

opera dei datori di lavoro, che si consuma soprattutto in caso di fusioni di società o ristrutturazioni aziendali. C'è un riscontro nella pratica?

«Fondere due culture aziendali spesso fa sì che una prevalga sull'altra e che questa tenda a voler sopprimere quella che, proprio perché estranea, viene percepita come pericolosa. Anche la precarietà dei posti di lavoro ha un forte impatto: tutti si aspettano che una fusione dia luogo a una riduzione dell'organico e là dove c'è competizione e rivalità c'è anche il *mobbing* in agguato.

Ho constatato che, diminuendo numericamente le posizioni manageriali importanti, si acutizza la lotta per accedervi. Spesso chi detiene tali posizioni si sente minacciato, per cui tende a cercare alleati e gregari nei propri collaboratori; qualora non vi riesca può ricorrere a mezzi anche subdoli per allontanare colui che ritiene una minaccia per la propria posizione.»

* *Psicologa e consulente del lavoro*

→ *continua da pag. 1*

circolazione ma ci si esprimerà su tutta la politica europea del Consiglio federale. Un no significherebbe tornare al 1992, allorché tra la Svizzera e l'UE non esisteva ancora alcun legame istituzionalizzato. E soprattutto ricordiamoci che i dati ufficiali hanno appena smentito coloro che paventano tragedie e ondate migratorie incontrollate.

* *Avvocato*

Sulla libera circolazione: manuale, 2BIL, 2BIL 19

→ *continua da pag. 2*

mentale: la mancanza di un intervento precoce, soprattutto da parte di chi ha delle responsabilità, è frequente ed è proprio una delle cause che permettono il deterioramento della situazione. È dunque particolarmente importante sviluppare la formazione e la sensibilità all'interno delle aziende e fare in modo che chi si sente vittima di pressioni possa trovare un sostegno in una battaglia che in una situazione di isolamento è ancor più difficile affrontare.

* *Dr. psic, ricercatrice psicologica*

Sul mobbing: manuale, 3.2.6.5; Leymann H. Mobbing - Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann. Rowohlt, 1993; Pubblicazione SECO Mobbing. Descrizione e aspetti legali (scaricabile dal sito www.seco-admin.ch); Favretto G (a cura di). Le forme del mobbing. Cause e conseguenze di dinamiche organizzative disfunzionali. Cortina, 2005

A gentile richiesta

Malattia, salario e obblighi d'informazione

«*Gradirei ricevere dei chiarimenti in merito al pagamento del salario durante un periodo di malattia di lunga durata di una dipendente che è andata in vacanza senza adempiere l'obbligo d'informare e richiedere il relativo permesso all'assicurazione malattia IPG. Ora l'assicurazione non indennizza tale periodo per violazione da parte della lavoratrice dell'articolo delle CGA; noi (datore di lavoro) non intendiamo pagare la relativa quota di salario.*»



Le norme che regolano il contratto di lavoro prevedono che se il lavoratore è impedito senza sua colpa di lavorare, per motivi inerenti la sua persona quali malattia o

infortuni, il datore di lavoro deve pagarli comunque il salario per un tempo determinato, che dipende dalla durata del rapporto di lavoro (art. 324a CO). Le parti possono derogare al sistema legale (art. 324a cpv. 4 CO) attraverso un accordo scritto, un contratto normale o un contratto collettivo di lavoro, a condizione che le prestazioni garantite al dipendente siano almeno equivalenti ai minimi legali.

Di regola le parti concludono un contratto d'assicurazione che prevede il versamento d'indennità giornaliera per la perdita di guadagno provocata da malattia (assicurazione per perdita di guadagno). Per altre eventualità è la legge stessa che prevede l'obbligo di disporre d'una copertura assicurativa che tuteli il dipendente dalle conseguenze dell'inabilità lavorativa (infortunio, assicurazione militare, assicurazione invalidità,...

Nel caso in cui una polizza assicurativa del genere sia stata conclusa, se il datore di lavoro prende a suo carico almeno la metà del premio assicurativo e se le indennità corrispondono almeno ai quattro quinti del salario dovuto (ossia all'80%), egli è liberato dagli obblighi nei confronti del lavoratore.

