



IDENTIKIT DEL MOBBIZZATO 2014 - 2025

**Dodici anni di statistiche dei passaggi
allo Sportello d'ascolto e orientamento**

Torino, febbraio 2026

PRESENTAZIONE DELLA PRESIDENTE

Sono passati 12 anni da quando Risorsa ha iniziato a quantificare in forma assolutamente anonima, i passaggi al suo Sportello d'ascolto e orientamento, gestito da e da Volontari competenti nelle tematiche del mobbing e del disagio grave sul lavoro, nei suoi diversi aspetti (legali, medici e psicologici). In precedenza essi erano stati assorbiti completamente dall'aspetto fondamentale e qualitativo, della sua mission: l'aiuto concreto alle persone vittime di mobbing o in stato di disagio grave sul lavoro. *Abbinando la qualità alla quantità, si è certificato che in totale 243 persone hanno usufruito di questo servizio gratuito tra il 2014 e il 2025, ricevendo soprattutto ascolto, ma anche consigli su come comportarsi se sottoposti alle violenze psico-fisiche sul luogo di lavoro. Sono infatti storie dolorose che hanno coinvolto non solo lavoratrici e lavoratori, ma spesso anche le loro famiglie.* Il campione delle 243 persone in 12 anni inizia ad essere statisticamente significativo, anche se riferito alla sola realtà della Città Metropolitana di Torino e non pretende certo di essere esaustivo della realtà nazionale. I dati che seguono sono disaggregati in forma grafica tra donne e uomini, mentre nei commenti si trovano anche le percentuali del totale del campione. Sono anche disponibili, per chi lo richieda, i dati grezzi dell'analisi in forma tabellare.

Vediamo di seguito come le statistiche sono organizzate e quali indicazioni possono fornire non solo agli assistiti, ma anche a persone interessate al mobbing per studi, ricerche, o solo per curiosità. Quest'anno dedichiamo la nostra analisi in particolare agli studenti della Scuola di Amministrazione Aziendale e ai loro Docenti che ci ospitano per un workshop dedicato, tra l'altro, a questo argomento.

A chi volesse approfondire l'argomento o dare indicazioni su come sviluppare i dati raccolti, suggeriamo di rivolgersi al Vice Presidente dell'associazione e autore dell'analisi, che desidero ringraziare per la preziosa collaborazione, scrivendo a: mobbing.risorsa@gmail.com , telefonando al 3895344268 o consultando il sito: www.risorsamobbing.it nella sezione Documenti istituzionali.

