



**CENTRO
ANTIMOBING
PADOVA**



BILANCIO DI MISSIONE 2009

CENTRO ANTIMOBING PADOVA



Gruppo professionale
per l'orientamento della vittima di mobbing
o altro disagio nell'ambiente di lavoro



BILANCIO DI MISSIONE 2009

IDENTITA'

L'ASSOCIAZIONE DI PROMOZIONE SOCIALE:

"CENTRO ANTIMOBING PADOVA; ASSOCIAZIONE PER L'ORIENTAMENTO DELLA VITTIMA DI MOBING O ALTRO DISAGIO NELL'AMBIENTE DI LAVORO"

si attribuisce la sigla di riferimento **CAM**. La sede sociale è in via Don Milani, 39/18 Albignasego (PD). Il CAM nasce per dare un orientamento e sostegno a quei soggetti che soffrono di disagi connessi al mobbing e problematiche simili nell'ambiente di lavoro.

Dall'esperienza e le conoscenze pregresse dei fondatori infatti, le persone che soffrono di tali circostanze, in mancanza di punti di riferimento, si vedono obbligate ad indovinare la strategia migliore per una risoluzione del problema.

Il CAM intende colmare questa lacuna coniugando i linguaggi diversi, sindacale, legale e medico, per comporre il rapporto tra lavoratore e datore di lavoro e per eliminare i disagi nella comunità lavorativa. La sua azione è gratuita.

STORIA

Costituito da cinque soci fondatori, quattro donne e un uomo nasce il **28 aprile 2008**.

Maggio 2008: inizia il sostegno ai primi beneficiari dei servizi dell'associazione;

Ottobre 2008, una delle socie si dimette dal direttivo ed esce definitivamente dall'associazione per problemi personali. Un'altra, pur non dimettendosi, dichiara di non poter contribuire alle attività dell'associazione perché troppo impegnata nella vita privata. Il direttivo a fine anno si compone di tre soci fondatori: il presidente, il segretario ed il tesoriere;

Novembre 2008: i primi soci tesserati che sostengono l'associazione;

Dicembre 2008: il sito web dell'associazione è finito e aggiornato;

Maggio 2009: si ampliano i servizi offerti dal Cam alle aziende ed enti;

Settembre 2009; il CAM è iscritto all'albo delle Associazioni di Promozione Sociale della Regione Veneto.

Ottobre 2009; si sviluppa il programma radio del CAM "Mobbing e dintorni";

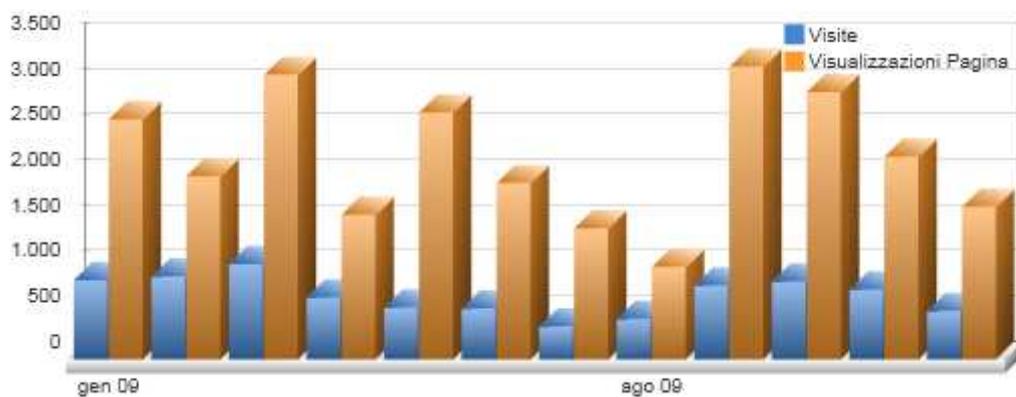
Dicembre 2009; il consiglio direttivo si è evoluto e, a chiusura dell'anno, è composto da quattro persone, il Presidente, il Tesoriere e due nuovi soci. Il segretario non fa parte del direttivo ma diventa collaboratore.

GESTIONE DELL'ASSOCIAZIONE

Per gestire e far crescere l'associazione nel tempo si sono effettuate una serie di azioni che determinano il management del CAM. A seguito si riportano alcuni indicatori sulla gestione:

- ◆ **ASSEMBLEE:** nel 2008 ne sono state fatte cinque, nel 2009 sei più molti incontri informali. Le verbalizzazioni sono aggiornate e archiviate. Durante le assemblee il consiglio direttivo ha approvato i bilanci economico e di missione, ha programmato le azioni annuali per lo sviluppo dell'associazione e monitorato costantemente le attività effettuate.
- ◆ **CONTATTI** presi con altre associazioni ed enti per promuovere i servizi che il CAM propone. In particolare nel 2009 si sono avuti colloqui con rappresentanti di: CGIL Rovigo, Confindustria Padova, Comune di Albignasego, "Telefono rosa" di Verona. Una associazione nel 2008 e sei nel 2009 compaiono nel sito web del CAM come istituzioni che condividono le finalità associative.

