
ANDREA CASTIELLO D'ANTONIO

Psicologo specializzato in psicologia delle organizzazioni e in psicologia clinica

La diagnosi di mobbing

Nell'ambito della valutazione di mobbing si sono manifestati i classici contrasti tra impostazioni scientifiche diverse.

Anche nell'ambito della valutazione di mobbing si sono manifestati i classici contrasti tra impostazioni scientifiche diverse: mi riferisco, in particolare, a coloro che tendono ad individuare un tipo di personalità, o dei tratti riconoscibili di personalità, come sfondo comune alle vittime del mobbing, impostazione che si contrappone a quella, propugnata da altri, che vede nella dinamica interpersonale e nel contesto organizzativo i motivi di fondo che provocano e/o innescano l'individuazione della vittima ed il processo di mobbing. Diverso è poi il caso dello studio della personalità dell'aggressore, studio che può comportare un approccio di tipo individualistico, relazionale, sistemico e situazionale.

Tra coloro che hanno indagato le concause dello sviluppo del mobbing, Zapf (1999) ne elenca quattro: (1) la tendenza insita nel mobber ad usare violenza sugli altri, (2) l'individuazione di un soggetto-vittima poco integrato nel gruppo, o esterno al gruppo stesso, (3) l'incoerenza organizzativa e l'esistenza di incertezza ambientale, o di condizioni di lavoro inadeguate che provocano errori da parte del soggetto, il quale è poi accusato degli sbagli commessi, (4) le tensioni nel gruppo di lavoro che sono mitigate con l'indirizzare l'aggressività verso un capro espiatorio. In tale quadro si notano elementi causali che sono individuati all'interno delle persone ed elementi individuati nel contesto e nella situazione.

Altri studiosi hanno assunto posizioni precise: ad esempio, Leymann ha criticato coloro che tentato di identificare le classi a rischio su base statistica, mentre Hirigoyen (1998) abbraccia un'ot-

Ai fini dello studio e della comprensione del mobbing, è certamente necessario abbracciare un'ottica sistemica complessa che comporta l'analisi di alcuni specifici elementi.

tica dinamica relazionale con attenzione alla dimensione del potere, definendo il mobbing come un'azione ripetitiva, sistematica ed abusiva (verbale e non verbale) che lede l'integrità fisica o psichica del soggetto, fino a mettere in pericolo il suo lavoro e compromettendo il clima di lavoro.

Tale problematica si pone anche nel contesto degli studi di vittimologia, dell'interazione carnefice-vittima, delle condotte persecutorie e masochistiche.

In senso generale, ai fini dello studio e della comprensione del mobbing, è a mio avviso certamente necessario abbracciare un'ottica sistemica complessa che comporta l'analisi dei seguenti elementi:

- (a) la personalità dell'aggressore,
- (b) la personalità della vittima,
- (c) il contesto del gruppo direttamente coinvolto,
- (d) il contesto socio-organizzativo allargato,
- (e) la personalità, il comportamento organizzativo e manageriale del capo dell'unità operativa in cui avviene il mobbing,
- (f) gli stili di leadership diffusi nell'organizzazione,
- (g) la politica delle risorse umane,
- (h) la cultura organizzativa,
- (i) la situazione aziendale attuale e ipotizzabile nel futuro a breve-medio termine,
- (j) gli obiettivi e la strategia dell'impresa.

Gullotta (2000) ha sottolineato la valenza del ricordo angoscioso che si ripresenta alla memoria del soggetto il quale è così portato a rivivere N volte l'evento traumatico; ciò è del resto in linea con le classiche e note esperienze cliniche in merito alla reazione al trauma psicologico. A ciò si accompagna la mancanza di interesse verso il mondo esterno, la riduzione del senso di responsabilità e la presenza di disturbi di tipo cognitivo e neurovegetativo, mentre si sviluppa un senso soggettivo di vulnerabilità che conduce la vittima a reagire in modo spropositato ed irrazionale alle stimolazioni esterne, aggravando perciò la sua situazione socio-organizzativa ed interpersonale ed esponendola ad ulteriori attacchi.

