

### Un manuale per sfidare il mobbing

*Disponibile on line un manuale per sopravvivere e reagire alle situazioni di mobbing: come riconoscerlo, a chi rivolgersi, come affrontarlo. Nato per le imprese editoriali è uno strumento valido per tutti i luoghi di lavoro.*

google\_ad\_client

L'Associazione Lombarda dei Giornalisti (ALG) ha recentemente pubblicato online un manuale relativo al mobbing nelle imprese editoriali, un libro che non solamente chiarisce in cosa consista e quali siano gli effetti del mobbing, ma dà chiare indicazioni su come muoversi in queste situazioni.

Il manuale, intitolato "Stop mobbing. Una sfida alle aggressioni per conquistare dignità in redazione", si ispira ad un documento del sindacato dei giornalisti britannici, la National Union of Journalist: "Stop Bullying. Challenging bullies and achieving dignity at work".

---- L'articolo continua dopo la pubblicità ----

Il documento italiano, adattato e curato da Andrea Morigi (consigliere nazionale lombardo Fnsi), ci ricorda che "ognuno dovrebbe essere trattato con dignità e rispetto al lavoro, ma troppo spesso non è così", infatti "un adulto su quattro è stato mobbizzato negli ultimi cinque anni" e "il mobbing è la causa principale delle patologie da stress ed è la lamentela più frequente da parte dei lavoratori".

Il problema è che se "mobbing e aggressività possono rivelarsi devastanti e non dovrebbero essere tollerati sul luogo di lavoro" non sempre siamo capaci di difenderci e di denunciare la situazione.

Occorre infatti coraggio per dire che sta succedendo ed è importante, in questo caso, il supporto dei colleghi e dei rappresentanti sindacali: "**per spegnere il mobbing sul lavoro è importante che ci si difenda insieme**".

Questi comportamenti, messi in atto per un periodo di tempo prolungato, possono essere **indicativi di mobbing o aggressività**:

- "imposizione di obiettivi impossibili o irrealistici, eccessivo carico di lavoro;
- sottrazione del lavoro, sostituito con compiti insignificanti;
- supervisione eccessiva e ricerca ingiustificata di errori;
- trattenimento di informazioni che il giornalista ha una ragionevole aspettativa di ricevere;
- esclusione da riunioni alle quali il giornalista ha una ragionevole aspettativa di partecipare;
- furto e plagio del lavoro e del merito che ne deriva;
- interpretazione distorta e tendenziosa, travisamento di parole e fatti;
- accrescimento delle responsabilità, ma sottrazione di autorità;
- rifiuto (senza cause ragionevoli) di richieste di assentarsi o di formazione;
- iniqua preclusione allo sviluppo della carriera;
- sorveglianza, molestie o altri atteggiamenti inquisitori inappropriati;
- diffusione di voci malevole;
- ridicolizzazione, umiliazione, falsa accondiscendenza o accanimento verso qualcuno, specialmente di fronte ad altri;
- diffusione a terzi che non necessitano di esserne a conoscenza, di messaggi di posta elettronica dal contenuto critico;
- esclusione generalizzata, marginalizzazione, annichilimento o sottovalutazione;
- approcci sessuali ? per esempio toccamenti, avvicinamenti o esibizione di materiale offensivo;

- comportamento offensivo, in particolare per motivi di età, razza, sesso, disabilità, orientamento sessuale, religione o convinzioni;
- imitazioni o "scherzi" stereotipati".

Per affrontare il **mobbing**, è importante capire perché prende piede.

E infatti il manuale opportunamente si occupa anche delle eventuali **cause individuali** e delle possibili **cause organizzative**.

Il **mobbing** può essere infatti parte di una cultura organizzativa, una cultura che purtroppo ha radici storiche in alcuni settori della carta stampata.

Spesso infatti il **mobbing** è stato considerato "come un modo efficace di assicurarsi il rispetto dei tempi da parte dei giornalisti": ad esempio "alcuni datori di lavoro addestrano i propri livelli dirigenziali a mobbizzare i giornalisti, facendoli aderire a regole di orario stringenti, in quanto percepiscono queste pratiche come uno stile organizzativo 'forte'".