D.ssa Luisa Marucco

Presidente Risorsa



DATI SOCIO DEMOGRAFICI 2014 - 2025

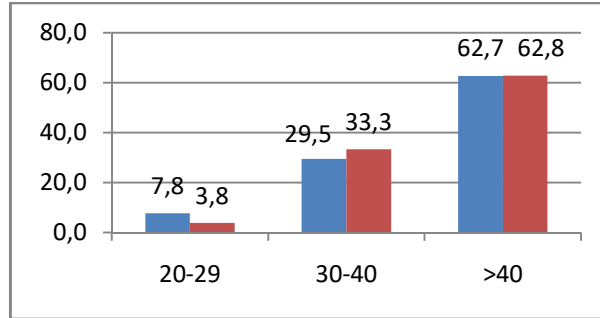
Donne



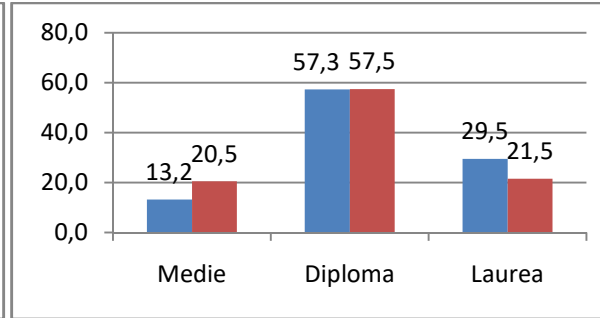
Uomini



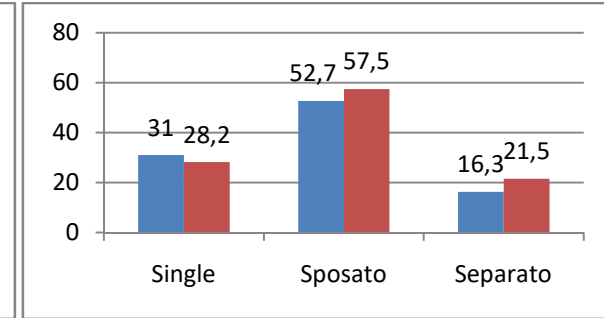
Fasce di età %



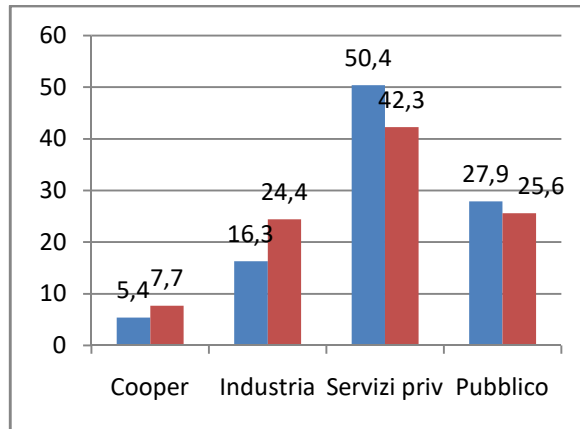
Titolo di studio %



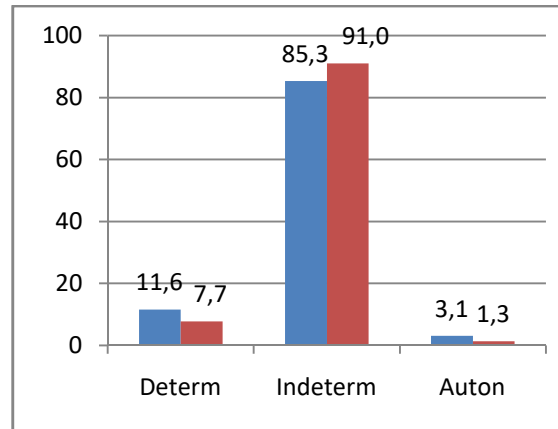
Stato civile %



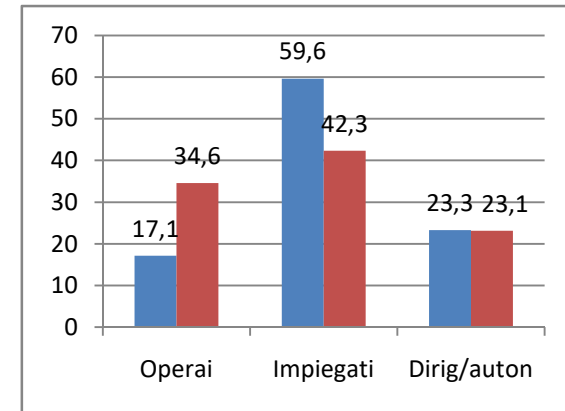
Settore di lavoro %



Durata contratto %



Posizione lavorativa %



Sono stati rilevati, **tra il 2014 e il 2025, 243 casi** di persone passate allo Sportello Risorsa, di cui il 71% provenienti da ricerche su Internet). **Vi è stata una prevalenza di donne che a noi si sono rivolte, pari al 63,8 % contro un 36,2 % di uomini.** Questi sono stati suddivisi per: il genere (155 donne e 88 uomini), la classe di età, il titolo di studio, lo stato civile, il settore di lavoro, la durata del loro contratto la loro posizione lavorativa

L'età media totale per entrambi i generi è stata nella fascia di oltre i 40 anni (63%). Da rilevare un 6%, di giovani, indice delle difficoltà che incontrano nel mondo del lavoro, anche in seguito al precariato.

