

RILEVAZIONE e VALUTAZIONE del
MOBBING



Psicologi & Psicologia
in Sicilia

Psicologi & Psicologia
in Sicilia
RILEVAZIONE e VALUTAZIONE del
MOBBING

A CURA DI

Maurizio Consoli - Maurizio Cuffaro

Franca D'Angelo - Antonella La Commare

Barbara Notarbartolo - Giuseppe Sammartano

Giuseppe Santisi - Pietro Smirni - Antonio Sperandeo

Linee guida per la rilevazione e la valutazione del mobbing

Premessa

La crescente attenzione al fenomeno del mobbing ne ha recentemente diffuso la conoscenza e, grazie anche ai provvedimenti legislativi tendenti alla tutela del benessere dei lavoratori, ha promosso l'emersione di una consistente casistica, sia attuale che pregressa, la cui entità ha stimolato la nascita di servizi tendenti al contrasto del fenomeno stesso.

Nella nostra regione, pur se con strutturazione istituzionale differente, servizi antimobbing aperti al pubblico sono stati attivati dalle AUSL di Trapani e Palermo, servizi di sportello sono stati avviati da sindacati ed enti locali e alcune aziende hanno istituito commissioni interne per il contenimento del fenomeno fra i propri dipendenti.

L'Assemblea Regionale Siciliana, sensibile al problema, ha avviato l'iter per la promulgazione di una legge regionale che definisse, prevenisse e sanzionasse il mobbing. Ha però dovuto interrompere il lavoro avviato per attendere la nuova normativa sulla ripartizione delle competenze tra Stato e Regioni ed evitare di veder vanificato il lavoro effettuato come già accaduto in altre regioni.

Il Consiglio dell'Ordine degli Psicologi della Sicilia ha individuato la rilevanza del problema ed ha istituito un gruppo di lavoro, insieme ai rappresentanti delle strutture specifiche esistenti, con il compito di redigere le linee guida e avviare la definizione di un modello condiviso per l'individuazione della condizione di mobbing e la valutazione del danno da essa derivante.

Il gruppo di lavoro, i cui componenti sono i curatori del presente opuscolo, si è trovato di fronte a molteplici esperienze e ad un numero cospicuo di pubblicazioni sull'argomento, di indirizzo differente pur se di identica derivazione, tra le quali non è stato agevole orientarsi alla ricerca di un punto di vista che evidenziasse e sintetizzasse la natura strettamente psicologica del fenomeno mobbing.

Punto di partenza è stata la riflessione sulla genesi del comportamento che si definisce mobbing. Va chiarito che non tutte le azioni che danneggino un lavoratore costituiscono mobbing; non lo sono ad esempio l'ingiusto licenziamento, né le molestie sessuali, né il sovraccarico di compiti, né lo sfruttamento della mano d'opera minorile. Quelle citate e tante altre sono pratiche illecite, alcune delle quali sanzionate da specifiche leggi, ma non costituiscono mobbing pur se alcune di esse possono, se inserite nel contesto adeguato, divenire mobbizzanti. La letteratura scientifica è unanime, nel considerare il mobbing come quadro d'insieme caratterizzato dall'intenzionalità di 'colpire' il lavoratore nel tentativo di renderlo incapace di reagire. La strategia architettata dal mobber pone il mobbizzato nella condizione di difficoltà interiore, relazionale ed istituzionale, tale da giustificare agli occhi degli altri lavoratori (ed in più di un caso della vittima stessa) il trattamento sanzionatorio cui viene sottoposto.

Perché delle azioni, lecite o illecite che siano, possano essere considerate mobbing è necessario che una o più persone, motivate dall'intenzione di disfarsi, o di neutralizzare o di screditare un individuo, architettino un piano per attaccarne la funzionalità del sistema difensivo, per distruggerne l'autostima, per esaurirne le energie psichiche in modo da renderlo vittima anche di se stesso e porlo in una condizione di inferiorità.