- ◆ **ARCHIVIO:** tutti gli atti delle attività e del funzionamento del CAM sono aggiornati e regolarmente archiviati e aggiornato il libro dei soci;
- ◆ **TESSERAMENTO:** I soci iscritti nel 2009 sono stati 34. L'iscrizione è annuale e si conta di implementare il numero degli iscritti durante l'anno in corso;
- ◆ **COMUNICAZIONE:** La comunicazione sociale del CAM, nell'ottica di presentare i propri servizi, rafforzare l'immagine, raccogliere risorse e stringere relazioni, è stata realizzata in modo professionale, etico e chiaro. E' stata orientata verso:
 - **L'interno:** ai soci del direttivo e tutti i collaboratori con un rapporto chiaro, immediato, sfruttando le comunicazioni via posta elettronica, telefoniche nonché le attività assembleari. Ciò ha permesso il coordinamento delle attività istituzionali del CAM con risultati efficaci.
 - **Altre istituzioni (pubbliche e associative):** incontri con referenti di Comuni, Provincia, associazioni di categoria, sindacati e altre associazioni, che hanno portato alla sottoscrizione di alcune lettere d'intenti ed una migliore visibilità sul territorio.
 - **L'esterno:** orientata ai Media (vedi promozione sotto) e ai sostenitori che ha permesso di ricevere due donazioni economiche di sostegno da parte di privati, alle iniziative del CAM;
- ◆ **PROMOZIONE:** La promozione del CAM è avvenuta tramite articoli su quotidiani, sito web, programma radio, contatti informali, distribuzione flyers pubblicitari, passaparola e tesseramento.
 - **Articoli:** nel 2008, dopo la nascita dell'associazione, il quotidiano "il Mattino di Padova" ha pubblicato un articolo sul CAM. Nel 2009 sono stati pubblicati altri tre articoli:
 Il 27.2.2009 sul "Mattino di Padova"
 Il 21.9.2009 sul "Il Padova"
 Il 22.11.2009 sul "La Difesa Del Popolo".
 - Il **programma radio** "Mobbing e Dintorni" del CAM su Radio Cooperativa, ha anche funzione promozionale dell'associazione. Non vi è la possibilità di avere un riscontro sul gradimento.
 - **Sito Web** (www.centrantimobbingpadova.it): nel 2008 è stato costruito e organizzato. Nel 2009 è stato arricchito con nuove pagine (Media e Promozione – Servizi alle Organizzazioni) e si è continuato ad aggiornarne il design e i contenuti con la possibilità di scaricare documenti e le trasmissioni radio registrate in formato audio Mp3. Il sito web è stato violato a fine anno con inserzioni non autorizzate. Al 31.12.2009 è in ristrutturazione, ma funzionante, per evitare che intrusi possano alterare le pagine. Le statistiche dettagliate della sua visione sono state ricavate dal servizio statistiche di "Aruba". A seguito si riporta l'andamento delle visite nei singoli mesi dell'anno con andamenti che sono stati influenzati dalla pubblicazioni degli articoli sui quotidiani e dai periodi di chiusura estiva per le ferie estive.



- ◆ **MONITORAGGIO ATTIVITÀ ISTITUZIONALI:** tutte le attività del CAM prevedono un costante monitoraggio. Questo è permesso dall'identificazione di indicatori qualitativi e quantitativi. Il presente bilancio di missione è redatto grazie all'analisi dei dati ottenuti dall'osservazione degli indicatori. Per il resoconto della attività operative associative si rinvia al capitolo relativo;
- ◆ **BILANCIO ECONOMICO:** il rapporto dell'andamento economico e finanziario del CAM è curato dal tesoriere. Di seguito si riporta il confronto dei bilanci economici del 2008 e del 2009.
 Nel 2009 le entrate sono state ottenute dai tesseramenti e da alcune donazioni. Ancora non si è riusciti ad accedere a sostegni economici di altra natura (progetti, sovvenzioni ecc.). Nella gestione dei fondi, che rispecchia un forte etica incentrata sui beneficiari dei servizi, non si è potuto sostenere le azioni di volontariato neanche con rimborsi spese, ma si è investito nella professionalizzazione dei soci che hanno intrapreso corsi (di consigliere di fiducia nel 2010) e seminari specifici, contribuendo alle quote e spese di accesso ai corsi. Altre uscite sono state impeginate per spese di attività istituzionali (materiale didattico, pagamenti per web, flyers pubblicitari ecc.).

		BILANCIO 2009	BILANCIO 2008
RICAVI			
quote associative		495,00 €	420,00 €
prestiti per autofinanziamento			526,82 €
progetti			0,00 €
donazioni		1.260,00 €	200,00 €
finanziamenti da enti			0,00 €
altro/avanzo anno precedente		412,54 €	0,00 €
TOTALE ENTRATE		2.167,54 €	1.146,82 €
COSTI			
Spese per acquisto beni strumentali - attività di promozione, formazione, consulenza, ricerca, progettuali, generali			
impianti			0,00 €
macchine elettriche elettroniche			0,00 €
mobili e arredi			0,00 €
software			0,00 €
altre spese strumentali			0,00 €
TOTALE COSTI STRUMENTALI			0,00 €
Spese di funzionamento - attività di promozione, formazione, consulenza, ricerca, progettuali, generali			
collaborazioni a progetto e occasionali			0,00 €
contributi previdenziali su collaborazioni a progetto e occasionali			0,00 €
contributi INAIL			0,00 €
rimborsi prestiti di autofinanziamento		-319,36 €	-207,46 €
rimborsi spese al personale e collaboratori			0,00 €
spese per aggiornamento personale CAM		-900,00 €	0,00 €
IRAP			0,00 €
rimborsi spese, compensi, al personale per la gestione progetti			0,00 €
consulenze			0,00 €
assicurazioni			0,00 €
pubblicazioni libri, riviste ecc.		-36,00 €	0,00 €
pubblicità, manifesti, tessere ecc.		-297,00 €	-75,00 €
utilizzo beni di terzi (uso locali, noleggio attrezzature ecc.)			0,00 €
materiale didattico-pagamenti sito		-93,06 €	-89,46 €
altre spese inizio attività			-319,36 €
TOTALE COSTI FUNZIONAMENTO		-1.645,42 €	-691,28 €
Spese generali			
pulizie locali			0,00 €
spese telefoniche (tel, fax, internet)			0,00 €
utenze e riscaldamento			0,00 €
abbonamenti a riviste e banche dati			0,00 €
canoni di locazione			0,00 €
manutenzioni ed assistenza			0,00 €
oneri bancari			0,00 €
oneri finanziari			0,00 €
cancelleria			-43,00 €
valori bollati e postali		-16,00 €	0,00 €
altre spese generali			0,00 €
TOTALE COSTI GENERALI		-16,00 €	-43,00 €
TOTALE USCITE		-1.661,42 €	-734,28 €
TOTALE GENERALE ENTRATE-USCITE		506,12 €	412,54 €
AVANZO DI CASSA A FINE ANNO		506,12 €	412,54 €

- ◆ **PROGETTI:** nel 2009 data la disponibilità di uno spazio presso "Radio Cooperativa" è stato ideato un progetto per una trasmissione. Il progetto è stato accolto e le trasmissioni con cadenza bisettimanale hanno cominciato ad essere trasmesse dal 8.09.2009. La trasmissione da titolo "Mobbing e dintorni", con ospiti ed interventi dall'esterno, è costantemente curata e gestita da un socio del direttivo. Con cadenza quindicinale sono state svolte 8 puntate dall'inizio al 31.12.2009.