Le tre classi di alterazioni che sono state identificate dal gruppo riunito nel Centro del Disattamento Lavorativo della Clinica del Lavoro di Milano sono: (a) le alterazioni dell'equilibrio socio-emotivo, (b) le alterazioni dell'equilibrio psico-fisiologico e (c) i disturbi del comportamento.

Le manifestazioni di genere clinico associate con tali alterazioni sono, rispettivamente, riunite nelle parallele tre classi:

(A). Stato generale di pre-allarme, ansia e depressione, ossessioni, depersonalizzazioni, attacchi di panico, assenza di reazione e isolamento.

(B). Disturbi del sonno e della sessualità, disturbi gastro-intestinali e cardiaci (tachicardia), manifestazioni dermatologiche, cefalea e vertigini.

(C). Disturbi alimentari, abuso di alcol, tabacco e farmaci, passività estrema, reazioni aggressive ed auto-aggressive.

A tali disturbi autori diversi hanno aggiunto altri sintomi, quali: fobie, tensione emotiva e/o somatica, iperattività ed agitazione psicomotoria, difficoltà nell'espressione, diminuzione dell'auto-stima, uso di sostanze psicotrope e stupefacenti.

Tra i disturbi psicosomatici si devono ancora menzionare quelli a carico dell'apparato digerente oltre all'emicrania, le difficoltà respiratorie e le dermatiti, mentre tra i disturbi della condotta vanno annoverati i comportamenti sorretti da odio, astio, volontà di rivalsa e di vendetta che portano la vittima verso azioni distruttive contro l'azienda e/o le persone.

Prendendo come schema di riferimento il DSM-IV, i soggetti affetti da mobbing, secondo alcuni studiosi, rientrerebbero, in misura approssimativamente paritetica, nelle classi dei disturbi dell'adattamento (DDA) - acuto e cronico -, nei disturbi post-traumatici da stress (DPTS) - acuto, cronico, ad esordio ritardato -, nei disturbi acuti da stress (DAS) e nelle patologie comuni non riconducibili in senso specifico al mobbing.

È, a mio avviso, plausibile individuare nei soggetti mobbizzati molte o tutte le sottospecificazioni che sono, ad esempio, comprese nel primo dei disturbi sopra citati (dell'adattamento), come i sottotipi con umore depresso, con ansia, con ansia e umore depresso, con alterazione della condotta e con alterazione mista dell'emotività e della condotta (American Psychiatric Association, 1994, p. 682).

Forte incidenza sembra avere anche l'Episodio Depressivo Maggiore.

Mi sembra rilevante sottolineare infine alcune finalità della diagnosi della situazione di mobbing in relazione alla *tipologia del mobber* stesso in quanto il suo livello di consapevolezza nelle azioni perpetrate e il livello e la qualità dell'organizzazione della personalità rappresentano parametri di base; in merito a quest'ultimo, l'elemento del *sadismo morale* acquista un significato speciale ed è visibile in tutte le interazioni up-down connaturate dalla costituzione di una coppia organizzativa sado-masochistica. Più in generale, sarebbe sempre interessante riuscire a valutare l'esistenza e la qualità delle specifiche psicopatologie nell'aggressore, non meno che comprendere il tipo di funzionamento del gruppo (la psicodinamica del gruppo di lavoro) e la disfunzionalità dello stile di leadership messo in atto dal responsabile diretto (Castiello d'Antonio, 2003).

Circa la condotta e il modo di vedere la situazione, mi sembra che il *mobber* tenda a configurarsi come una persona convinta di ciò che pensa e che fa, autocentrata, attiva-interveniente, che non teme il conflitto o che, se lo teme, adotta comportamenti contro-

È, plausibile individuare nei soggetti mobbizzati molte o tutte le sottospecificazioni che sono comprese nei disturbi dell'adattamento.