La questione appare in tutta evidenza come originata dall'ambito psicologico e allo stesso finalizzata. Se una persona, piuttosto che attaccare frontalmente un avversario ricerca vie subdole per agire sulla sua psiche e renderlo indifeso e succube, ciò vuol dire che preferisce agire sul piano psicologico piuttosto che su quello legale o istituzionale. Quale che ne sia la motivazione concreta, questa scelta ha origine nella sfera psichica del mobber che, inventando ed assumendo il ruolo di 'psicologo del male', coglie le debolezze psicologiche della vittima designata, individua i comportamenti adatti a suscitare quelle debolezze e ad acuirle, sceglie la sequenza secondo cui organizzarli per ottenere il massimo di efficacia, sceglie i complici, talvolta anche inconsapevoli, necessari alla realizzazione del piano, monitorizza i risultati in corso d'opera ed adegua le azioni mobbizzanti alle risposte che la vittima viene fornendo.

Ancor più palesemente nella sfera psicologica si colloca il comportamento della vittima che, per essere tale e non trovare la forza per distruggere la rete che le viene intessuta attorno, deve inconsapevolmente accettare il ruolo, riconoscersi in condizione di inferiorità, rassegnarsi progressivamente a subire ripiegando su se stessa fino a giungere alla resa. Per descrivere un fatto crudele sarà utile una metafora (ma si tratta purtroppo di un fatto realmente accaduto) altrettanto crudele. Nel giardino di una villa immersa in una fitta pineta facevano un giorno la guardia tre grossi pastori maremmani, cani dotati di un forte istinto di difesa del territorio. Un gatto randagio ebbe la ventura di penetrare nel recinto in cerca di cibo. Individuato ed attaccato dai cani riparò velocemente su un pino e, saltando da un ramo all'altro, passò su un altro e si accovacciò su un grosso ramo tentando di nascondersi. Individuato nuovamente dai cani che si disposero in cerchio alla base dell'albero, rimase fermo per ore. Avrebbe potuto agevolmente, passando di albero in albero, superare il recinto e mettersi in salvo, avrebbe potuto rimanere al sicuro nella postazione aerea che si era conquistato, e invece, terrorizzato dall'assordante ringhiare dei cani, dopo un paio d'ore si lasciò scivolare giù lungo il tronco consegnandosi alla furia degli avversari che in un istante lo dilaniarono.

Qualcosa di analogo accade nel mobbing: le azioni del mobber tendono a costruire attorno alla vittima un cerchio opaco, una rete invischiante, che ne rende difficile la lucidità e la possibilità di reagire. La vittima, visto il fallimento dei tentativi di sottrarsi alla macchinazione, viene colta da depressione e, rassegnata e sfiduciata, in alcuni casi si affret-

ta incontro al nemico per farla finita al più presto possibile.

Da queste considerazioni ne deriva che il mobbing è un fenomeno caratterizzato dall'operare in ambito squisitamente psicologico, per affrontare il quale è indispensabile la competenza psicologica. Ciò ha determinato la necessità di un confronto per mettere a punto una procedura condivisa, da offrire agli psicologi che si occupano del problema.

Risulterà utile chiarire che non si intende eliminare la valutazione soggettiva del singolo psicologo; avere un protocollo di indirizzo vuol dire potere fare riferimento ad una procedura approvata dall'Ordine Professionale che indica cosa è opportuno fare per pervenire all'individuazione della condizione di mobbing e quali indicatori sono riscontrabili nella vittima a testimonianza del danno psicologico subito.

Definizione

Dalle considerazioni fatte in premessa deriva la definizione del fenomeno:

Il "mobbing" è un fenomeno relazionale patologico che si realizza nei contesti lavorativi organizzati. Presuppone la presenza di almeno due persone nel ruolo di attori (mobber e mobbizzato) e di altre in quello di spettatori. Attori e spettatori possono essere singoli o gruppi.

Il mobbing si manifesta con la messa in atto di precisi comportamenti vessatori e persecutori da parte di una o più persone ai danni di una o più persone. Può realizzarsi in linea verticale discendente (dal superiore gerarchico verso il sottoposto) o ascendente (dal sottoposto verso il superiore gerarchico) ovvero in linea orizzontale (tra pari grado).

L'azione mobbizzante non può essere occasionale ma deve presentare le caratteristiche di persistenza e durata e può talora assumere il carattere di progressività.

