

STOP MOBBING

**Una sfida
alle aggressioni
Per conquistare
dignità in redazione**

Alg | associazione
lombarda
giornalisti 

Associazione Lombarda Giornalisti
viale Montesanto 7
20124 Milano

Titolo dell'edizione originale: Stop Bullying. Challenging bullies and achieving dignity at work

by National Union of Journalists, Headland House, 308-312 Gray's Inn Road, London, WC1X 8DP.
020-7278 7916. info@nuj.org.uk, luglio 2008

Traduzione e adattamento a cura di Andrea Morigi

Grafica: Daniela Corbellini

Contenuti:

SEZIONE 1

I FATTI DEL MOBBING

- 3** Stop mobbing: capire e affrontare il problema
- 7** Cos'è il mobbing?
- 9** Identificare le cause di mobbing e aggressività
- 12** Gli effetti del mobbing e dell'aggressività

SEZIONE 2

AFFRONTARE IL MOBBING

- 16** Che fare se subisci mobbing
- 19** Consigli per i Cdr e i fiduciari
- 22** Cambiare la cultura: un approccio organizzativo

SEZIONE 3

STRUMENTI LEGALI

- 26** Leggi nazionali e Leggi regionali
- 27** Sentenze
- 28** Progetti di legge presentati durante la XVI legislatura alla Camera dei Deputati
- 28** Disegni di legge presentati durante la XVI legislatura al Senato della Repubblica
- 29** Bibliografia

SEZIONE 1

I fatti del mobbing

SEZIONE 1

Ognuno dovrebbe essere trattato con dignità e rispetto al lavoro, ma troppo spesso non è così. Un adulto su quattro è stato mobbizzato negli ultimi cinque anni. Il mobbing è la causa principale delle patologie da stress ed è la lamentela più frequente da parte dei lavoratori.

STOP MOBBING: CAPIRE E AFFRONTARE IL PROBLEMA

Mobbing e aggressività possono rivelarsi devastanti e non dovrebbero essere tollerati sul luogo di lavoro. Aziende, sindacati e ognuno di noi, individualmente, abbiamo la responsabilità di dar vita ad ambienti di lavoro liberi dal mobbing. Se sei mobbizzato o aggredito, o se sei un rappresentante sindacale che ha incontrato questo problema sul luogo di lavoro, può rivelarsi difficile sapere cosa fare in quella situazione. Questa guida intende riempire quel vuoto.

Per spegnere il mobbing sul lavoro è importante che ci si difenda insieme. Spesso è difficile, per una persona mobbizzata, riuscirci da sola. A qualcuno occorre coraggio per dire che sta succedendo proprio a

lui/lei, perciò è importante il supporto dei colleghi e dei rappresentanti sindacali

Questa guida tenta di fornire informazioni pratiche e consigli su come affrontare questo problema crescente, su come fermarlo e su come prevenirlo nel futuro.

COS'È IL MOBBING?

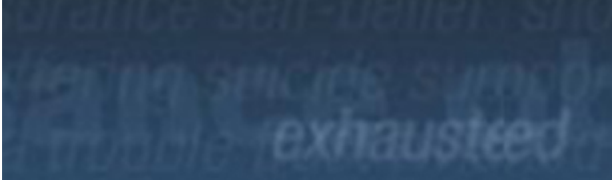
Non sempre il mobbing si mette in pratica “faccia a faccia”. Può concretizzarsi in comunicazioni scritte, in messaggi di posta elettronica, per telefono o indirettamente tramite altre persone. Non c'è un'unica definizione di mobbing o di aggressività, benché una descrizione si possa trovare nella lista di p. 8.

Mobbing e aggressività: qual è la differenza?

Molti comportamenti associati con il mobbing e l'aggressività si sovrappongono, ma è utile capire la differenza tra i due, in particolare perché ci sono maggiori strumenti legali quando qualcuno è vittima di aggressività (vedi la sezione 3)
L'aggressività può essere descritta come il comportamento specifica-

mente diretto verso una persona a causa di caratteristiche come la razza, il sesso, l'orientamento sessuale, la disabilità, la religione o le convinzioni. Il mobbing può includere l'aggressività ma può anche prendere altre forme e può non essere diretto verso qualcuno a causa di caratteristiche particolari.