Il mancato versamento delle prestazioni assicurative imputabile a colpa del lavoratore nei confronti dell'assicuratore, nel caso in cui, per esempio, il sinistro non sia stato comunicato o siano state

violate le condizioni d'assicurazione, non può essere opposto al datore di lavoro, il quale non è più tenuto al pagamento del salario.

Nel caso sottoposto dalla lettrice, il datore di lavoro non è responsabile nei confronti del dipendente per il fatto che l'assicuratore non versi le prestazioni assicurative a seguito di una negligenza del lavoratore. Il datore di lavoro ha fatto fronte ai suoi impegni pagando la parte del premio d'assicurazione che gli spettava versare, liberandosi così dal suo obbligo per il pagamento dello stipendio per il periodo d'inabilità.

D'altra parte, è facoltà del dipendente che ritiene illegittima la posizione dell'assicuratore richiedere direttamente a quest'ultimo le prestazioni assicurative oggetto della contestazione.

Costantino Delogu, avvocato

Sul pagamento del salario: manuale, 3.2.1.2

Barometro

Ripresa nel secondario, stabilità nel terziario

Alla fine del secondo trimestre 2005 in Svizzera si contano 4milioni 185mila persone occupate, ossia lo 0,2% in più d'un anno fa.

Praticamente stabile il numero dei lavoratori svizzeri (-0,1%); in aumento quello degli stranieri (+1,2%). In lieve crescita rispetto al secondo trimestre 2004 i frontalieri attivi (+0,6%).

(ust)

Impressum

Newsletter lavoro è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione Il diritto del lavoro applicato.

Direttore editoriale: Robert Boss
Redattore capo: Andrea Ostinelli
Edizione a cura di: Simona Manzione
Hanno collaborato: Costantino Delogu e Michele Rossi

Si ringraziano: Anita Testa-Mader e Daniela Stampanoni-Zaccaria

Boss Editore SA
Lungo Tresa, 30
CP 118
CH-6988 Ponte Tresa
tel. +41(0)91 600 93 03
fax +41(0)91 600 93 04
mail to: info@boss-editore.ch
© www.boss-lavoro.ch

BOSS NEWSLETTER LAVORO

Settembre 2005

Editoriale

Il nemico entro le mura

In vista della votazione del 25 settembre, il fronte del no paventa, tra gli altri rischi, il pregiudizio che potrebbe derivare al lavoratore svizzero dall'estensione dell'accordo sulla libera circolazione delle persone ai dieci nuovi membri dell'UE.

Schierati a favore del sì, in tanti vedono invece l'allargamento come una chance per il nostro paese: per la sua economia e, dunque, anche per i lavoratori.

Vedremo i risultati e, nel tempo, i loro effetti.

Ad oggi, una cosa è certa. La vita del lavoratore confederato non è sempre facile. Nonostante il ricco patrimonio normativo, non mancano ingiustizie e soprusi. Sono numerosi, per esempio, i lavoratori vittime di mobbing, cioè l'insieme degli atti di persecuzione e di terrore psicologico compiuti dal mobber verso il malcapitato sul posto di lavoro.

I costi personali e sociali che ne derivano sono alti. Come quelli a carico dell'azienda in cui l'episodio si verifica. Dalla limitata produttività della vittima fino, nei casi più estremi, all'obbligo di risarcimento che una decisione giudiziaria può imporre al datore di lavoro. Di recente, il Tribunale Federale, considerati il comportamento inammissibile del datore d'impiego ed il grave pregiudizio subito dalla dipendente, ha imposto un risarcimento per torto morale di ben 25mila franchi. Ma l'obbligo di prevenire e arginare i fenomeni di mobbing non può e non deve essere solo giuridico.

Il mobbing è disconoscere il valore dell'altro, è non provvedere ai suoi bisogni logistici, è abdicare al ruolo di garanti dello standard di civiltà dell'ambiente. In definitiva, è credere alla rottamazione umana.

Simona Manzione

All'interno:

- **Mobbing**/Un fenomeno comune, non banale
- **Mobbing**/Prevenirlo avvantaggia le aziende
- **IPG malattia**/Obblighi d'informazione

La prossima estensione della libera circolazione delle persone

*di Michele Rossi**



Il 1° giugno 2002 è entrato in vigore l'Accordo bilaterale concluso con l'UE in materia di libera circolazione delle persone (ALCP). L'Accordo prevede un'apertura progressiva e non automatica del nostro mercato del lavoro.