Il mobbing, quale che ne sia l'esito, produce nella vittima un danno, che può interessare uno o più ambiti, configurandosi come danno lavorativo, sociale, esistenziale e biologico; può inoltre determinare l'estromissione del mobbizzato dal contesto lavorativo organizzato in cui opera o addirittura dal mondo del lavoro.

Per comodità viene riportato un elenco delle principali azioni che la letteratura annovera tra quelle mobbizzanti.

Per un approfondimento della tematica si rimanda ai testi indicati in bibliografia.

1 > Demansionamento o svuotamento delle mansioni. Al soggetto vengono assegnati compiti nettamente inferiori rispetto alle sue mansioni o queste vengono svuotate di contenuto.

2 > Frequenti cambiamenti dei compiti assegnati. Al soggetto vengono continuamente cambiati i compiti o le procedure da seguire.

3 > Sovraccarico di lavoro. Al lavoratore viene assegnato un carico di lavoro tale da non potere essere svolto nei tempi previsti o da un solo operatore.

4 > Assenza o carenza di compiti da svolgere.

Al soggetto non vengono assegnati compiti, o gliene vengono affidati pochi.

5 > Attribuzione di compiti assurdi o umilianti o tali da renderlo invisibile ai colleghi. Si impone al soggetto di tenere il conto dei materiali di consumo o di registrare le pause dei colleghi o gli si attribuiscono indebitamente funzioni di controllo sui altri lavoratori.

6 > Manomissione della postazione di lavoro. Si sottraggono al lavoratore strumenti indispensabili allo svolgimento dei suoi compiti (computer, calcolatrici, schedari ecc.) o attrezzature che ne garantiscano il benessere o il prestigio (condizionatore, poltroncina, scrivania ecc.).

7 > Isolamento della postazione di lavoro. Al lavoratore viene assegnata una postazione di lavoro isolata dagli altri colleghi in modo da impedirgli di avere contatto con loro.

8 > Insalubrità della postazione di lavoro. Al soggetto viene attribuita una postazione di lavoro in ambiente insalubre (nello scantinato, in soffitta, in corridoio, in locale sottoposto ad eccessive sollecitazioni acustiche o termiche, in ambiente buio ecc.).

9 > Assegnazione di lavori nocivi o incompatibili con lo stato di salute. Senza avere riguardo delle sue condizioni di salute si impongono al soggetto lavori che non può svolgere o tali da aggravarne la condizione psicofisica.

10 > Abnorme esercizio di controlli. Si eseguono sul lavoratore controlli che non vengono attuati nei confronti degli altri lavoratori o gli si impone un abnorme numero di visite fiscali in caso di assenza per malattia. È fondamentale che tale trattamento sia riservato soltanto a quello specifico lavoratore.

11 > Abnorme limitazione nell'uso delle strutture o nell'accesso a spazi. Al soggetto viene vietato l'accesso a locali o ad atti disponibili ai suoi pari grado.

12 > sottrazione o manomissione di informazioni inerenti i compiti da svolgere. Al lavoratore vengono taciute informazioni riguardanti i compiti da svolgere o gli vengono fornite notizie volutamente false in modo da indurlo in errore o rendergli impossibile lo svolgimento del compito.

13 > Frequenti critiche o richiami verbali o scritti. Al soggetto vengono rivolti frequenti richiami o rimproveri o contestazioni riguardanti il lavoro (talvolta anche non proprio), ovvero critiche sul comportamento o sull'abbigliamento, anche in presenza di colleghi o di utenti.

14 > Privazione della progressione di carriera. Al lavoratore sono negati avanzamenti di carriera o promozioni o aumenti di stipendio cui ha diritto.

15 > Sistematica squalifica da parte di colle-

ghi, superiori o sottoposti. Il soggetto viene sistematicamente ignorato, non riceve risposta al saluto o alle richieste verbali o scritte, nessuno gli rivolge la parola, i superiori non rispondono agli esposti inoltrati o addirittura incoraggiano i sottoposti del soggetto a disattenderne le disposizioni.