Talvolta accade soltanto perché si è il bersaglio più vicino o il più facile da colpire. È utile chiarire cosa intendiamo per mobbing e aggressività, in quanto molte persone non si rendono conto che il comportamento offensivo a cui quotidianamente sono sottoposti è realmente mobbing.



Il mobbing è un abuso di potere. Il mobbing sul luogo di lavoro è il maltrattamento persistente di un individuo. Un mobber è una persona che intimida o perseguita qualcuno con cui lavora.



È mobbing?

- imposizione di obiettivi impossibili o irrealistici, eccessivo carico di lavoro
- o 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

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

- 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, annichilamento o sottovalutazione
- approcci sessuali – per esempio tocamenti, 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

IDENTIFICARE LE CAUSE DI MOBBING E AGGRESSIVITÀ

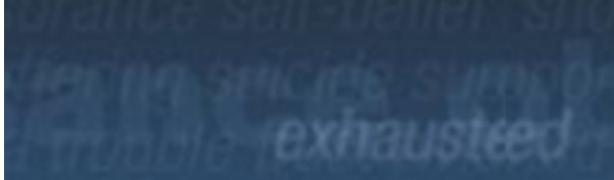
Dato che il mobbing può assumere varie forme, anche i fattori determinanti possono essere diversi. Si possono suddividere in due gruppi: cause individuali e organizzative.

Cause individuali

Ci sono molte ragioni per le quali alcune persone esercitano il mobbing. Alcuni possono comportarsi in quel modo consapevolmente, mentre altri possono non rendersi conto che il loro comportamento costituisce mobbing.

I mobber individuali possono essere profondamente insicuri o essere privi di capacità manageriali/relazionali. Possono essere carenti di sentimenti di empatia o della capacità di identificarsi con gli altri. Alcuni

mobber possono essere subdoli o tendere alla manipolazione. Un mobber può esercitare il mobbing verso qualcun altro per nascondere i propri punti deboli. Se affrontati, raramente ammettono ciò che sta accadendo e non cambiano il proprio comportamento, ma possono rispondere con critiche aggressive o con controaccuse, lamentando di essere sconvolto dalle accuse. Possono anche lamentare di essere proprio loro a essere mobbizzati o aggrediti.



Per affrontare il mobbing, è importante capire perché prende piede. Mentre la responsabilità ricade spesso sugli individui, anche la cultura di un'organizzazione può rivelarsi determinante.



SEZIONE 1

Un mobber può essere qualcuno che:

- abusa consapevolmente della propria posizione per controllare e imporre comportamenti ad altri in posizioni gerarchiche inferiori
- sfrutta il “fattore paura”, adottando comportamenti mobbizzanti per ottenere ciò che vuole
- si sente insicuro nella propria posizione
- individua il dibattito e il dissenso come una sfida o una minaccia alla propria autorità
- invidia i colleghi competenti

- non apprezza un aspetto particolare della personalità di qualcuno
- si è sempre comportato in un certo modo e non è mai stato affrontato
- ha un'esperienza personale come vittima di mobbing ed è incapace di spezzarne il circolo vizioso, talché esercita il mobbing sul prossimo
- è inconsapevole che il proprio comportamento verso il prossimo costituisce mobbing

Cause organizzative

Il mobbing può essere parte di una cultura organizzativa. Può anche avere radici storiche come in alcuni settori della carta stampata.

Il mobbing è stato considerato spesso come un modo efficace di assicurarsi il rispetto dei tempi da parte dei giornalisti. Per 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”.

Perciò, alcune organizzazioni chiudono un occhio o addirittura incoraggiano il mobbing. Talvolta

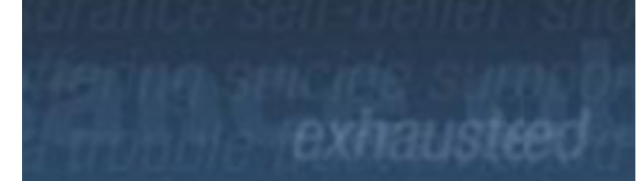
adottano politiche occupazionali dirette verso questo obiettivo o promuovono i mobber a incarichi di maggior rilievo organizzativo allo scopo di sbarazzarsi delle persone in esubero.