SCENARIO DI RIFERIMENTO

Il contesto territoriale nel quale il CAM opera, nonostante per denominazione statutaria abbia Padova come riferimento, non ha confini. Alcuni soggetti che hanno necessitato dei servizi dell'associazione non erano del territorio comunale o provinciale. Pur non avendo sedi in altre regioni, il CAM nell'ottica di fornire un sostegno e orientamento in coerenza con la propria Mission, nei limiti delle possibilità di intervento operativo, non pone alcun vincolo territoriale.

Volendo in ogni caso capire quale offerta di servizi che l'area veneta presenta ed il relativo panorama associativo ed istituzionale, il CAM ha effettuato una indagine conoscitiva tramite il web e contatti diretti.

E' emerso che, nonostante alcune associazioni sindacali ed enti abbiano al loro interno punti di riferimento che trattano le questioni di mobbing o altro disagio nel luogo di lavoro, le azioni di contrasto o sono orientate verso propri iscritti, o verso l'interno della propria organizzazione.

Legali, sindacalisti e psicologi offrono, negli ambiti delle proprie professioni, servizi retribuiti di consulenza. In Venezia operano due associazioni. Per una i riferimenti sono poco chiari e anche le modalità di servizio. Un'altra è patrocinata dal comune ed è parte di uno sportello polifunzionale. Nei due casi non sono esposte statistiche precise e un resoconto delle attività.

Non risultano altre associazioni no profit che trattino specificatamente le problematiche affrontate dal CAM.

Uno scenario di questo tipo, capillare e non coordinato, rende difficile un contrasto efficace ai disagi e la possibilità di fare rete con attori portatori degli interessi specifici nelle stesse tematiche del CAM.

Il CAM è quindi in ambito regionale, per servizi offerti, modalità di contrasto ai disagi e peculiarità dei propri fini, un soggetto nuovo che si propone di poter essere collaborativo e di riferimento, con chi voglia contrastare le problematiche specifiche.

I VALORI DELL'ASSOCIAZIONE



MISSION

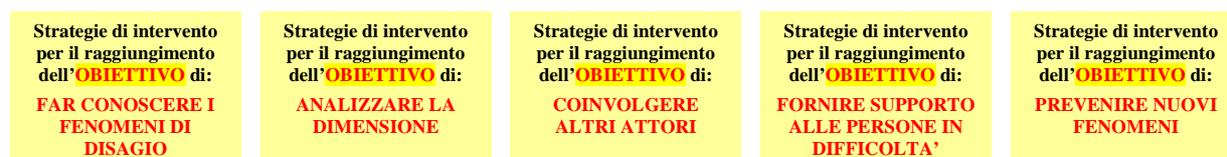
La **Mission**, ovvero la guida operativa all'azione dell'organizzazione per raggiungere i propri scopi (essere un punto di riferimento aumentando le conoscenze e l'efficacia del contrasto ai problemi per migliorare la comunità lavorativa) viene così espressa:

“far emergere i fenomeni del mobbing, delle discriminazioni, delle molestie morali e dei disagi simili nel mondo del lavoro, intervenendo allo scopo di migliorare la qualità di vita delle lavoratrici e dei lavoratori.”

Le azioni e la gestione del CAM, nel 2009 sono state coerenti ed al tempo stesso ispirate dalla Mission, in linea con i bisogni espressi dal mondo del lavoro con il quale l'associazione si è relazionata.

OBIETTIVI STRATEGICI

Per concretizzare la Mission l'associazione persegue cinque **obiettivi** che sono:



Per il raggiungimento di ogni obiettivo si organizzano attività e indicatori di monitoraggio:

- Far conoscere i fenomeni di disagio (emersione dei fenomeni). **Attività d'informazione, divulgazione e sensibilizzazione;**
- Analizzare la dimensione (emersione dei fenomeni). **Attività di raccolta dati interni ed esterni, monitoraggio territoriale ed analisi;**
- Coinvolgere altri attori. **Attività esterne (rapporti con altre associazioni o istituzioni), interne (partner collaboratori);**
- Fornire supporto alle persone in difficoltà. **Attività di ascolto attivo, assistenza e orientamento;**
- Prevenire nuovi fenomeni. **Attività di formazione formatori e sensibilizzazione lavoratori dipendenti e dirigenti;**

Gli obiettivi sono collegati perché i risultati delle relative attività influenzano e si legano tra loro. Ciò determina una strategia comune alla loro realizzazione, che, oltre a definire i limiti delle azioni del CAM, permette di stabilire in ogni momento il progresso, i punti di forza e di debolezza del CAM ed i risultati che derivano dal suo operato con la valutazione di relativi impatti, efficacia ed efficienza.

ORGANIZZAZIONE DEL CAM AL 31.12.2009

ORGANI SOCIALI	TEAM DI LAVORO
L'assemblea dei soci	consigliere di fiducia, sindacalista
Il consiglio direttivo composto da quattro soci	avvocato
Il presidente	avvocato
Il tesoriere	psicologo del lavoro, management
Il segretario	psicologa
	psicologa
	psicologa
	management
	addetta al marketing e alla comunicazione

STAKEHOLDER

Nell'ambito del settore d'intervento si possono rilevare i portatori d'interesse, che, in un ottica di trasparenza, fiducia, relazione e legittimazione, sono i principali destinatari del bilancio di missione.