### **Cosa deve fare un lavoratore mobbizzato?**

Intanto prima di presentare un reclamo formale bisogna essere preparati a intraprendere un'azione e possibilmente non essere da soli: generalmente "è meglio parlare della situazione con un rappresentante sindacale o con un'altra/o collega di fiducia".

Ecco una raccolta di **consigli** specifici diretti alla vittima del **mobbing**:

- "ammetti a te stesso che sei vittima di mobbing;
- credi in te stesso. Dovrai essere forte e determinato per rimanere saldo ? non sempre le persone sanno come trattare un/una collega vittima di **mobbing**, quindi non cercare di rimuovere personalmente l'apatia altrui;
- bada a te stesso ? fai cose che ti fanno sentire meglio, come esercizi fisici, e ricorda a te stesso che non sei in torto;
- una volta che hai deciso di intraprendere un'azione, fallo rapidamente ma in modo calmo e organizzato";
- "procurati immediatamente sostegno e consiglio ? vai dal tuo rappresentante sindacale o parlane con un/una collega di fiducia;
- parla ad altri colleghi/e e verifica se stanno sperimentando lo stesso trattamento;
- prendi un appuntamento con il tuo medico di fiducia e raccontagli/ le cosa ti accade al lavoro; - parla ad amici e a familiari per ottenere sostegno affettivo";
- "informati se il tuo datore di lavoro ha un protocollo riguardante la dignità sul posto di lavoro e procuratene una copia;
- tieni un registro di tutti gli episodi di rilievo ? annota date, dettagli e le tue sensazioni successive al verificarsi di quelle circostanze, insieme alle tue reazioni e all'eventuale presenza di testimoni;
- conserva copia di messaggi di posta elettronica, lettere, apprezzamenti di rilievo, ecc.;
- cerca di procurarti testimoni degli episodi di **mobbing**, evitando situazioni in cui sei solo/a con il/la gobbe;
- se interviene un incidente legato allo **stress**, come un attacco d'**ansia** o di iperventilazione, assicurati che sia registrato nel registro infortuni";
- "consulta il/la tuo/a rappresentante sindacale circa il modo di procedere con il tuo reclamo;
- se altri colleghi/e sono vittime di **mobbing** dalla stessa persona, verifica se sono disposti/e a presentare un reclamo comune;
- metti il tuo reclamo in forma scritta;
- rendi il tuo reclamo il più obiettivo possibile per non essere accusato di agire con malanimo;
- se il reclamo è grave, usa le vie legali, come la procedura di vertenza sindacale o, se esiste, l'intesa su **mobbing** e aggressività/dignità del lavoro;
- cerca di mantenere la calma durante gli incontri ma chiarisci come il **comportamento mobbizzante** ti ha colpito e di se hai avvertito la necessita di consultare un **medico**;
- non lasciarti imbrogliare da scuse inconsistenti o da una gestione inefficace".

L'**indice** del documento:

#### **1. I FATTI DEL MOBBING:**

- Stop mobbing: capire e affrontare il problema;
- Cos'è il mobbing?;
- Identificare le cause di mobbing e aggressività;
- Gli effetti del mobbing e dell'aggressività.

#### **2. AFFRONTARE IL MOBBING:**

- Che fare se subisci mobbing;
- Consigli per i Cdr e i fiduciari;
- Cambiare la cultura: un approccio organizzativo.

#### **3. STRUMENTI LEGALI:**

- Leggi nazionali e Leggi regionali;
- Sentenze;
- Progetti di legge presentati durante la XVI legislatura alla Camera dei Deputati;
- Disegni di legge presentati durante la XVI legislatura al Senato della Repubblica;
- Bibliografia.

ALG, "[Stop mobbing. Una sfida alle aggressioni per conquistare dignità in redazione](#)", a cura di Andrea Morigi (formato PDF, 2.06 MB).

National Union of Journalist, "[Stop Bullying. Challenging bullies and achieving dignity at work](#)" (formato PDF, 2.5 MB).

Tiziano Menduto



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).

---

[www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it)