Dove il mobbing è parte della cultura organizzativa, il bersaglio di tali comportamenti può essere indotto a pensare che si tratti di una condotta normale e accettata. Alcuni possono avvertire l'ansia che gli altri li considerino deboli o non adatti al lavoro. Sebbene percepiscano come intimidatorie le azioni altrui, possono dubitare di essere creduti o che saranno accusati di ipersensibilità.

Le tendenze organizzative seguenti possono spesso condurre a una cultura del mobbing:

- un ambiente estremamente competitivo
- timore di esuberi, tagli al personale o riorganizzazione
- scarsa partecipazione dei giornalisti alle decisioni
- scarsa formazione
- stile autoritario di gestione e di supervisione
- nessun rispetto per gli altri e il loro punto di vista

- basso livello delle relazioni industriali
- cultura della dequalificazione
- l'imposizione di obiettivi e tempi di consegna inadeguati
- mancanza di politiche o codici di condotta chiari
- procedure carenti per la risoluzione di lamentele o di problemi
- atteggiamento indifferente, presso i livelli gerarchici superiori, nei confronti del comportamento dei responsabili operativi.



SEZIONE 1

Il mobbing può rivelarsi enormemente dannoso. E non riguarda soltanto le persone che ne avvertono gli effetti. Ne sono colpiti anche quanti assistono a episodi di mobbing e le organizzazioni in cui avvengono.

GLI EFFETTI DEL MOBBING E DELL'AGGRESSIVITÀ

Il mobbing può avere effetti devastanti sulla salute e il benessere dei giornalisti. Chiunque sia persistentemente vittima di comportamenti oltraggiosi è a rischio di patologie da stress che possono anche, nel caso peggiore, condurre al suicidio.

Non solo può provocare patologie, la perdita del sonno e ingenerare il timore di recarsi al lavoro, ma può influire anche sulla vita al di fuori dell'ambiente di lavoro.

Chi è mobbizzato può sperimentare una totale perdita di fiducia in se stesso, di autostima e soffrire di stress lavorativo. E lo stress, a sua volta, può essere causa di cattiva salute sia fisica sia mentale.

Esiste anche una serie sempre più numerosa di ricerche che dimostrano come gli spettatori passivi di situazioni di mobbing possono soffrire d'ansia, provocata dalla loro vergogna e dal senso di colpa derivati dal sentirsi incapaci di difendere la vittima. I luoghi di lavoro affetti da mobbing costano denaro e sono insalubri per le organizzazioni che lo consentono. È demoralizzante per coloro che vi assistono e sconvolgente per chi lo subisce a proprie spese.

Effetti individuali

Salute fisica

Mal di testa - emicrania
Sudori/tremori
Ipertensione
Difficoltà di respiro
Nausea o malessere
Insonnia
Perdita di appetito
Stanchezza
Dolori, fitte e problemi dermatologici
Malesseri frequenti, compresa la sindrome del colon irritabile

Salute mentale

Ansia/tensione
Attacchi di panico
Depressione
Perdita di concentrazione e di memoria
Perdita di fiducia
Sindrome da stress post-traumatico
Idee suicide
Vergogna/sensi di colpa
Collasso nervoso

Comportamento

Mutamento di personalità
Tendenza al pianto/pianto improvviso
Irritazione crescente
Tendenza all'introversione
Aumento del consumo di tabacco, dell'uso di farmaci prescritti e di alcol
Paranoia/pensiero ossessivo rivolto al mobber

Effetti individuali

Aumento dell'assenteismo

Alta frequenza di ricambio del personale

Perdita di lavoratori formati e con esperienza

Innalzamento di costi di reclutamento

Clima lavorativo insalubre e intensificazione della conflittualità

Riduzione dell'efficienza organizzativa e dei risultati

Aumento di rischi sociali, legati alla salute, alla sicurezza e numero maggiore di incidenti sul lavoro

Innalzamento della litigiosità, di cause e denunce giudiziarie

Spese legali e risarcimenti compensatori

Perdita di immagine pubblica e danni alla reputazione

Aumento dei rischi di violenza sul luogo di lavoro

SEZIONE 2

Affrontare il mobbing

Non è facile contrastare il mobbing sul lavoro, ma è essenziale che tu lo faccia. Una volta riconosciuto che sei venuto a contatto con un comportamento mobbizzante, la situazione va affrontata.