Il titolo di studio più rappresentato in totale è stato quello dei diplomati (58%), ma, cosa a prima vista non così scontata per lavoratori anche in posizioni di responsabilità – è la presenza di laureati (27% in totale) mentre solo il 16% proveniva dalla scuola dell'obbligo.

Lo stato civile è stato considerato come indice dei riflessi che il mobbing può avere nella vita privata, soprattutto tra gli sposati o conviventi, che sono stati in totale il 57%, con prevalenza di uomini con carichi familiari. In questo caso la condizione della vittima ha certamente influito sui rapporti familiari, ma è possibile che anche alcune separazioni siano avvenute in seguito al mobbing della vittima.

Il mondo dei servizi privati e pubblici copre ben il 74% del totale dei casi, con prevalenza di donne (77%). La novità più rilevante, già a partire dal 2023, nel settore servizi pubblici è stato il mondo della scuola, mai emerso prima, con difficili rapporti tra presidi, professori e tra gli stessi insegnanti.

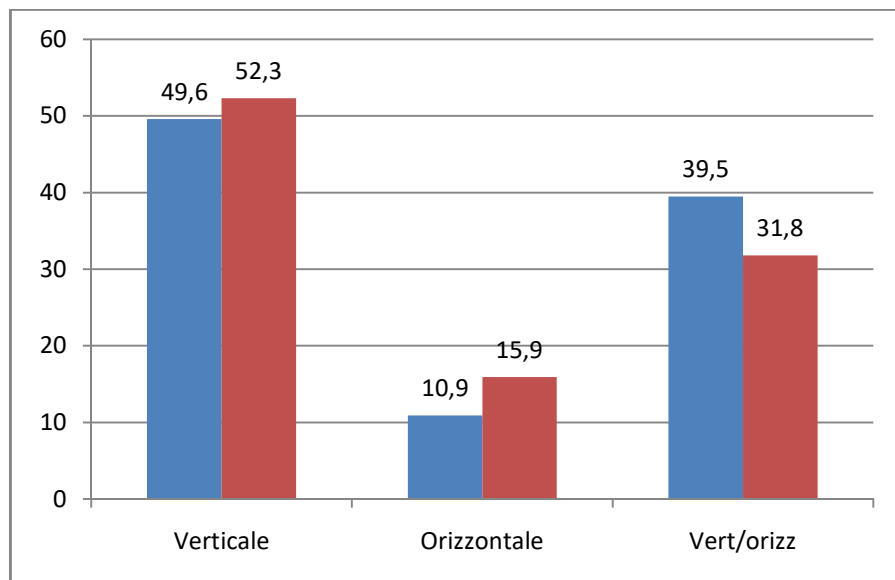
La tipologia prevalente di contratto, in totale, è a tempo indeterminato (87%), di cui il 91% uomini, ma si sottolinea come anche i lavoratori autonomi sia soggetti a mobbing (es. rescissione anticipata dei contratti di consulenza).

La posizione più presente è stata quella degli impiegati (53%) ma è interessante segnalare che il mobbing riguarda anche quadri, dirigenti in posizioni di responsabilità, sia uomini che donne in pari misura, per un totale del 23%