STAKEHOLDER	DESCRIZIONE	OBIETTIVI INFORMATIVI
Soggetti con disagio	Soggetti che sono interessati dalle problematiche affrontate dal CAM con l'offerta dei propri servizi di ascolto, assistenza, orientamento, consulenza, formazione ecc.. Possono essere individui, enti ed aziende	Relazionare sulla qualità e il funzionamento del CAM, che permette un miglioramento della qualità della vita
Soggetti che indirettamente beneficiano degli interventi	Sono quelle persone che traggono un vantaggio dalla risoluzione dei problemi, pur non essendo loro i destinatari dei servizi del CAM. Si tratta ad esempio delle famiglie o dei colleghi dei beneficiari	Informare sulla qualità e la realizzazione dei servizi offerti
Istituzioni	Soggetti pubblici che per mandato o inquadramento sono interessati alla attività e i servizi realizzati dal CAM	Far conoscere il proprio operato, collaborare e instaurare un rapporto di reciproca fiducia
Associazioni o individui con finalità simili	Quei soggetti che si impegnano in azioni volte alla realizzazione di scopi simili a quelle del CAM quali: contrasto ai disagi nel lavoro, tutela dei lavoratori, sostegno alle vittime di violenze ecc.	Condividere informazioni, iniziative e migliorare il rapporto di collaborazione o la qualità della relazione
Soci e collaboratori	Tutti gli iscritti e chi, socio o non, collabora alle attività del CAM, siano esse di amministrazione o operative nel perseguimento dei propri obiettivi	Informare, aumentare la partecipazione e il senso di appartenenza alle attività del CAM
Sostenitori	Tutti quei soggetti che contribuiscono con risorse economiche o di altra natura alla vita e allo sviluppo del CAM	Informazione trasparente dell'impiego delle risorse offerte

RELAZIONE SOCIALE

Le attività svolte dall'associazione perseguono singoli obiettivi in coerenza con la propria Mission:
Per il raggiungimento di ogni obiettivo si organizzano attività e indicatori di monitoraggio:

OBIETTIVO: FAR CONOSCERE I FENOMENI DI DISAGIO (EMERSIONE DEI FENOMENI).

ATTIVITÀ D'INFORMAZIONE, DIVULGAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE;

Lo scopo di queste attività è d'informare il maggior numero di istituzioni ed individui possibili sui temi del disagio lavorativo per aumentare la conoscenza del fenomeno.

Ciò si lega all'obiettivo di "analizzare la dimensione", ed insieme determinano la possibilità di far emergere e misurare nella società i disagi lavorativo.

L'azione informativa è anche strettamente connessa a quella promozionale dell'associazione che, attraverso il proprio sito, fornisce un'ampia documentazione e spiegazione sui fenomeni di mobbing e disagi similari, nonché riferimenti sul territorio per la risoluzione dei problemi

In particolare si sono svolti:

Incontri con referenti di Comuni, Provincia, associazioni di categoria, sindacati e altre associazioni, che hanno portato alla sottoscrizione di alcune lettere d'intenti ed una migliore visibilità sul territorio;

Articoli su tre quotidiani: il "Mattino di Padova", il "Il Padova" e la "La Difesa Del Popolo";

Il programma radio "Mobbing e Dintorni" del CAM su Radio Cooperativa con 8 puntate dall'inizio al 31.12.2009;

Un migliore Sito Web (www.centranimobbingpadova.it) arricchito con nuove pagine (Media e Promozione – Servizi alle Organizzazioni) con la possibilità di scaricare documenti e le trasmissioni radio registrate che ha avuto un andamento di visite come sotto riportato.

Dalla statistiche emerge che il sito dell'associazione è letto nelle sue pagine interne, segno di un interesse per l'argomento ma anche per la qualità del sito. Inoltre si può notare che costantemente vi sono nuovi utenti che approcciano ai servizi e alle informazioni messi in rete.

	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
VISITE SITO	872	909	1048	681	568	557	362	442	811	856	768	509
VISITE PAGINE	2643	2015	3129	1591	2716	1939	1442	1014	3218	2941	2229	1601
NUOVE VISITE	129	113	157	103	103	134	71	86	143	128	145	93

OBIETTIVO: ANALIZZARE LA DIMENSIONE (EMERSIONE DEI FENOMENI).

ATTIVITÀ DI RACCOLTA DATI INTERNI ED ESTERNI, MONITORAGGIO TERRITORIALE ED ANALISI;

Raccolta dati: si raccolgono i dati utili a valutare la dimensione del fenomeno nelle varie scale territoriali. Per permettere una analisi si distinguono in:

esterni: quelli espressi dal territorio attraverso l'acquisizione di precedenti ricerche e documentazione di enti e associazioni, o dalle rilevazioni del CAM a seguito di proprie azioni anche in forma collaborativa con altri partner. Non emergono nuove documentazioni rispetto a quelle del 2008.

Interni: quelli raccolti a seguito delle attività del CAM nell'ambito del "supporto alle persone in difficoltà notevolmente aumentati rispetto al 2008.

Monitoraggio territoriale: si valuta l'andamento dei disagi lavorativi, nella scala territoriale che sarà definita dallo studio.

Analisi: con i dati esterni che rappresentano l'emersione dei problemi/bisogni espressi dal territorio, e dati interni che indicano in maniera empirica la tipologia e la quantità degli stessi, si considera la reale dimensione dei fenomeni.

Questa azione è legata ed espressa dall'esposizione dei dati raccolti durante l'attività a seguito riportata (ascolto, assistenza, orientamento), che agisce direttamente sui beneficiari e su cui si basano le osservazioni.

**OBIETTIVO: FORNIRE SUPPORTO ALLE PERSONE IN DIFFICOLTÀ.
ATTIVITÀ DI ASCOLTO ATTIVO, ASSISTENZA E ORIENTAMENTO;**

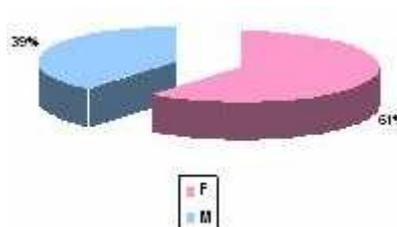
CONTATTI - GENERE

I contatti del CAM sono passati da 28, nei sette mesi d'attività del 2008, a 93 nell'anno 2009; per un totale di 121 contatti. L'aumento è stato del 92%.