CHE FARE SE SUBISCI MOBING

Prima di presentare un reclamo formale

È importante che ti assicuri di essere preparato a intraprendere un'azione. Ricorda che non sei solo. Di regola, è meglio parlare della situazione con un rappresentante sindacale o con un'altra/o collega di fiducia.

Fai chiarezza:

- 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 sostegno:

- 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

Preparati:

- 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 mobber
- se interviene un incidente legato allo stress, come un attacco d'ansia o di iperventilazione,

assicurati che sia registrato nel registro infortuni (documento obbligatorio aziendale, regolato dal D.Lgs 626/94 che all'art. 4 specifica che il datore di lavoro, nell'adottare le misure necessarie per la sicurezza e la salute dei lavoratori, deve tenere un registro nel quale siano annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, specificando dati anagrafici del lavoratore, cause e circostanze dell'infortunio, data di abbandono del lavoro e quella di ripresa del lavoro)



Perché a me?

Non ci sono ragioni ovvie per le quali una persona cade vittima del mobbing mentre un'altra non lo è – può capitare a chiunque. Alcuni/e mobber scelgono le loro vittime per motivi politici, d'identità sessuale, religiosi o etnici. Altri/e possono essere prescelti perché sono docili o solo perché hanno i capelli rossi. Gelosia e insicurezza da parte del mobber possono rappresentare un fattore scatenante. Alcuni/e sono vittime di mobbing perché sono avvertiti/e come una minaccia, altri perché sono benvenuti/e o rispettati/e.

Il/Le mobber spesso se la cavano facendo sì che i loro bersagli pensino di essere in torto, in modo che le vittime non se la sentano di procedere. In alcuni casi, un/una giornalista può essere mobbizzato/a da più di una persona. È normale, per chi è vittima del mobbing, cercare ragioni in grado di spiegare perché sono stati presi di mira. Qualunque sia la ragione, tuttavia, è sempre inaccettabile. È sempre il/la mobber, non il suo bersaglio, a dover essere contestato.

Se il mobbing è in una fase iniziale e decidi di procedere con un approccio informale con il/la mobber, assicurati di sapere cosa vuoi dire e chiarisci che vuoi interrompere quel comportamento. Assicurati di non entrare in una lite e che qualcuno sia con te. Questo tipo di approccio non è facile né consigliabile, ma se pensi che la situazione non sia molto grave, e te la senti, cerca di risolvere il problema prima che assuma dimensioni maggiori.

Presentazione del reclamo:

- 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

CONSIGLI PER I CDR E I FIDUCIARI

Assistere i colleghi in casi di mobbing e aggressività può rivelarsi un processo difficile ed è importante che il sostegno sia adeguato, appropriato ed efficace.

Incontra il collega e presta ascolto alle sue preoccupazioni:

- fissa un incontro con il/la collega fuori dalla redazione o in qualche luogo privato e assicurati di poter rispettare l'impegno
- domanda al/alla collega qual è il suo scopo, fornisci consigli, ma presta ascolto ai loro desideri
- ribadisci al/alla collega che intraprendere un'azione equivale a tenere sotto controllo la situazione
- dimostra che non lo/la consideri ipersensibile, che quanto accaduto non è una banalità e che il sindacato è pronto a fornire aiuto

- illustra quali sono le procedure e le possibilità previste
- ribadisci che tutta la questione sarà mantenuta a livello confidenziale
- offriti di rappresentare il/la collega ma chiedi assistenza se non ti senti del tutto in grado

Svolgi la tua indagine:

- scopri se altri colleghi/e hanno incontrato problemi simili. Se sì, chiedi loro maggiori dettagli su ogni evento di mobbing accaduto
- procurati, se esiste, una copia dei documenti di politica aziendale e assicurati di seguire accuratamente la procedura
- se il problema del/della collega si verifica con il proprio superiore diretto, informati su chi dovrebbe ricevere il reclamo

I casi di mobbing possono essere tra i casi più delicati che vi troverete ad affrontare come rappresentanti sindacali. Gli iscritti spesso sono reticenti sull'argomento, ma potete aiutarli a migliorare sensibilmente la loro vita lavorativa.

