire across Italian companies. Industrial Health, 2011, 49, 686-695.
- Punzi S, Castellini G, Boari P, Pedrazzi A, Costa G, Stress occupazionale e mobbing: convergenze e peculiarità. Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia, 2012, 34(3), 712-715.
- Acquadro Maran D, Bernardelli S, Varetto A, Mobbing (bullying at work) in Italy: characteristics of successful court cases, injury and violence (JIVR) 2018.
- Dares Analyses, Publication de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, Enquête, Des risques professionnels contrastés Selon les métiers, MAI 2014, N° 039.
- Arcangeli G, Giorgi G, Ferrero C, Mucci N, Cupelli V, "Prevalenza del fenomeno mobbing in una popolazione di infermieri di tre aziende ospedaliere italiane", Giornale Italiano Medicina del Lavoro Erg 2014; 36:3, pp. 181-185.
- Code Pénal, République Française.
- Code du Travail, République Française, Article L122-49.
- Trib. Roma, 6 marzo 2006, Sentenza Cassazione civile Sez. Lavoro n. 4774. Disponibile da: https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=329:cassazione-civile-sez-lavoro-6-marzo-2006-n-4774&catid=16&Itemid=138
- D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, Disponibile da: <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/Documenti-Norme/Documenti/Testo-Unico-Dlgs-81-08-edizione-di-luglio-2018.pdf>
- Costituzione della Repubblica Italiana, Senato della Repubblica, Tratto da: <https://www.senato.it/documenti/repository/istituzione/costituzione.pdf>
- Codice Civile della Repubblica italiana, Art. n. 2087 "L'obbligo del datore di lavoro di attenersi al principio della massima sicurezza tecnologicamente fattibile".
- Giorgi G, Leon-Perez JM, Arenas A, Are Bullying Behaviors Tolerated in Some Cultures? Evidence for a Curvilinear Relationship Between Workplace Bullying and Job Satisfaction Among Italian Workers, J Bus Ethics (2015) 131:227-237 DOI 10.1007/s10551-014-2266-9
- Javidan M, Dorfman PW, de Luque MS, House RJ, In the eye of the beholder: Cross cultural lessons in leadership from project GLOBE. The Academy of Management Perspectives, 2006, 20, 67-90.
- Grattagliano I, Ostuni A, Marrone M, Cassano A, Tafuri S, De Soccio P, Allamprese P, Castaldo V, Catanesi R, Se sbaglia o farà male qualcosa, lo farà in triplice copia... Indagine sui casi di denunce di patologia psichica da mobbing presso il centro polidiagnostico regionale inail della puglia negli anni 2010-2014, Rivista Italiana di Medicina Legale, 2017, p. 189-209, ISSN: 2499-2852
- Hirigoyen MF, Le Harcèlement moral au Travail, que sais-je ?; 2014 (prima edizione), 2017 (seconda edizione).
- Leymann H, Mobbing and Psychological Terror at Workplaces, University of Stockholm, and National Institute of Occupational Health Stockholm, Sweden Violence and Victims, Vol. 5, No. 2, 1990 Springer Publishing Company; pp. 119-126.
- Leymann H, Gustafsson A, Mobbing at work and the development of posttraumatic stress disorders, European Journal of Work and Organizational Psychology, 2008.
- Manuale Diagnostico e Statistico dei Disturbi Mentali (DSM-IV-TR), Quarta edizione, American Psychiatric Association, DSM-IV-TR. Manuale diagnostico e statistico dei disturbi mentali, 2007.
- Manuale diagnostico e statistico dei disturbi mentali, (DSM V), Quinta edizione, American Psychiatric Association, Raffaello Cortina Editore, 2014.
- Chaperon A, Prendre en charge les victimes de harcèlement moral, DUNOD, Paris, 2015.
- Pezé M, Ils Ne Mouraient Pas Tous Mais Tous Étaient Frappés, 2010, Pearson Education France, Paris, Flammarion pour l'édition actuelle ISBN: 978-2-0812-3166-5
- Catanesi R, Soleo L, Amerio L, Basso A, Troccoli G, Castaldo V, Grattagliano I, Osservazioni cliniche su un peculiare caso di mobbing aziendale, Giornale Italiano di Psicopatologia, 2006 pp. 398-406.
- Nardella C, Pierini E, Il mobbing tra strategie organizzative e tutele giuridiche, Cultura giuridica e diritto vivente, Rivista on line del Dipartimento di Giurisprudenza, 2014, Università di Urbino Carlo Bo. Disponibile da: <http://ojs.uniurb.it/index.php/cgdv/article/view/384/372>
- Pappone P, Citro A, Natullo O, Del Castello E, Patologia psichica da stress, mobbing e costrittività organizzativa. La tutela dell'INAIL.