E' aumentata la percentuale di uomini, rispetto alle donne, che si rivolgono al CAM, dal 32 al 41%, ma rimane comunque prevalente il genere femminile nelle denunce di disagio sul luogo di lavoro.

L'attività dei due anni continua è allineata con le indagini di settore pubblicate da altri soggetti:

ANNO	2008		2009		BIENNIO	
NUMERO CASI	28		93		121	
SESSO	M	F	M	F	M	F
PERCENTUALI	32%	68%	41%	59%	39%	61%

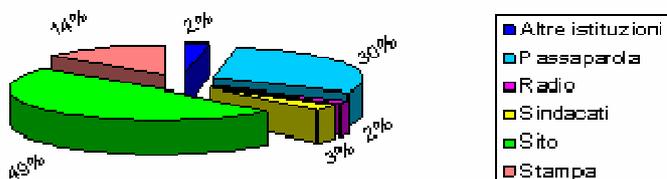


- Cattedra di Medicina del lavoro dell'Università di Roma " La Sapienza " 52% dei casi di genere femminile
- IREF (Istituto di Ricerche Educative e Formative) istituto di ricerca dell'AcI: 60,7% è di sesso femminile.
- Per il "Centro per l'analisi dei rischi e delle patologie psicosociali di origine lavorativa" di Verona il sesso prevalente è quello femminile, 63,9%.

ORIGINE CONTATTI

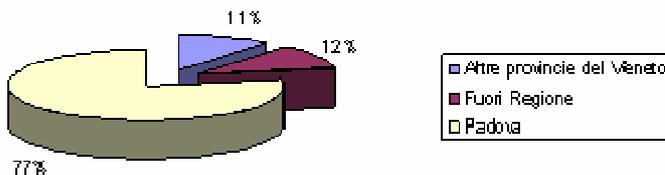
PROVENIENZA CONTATTO	2008	2009	BIENNIO	
			nr casi Tot. 121	percentuale Tot.100%
Passaparola	39%	28%	36	30%
Sito	39%	51%	59	49%
Stampa	4%	17%	17	14%
Istituzioni	11%	0%	3	2%
Sindacato	7%	2%	4	3%
Radio	0%	2%	2	2%

Le persone che si rivolgono al Centro Antimobbing Padova prendono contatti da varie fonti. A settembre 2009 è iniziata una trasmissione radiofonica bisettimanale su un'emittente privata, Radio Cooperativa, che concorre nell'informare dell'esistenza del Centro. La stampa ha dedicato alcuni di articoli in tempi diversi alla nostra attività dando indicazioni su come contattarci e favorendo l'emersione del fenomeno. Il numero di persone che si rivolgono al CAM per conoscenza diretta diminuisce a favore di una ricerca autonoma. Rimane che la fonte di documentazione più utilizzata è il web (49%) seguita da indicazioni di persone vicine ai disagiati (30%), e, successivamente il mezzo stampa (14%).



TERRITORIO DI PROVENIENZA

TERRITORIO	Nr. Contatti biennio
Altre provincie del Veneto	13
Fuori Regione	14
Padova	94
Totale	121



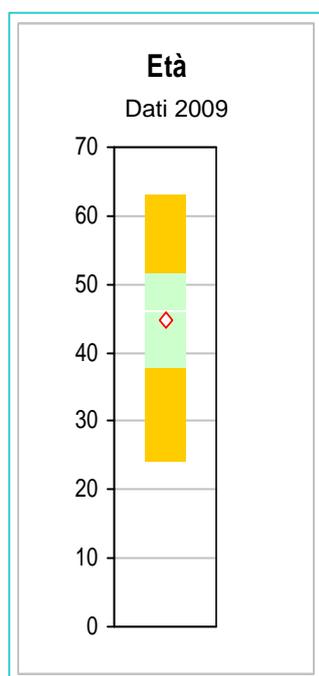
Il 23% dei contatti arriva da zone che l'Associazione non può coprire con un intervento. I contatti più vicini o più motivati superano la distanza e vengono a colloquio, per gli altri ci si limita a dare indicazioni ed ad indirizzarli ad altri soggetti che possano prendersi carico del loro caso.

TERRITORIO	Nr di Ascolti Attivi		Totale biennio
	No	Si	
Altre provincie del Veneto	2	11	13
Fuori Regione	13	1	14
Padova	31	63	94
Totale	46	75	121

Quasi la totalità dei residenti in altre province del Veneto ci raggiunge nonostante il disagio della distanza. E' stato molto soddisfacente il contatto con la Consigliera di Parità di Rimini che ci avvisava di aver preso in carico la persona che l'aveva contattata a seguito del nostro orientamento.

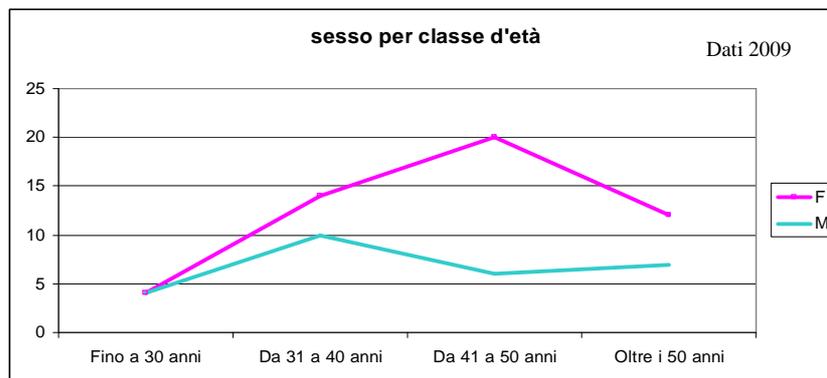
CONTATTI - ETA'

L'età media delle persone che abbiamo incontrato quest'anno è di 46 anni (*dati nei grafici*), vi è un aumento dell'età media rispetto al dato 2008 che era di 40 anni. Nel biennio la media è di 44 anni sui 121 casi rilevati.



- Eurispes 2003: l'età media dei pazienti visitati è di 44 anni.
- Centro per l'analisi dei rischi e delle patologie psicosociali d'origine lavorativa di Verona: l'età media dei lavoratori è di 43 anni.