Un passo importante, in questo ambito di liberalizzazione, è stato compiuto il 1° giugno 2004, allorché la Svizzera ha abolito la priorità accordata ai cittadini nazionali. In altre parole, a partire da quel momento le autorità svizzere non possono più richiedere ai datori di lavoro che intendano assumere personale comunitario di dimostrare di non essere riusciti a individuare personale indigeno disponibile. Gli oppositori agli Accordi bilaterali avevano richiamato l'attenzione dell'opinione pubblica, esagerando, sui pericoli di tale apertura e, riferendosi al nostro Cantone, sul rischio di un'invasione di lavoratori italiani.

I dati ufficiali – Ora, dette previsioni sono state chiaramente smentite dai dati ufficiali. Il primo bilancio dell'Osservatorio del mercato del lavoro (IRE) parla chiaro: chi temeva un'ondata incontrollata di stranieri in Ticino, innumerevoli abusi e una compressione dei salari dei cittadini svizzeri si è sbagliato. I dati ufficiali dimostrano altresì che non esiste alcuna relazione tra l'aumento della manodopera estera e quello della disoccupazione. Si tratta di una constatazione di estrema importanza, che permette di meglio valutare la posta in gioco della prossima votazione del 25 settembre, quando saremo chiamati a esprimerci sull'estensione della libera circolazione ai cittadini dei nuovi Stati membri dell'UE.

Gradualità dell'estensione – Anche in questo caso la libera circolazione sarebbe introdotta progressivamente e la Svizzera potrebbe controllare l'afflusso di manodopera fino al 2011. L'estensione dell'Accordo è importante per due ragioni. Innanzitutto risponde a un'esigenza economica. L'apertura ai nuovi Paesi permetterebbe infatti di reclutare manodopera difficilmente reperibile in Svizzera o nell'Europa dei Quindici nei settori dell'agricoltura, della sanità, della ristorazione e in quello alberghiero. Le misure d'accompagnamento (rafforzate), volte a combattere il dumping salariale, si applicherebbero anche ai cittadini dei nuovi Paesi. Un flusso migratorio importante dai nuovi Stati verso la Svizzera è inoltre improbabile, in quanto solo chi avrà un lavoro beneficerà (e non da subito) del diritto di stabilirsi nel nostro Paese; qui l'emigrante sarà comunque confrontato col costo della vita molto elevato. Considerata la distanza geografica non sarà inoltre possibile il pendolarismo dai nuovi Stati UE (tanto temuto, invece, in Germania e in Austria), che permetterebbe ai nuovi cittadini comunitari di profittare della differenza tra salari "occidentali" e basso costo della vita a casa loro.

Sì o no alla politica europea del Consiglio federale – In secondo luogo, se la Svizzera non accettasse di estendere l'Accordo ai nuovi Paesi comunitari, verosimilmente l'UE medesima procederebbe alla denuncia dello stesso. Ma attenzione: la denuncia di un solo Accordo implicherebbe la cessazione automatica di tutti gli altri Accordi bilaterali conclusi nel 1999. Ecco, quindi, che la posta in gioco del prossimo 25 settembre appare ancor più chiara. In realtà non si andrà a votare unicamente sull'estensione della libera

segue a pag. 4 →

Mobbing? Un fenomeno da non banalizzare

di Anita Testa-Mader*

Quando dieci anni fa mi si chiedeva di spiegare che cosa fosse il mobbing, il compito mi pareva relativamente facile. Il riferimento teorico era il libro dello psicologo Hans Leymann, pubblicato nel 1993, che riassumeva i più importanti risultati delle sue ricerche, condotte in Svezia, a seguito delle quali il concetto di mobbing è andato affermandosi come tematica psicosociale.

Oggi, pur essendo aumentate le conoscenze e le esperienze nel campo, e nonostante il mobbing sia diventato oggetto di studio in varie discipline e si siano moltiplicate le associazioni che se ne occupano, definire il mobbing in modo semplice mi pare impresa molto ardua, anche perché sono coinvolti aspetti contrattuali, giuridici, psicologici, gestionali, formativi, politici ed etici.