Sarebbe sempre interessante riuscire a valutare l'esistenza e la qualità delle specifiche psicopatologie nell'aggressore, non meno che comprendere il tipo di funzionamento del gruppo e la disfunzionalità dello stile di leadership messo in atto dal responsabile diretto.

fobici, dotata di scarso o nullo senso etico, insensibile alle relazioni interpersonali e/o allo stato psicologico altrui, priva di senso di colpa e di assunzione di responsabilità sugli eventi, poco o per nulla auto-critica, giudicante gli altri e le situazioni, insensibile ai feedback, razionalizzante e auto-justificante.

L'elemento dell'aggressività portata al di fuori ed agita senza eccessivi freni inibitori è, naturalmente, intrinseco alla condotta violenta e/o al sadismo morale esercitato nei confronti della vittima.

In relazione alle mie esperienze e ricerche sulla *psicopatologia manageriale* (Castiello d'Antonio, 2001), dal punto di vista della psicoanalisi e della psicologia clinico-organizzativa, si possono empiricamente collegare alla personalità del mobber i seguenti lineamenti di carattere e di condotta manageriale: pragmatismo, banalizzazione, superficialità, attivismo, contro-dipendenza, opportunismo e machiavellismo, cinismo, assenza di valori, auto-centratura, megalomania, aggressività distruttiva, invidia, falsa identità.

Ritengo, inoltre, che la personalità narcisistica, in alcune delle sue declinazioni, possa costituire la base di molte condotte aggressive sul luogo di lavoro.

In letteratura si possono reperire diverse classificazioni tipologiche descrittive - alcune di genere francamente macchietistico - per descrivere l'aggressore, gli spettatori e la vittima.

Come si è accennato, le diverse impostazioni teoriche psicologiche abbracciate dagli studiosi tendono ad enfatizzare ora l'uno ed ora l'altro aspetto del fenomeno del mobbing: gli psicologi clinici sono perlopiù orientati ad andare alla ricerca di segni e sintomi all'interno del singolo individuo (aggressore o vittima che sia), mentre gli psicologi sociali sono in genere orientati verso una considerazione situazionale e socio-organizzativa. Ma dato che il mobbing non è affrontato e studiato solo dagli psicologi ma da un ampio ventaglio di professionisti e studiosi, esistono molte altre modalità di approccio alla situazione visibili, ad esempio, nei lavori dei magistrati, dei medici generici e degli psichiatri. Scarsi e generalmente informali sono i pareri espressi dai responsabili delle risorse umane aziendali.

Da parte della psicologia giuridica si possono rilevare diverse impostazioni, a cominciare da coloro che - come De Leo e Patrizi (2002, p. 225-232) - pongono decisamente il mobbing nel contesto del *danno alla persona* e ne trattano in modo assai sfumato, collocandolo nel contesto dei *nuovi* ambiti applicativi della psicologia forense.

Come è noto, la tematica del danno alla persona non è di semplice elaborazione: il problema è valutare natura e conseguenze del danno psicologico (psicofisico e fisico) che derivano causalmente da eventi di genere colposo (colpa *generica* per imprudenza, negligenza o imperizia, *versus* colpa *specificata* per inosservanza delle leggi e dei regolamenti), o doloso - *nesso di causalità* - con la finalità di raggiungere la determinazione sul risarcimento del danno subito (art. 2043 c.c.).

Il danno deve essere (a) riconoscibile, (b) legato causalmente al-

Il mobbing non è affrontato e studiato solo dagli psicologi ma da un ampio ventaglio di professionisti e studiosi.

Da parte della psicologia giuridica si possono rilevare diverse impostazioni, a cominciare da coloro che pongono decisamente il mobbing nel contesto del danno alla persona.