Dal grafico che visualizza il sesso per classe d'età si rileva una maggior concentrazione di donne dai 41 ai 50 anni che lamentano disagio nei luoghi di lavoro, mentre per il genere maschile il maggior numero risiede nella classe dai 31 ai 40 anni.

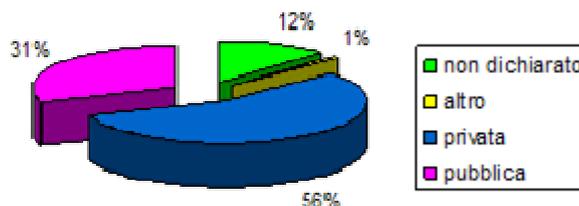


CONTATTI - CONTESTO LAVORATIVO

Nel contatto con il Centro, soprattutto quando avviene per mail, o solo per richiesta d'informazioni, non sempre viene dichiarata la tipologia dell'Azienda d'appartenenza (12% dei contatti non dichiarato).

Nella casistica di questi primi due anni si rileva la predominanza da Aziende private (56%, mentre è minore il contatto con dipendenti pubblici (31%).

AZIENDA	2008	2009	BIENNIO Nr casi 121
Non dichiarato	0%	16%	12%
Altro	4%	0%	1%
Privata	25%	52%	56%
Pubblica	71%	32%	31%
Totale	100%	100%	100%



Altri studi di settore indicano:

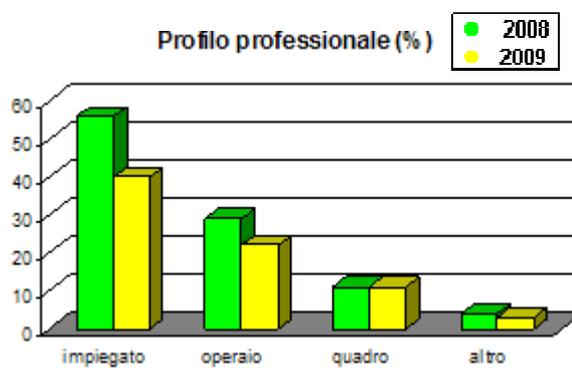
- Eurispel (Eurispes, 2003) 62,5% dei casi dipendenti di aziende private e nel 38,5% pubbliche.
- Centro per l'analisi dei rischi e delle patologie psicosociali di origine lavorativa di Verona 65,3% lavorano per aziende private a fronte del 34,7% che provengono da aziende pubbliche.
- Centro Antimobbing Padova del 2008 indicava il 71% di provenienza da aziende pubbliche e il 25% da aziende private, dato discordante con le altre fonti per la differenza dell'intercettazione del fenomeno.

Nel primo anno i contatti del Centro derivavano da conoscenze dirette, nell'ambito sindacale e lavorativo dei fondatori, mentre col passare del tempo, grazie alla pubblicità mediatica e al sito web, i dati si sono allineati agli altri studi presenti nel territorio e a livello nazionale. Su questo punto c'è stata una vera e propria inversione dei valori che abbiamo rilevato. La collaborazione con Organizzazioni Sindacali e altri soggetti istituzionali ha prodotto una stabilità nell'intercettazione di dipendenti pubblici.