SEZIONE 2

Consiglia il/la collega su come affrontare il problema:

- aiuta il/la collega a redigere chiaramente il reclamo. Questo può contribuire a trovare la soluzione più adatta
- incoraggia il/la collega a tenere un registro degli episodi
- accompagna il/la collega e consigliagli/le di non presentarsi mai da solo/a a un incontro. Digli/dille che non deve sentirsi in dovere di partecipare a un incontro se non sono presenti o disponibili rappresentanti sindacali. Il diritto legale di essere assistiti da un rappresentante sindacale è in garantito dello Statuto dei Lavoratori (legge 20 maggio 1970, n. 300)
- tieni un diario degli incontri
- continua a sostenere il/la collega e informalo/a sui progressi del recla-

mo

- se il/la collega è insoddisfatto/a del risultato del reclamo e decide che l'unica strada efficace è il ricorso al tribunale del lavoro o, in alternativa, le dimissioni, accertati che sia stata seguita per intero la procedura interna di reclamo. Se non ne sei convinto, rivolgiti al sindacato, per riferire eventualmente il caso al consulente legale dell'Associazione Lombarda dei Giornalisti

Non temere di chiedere aiuto:

- se a livello amministrativo la questione non è affrontata in modo corretto, riferiscilo all'Associazione Lombarda dei Giornalisti
- tieni a portata di mano la documentazione e archiviala, per poter rispondere adeguatamente se

richiesto dall'Associazione Lombarda dei Giornalisti. Inserisci anche le relazioni scritte o verbali e le risposte da parte dell'azienda

Punta a mutamenti sul lungo termine:

- se ritieni che la questione del mobbing sia diffusa in redazione, indici un'assemblea per discuterne
- se non esiste una politica sulla dignità al lavoro, puoi prendere a modello la bozza dell'Associazione Lombarda dei Giornalisti per proporre un tuo protocollo d'intesa con il quale confrontarsi con l'azienda

Il sostegno dell'ALG

Ricorda che, per fornire consiglio e sostegno, c'è l'ALG, impegnata a sconfiggere i soprusi in redazione. Confrontarsi con il mobber può non rivelarsi immediatamente efficace, ma più si fa per affrontare il mobbing e meno sarà tollerato o ammesso. Nulla infastidisce di più un mobber che una persona, sostenuta dal proprio rappresentante sindacale, rivendichi i propri diritti. Agendo così, sottrai il potere su cui si fonda il mobber

Agisci prima che il problema insorga

Ovviamente è molto meglio che i colleghi e le colleghe non siano vittime di mobbing. Se non c'è una politica aziendale sul tema, valuta la possibilità di confrontarsi con l'azienda prima che si verifichino episodi da affrontare. Vedi il prossimo capitolo per avere maggiori informazioni su cosa dovrebbero fare i datori di lavoro

CAMBIARE LA CULTURA: UN APPROCCIO ORGANIZZATIVO

Il modo più efficace di affrontare il mobbing è sotto il profilo organizzativo. Significa costruire una cultura e delle regole che sfidano i mobber

C'è una serie di cose che i datori di lavoro dovrebbero fare per cercare di evitare in prospettiva i problemi di mobbing e di aggressività. Le aziende dovrebbero:

- introdurre politiche e procedure che spieghino in modo inequivoco che il mobbing è inaccettabile e svolgere azioni di formazione del personale incentrate sulle responsabilità verso le persone con cui si lavora
- incoraggiare una cultura redazionale che promuova la dignità sul lavoro – in una cultura in cui si consultano i giornalisti e si discutono i problemi è meno probabile che si incoraggino il bullismo e l'aggressività rispetto a una cultura in cui prevale uno stile gestionale autoritario.