16> Istigazione all'isolamento o alla squalifica. Si incoraggiano i comportamenti di quanti isolano il soggetto o ne parlano male o lo provocano o agiscono negativamente nei suoi confronti.

17> Violazione della privacy. Vengono diffuse notizie riservate o viene arbitrariamente aperta la corrispondenza privata.

18> Impedimento alla partecipazione a corsi di formazione o di aggiornamento. Al soggetto è preclusa la formazione che viene invece erogata o consentita agli altri lavoratori.

19> Assenza di autonomia nell'esercizio della funzione. Al soggetto è negata, indipendentemente dai risultati ottenuti, l'autonomia nello svolgimento dei compiti, vengono imposte a lui soltanto delle procedure specifiche.

20> Abnorme gerarchizzazione. Al soggetto viene imposto di dipendere di fatto da un collega o addirittura da un subalterno (per riceverne autorizzazioni o visti di congruità), ovvero il suo lavoro è fatto ricontrollare da altri.

21> Pubblica ridicolizzazione. Nel corso di riunioni il soggetto è additato come esempio negativo, ne vengono criticate o irrise le prestazioni, si ironizza sui suoi comportamenti.

22> Calunnie o insinuazioni. Vengono fatte circolare false notizie infamanti o vengono insinuati dubbi che riguardano le abitudini di vita o i comportamenti o le convinzioni del lavoratore o il suo stato di salute mentale.

23> Aggressioni o minacce. Il soggetto è fatto segno di piccole violenze dirette alla persona o ai suoi oggetti, o subisce minacce, verbali o scritte, di vario genere.

24> Molestie sessuali. Al soggetto sono indirizzati gesti o frasi a contenuto sessuale allo scopo di provocare disagio, si fanno in sua presenza discorsi osceni o gli si fanno pervenire immagini pornografiche con commenti osceni diretti a lui o ai suoi familiari.

25> Ingiusto trattamento in ordine a permessi o ferie. Viene riservato al soggetto un trattamento discriminante nella scelta del periodo di ferie o gli vengono regolarmente rinviati o negati permessi. È fondamentale che tale trattamento sia riservato soltanto a quello specifico lavoratore.

Perché tali azioni, il cui elenco è indicativo e suscettibi-

le di ampliamento, siano considerate mobbizzanti è necessario che vengano esercitate in maniera non sporadica. Al fine della rilevazione del fenomeno è indispensabile che il trattamento mobbizzante non sia utilizzato all'interno dell'azienda in maniera generalizzata ma sia indirizzato in maniera specifica alla o alle vittime di mobbing.

È normale che più azioni in concorso tra loro caratterizzino la situazione di mobbing. L'eventualità che una singola azione abbia effetto mobbizzante, caso del 'sasso nello stagno' secondo Ege, va attentamente ponderata in quanto va dimostrato che i suoi effetti sono stati talmente devastanti e duraturi da determinare comunque la condizione di mobbing.

La procedura

L'esperienza accumulata dai Servizi operanti sul territorio dimostra che circa il 20% dei soggetti che si ritengono vittima di mobbing risulta effettivamente esserlo. Ciò impone una attenta valutazione di ciascun caso al fine di evitare il fenomeno dei falsi positivi. In merito va ricordato che la sentenza della Corte di Cassazione n. 143 in data 8 gennaio 2000 ha stabilito che chi accusa ingiustamente (anche di mobbing) colleghi o il datore di lavoro fornisce giusta causa per il licenziamento. La cautela dunque va utilizzata anche a difesa del lavoratore.

Seguire passo passo la procedura che proponiamo facilita l'espletamento di una indagine completa e accurata che prende in esame tutti gli aspetti della problematica affrontandoli secondo una adeguata progressione. Ciò è sufficiente ad evitare accidentali omissioni.

Le informazioni da rilevare:

1 > Profilo anagrafico individuale.

È necessario tracciare un quadro chiaro ed esaustivo del soggetto in esame. Vanno raccolte le generalità complete e le informazioni sul grado di scolarità, sullo stato civile, sulla professione, sul lavoro. È utile fare qui riferimento anche alla modalità di invio.

2 > Profilo organizzativo aziendale.