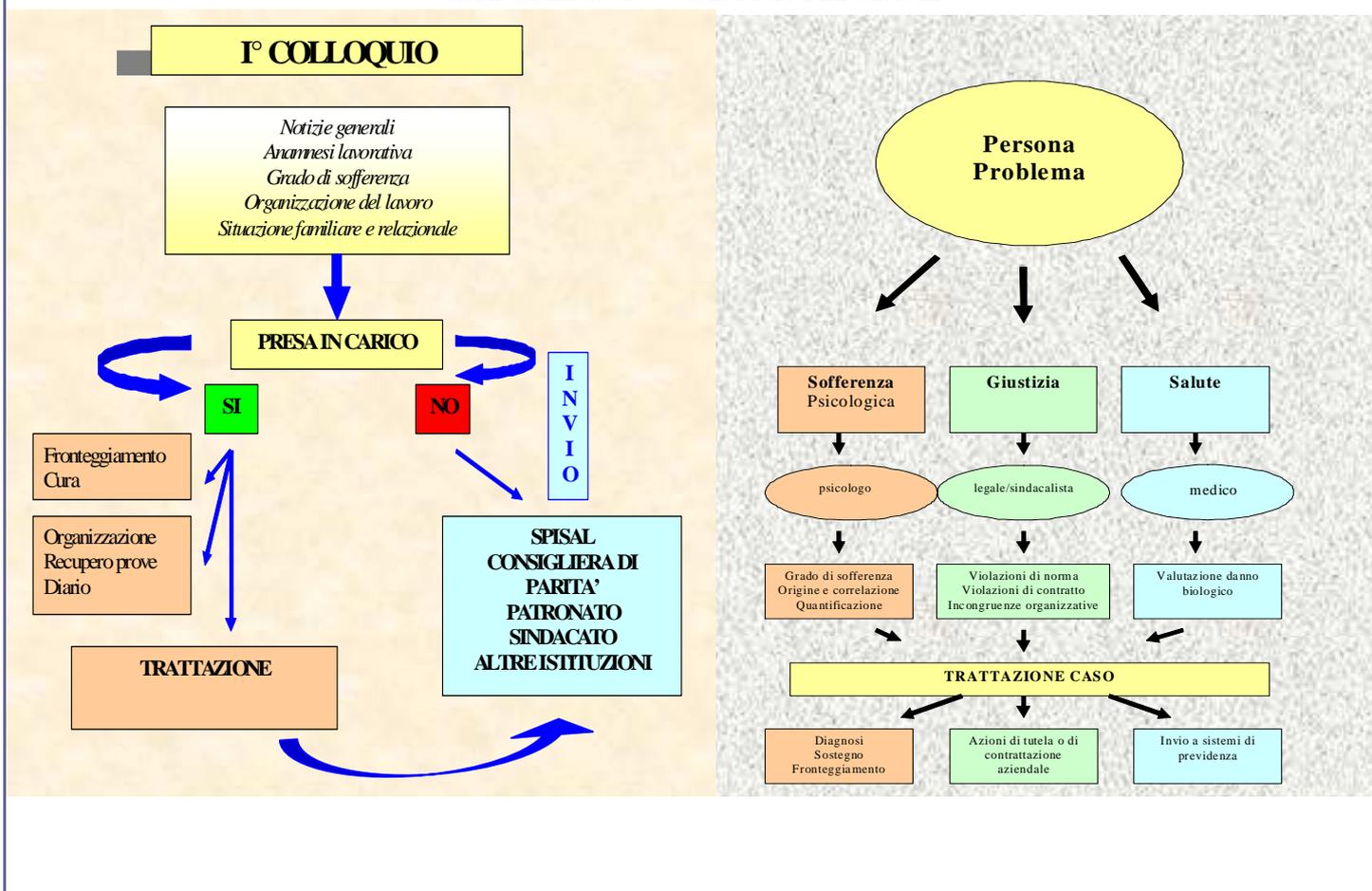
CONTATTI – PROFILO PROFESSIONALE

La tipologia dei contatti, mail e segreteria telefonica, non ha permesso di approfondire alcuni dati anagrafici, il colloquio telefonico e il relativo orientamento non sempre permettono di indagare alcuni dati.

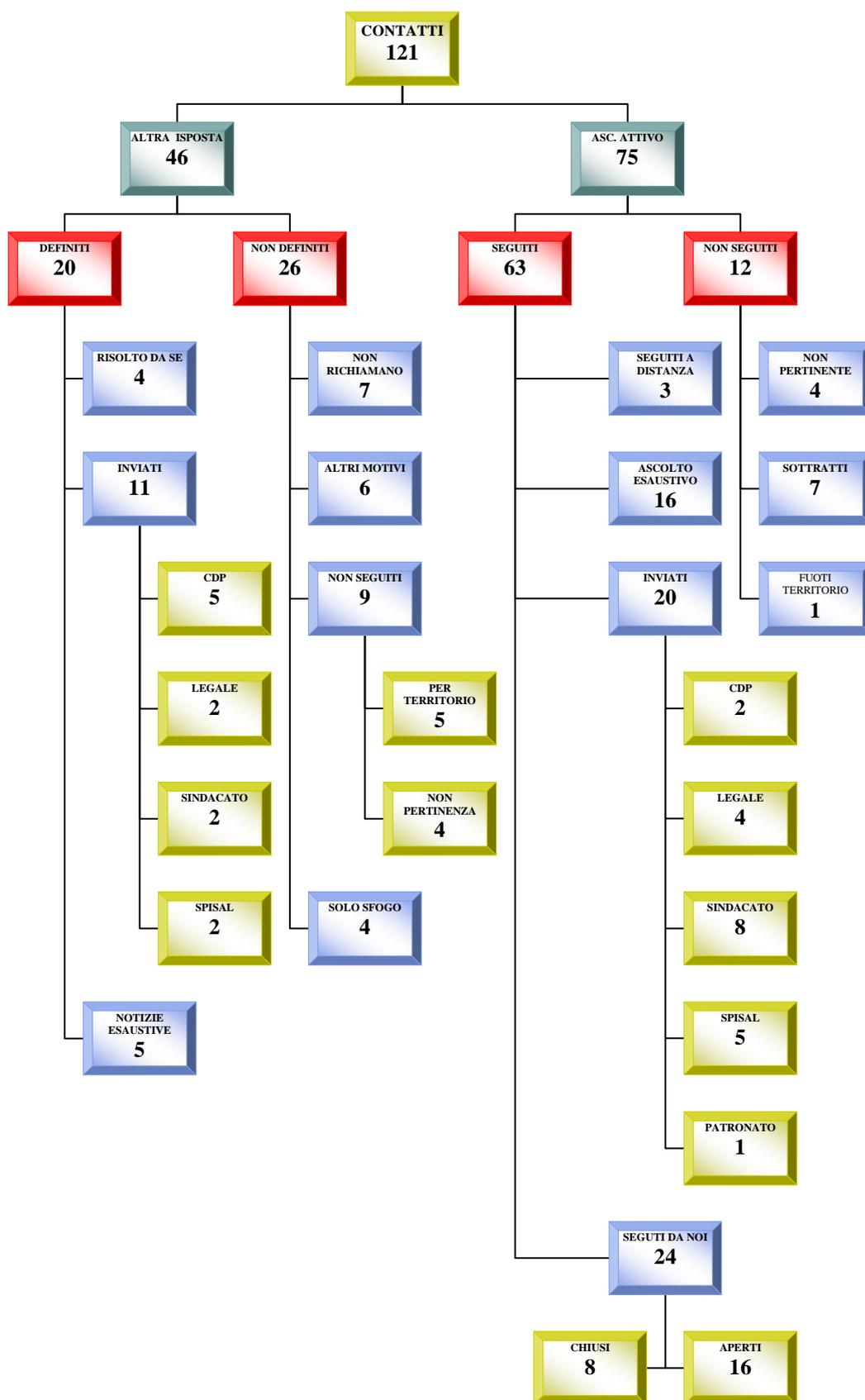
PROFILO PROFESSIONALE	2008	2009
Impiegato	56%	40%
Operaio	29%	22%
Quadro	11%	11%
Altro	4%	3%
Non dichiarato	0%	24%
Totale	100%	100%



SINTESI DEL MODUS OPERANDI DEL SERVIZIO



SINTESI DELLE ATTIVITÀ DEL BIENNIO



121 persone che esprimevano una percezione di disagio lavorativo si sono rivolte all'associazione attraverso vari canali di contatto: mail, telefonate, FAX o contatto diretto;

75 persone hanno richiesto un'attività di primo ascolto in Associazione per oltre 300 ore di colloquio;

24 casi hanno previsto un'attivazione delle professionalità interne all'associazione che per 8 casi ha risolto il problema, con alcuni interventi e per 16 casi sta ancora lavorando.