L'azienda deve rendere chiaro che il mobbing e l'aggressività sono inaccettabili

- osservare procedure corrette per trattare con prontezza i reclami da parte dei giornalisti – tali procedure dovrebbero assicurare la riservatezza, mentre sia alle persone che presentano reclamo sia a chi è oggetto della contestazione dovrebbe essere assicurata l'assistenza di un rappresentante sindacale o di un collega a loro scelta
- stabilire degli standard comportamentali – una comunicazione aziendale a tutto il personale sugli standard comportamentali richiesti può favorire la piena consapevo-

lezza dei colleghi sulle reciproche responsabilità

- rendere noto al personale che i reclami per mobbing e aggressività, o le informazioni relative a tali reclami, saranno trattate in modo corretto, confidenziale e con l'adequata sensibilità
- controllare l'applicazione di tutte le politiche e sottoporle periodicamente a revisione

La bozza d'intesa dell'ALG

L'Associazione Lombarda dei Giornalisti ha predisposto una bozza d'intesa sulla dignità in redazione.

Vi sono delineate alcune delle condizioni che ci attenderemmo che fossero comprese e rispettate all'interno di una politica aziendale sul mobbing e l'aggressività.

Incoraggiamo tutte le aziende che non hanno una politica aziendale su questo tema ad adottarne una, sulla base del testo proposto. Se ne può scaricare una copia su: www.alg.it

Iscritti al sindacato accusati di mobbing o aggressività

La posizione dell'ALG, ribadita più volte, è di totale condanna del mobbing. Ogni iscritto che ritenga di esserne vittima da parte di un altro iscritto dovrebbe rivolgersi agli organi statutari. Il regolamento dell'Alg, all'art. 24 investe il Collegio dei Probiviri «di decisioni disciplinari nei confronti dei soci che contravvengano alle norme dello Statuto sociale o comunque alle regole della correttezza professionale o della probità morale in modo tale da compromettere il prestigio dell'Associazione o il buon nome del giornalismo».

SEZIONE 3

Strumenti legali

LEGGI NAZIONALI

Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216, Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 187 del 13 agosto 2003.

LEGGI REGIONALI

Legge della Regione Abruzzo 11 agosto 2004, n. 26 (Intervento della Regione Abruzzo per contrastare e prevenire il fenomeno mobbing e lo stress psico-sociale sui luoghi di lavoro).

Legge della Regione Umbria 28/02/2005 n. 18.

Legge della Regione Friuli-Venezia Giulia 08/04/2005 n. 7.

SENTENZE

Decisione della Pretura di Roma del 1 aprile 1999, est. Vincenzi, integralmente riportata in Lavoro e Previdenza Oggi, n.6/2000, p. 1238, in causa Mazzocchi c. Gruppo editoriale l'Espresso, divisione "La Repubblica".

Tribunale di Milano 26/04/2000.
Cassazione 12/03/2001.
Tribunale di Forlì 15/03/2001.
Tribunale di Torino 10/08/2001.
Tribunale di Lecce 31/08/2001.
Tribunale di Pisa 03/10/2001.
Corte D'Appello di Bari 31/01/2002.
Tribunale di Pisa 10/04/2002.
Corte D'Appello di Salerno 17/04/2002.
Tribunale di Torino 15/07/2002.
Tribunale di Torino 01/08/2002.
Tribunale di Siena 13/12/2002.

Tribunale di Torino 18/12/2002.
Tribunale di Venezia 15/01/2003.
Tribunale di Pinerolo 06/02/2003.
Tribunale di Tempio Pausania 10/07/2003.
Tribunale di Trieste 10/12/2003.
Corte Costituzionale 19/12/2003.
Cassazione 15/01/2004.
Tribunale di Bari 20/02/2004.
Tribunale di Pinerolo 03/03/2004.
Tribunale di Torino 16/04/2004.
Tribunale di Milano 29/06/2004.
Corte di Appello di Torino 25/10/2004.
Tribunale di Marsala 05/11/2004.
Tribunale di Forlì 28/01/2005.
Tribunale di Agrigento 01/02/2005.
Cassazione 23/03/2005.
TAR del Lazio che annulla la circolare INAIL (05/05/2005).
Decreto del GIP di Belluno