Lo sviluppo del dibattito ha condotto la giurisprudenza a identificare, tra i danni non patrimoniali, un'altra tipologia di danno morale non necessariamente da collegare ad azioni illecite: il danno biologico.

l'azione che lo ha provocato, in termini probabilistici, (c) adeguato quantitativamente e qualitativamente rispetto all'azione stessa.

Il comportamento di colui che ha commesso il fatto incriminato deve essere valutato come un comportamento idoneo a causare il danno e il soggetto-attore doveva essere in grado di prevedere o di prevenire le conseguenze del suo comportamento affinché possa esistere la responsabilità personale. Proprio l'art. 2043 c.c. si fonda sul principio del *neminem laedere* per il quale le azioni di un soggetto - commissive o omissive - non devono ledere la sfera giuridica dell'altro.

La tipologia del danno alla persona è poi suddivisa in danno patrimoniale (di genere emergente, art. 1223 c.c., e da lucro cessante, art. 2056 c.c.), e non patrimoniale, o morale, inizialmente risarcibile quest'ultimo solo nei casi in cui le azioni che lo hanno determinato possano rientrare nel novero dei fatti illeciti (art. 2059 c.c. - sulla risarcibilità relativa ai danni da mobbing, v. Meucci, 2002).

Lo sviluppo del dibattito su tali temi ha condotto la giurisprudenza a identificare, tra i danni non patrimoniali, un'altra tipologia di danno morale non necessariamente da collegare ad azioni illecite: il *danno biologico* (o *neurobiologico*), definito anche *danno biologico di tipo psichico, danno alla salute e danno psicologico*, ove la lesione è sulla sfera globale della personalità (integrità psicofisica). Infatti, con le sentenze della Corte Costituzionale n. 184/86 e n. 356/91 si individua la lesione alla personalità e al diritto alla salute (art. 32 Cost.), vale a dire una tipologia di danno che non deve essere strettamente legata alla lesione della capacità di produrre ricchezza.

Nella sentenza 356/91, si parla esplicitamente di vita spirituale, culturale, affettiva, sociale, sportiva e delle attività che permettono ad una persona di realizzare se stessa. Nella sentenza 184/86, ci si riferisce al danno biologico come ad un *danno al valore-uomo*.

Il danno biologico si configura, perciò, non come danno patrimoniale o non patrimoniale, bensì come una terza forma di danno extra-patrimoniale che vede nella lesione all'integrità psicofisica del soggetto l'ingiustizia subita cui porre riparo: è il passaggio dalla concezione patrimonialistica del danno, alla concezione personalistica.

Il diritto alla salute è risarcibile di per sé e il danno biologico – per come si è espressa la Corte di Cassazione, 4243/90 – rappresenta il danno di base che comprende, a sua volta, altre tipologie di danno, come il danno alla vita di relazione. Quest'ultimo fattore fa riferimento alle *conseguenze dinamiche* del danno biologico (danno funzionale e conseguenze sulla vita quotidiana), mentre l'aspetto *statico* del danno biologico è sostanzialmente rappresentato dall'accertamento della lesione psico-fisica. Nella valutazione del danno biologico da parte del perito, grande rilevanza è data alla valutazione delle conseguenze del danno, quindi all'aspetto dinamico del danno stesso.

Va infine citato il danno esistenziale che può verificarsi a prescindere da compromissioni patrimoniali, può non contemplare lesioni psicologiche o somatiche, o sofferenze, costituendosi soprattutto come una situazione di rinuncia, come ripercussione relazionale negativa.

Nello specifico, e in sintesi, il danno psichico si riferisce a situazioni nelle quali la personalità è compromessa - in modo temporaneo o permanente - in una o più delle sue funzioni di base: intelletto, volontà, emozione, affettività, adattamento e relazione. Ciò comporta un peggioramento del modo di essere psicologico globale del soggetto, turbando l'equilibrio psichico, cosa che impedisce al soggetto di perseguire le proprie normali attività e occupazioni.