Una difficoltà supplementare è data dal fatto che al termine vengono attribuiti significati diversi a seconda degli ambiti in cui viene usato e che parlarne suscita spesso molta emotività. Nel mondo del lavoro e nell'opinione pubblica si tende a banalizzare la sofferenza derivante dal mobbing e, addirittura, a negarne l'esistenza; oppure, al contrario, a definire mobbing ogni conflitto o problema sul posto di lavoro.

Tale confusione è particolarmente grave, perché si assiste a un aggravamento dei fenomeni di mobbing: fattori come la disoccupazione, la precarizzazione degli statuti, l'introduzione della meritocrazia, la mancanza di mobilità, possono provocare un aumento della competitività e favorire la complicità passiva di colleghi e colleghe; inoltre rendono più difficili possibili alternative individuali, come, per esempio, un cambiamento del posto di lavoro.

Dall'etologia al mondo del lavoro - Il termine mobbing deriva dall'inglese *to mob* (assalire, attaccare, accerchiare) ed è stato usato in etologia da Konrad Lorenz per indicare l'attacco di un gruppo di animali di piccola taglia a un altro animale di dimensioni maggiori e poi introdotto da Leymann nel mondo del lavoro. L'ipotesi centrale di Leymann era che alcune persone considerate "difficili" sono in realtà vittime di un processo di distruzione e non già causa delle tensioni esistenti sul posto di lavoro. La definizione di Leymann è molto precisa, poiché afferma che il mobbing è «il sus-

seguirsi, per un periodo di oltre sei mesi, di propositi e/o atti ostili, espressi o manifestati in generale più volte la settimana, da parte di una o più persone (*mobber*) verso un'altra persona (vittima), che verrà quindi a trovarsi in una posizione d'impotenza e mancanza di difese». Se oggi si considera troppo rigido adottare termini temporali così precisi, i tre criteri enunciati da Leymann per distinguere il mobbing da altri tipi di conflitto (ossia la ripetizione, la frequenza e la durata delle azioni ostili) rimangono comunque validi. Generalmente il mobbing si sviluppa attraverso varie fasi: da una iniziale in cui la persona viene magari definita "un po' pesante" ma in cui tutto si svolge ancora in un'apparenza di normalità, fino a quella dell'emarginazione, ossia l'esclusione dal mercato del lavoro, che può avvenire con modalità diverse (licenziamento, successione di trasferimenti da un posto all'altro, congedo malattia di lunga durata).

Proprio perché si tratta di un processo, spesso subdolo e ambiguo, la persona all'inizio non si difende. Essa viene progressivamente "etichettata", si dice che ha difficoltà a lavorare con gli altri; poi perde il controllo della situazione, assume atteggiamenti difensivi, a volte inadeguati, comincia ad accusare problemi di salute derivanti dallo stress che la situazione comporta. In seguito diventa un "caso" e può esserci un abbassamento qualitativo e quantitativo delle sue prestazioni; inoltre la si accusa di non saper gestire i problemi, di avere una percezione distorta della realtà, di mettersi in mente delle cose, di avere comportamenti inaccettabili.

La spirale del mobbing - È interessante notare che proprio i fattori personali e sociali, che potrebbero aiutare la persona a fronteggiare il mobbing (una buona costituzione fisica e mentale, un'adeguata autostima, l'esistenza di una rete sociale, condizioni materiali stabili e l'esistenza di alternative, la capacità di risolvere i problemi, la facoltà di orientarsi nella società e saper chiedere aiuto), diminuiscono lentamente, lasciandola completamente senza risorse. In tal senso si parla di "spirale del mobbing", perché la vittima perde a poco a poco influenza sulla propria vita, rispetto degli altri, potere decisionale, salute, fiducia in se stessa, amici, entusiasmo nel lavoro, dignità.

Sofferenze individuali, costi sociali - Anche le conseguenze sulla salute della vittima peggiorano gradualmente: da un iniziale senso di disagio si passa all'emergere di sintomi psicosomatici (simili a quelli che si riscontrano nelle situazioni di stress) con assenze dal lavoro per brevi periodi, fino a depressioni o altri disturbi gravi, che possono durare per anni; per arrivare, in casi estremi, al rischio di suicidio.

Oltre alla sofferenza individuale, vi sono anche costi finanziari e sociali importanti, che hanno spinto alcune grandi aziende e amministrazioni pubbliche ad attuare programmi di prevenzione, gli enti pubblici a interessarsi in modo approfondito a questi temi e, in generale, a non considerare più i problemi legati alla salute sul posto di lavoro solo in relazione agli infortuni e alla salute fisica.