- Sovrintendenza medica generale, 2005. Disponibile da: <https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-patologia-psichica-da-stress.pdf>
- 35) La Peccella L, Romeo L, Il mobbing, responsabilità e danni, INAIL avvocatura generale, 2006, Milano. Disponibile da: <https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-il-mobbing-responsabilita-e-danni.pdf>
 - 36) Taino G, Battaglia A, Imbriani M, Workplace conflicts and psychological work-related injuries: our experience in Italy, 2016 Journal of Health and Social Sciences, pp. 17-22.
 - 37) Fornari U, Trattato di psichiatria forense, settima edizione, UTET GIURIDICA, Vicenza, 2017.
 - 38) Bartalucci T, Conoscere, comprendere e reagire al fenomeno del mobbing, Firenze University press, 2010.
 - 39) Dejours C, L'ingranaggio siamo noi, il Saggiatore, Milano, 2000.
 - 40) Dejours C, Travail, usure mentale, de la psychopathologie à la psychodynamique du travail, Paris, Bayard, 1980.
 - 41) De Gaulejac V, La société malade de la gestion, idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social, éditions du Seuil, 2005.
 - 42) Miné M, Le grand livre du droit du travail en pratique, Eyrolles 29° edition, 2018, Paris.
 - 43) Bouville G, Campoy E, Une approche organisationnelle du harcèlement moral, De Boeck Supérieur, GRH, 2012 n. 4, 53-78.
 - 44) Bouville G, L'influence de l'organisation et des conditions de travail sur l'absentéisme. Analyse quantitative et étude de cas. Thèse de Doctorat en Sciences de Gestion, Université de Rennes 1, 2009.
 - 45) Zaitseva V, Chaudat P, Les déterminants organisationnels du harcèlement moral: une analyse d'une revue actualisée de littérature, Management & Avenir 2016, 84, p. 115-134.
 - 46) Ege H, Il Fenomeno Del Mobbing: Prevenzione, Strategie, Soluzioni, 1997. Disponibile da: <https://www.aosp.bo.it/files/fenomeno.pdf>
 - 47) Giorgi G, Majer V, Le variabili organizzative antecedenti al fenomeno del mobbing. Risorse uomo, 2004.
 - 48) Tomei G, Cinti ME, Sancini A, Cerratti D, Pimpinella B, Ciarrocca M, Tomei F, Fioravanti M, Evidence based medicine e mobbing, Giornale italiano di medicina del lavoro ed ergonomia, 2007.
 - 49) Grattagliano I, L'uomo senza qualità: Mobbing tra Disfunzioni Comunicative, malafede e pettegolezzi, Jura Medica 2006 vol. 3, pp. 507-520.
 - 50) Fiabane E, Argentero P, Esiti professionali e salute psicologica a seguito di vessazioni sul luogo di lavoro: uno studio esplorativo di follow-up, La Medicina del Lavoro 2015 vol. 106 n. 4, pp. 271-283.
 - 51) Gilioli R, Adinolfi M, Bagaglio A, et al, (2001) Un nuovo rischio all'attenzione della medicina del lavoro: le molestie morali (mobbing) "Consensus Document", "La Medicina del Lavoro", vol. 92, n. 1, Gennaio-Febbraio 2001, Casa Editrice Mattioli, Fidenza.

Sitografia

- (a) <http://www.psychologue-kreitlow-paris.com/fr/harcelement-moral>

Dati menzionati nel XXXII Congresso della Società Italiana di Criminologia, Catanzaro 18-20 Ottobre 2018.

Corrispondenza: *Liliana Dassisti, Via Giuseppe Fanelli 239, 70125 Bari, Italy, Tel. 3314684758, liliana.dassisti@gmail.com*