

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 11 - numero 2220 di mercoledì 29 luglio 2009

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 necessità 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