Vanno raccolte tutte le informazioni sull'azienda per cui il soggetto lavora: natura giuridica, settore, comparto, tipologia, numero di dipendenti. Sono necessarie anche le notizie riguardanti il profilo professionale e l'anzianità di servizio del soggetto, nonché la storia recente dell'azienda o del settore in cui il soggetto opera.

Le informazioni richieste sono funzionali alla conoscenza dell'ambiente di lavoro e della posizione che il lavoratore vi occupa. Servono, inoltre, a valutare se i comportamenti che questi lamenta siano da porre in connessione con fasi di ristrutturazione aziendale o possano costituire una strategia mirante all'autolicensing dei lavoratori in vista di una consistente riduzione del personale (bossing).

3 > Anamnesi lavorativa del soggetto.

È indispensabile conoscere la storia lavorativa del soggetto, tanto all'interno dell'azienda per cui lavora, quanto

presso altre eventuali aziende, per valutare quanto gli effetti del mobbing ne abbiano modificato la capacità lavorativa e relazionale, per comprendere se egli sia, in condizioni normali, capace di integrarsi validamente nel contesto lavorativo.

4 > Percezione del ruolo lavorativo.

Serve conoscere la percezione che il soggetto ha del clima organizzativo aziendale così come della propria posizione in seno all'azienda e delle relazioni con colleghi, superiori e subalterni.

5 > Anamnesi personale.

Sono utili tutte le notizie riguardanti la storia personale del soggetto, dall'anamnesi familiare, remota ed attuale, a quella scolastica ed affettivo relazionale. Indispensabili le informazioni sulle condizioni di salute passate e recenti, sull'impiego del tempo libero, sulla progettualità e le aspettative per il futuro.

6 > Rilievo delle azioni mobbizzanti.

È necessaria una attenta indagine per individuare le azioni che il soggetto ritiene mobbizzanti ed accertare la presenza di quelle che giurisprudenza e letteratura considerano tali. Va detto che alcuni soggetti considerano mobbizzanti azioni che risultano essere del tutto legittime, altri sottovalutano la presenza di comportamenti che di fatto sono mobbizzanti.

7 > Raccolta e descrizione degli elementi traumatici per il soggetto.

Una volta individuate le azioni mobbizzanti poste in essere nei confronti del soggetto è utile indagare quali di esse risultino per lui traumatiche e perché. Riteniamo inadeguato considerare le azioni mobbizzanti prescindendo dalla personalità su cui incidono. Vanno invece confrontate con questa e va posto l'accento sull'incisività che assumono nel caso specifico.

8 > Raccolta degli indicatori personologici e di danno.

Va condotta un'attenta indagine della personalità del soggetto al fine di individuarne le caratteristiche. Ciò serve innanzi tutto ad escludere che i vissuti persecutori siano dovuti alla presenza di specifiche patologie o a particolari modalità di funzionamento emotivo-relazionale e, in secondo luogo, a comprendere perché alcune azioni mobbizzanti abbiano effetti traumatici su quel soggetto. Ancora l'indagine di personalità ci mette nella condizione di rilevare le risorse in atto presenti e la presenza del danno psichico ed esistenziale. Per dare risposta a queste domande è necessario l'uso di strumenti diagnostici specifici. Ogni psicologo potrà scegliere quali utilizzare purché risultino funzionali al compito. Riportiamo di seguito l'elenco delle caratteristiche che solitamente si trovano alterate nelle vittime da mobbing precisando che non tutte devono presentare valori abnormi in ogni soggetto.

8.1 > Presenza di ansia e di depressione:

Difficoltà nella gestione dell'ansia.

Presenza di ansia "immotivata".

Presenza di ansia tendente alla somatizzazione.

Presenza di elementi di depressione.

8.2 > Funzionalità del sistema difensivo:

Scarsa adeguatezza del sistema difensivo.

Modulazione discendente delle dinamiche di difesa.

Rinuncia all'attivazione del sistema difensivo.

8.3 > Capacità relazionale:

Sfiducia nelle relazioni sociali.

Ambivalenza o conflittualità nelle relazioni interpersonali.