Il dibattito attuale sul mobbing si focalizza sulla ricerca delle cause e sull'efficacia dei vari mezzi di prevenzione e d'intervento, come pure su aspetti specifici quali, per esempio, la relazione tra mobbing e molestie sessuali sul posto di lavoro.

Anche se a livello scientifico molti interrogativi restano ancora aperti, dalla letteratura recente sulle cause del mobbing emerge generalmente un'ipotesi multifattoriale, all'interno della quale, a seconda dell'approccio scelto, l'accento viene posto piuttosto sugli aspetti relazionali e i fattori di personalità o sulle disfunzioni aziendali o, ancora, su elementi legati al sistema produttivo. In ogni caso il mobbing non può essere considerato solo come un problema tra due persone ma bisogna tener conto delle macro condizioni sociali e organizzative che lo permettono.

I fattori contestuali più citati sono, appunto, una cattiva organizzazione e comunicazione all'interno dell'azienda, una direzione rigida o ambigua, poca mobilità professionale, funzioni non ben definite, il sovraccarico di lavoro, poco incoraggiamento allo sviluppo personale, cambiamenti gestiti in modo autoritario, una gerarchia che tende a non intervenire. E quando sono i superiori a esercitare il mobbing (forma detta anche *bossing*) può essere una strategia aziendale per espellere lavoratori e lavoratrici dall'azienda salvaguardando l'immagine dell'azienda stessa.

È comunque risaputo che il ruolo dei quadri all'interno di un'azienda è fon-

segue a pag. 4 →

Prevenire conviene. Anche alle aziende

Intervista a Daniela Stanpanoni-Zaccaria*

Alla fine degli anni Novanta un noto giornalista italiano criticava la crescente attenzione data al fenomeno del mobbing, definendolo «l'ultima trovata della filosofia buonista». Condividi questa posizione?

«Come psicologa e consulente del lavoro, mi capita di costatare un'accresciuta tensione nel mondo del lavoro, soprattutto tra collaboratori di pari grado, colleghi che interpretano il proprio ruolo lavorativo in maniera aggressiva. Riconduco questa accresciuta aggressività essenzialmente all'aumentato tasso di disoccupazione, che rende il posto di lavoro "più prezioso" e meno facilmente intercambiabile ma anche alla costante spinta sui prezzi, che obbliga molte aziende a pretendere maggiore produttività dai collaboratori. Questa aggressività non ha sempre i connotati propri del *mobbing* così come descritto, per esempio, da Leymann o Ege, ma è senza dubbio dolorosa e dannosa per chi la subisce senza potersene difendere.

Il vero problema del *mobbing* è l'essere diventato negli ultimi anni un termine usato impropriamente, al pari, per esempio, della parola stress. La banalizzazione del termine ha spinto tante persone a sottovalutare il fenomeno. Per riprendere il parallelismo con lo stress, nessuno si azzarderebbe a dire che lo stress non esiste solo perché oggi giorno siamo in molti a sentirci stressati!»

Secondo alcuni, benché doloroso, il mobbing sarebbe uno straordinario strumento di selezione. Non esisterebbe persona di successo che non abbia incontrato e superato il mobbing, e che, subendolo, non si sia formato personalmente e professionalmente...

«Alcune attività lavorative richiedono una certa propensione, se non proprio all'aggressività, per lo meno alla competizione (di regola, però, non all'interno del team di lavoro ma, piuttosto, verso imprese concorrenti). Tuttavia, la maggior parte delle posizioni in azienda richiede spirito di gruppo, collegialità e competenze sociali.

C'è poi un aspetto importante, da non sottovalutare: se si tratta di vero e proprio *mobbing*, così come descritto nella letteratura classica, non si assiste mai a un superamento del problema da parte di chi lo subisce: dopo sei mesi di attacchi ripetuti e sistematici esercitati da un gruppo verso una singola persona, diffi-

cilmente questa è in grado di riprendersi, se non con l'aiuto di terzi e, spesso, solo dopo aver lasciato il posto di lavoro. Penso che le persone di successo convinte di aver superato un problema di *mobbing*, in realtà, abbiano superato semplicemente dei normali - per quanto aspri - conflitti, ormai purtroppo all'ordine del giorno. Il termine *mobbing* non va banalizzato!»