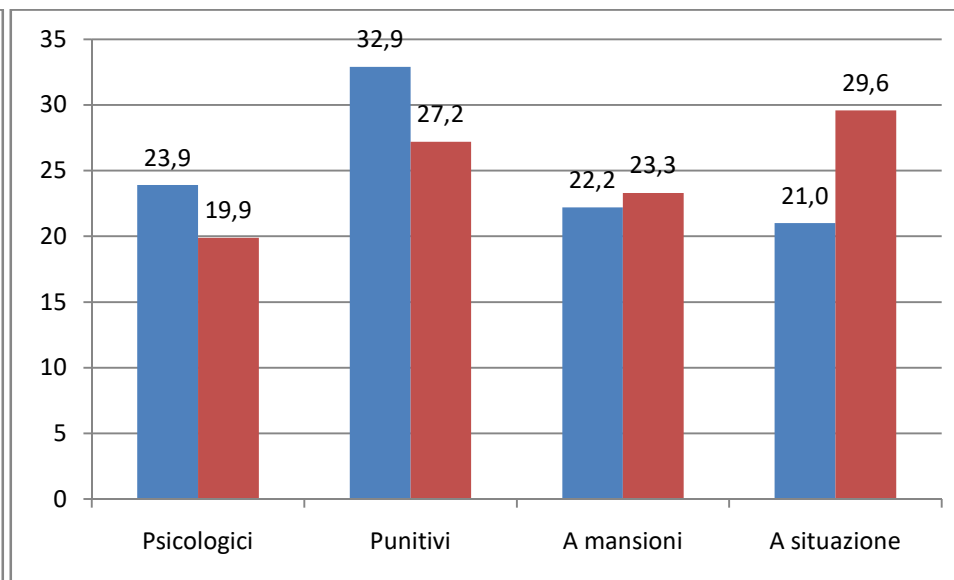
TIPI DI MOBBING 2014 - 2025

Donne  Uomini 

PROVENIENZA %



CARATTERISTICHE DEGLI ATTACCHI %



Il mobbing verticale, cioè in provenienza dei capi (detto anche bossing) si presenta nel 50% dei casi totali, in pari misura tra i generi

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

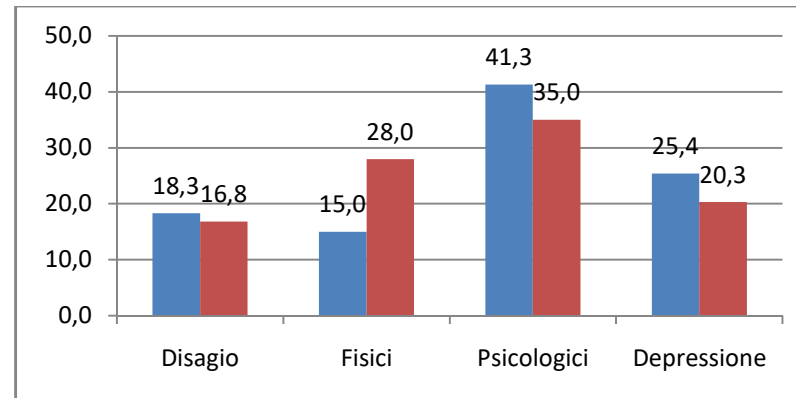
- **Attacchi psicologici:** sono raggruppati le umiliazioni, insulti, offese, diffamazioni, ma anche violazioni della privacy, e, soprattutto per le donne, le molestie sessuali. Sono inclusi anche 18 casi di violenze fisiche. **Essi rappresentano il 22% di tutti gli attacchi,** con prevalenza di donne
- **Azioni punitive** tipo: richiami, critiche e sanzioni, trasferimenti disagiati, controlli e visite fiscali immotivate (per le donne anche in occasione delle maternità e per il 33% nel genere), **e rappresentano il 31% degli attacchi totali,** anche qui con prevalenza di donne
- **Attacchi alle mansioni** quali demansionamento o ipermansionamento, incapacità, contestazioni su assenze prolungate e, per i più qualificati, pressioni sui risultati e opposizione alle strategie aziendali. **Sono il 23% dei 4 gruppi di attacchi in totale** e in egual misura per genere
- **Attacchi alla situazione di lavoro,** che comprendono emarginazione/inattività, spinta a dimissioni/licenziamenti, questioni relative a paga, orari e ferie, sabotaggi, difficoltà di relazione (soggetti con determinate caratteristiche caratteriali) e infine, retaggio del periodo pandemico, tutto quanto può aver indotto azioni di mobbing, come la chiusura di attività o anche lo smartworking, soggetto a controlli e orari esasperati. **Nel totale valgono il 24% di tutti gli attacchi,** questa volta con prevalenza di uomini