Scarsa considerazione (o visione negativa) per le relazioni familiari (presente in genere nei casi in cui il danno da mobbing ha invaso anche la sfera familiare).

Sfiducia nella comunicazione.

Presenza di aggressività e rabbia nei confronti degli interlocutori.

8.4 > Stile di coping e adattamento:

Sensazione di stimulus overload (sensazione di inadeguatezza rispetto alle richieste che il soggetto sente provenire dal mondo esterno).

Scarso adeguamento al pensiero comune.

Scarsa o eccessiva responsività rispetto alle stimolazioni complesse.

Difficoltà ad assumersi la responsabilità delle ideazioni prodotte.

8.5 > Autorappresentazione:

Scarso livello di aspirazione.

Autostima carente.

Presenza di elementi di insicurezza interpretativa.

Attenzione al dettaglio.

Polarizzazione del pensiero su tematiche lavorative.

8.6 > Creatività:

Difficoltà o incapacità di progettualità.

Scarsa produttività (nella prestazione in risposta ai test proiettivi) o lentezza e tendenza alla rinuncia (nella prestazione in risposta a questionari).

Verbalizzazioni di incapacità o di autosqualifica.

8.7 > Disturbi del pensiero

Difficoltà a mantenere il corretto distanziamento dalla realtà esterna.

Elementi di pensiero disadattato in misura pari o maggiore a quelli di pensiero sano.

Difficoltà a mantenere attenzione e concentrazione.

Nella scelta e nella valutazione degli strumenti testologici va tenuta in forte considerazione la natura del setting. Il soggetto che richiede l'indagine ha infatti interesse a che lo psicologo ne attesti la condizione di mobbizzato, egli tenderà dunque ad apparire tale. Vanno pertanto preferiti gli strumenti di difficile manipolazione o quelli dotati di attendibili scale di verifica.

9 > Verifica della coerenza tra le risultanze testologiche e i dati derivanti dai punti 1 - 7.

Conclusa l'indagine di personalità, va verificata la coeren-

za delle risultanze con i dati raccolti applicando la procedura proposta. Va valutato se le affermazioni del soggetto siano compatibili con quanto abbiamo potuto accertare, se effettivamente è possibile confermare l'esistenza del danno biologico, psicologico ed esistenziale, se trova conferma la particolare rilevanza di specifiche azioni mobbizzanti in concomitanza con le caratteristiche di personalità individuate.

10 > Conclusioni.

Nel produrre le conclusioni della propria indagine è indispensabile che lo psicologo abbia presente che quanto scrive sarà esaminato in ambito giuridico, da avvocati e magistrati che non sono tenuti a possedere competenze psicologiche. Le sue affermazioni dovranno pertanto essere il più possibile chiare e comprensibili nonché funzionali al contesto, la terminologia psicologica andrà, ove necessario, accompagnata dalla 'traduzione in chiaro'.

Parimenti lo psicologo deve avere contezza della propria funzione e rispettare gli ambiti altrui: tocca a noi attestare la compatibilità delle risultanze con la condizione di mobbing e la derivazione del danno accertato dalle azioni mobbizzanti, è compito dell'avvocato raccogliere dati probanti l'esistenza del mobbing.

Nelle conclusioni dunque vanno evidenziati i dati significativi raccolti e posti in relazione tra loro e con la condizione di mobbing. Vanno estrapolate le esperienze lavorative e relazionali pregresse e ne va valutata la significatività al fine della derivazione del danno dalle azioni mobbizzanti.

Va ancora analiticamente esplicitata l'esistenza del danno e va infine dichiarata l'assenza di patologie psicologiche tali da inficiare l'attendibilità delle affermazioni e delle interpretazioni fornite dal soggetto.

Onde facilitare l'esecuzione della procedura e la raccolta dei dati proponiamo l'allegato modulo di intervista strutturata che, seguita fedelmente, consente di affrontare in maniera esaustiva i punti 1 - 7 della procedura stessa.

BIBLIOGRAFIA

Alacevich F., (1996) Le relazioni industriali in Italia. Cultura e strategie, Carocci, Roma.

Alpa G., (1987), Il danno biologico. Il percorso di un'idea, Padova, Cedam.