Alcune ricerche hanno dimostrato che il mobbing può portare fino all'invalidità psicologica; pertanto, si può parlare anche di malattie professionali o d'infortuni sul lavoro. Non è forse un motivo in più, per l'azienda, per prevenire e arginare il fenomeno?

«Certamente i costi sociali e personali del *mobbing* sono enormi, così come quelli causati alle aziende in cui esso si produce. Il Segretariato di Stato per l'Economia (SECO) stima che per ogni caso di *mobbing* conclamato si debba calcolare uno stipendio annuo (costi dati da assenteismo e sostituzioni temporali). Se poi la vittima di *mobbing* deve essere definitivamente sostituita, oltre ai costi per la ricerca di un nuovo collaboratore e alle spese d'inserimento, si deve tener conto anche della produttività limitata.

Va tenuto conto, inoltre, del rischio di venir citati in giudizio, con ricadute mediatiche spesso indesiderate. Infine, anche se si allontana una persona indesiderata, le cause del conflitto spesso permangono e le tensioni non fanno altro che acuirsi.»

Che cosa può fare il datore di lavoro?

«Meglio pensare in termini di "prevenzione" che di "guarigione": una volta messo in moto il processo del *mobbing*, difficilmente le molestie tendono a diminuire spontaneamente, a meno che non vengano individuate e contrastate in fase iniziale da terze persone, dotate di forte potere decisionale, esterne al conflitto. Le aziende dovrebbero munirsi di una "carta d'intenti", in cui si dichiara apertamente che ogni forma di *mobbing* - se individuata -, non solo viene contrastata ma anche punita, fino al licenziamento di chi la perpetra. In questo contesto l'UBS rappresenta un buon esempio anche in Ticino. La carta degli intenti non deve rimanere lettera morta. Deve esistere, per esempio, una figura neutrale cui poter far capo in caso di molestia, figura che deve essere riconosciuta da entrambe le parti nella sua autorevolezza decisionale.

Purtroppo ciò è possibile, spesso, solo nelle grandi aziende. Tuttavia è proprio in queste, per la loro forte valenza gerarchica, che il *mobbing* si manifesta.

In quest'ottica, andrebbero contrastate le strutture troppo grandi e fortemente piramidali a favore di piccole unità a carattere orizzontale.

Problematici risultano, inoltre, gli inserimenti di nuovi collaboratori, percepiti spesso come minacce allo status quo e quindi isolati (il che rappresenta il primo passo verso il *mobbing*). Un nuovo collaboratore va quindi inserito con sensibilità, facendo attenzione agli equilibri interni preesistenti.

Problematici sono anche i contesti sessualmente poco omogenei, per cui andrebbero evitati gli uffici di sole donne o soli uomini!

Tutto ciò presuppone una formazione del personale, che deve essere non solo sensibilizzato al problema ma anche informato sugli effetti e le modalità d'intervento: spesso, se anche un solo individuo si dissocia dal gruppo esprimendo la propria riluttanza ad agire, il processo di *mobbing* si "sgonfia" prima di diventare irreversibile.»

In alcune grandi aziende, pare si ricorra ad azioni di mobbing al fine di demoralizzare la vittima per indurla a licenziarsi. Sono configurabili delle vere e proprie strategie aziendali messe in atto a questo scopo?

«Il *mobbing* ha terreno fertile là dove c'è cattiva comunicazione. Certamente non è facile approntare un colloquio di licenziamento perché si ritiene il collaboratore inefficace! Qualche volta è più semplice lamentarsi alle sue spalle, magari facendo circolare dicerie e sperando che giungano all'orecchio del malcapitato. Non credo che si possa parlare di vere e proprie strategie aziendali ma, più semplicemente, d'incapacità. Incapacità di costruire un vero sistema di valutazione del personale in cui, per esempio, focalizzare eventuali lacune, incapacità di porvi rimedio, incapacità di comunicare e di gestire le crisi. Solo l'adeguata formazione può in parte porre rimedio a un deficit globale nella conduzione.»

Oltre al mobbing "orizzontale", messo in atto dai colleghi di lavoro a danno del vicino di scrivania, ne esisterebbe anche uno di tipo "verticale", ad

segue a pag. 4 →