PROBLEMI DI SALUTE DENUNCIATI 2014- 2025 %

Donne



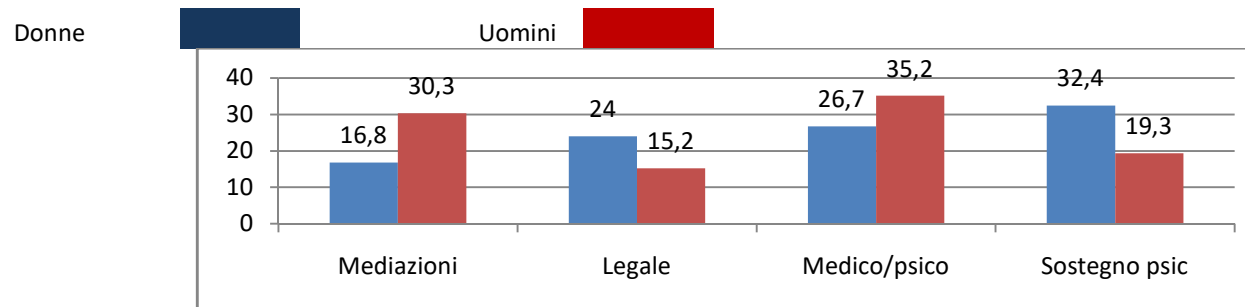
Uomini



Il gruppo di indicatori prende in considerazione *i problemi di salute denunciati* da chi ha usufruito dei servizi del nostro Sportello. Sono, più di altri “dati sensibili” e quindi anch’essi, secondo il GDPR (regolamento della privacy), sono custoditi in luogo chiuso e distrutti non appena terminato il loro trattamento, per quanto anonimo. *Questa rilevazione fa parte di uno dei punti forti di Risorsa*, poiché il mobbing è di solito considerato un problema di carattere legale (cause, vertenze ecc.). Invece i suoi effetti sulla salute vengono trascurati, benchè rappresentino un danno non solo per i singoli e le loro famiglie, ma anche per tutta la società in quanto incidono sui costi della Sanità pubblica, cosa di cui non abbiamo certamente bisogno in questo periodo. *I problemi vengono raggruppati in 4 tipi* e, poiché sono anch’essi a risposta multipla (cioè una persona può avere più problemi), le percentuali si riferiscono al totale dei disturbi e infatti *ciascuna persona ha riferito in media 1,6, problemi* di cui:

- *Disagio in genere*, anche se non sono veri e propri disturbi fisici (come quelli provocati da mutua oltre periodo di comporto) o psicologici danno comunque un’idea di come possano sfociare nel mobbing. Tra questi: volontà di abbandono, demotivazione e problemi di familiari (se in famiglia vi è un parente da assistere, ne risente la posizione lavorativa del mobbizzato). *In totale rappresentano il 17% dei disturbi*, con leggera prevalenza di donne.
- *Disturbi fisici*: le vessazioni possono influire su cuore e intestino, provocare stanchezza oppure possono essere dovuti al tipo di lavoro svolto e possono provocare scoliosi/artrosi, danni rino/faringei, otiti/deambulazione. *Sono il 20% del totale*,. Colpiscono soprattutto uomini.
- *Disturbi psicologici: sono i più comuni con il 37%*e si identificano in ansia/stress/insonnia, mancanza di autostima, ma anche in attacchi panico, dissociazioni, mania di persecuzione e disturbi diversi. Prevalgono le donne
- *Depressione*: è lo stato più doloroso in cui il mobbing fa precipitare chi lo subisce e va dalle somatizzazioni fino alla depressione maggiore. Insieme ad altri disturbi di questo tipo, non meglio specificati. *Essi totalizzano il 27% del totale, in prevalenza donne*