Anastasi A., (1961), Psychological testing, Mac Millan, New York, (trad. it. I test psicologici, FrancoAngeli, Milano, 1972).

Andreoni, P. E., Marocci, G., (1997). Sicurezza e benessere nel lavoro, Edizioni Psicologia, Roma.

Ascenzi A., Bergaglio G.L., (2000), Il Mobbing. Il marketing sociale come strumento per combatterlo, Giappichelli, Torino.

Bämayr A., (2001), Mobbing: Hilfflose Helfer in Diagnostik und Therapie, Deutsches Ärzteblatt 98, n. 27,

6.7.2001, pag. A-1811.

Caccamo A., Mobiglia M., (2000), Il mobbing nell'ambiente di lavoro: tutela attuale e recenti prospettive, in DPL, p. 18.

Carrettin, S., Recupero, N. (2001). Il Mobbing in Italia: terrorismo psicologico nei rapporti di lavoro, Dedalo, Bari.

Casilli, A. (2000). Stop mobbing: resistere alla violenza psicologica sul luogo di lavoro, Derivi & Approdi, Roma.

Cimaglia G., Rossi P., (2000) Danno biologico le tabelle di legge, Giuffrè, Milano.

Cuffaro M., (1998), Il TAT nella diagnosi psicologica e clinica, FrancoAngeli, Milano.

Cuffaro M., Garofalo P., (a cura di), (2000), Nuove frontiere della psicodiagnosi, FrancoAngeli, Milano

Davenport N., Distler Schwartz R., Pursell Elliott G., (1999), Mobbing. Emotional Abuse in the American Workplace, Civil Society Publishing, Ames.

De Carlo, N.A. (a cura di), (2004). Teorie e strumenti per lo psicologo del lavoro e delle organizzazioni, FrancoAngeli, Milano, Vol. 4°.

Del Corno F., Pelanda E., (1985), (a cura di), Metodologie dei test proiettivi, FrancoAngeli, Milano.

Di Nuovo S., Rispoli L., Genta E. (2000). Misurare lo stress, Franco Angeli, Milano.

Di Nuovo S., Cuffaro M., (2005), Il Rorschach in pratica: strumenti per la psicologia clinica e l'ambito giuridico, Franco Angeli, Milano.

Ege H., (1996), Mobbing, Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro, Pitagora Editrice, Bologna.

Gilioli A., Gilioli R. (2000). Cattivi capi, cattivi colleghi: come difendersi dal mobbing e dal nuovo capitalismo selvaggio, Mondadori, Milano.

Hirigoyen M.F., (2000), Molestie morali. La violenza perversa nella famiglia e nel lavoro, Einaudi, Torino.

Imbasciati A., Ghilardi A., (1994), Manuale clinico del TAT. La diagnosi psicoanalitica, O. S., Firenze.

Leymann H. (1993). Mobbing: psychoterror work and how one defend oneself, Reinbeck, Rowoholt.

Leymann H., Gustafsson A., (1996), Mobbing at Work and the Development of Post-traumatic Stress Disorders, in Mobbing and Victimization at Work, European Journal of Work and Organizational Psychology, vol. 5, n. 2.

Marini F., Mameli C., (1999), Il bullismo nelle scuole, Carocci, Roma.

Matto S., (1999), Il mobbing fra danno alla persona e lesione del patrimonio professionale, DRI, 1999, 491 ss.

Monasteri P. G., Bona M., Oliva, U., (2000), Mobbing. Vessazioni sul lavoro, Giuffrè, Milano.

Pancheri P., (1980), Stress, emozioni, malattia, Mondadori, Milano.

Piotrowski Z., (1950), A new evaluation of the Thematic Apperception Test, "Psychoanalyt. Rev.", 37.

Ranieri D. (2003). Il lavoro molesto. Il mobbing: cos'è e come prevenirlo, Ediesse, Roma.

Rapaport D., Gill M., Schafer R., (1968), Diagnostic psychological testing, International Universities Press, New York (trad. it. Reattivi psicodiagnostici, Boringhieri, Torino, 1975).

Rupprecht - Stroell B., (2001), Mobbing: no grazie!, TEA Editrice, Milano.