La lesione è dunque sulla vita globale, sulla relazionalità, sull'integrità psicologico-fisica e sulla capacità di lavorare della persona e il danno si presenta come evento a N fattori (concetto del danno-evento) che causa una diminuzione nella estrinsecazione di se stesso nella vita.

Come è evidente, la questione del risarcimento del danno psichico è presente con il limite logico che nessun risarcimento pecuniario potrà, veramente, risarcire la persona lesa.

Va infine citato il *danno esistenziale* (v. Buffa, Cassano, 2005): esso può verificarsi a prescindere da compromissioni patrimoniali, può non contemplare lesioni psicologiche o somatiche, o sofferenze, costituendosi soprattutto come una situazione di rinuncia, come ripercussione relazionale negativa. Potrebbe non sussistere la lesione alla salute e il riferimento immediato è all'art. 2 cost., ove si individua il riconoscimento e la garanzia da parte della Repubblica dei diritti inviolabili dell'uomo.

La sentenza 462/2000 del Tribunale Penale di Locri riconduce al danno esistenziale altre configurazioni di danno, come il danno alla vita di relazione e alla serenità familiare, ma vi è da dire che non tutti gli esperti sono concordi nel ritenere il danno esistenziale una categoria di danno a sé stante.

In ogni caso, il danno esistenziale nel mondo del lavoro si dovrebbe certamente collegare all'art. 41 cost. che protegge la sicurezza, la libertà e la dignità umana (v. anche il Decreto Legislativo 626/94, art. 3, 4, 5, sulla sicurezza nei luoghi di lavoro).

La responsabilità del datore di lavoro è legata all'art. 2087 c.c., sull'obbligo di adottare le misure necessarie per tutelare l'integrità fisica e psichica di colui che lavora.

Altre situazioni - qui solo accennate - che sono associate o direttamente identificate con il fenomeno del mobbing sono quelle relative al demansionamento, alla dequalificazione professionale e all'immotivato trasferimento (v. art. 2103 c.c.), sulle quali vi sono interessanti sentenze promosse dalla Cassazione, Sezione Lavoro (v. anche la Legge 300/70, il cosiddetto *Statuto dei Lavoratori*, in specie gli art. 5, 7, 13).

Non va taciuta l'opinione di coloro che ritengono del tutto superfluo identificare il mobbing attraverso un nuovo dispositivo di legge (v. le numerose proposte di legge che sono state presentate nel corso degli ultimi anni nei due rami del Parlamento), in quanto il Codice Penale prevede già una serie di atti illegali: l'ingiuria (art. 594 c.p.), la diffamazione (art. 595 c.p.), la violenza sessuale (art. 609 bis c.p.), la violenza privata (art. 610 c.p.), la minaccia (art. 612 c.p.), la violazione, sottrazione e soppressione di

corrispondenza (art. 616 c.p.), le molestie e le molestie telefoniche (art. 660 c.p.), le percosse (art. 581 c.p.), le lesioni personali (art. 582, c.p.) e l'istigazione al suicidio (art. 580 c.p.). Il Codice Civile viene in aiuto del mobbizzato attraverso gli articoli 2043 c.c. e 2087 c.c., mentre la Costituzione Italiana tutela l'integrità psicofisica e l'integrità morale rispettivamente attraverso gli art. 2, 4, 32, 35, 41 cost.

Volendo ora proporre un quadro sintetico delle dimensioni e delle qualificazioni che possono aiutare a comporre una **diagnosi di mobbing**, oltre al riferimento d'obbligo della situazione tipica del disturbo post traumatico da stress - v. la descrizione del PTSD in APA (1994, p. 468-474) - a mio avviso si può fare riferimento ai seguenti raggruppamenti sintomatici.