CONSIGLI DATI DALLO SPORTELLO MOBBIING RISORSA 2014_2025 %



- Con l'ascolto, Risorsa dà **possibili soluzioni tra cui scegliere**, ma, in quanto non profit, non fornisce nominativi di professionisti, ma un elenco tra quelli selezionati in base al grado di fiducia già verificato. Viene poi esplicitato che spese eventuali sono a carico dell'assistito, anche se raccomandandiamo agli specialisti l'applicazione di tariffe minime. Fa eccezione il caso in cui la partecipazione a bandi co-finanziati permetta di inviare gratuitamente le persone agli specialisti. Per i **4 quattro gruppi di consigli, ad ogni persona, in totale, sono stati dati in media 1,7 consigli**:
- **-Mediazioni e ricollocamenti**: nel caso in cui, su proposta di Risorsa, venga scelta la via delle mediazioni con le controparti datoriali e del ricollocamento in altre mansioni, l'associazione fornisce un percorso di "accompagnamento personalizzato" (comunicazioni scritte, rivolte all'azienda con l'invito a prevedere il ricollocamento, tramite trasferimenti interni o la riqualificazione/formazione). **Ciò è successo nel 24% dei casi totali**, in prevalenza uomini
- **-Consigli legali/sindacali**: nel caso in cui Risorsa verifichi la possibilità di adire le vie legali con probabilità di successo (testimonianze, prove documentali delle vessazioni subite, certificati medici di strutture pubbliche) si consiglia di rivolgersi ad avvocati privati o sindacati e patronati (soprattutto per aspetti vertenziali), ma anche all'ispettorato del lavoro/Spresal/Inail, alle Consigliere di Pari Opportunità ed altre funzioni preposte. Esse **hanno rappresentato il 25% del totale consigli**, soprattutto a donne
- **-Consigli medico/psicoterapeutici**: gli assistiti possono essere indirizzati a medici specialisti (psichiatri/neurologi) o al medico competente aziendale per cure farmacologiche o a psicoterapeuti per terapie soprattutto psicologiche associate a quelle farmacologiche. Questo gruppo, in totale, **ha totalizzato il 22%** dei consigli, dati soprattutto a uomini, in genere più restii a rivolgersi soprattutto agli psicologi
- **-Sostegno psicologico e resistenza attiva**: sono compresi il supporto di natura psicologica individuale o con attività di gruppo di Risorsa, partecipando al suo Gruppo di Mutuo Aiuto on line gestito da volontari e collaboratori Risorsa (in modo gratuito). Un altro consiglio consiste nel proporre una "resistenza attiva" (cioè la permanenza al lavoro anche in presenza di mobbing) considerando, il lavoro come non prioritario nella vita, ma cui è possibile affiancare hobbies o attività ludiche o di rilassamento (olistica, lo yoga, passeggiate nella natura) od artistiche (teatro, danza, musica, storytelling ecc.). Questi consigli ha **rappresentato il 28% del totale**, con prevalenza di donne