09/05/2005.
Tribunale di La Spezia 13/05/2005.
Tribunale di Milano 04/01/2006.
Tribunale di Napoli 10/01/2006.
Tribunale di Trento 07/02/2006.
Tribunale di Sondrio 09/03/2006.
Cassazione ss. uu. 24/03/2006.
Cassazione 25/05/2006.
Tribunale di Civitavecchia 20/07/2006.
Tribunale di Sondrio 22/07/2006.
Tribunale di Bergamo 08/08/2006.
Cassazione penale 21/09/2006.
Tribunale di Milano 30/09/2006.
TAR dell'Abruzzo 23/03/2007.
Tribunale di Bologna 23/05/2007.
Tribunale di Bergamo 14/06/2007.
Cassazione 20/07/2007.
Cassazione penale 29/08/2007.
Cassazione 24/10/2007.
Cassazione 07/11/2007

Cassazione

Sez. Lavoro n. 22858 del 2008
09/09/2008

«Se è vero che il mobbing non può realizzarsi attraverso una condotta istantanea, è anche vero che un periodo di sei mesi è più che sufficiente per integrare l'idoneità lesiva della condotta nel tempo. Né ad escludere la responsabilità del datore, quando (come nella specie) il mobbing provenga da un dipendente posto in posizione di supremazia gerarchica rispetto alla vittima, può bastare un mero - tardivo - "intervento pacificatore", non seguito da concrete misure e da vigilanza ed anzi potenzialmente disarmato di fronte ad un'aperta violazione delle assicurazioni date dal presunto "mobbizzante".».

PROGETTI DI LEGGE

PRESENTATI DURANTE LA XVI LEGISLATURA ALLA CAMERA DEI DEPUTATI:

on. Gabriella Carlucci (PdL), Disposizioni per la tutela dei lavoratori contro gli atti di violenza o di persecuzione psicologica nei luoghi di lavoro (mobbing). Assegnato il 27 maggio 2008 in sede referente alla XI Commissione Lavoro.

DISEGNI DI LEGGE

PRESENTATI DURANTE LA XVI LEGISLATURA AL SENATO DELLA REPUBBLICA:

sen. Rosario Giorgio Costa (PdL), Norme per contrastare il fenomeno del mobbing.

sen. Colomba Mongiello e altri (Pd), Norme per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori da molestie morali e psicologiche nel mondo del lavoro.

sen. Stefano Pedica (IdV), Modifica dell'articolo 586 del codice penale e altre disposizioni per la tutela dei lavoratori contro gli atti di violenza psichica nei luoghi di lavoro.

sen. Antonio Tomassini (PdL), Disposizioni a tutela dei lavoratori dalla violenza o dalla persecuzione psicologica.

Assegnati il 24 settembre 2008 in sede referente alla 11^a

Commissione permanente Lavoro, previdenza sociale.

BIBLIOGRAFIA

Chiara Forti, *Le redazioni pericolose. Come fare la giornalista e vivere infelicemente*, con una prefazione di Alberto Leiss e Letizia Paolozzi, DeriveApprodi, Milano 1999.

Simonetta Ramogida, *Se il giornale dà il mal di capo. Il Mobbing: impara a riconoscerlo e a difenderti*, Associazione Stampa Romana - Ucsi, Roma 2003.

Paola Pastacaldi, *Mobbing in redazione*, Intervento al convegno romano "Mobbing e Impresa responsabile - Etica nell'economia - Legislazione europea ed italiana - Aspetti giuridici e clinici", aprile 2004.

Harald Ege, *Oltre il Mobbing. Straining, Stalking e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro*, Franco Angeli, Milano 2005.

European Social Dialogue, *Framework Agreement on Harassment and Violence at Work*, 26 aprile 2007

Risorse internet

<http://www.mobbing-apem.it/>

<http://www.mobbing-prima.it/>

Per consulenze e servizi, telefona allo **02.63751**

Per fissare un appuntamento, scrivi a

segreteriaalgmi@assogiornalisti.it

Alg | associazione
lombarda
giornalisti 

Associazione Lombarda Giornalisti
viale Montesanto 7
20124 Milano

Grafica: Daniela Corbellini