*I raggruppamenti sintomatici
a cui fare riferimento per una
diagnosi di mobbing.*

1. Ansia. Nelle forme di ansia libera e fluttuante, oppure legata a situazioni e/o oggetti (fobie), a rituali (ossessioni); acuta (attacchi di panico) o persistenze in modo soft (apprensività e tensione emotiva generale).
2. Depressione. Senso di inadeguatezza generale, incapacità di far fronte agli impegni, stanchezza e trasandatezza, umore triste e malinconico, perdita di fiducia in sé e di auto-stima.
3. Disadattamento. Limitata connessione con la realtà dovuta all'essere mentalmente occupati nella situazione di violenza. Dimenticanze, lapsus, errori, sbadataggini, distrazioni.
4. Comportamenti disfunzionali. Abuso di alcool, tabacco, farmaci e psicofarmaci, sostanze e droghe. Problemi con l'alimentazione (ad esempio: bulimia).
5. Condotte pericolose. Deficit nel controllo dell'aggressività che viene spostata contro altri ignari e incolpevoli (litigiosità), o contro se stesso (autolesionismo).
6. Alterazioni psicofisiologiche e psicosomatiche. Tali alterazioni coinvolgono numerosi apparati - cardio-circolatorio, respiratorio, gastro-intestinale, sessuale - nonché il ritmo e la qualità del sonno.
7. Disequilibrio emotivo generalizzato. Difficoltà nel rispondere in modo adeguato e realistico alle normali evenienze problematiche della vita, dentro e fuori il lavoro. Nervosismo o irritabilità tendenzialmente costanti (una volta tale stato era denominato *esaurimento nervoso*).
8. Centratura del pensiero sugli eventi. Il soggetto pensa e rimugina, ripete e rivede mentalmente le situazioni di violenza subite, non riesce ad avere la mente libera per dedicarsi ad altro. In alcuni casi tende a volerne parlare in continuazione.
9. Alterazione della socialità. Isolamento ed auto-emarginazione, difficoltà nel mantenere i contatti sociali nel gruppo primario e nei gruppi di riferimento. Sviluppo della dipendenza da un'altra persona significativa, o da altri.

-
10. Sentimento di colpa. Percezione di essere gli unici colpevoli - percezione consapevole o inconscia - rispetto a ciò che è accaduto e che accade. Auto-punizione, evitamento nella ricerca di aiuto, collusione o identificazione con l'aggressore.
 11. Distress. Vari e generici sintomi aspecifici collegati alla personalità della vittima che si riferiscono alla situazione di pressione psicologica e psicosociale vissuta come situazione negativamente stressante.

Alcuni strumenti testologici di assessment

Vi sono diversi questionari o liste situazionali che possono essere applicati ai soggetti per porre in evidenza la loro condizione attuale, al fine specifico di capire se è presente, oppure non, il processo di mobbing, e per stabilirne il grado di gravità.

Vi sono diversi questionari o liste situazionali che possono essere applicati ai soggetti al fine specifico di capire se è presente, oppure non, il processo di mobbing, e per stabilirne il grado di gravità.

Tra queste si cita, innanzi tutto, il questionario *LIPT, Leymann Inventory of Psychological Terrorism*, costruito sulla base di cinque categorie, presenta 45 indicatori comportamentali (v. Ege, 1996, p. 19-21), al quale alcuni studiosi (C. Knorz e D. Zapf) hanno proposto, nel 1995, di aggiungere altri 39 indicatori (Ege, 1996, p. 23-25). I cinque fattori misurati dal LIPT sono: (1) l'alienazione organizzativa, che fa riferimento alle azioni che tendono ad escludere la vittima dal contesto di lavoro; (2) l'attacco violento e/o estremo, quale l'attacco fisico e le molestie sessuali; (3) l'attacco alla libertà di comunicazione e all'immagine; (4) l'attacco alla identità sociale (critica del modo di fare, di pensare e di gestire le relazioni affettive); (5) la spersonalizzazione lavorativa, cosa che comprende la dequalificazione professionale e il considerare, in generale, la persona come un oggetto da poter spostare e gestire in modo utilitaristico e meccanicistico.