STRATEGIE DEI LAVORATORI E DELLE AZIENDE VERSO IL MOBBING 2017 – 2025

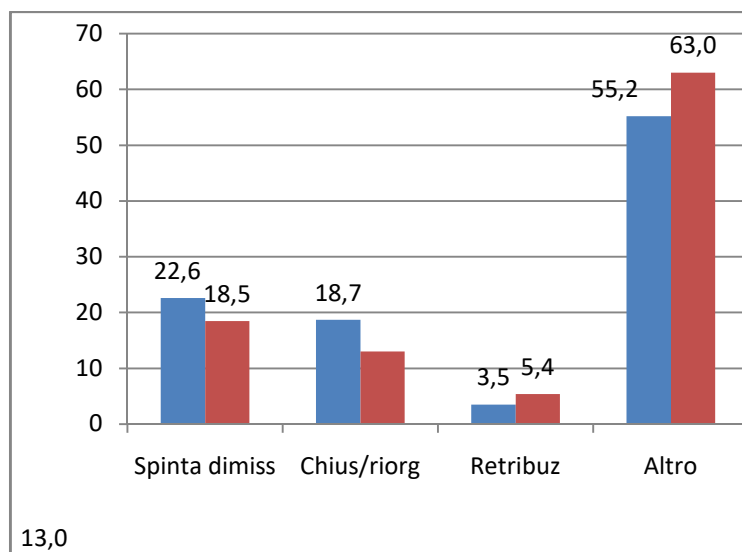
Donne



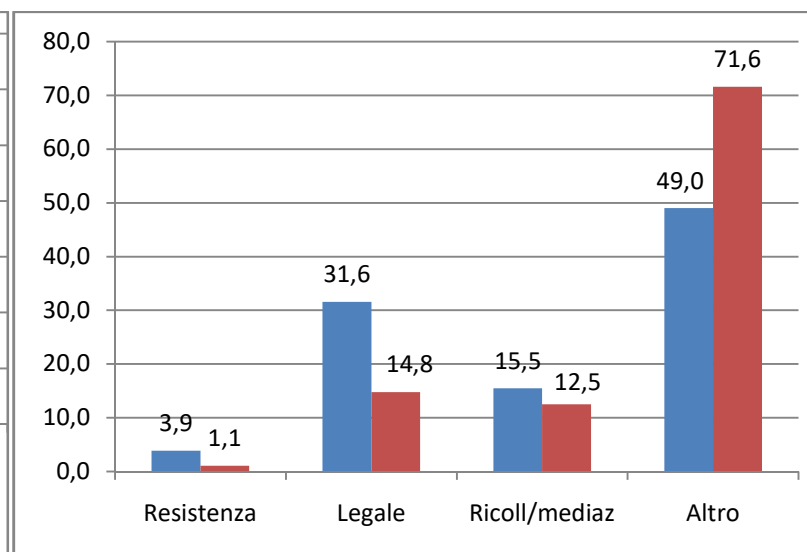
Uomini



STRATEGIE AZIENDE %



STRATEGIE LAVORATORI %



Abbiamo iniziato a raccogliere *queste informazioni solo dal 2017* ed è doveroso rilevare che non tutte le strategie sono state esplicitate per cui il campione è limitato mediamente al **40% del totale** delle persone presentatesi allo Sportello. Si ritiene comunque che diano un'idea delle varie strategie all'interno dei gruppi in cui sono state divise.

Le abbiamo individuate in 2 grandi gruppi: **le strategie delle aziende** che praticano mobbing nei confronti dei dipendenti, così come vengono individuate dai nostri assistiti e **le strategie dei lavoratori** per contrastare le prime.

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

- **Spinta alle dimissioni/licenziamento:** attraverso pratiche di mobbing riguarda per lo più i soggetti “scomodi” ed è risultata presente nel **22 % del totale di tutte le persone**, con prevalenza di donne
- **Chiusure e riorganizzazioni:** sotto questa voce, che ha riguardato **il 16% delle persone, con prevalenza di donne**: oltre alla dichiarata chiusura o alla riorganizzazione dei ruoli aziendali (molti dei quali eliminati), i datori di lavoro ricorrono a trasferimenti inadatti alle competenze o alla salute dei lavoratori oppure a demansionamenti o ipermansionamenti (funzioni superiori al livello contrattuale). Viene poi negata la formazione, anche quando richiesta dagli stessi lavoratori, mentre sgradito è il ricorso a sindacati o patronati.. In rari casi è l'azienda a proporre buonuscite o indennizzi per convincere a lasciare il lavoro. Anche qui prevalgono le donne
- **Riduzione delle retribuzioni o sostituzioni di ruolo:** ha rappresentato **il 3% di quanto dichiarato** e, oltre a minori retribuzioni (non previste ufficialmente dai contratti) tramite part time non richiesti, sostituzioni con elementi meno qualificati (ad es. giovani senza esperienza al posto di anziani più competenti, ma anche meglio retribuiti). Un altro tipo di discriminazione è il ricorso alla cassa integrazione non a rotazione, ma diretta a specifici lavoratori da mobbizzare. Vi è prevalenza di donne