Nell'ambito degli studi sullo stress (meglio definito: distress) - in generale considerato come il naturale contenitore delle situazioni di mobbing, insieme alle sindromi dei disturbi post-traumatici da stress - sono stati segnalati alcuni altri strumenti di valutazione:

- L'Inventario degli stress di vita, di Holmes e Rahe.
- La Scala di stili ad alto e basso stress, di Albrecht.
- Il Beck Depression Inventory.
- Lo STAI di Spielberger.
- Le scale di autovalutazione della depressione e dell'ansia di Zung.
- La Scala I-E di Locus of Control, di Nigro.
- La Sensation Seeking Scale (SSS), di Zuckerman.

Oltre a questi sono da ricordare la *WHS - Work Harrassment Scale*, di Bjorkqvist et al., il *Bergen Bullying Index*, di Einarsen et al., il *NAQ - Negative Acts Questionnaire*, di Einarsen e Raknes, e i questionari sviluppati da Quine nel 1996 e da Baron e Neuman nel 1999 (v. Majer, 2003; Favretto, Rappagliosi, 2005).

BIBLIOGRAFIA

- American Psychiatric Association (1994), *Manuale diagnostico e statistico dei disturbi mentali - DSM-IV*. Tr. it. Masson, Milano, 1995.
- Buffa F., Cassano G. (2005), *Il danno esistenziale nel rapporto di lavoro*. Utet, Torino.
- Castiello d'Antonio A. (2001), *Psicopatologia del management*. Franco Angeli, Milano.
- Castiello d'Antonio A. (2003), *Psicodiagnosi manageriale*. Franco Angeli, Milano.
- Castiello d'Antonio A. (in press), *Esperienze di psicoterapia con persone in difficoltà lavorativa*.
- De Leo G., Patrizi P. (2002), *Psicologia giuridica*. Il Mulino, Bologna.
- Depolo M. (2003), *Mobbing: quando la prevenzione è intervento*. Franco Angeli, Milano.
- Ege H. (1996), *Mobbing. Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*. Pitagora, Bologna.
- Favretto G. (2005) (a cura di), *Le forme del mobbing*. Raffaello Cortina, Milano.
- Favretto G., Rappagliosi C. M. (2005), Cambiamenti dei ruoli sociali e problematiche lavorative. In: G. Favretto (a cura di), *Le forme del mobbing*. Raffaello Cortina, Milano.
- Gullotta G. (2000), *Elementi di psicologia giuridica e di diritto psicologico*. Giuffrè, Milano.
- Heineman (1972), *Mobbing-gruppvould bland barn och vuxna. [Mobbing-violenza di gruppo da parte di bambini e adulti]*. Natur och Kultur, Stockholm.
- Hirigoyen M. F. (1998), *Molestie sessuali. La violenza perversa nella famiglia e nel lavoro*. tr. it.: Einaudi, Torino 2000.
- Leymann H. (1986), *Vuxxenmobbing, om psykiskt vald i arbetslivet. [Mobbing, violenza psicologica sui posti di lavoro]*. Studentlitteratur, Lund.
- Leymann H. (1996), The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 165-184.
- Majer E. (2003), Il Mobbing come fenomeno psicosociale. In: M. Depolo (a cura di), *Mobbing: quando la prevenzione è intervento*. Franco Angeli, Milano.
- Menelao A., Della Porta M., Rindonone G. (2001) (a cura di), *Mobbing, la faccia impresentabile del mondo del lavoro*. Franco Angeli, Milano.
- Meucci M. (2002), *Danni da mobbing e loro risarcibilità*. Ediesse, Roma.
- Monateri P.G., Bona M., Oliva U. (2000), *Mobbing*. Giuffrè, Milano.
- Steensma H. (2001), Prefazione. In: H.Ege, *Mobbing. Conoscerlo per vincerlo*. Franco Angeli, Milano.
- Zapf D. (1999), Organizational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20, 1-2, 70-85.