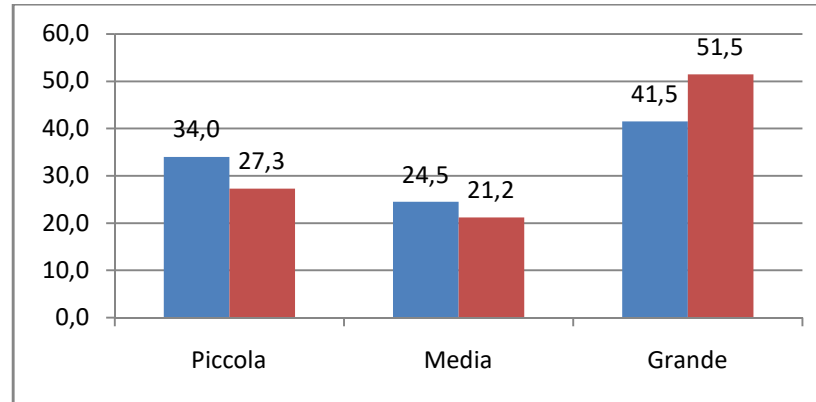
Si tenga conto che per arrivare al 100% di tutte queste strategie vi è stato un totale pari al **59% di cause non identificate**

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

- **Resistenza attiva:** è quella descritta nei consigli dati da Risorsa attraverso l'affiancamento all'attività lavorativa di altre attività extra che rendono il mobbing più sopportabile. Il lavoratore può anche proporre o accettare il prepensionamento come unica via d'uscita per non dover subire ulteriori vessazioni. E' risultata valida solo nel **3% dei casi**, quasi esclusivamente donne
- **Cause legali o vertenze sindacali:** sconsigliate da Risorsa nei primi anni di rilevazione, questi estremi rimedi si sono via via aumentati, per cui il consiglio di Risorsa si è allineato a quanto richiesto dagli assistiti che, magari già privatamente, si erano già rivolti ad avvocati per intentare cause legali, evidentemente in presenza di prove documentate. Lo stesso dicasi per la richiesta dei lavoratori di appoggio in vertenze sindacali o di patronati. Un'altra possibilità per i dipendenti è di ottenere certificazioni dello stato di salute, volte a far cessare le vessazioni. Da rilevare che tali certificazioni, anche utilizzabili in cause legali, sono accettate in giudizio solo se fornite da Enti pubblici (medici psichiatri o psicoterapeuti operanti all'interno del SSN, cliniche del lavoro o altri Enti (es. Inail). Più rara è la richiesta di indennizzi/buonuscite da parte dei lavoratori. In totale queste strategie rappresentano il **25% del totale**, con netta prevalenza di donne
- **Ricollocamenti/mediazioni:** come già detto, in tali casi i lavoratori hanno fatte proprie le indicazioni di Risorsa per ottenere ricollocamenti o trasferimenti adeguati, anche tramite vere e proprie mediazioni con le direzioni aziendali. Vale per il **14% dei casi**, soprattutto donne

Altre varie strategie dei lavoratori non meglio specificate sono state utilizzate nel **57% dei casi**.

DIMENSIONI DELLE AZIENDE 2020 – 2025 %



Si è ritenuto che, oltre alle strategie, **la dimensione aziendale** sia una variabile che può influire sulle pratiche di mobbing da parte dei datori di lavoro. L'analisi è stata condotta a partire dal 2020, inizialmente considerata tra i dati socio demografici, ma più pertinente alle strategie, sia dei datori di lavoro che dei dipendenti. Essa riguarda la ripartizione più usata tra piccole aziende (fino a 50 dipendenti), medie (fino a 250 dipendenti) e grandi (oltre 250 dipendenti). Dal campione preso in esame risulterebbe che il mobbing è presente nelle **grandi aziende nel 45% dei casi**, di cui oltre il 50% fra gli uomini. Da rilevare anche che le percentuali inferiori per piccole e medie aziende carattere familiare può essere dovuto al tipo di rapporto, più personale, instaurato dai "padroni", piuttosto che da manager che rispondono ad azionisti (oggi impegnati in attività finanziarie piuttosto che produttive).