20 persone sono state inviate ad istituzioni esterne o professionisti di loro fiducia; 2 alla Consigliera di Parità Provinciale, 4 al legale di fiducia, 8 al sindacato d'appartenenza, 5 allo SPISAL competente per territorio, 1 al patronato;

In 16 occasioni casi il primo colloquio ha portato ad un orientamento che non prevedeva altre attivazioni. In 3 casi, lontani per territorio abbiamo iniziato una collaborazione a distanza con i legali o i sindacalisti della loro zona;

4 casi non erano pertinenti con il lavoro dell'Associazione. 7 persone hanno deciso di non continuare alcun percorso e, per un caso, la distanza è tale da non poter seguire la questione e si sono fornite informazioni per contattare realtà più vicine alla sua residenza.

In totale 63 casi, sentiti a colloquio sono stati seguiti dall'Associazione, in 12 casi non è stato possibile;

Nei 46 casi che hanno contattato l'associazione, ma con i quali non si è avuto un colloquio, 20 avevano una definizione chiara già nell'ascolto telefonico, alcuni casi, si sono risolti in maniera autonoma, 11 sono stati inviati ad istituzioni direttamente, senza dover chiarire ulteriormente la questione, a 5 persone le notizie fornite sono state sufficienti;

26 casi sono un misto di sfoghi senza intenti di contrasto al problema, richieste di aiuto che però non sostengono un'attivazione precisa, approcci all'Associazione che non vengono concretizzati.

Si tenga conto che ben 13 casi provenivano da altre regioni, dalla Sicilia alla Liguria, quindi il colloquio telefonico è servito per fornire una lunga serie d'informazioni sul come muoversi e a chi rivolgersi.

ALCUNE CONSIDERAZIONI SUI CASI TRATTATI

In questi due anni di lavoro nel sottobosco del disagio lavorativo, il team del Centro AntiMobbing Padova, ha maturato una esperienza tecnica ed umana considerevole.

Riteniamo pertanto di esprimere un parere autonomo sul fenomeno e su alcune caratteristiche rilevate.

Le persone che maggiormente risentono delle situazioni vessatorie, quelle più esposte, sono uomini e donne che hanno senso di responsabilità e carriera alle spalle, che hanno investito molte energie sui luoghi di lavoro. Arrivano in posizioni lavorative stabili e riconosciute sulle quali fondano il loro valore, per eventi di vario genere, cambio di politica aziendale, fusioni, innovazioni della dirigenza, vedono svalutate le loro competenze e negati i risultati ottenuti e questo mina profondamente il loro stesso essere. Il loro status lo vivono come impensabile e profondamente ingiusto.

L'esercizio del potere annulla il contratto che dovrebbe fondare il rapporto lavorativo; in questo gioco viene misconosciuto l'investimento economico che il lavoratore rappresenta, senza considerare che l'azienda e la società pagheranno un prezzo per i danni che si produrranno. In quasi tutti i casi l'indifferenza o l'incapacità di gestione del capitale umano è evidente.

Una grande incuria, il grande assente, è il Medico Competente, che neppure di fronte a segnalazioni attiva una qualsiasi forma di prevenzione o di allerta a fronte della situazione di malessere della persona.

La presenza del Centro è vissuta come un punto di appoggio, di luogo neutrale dove è possibile parlare di ciò che accade e di ottenere informazioni.

L'autonomia decisionale sull'avvio e lo sviluppo di qualsiasi azione, viene lasciata alla persona che si rivolge a noi, ed impone la presa di coscienza e l'analisi delle corresponsabilità nelle dinamiche di relazione.

L'intervento dello psicologo, la competenza legale e quella sindacale, permettono una analisi dettagliata del quadro generale, fornendo indicazioni su percorsi di azione senza creare carenze di un aspetto rispetto gli altri. Anche le persone che poi scelgono di agire attraverso soggetti esterni al CAM mantengono il riferimento per avere rassicurazioni sulle strategie e sui risultati ottenibili

OBIETTIVO: COINVOLGERE ALTRI ATTORI.

ATTIVITÀ ESTERNE (RAPPORTI CON ALTRE ASSOCIAZIONI O ISTITUZIONI), INTERNE (PARTNER COLLABORATORI);

Per fare rete di collaborazione come relazione sinergica per il successo delle attività, si ampliano i rapporti:

Esterni: altre associazioni o istituzioni. Nel 2009 si sono formalizzati attraverso lettere d'intenti ed accordi, rapporti di condivisione dei propri fini associativi con 5 associazioni sindacali ed una associazione no profit.

Interni: soggetti che possano contribuire attivamente alla crescita del CAM. Nel 2009 il CAM si è avvalso di numerosi collaboratori. A fine anno sono 9 le persone che partecipano attivamente alle attività. Alcune persone hanno collaborato saltuariamente.

OBIETTIVO: PREVENIRE NUOVI FENOMENI.

ATTIVITÀ DI FORMAZIONE FORMATORI E SENSIBILIZZAZIONE LAVORATORI DIPENDENTI E DIRIGENTI;

Nel 2009 sono stati elaborati e realizzati due servizi nuovi verso le organizzazioni lavorative:

uno rivolto ad aziende, imprese, associazioni di categoria e datoriali, studi professionali, società di servizi, altre organizzazioni commerciali;

uno rivolto a enti, pubbliche amministrazioni ed altri organismi istituzionali.

Questi nuovi servizi sono stati previsti nell'ottica di prevenire i fenomeni di disagio tramite attività di formazione, consulenze, codici di condotta, alfabetizzazione, intervento del consigliere di fiducia, corsi e seminari a seconda del tipo di beneficiario e di intervento da realizzare. Le attività sono orientate in due direzioni:

Formazione di formatori: allo scopo di aumentare il numero le competenze di persone che possano contrastare e prevenire i fenomeni di disagio grazie all'appoggio del personale del CAM che, come attività o in un ambito progettuale, cercando eventuali collaborazioni con attori che possano contribuire alla formazione, si doterà se possibile, della capacità di rilascio di una certificazione riconosciuta da istituzioni.

Sensibilizzazione lavoratori dipendenti e dirigenti: per aumentare il riconoscimento dei fenomeni di disagio ed una giusta pratica per la risoluzione dei problemi. Questa particolare attività, si riallaccia all'obiettivo di "far conoscere i fenomeni di disagio" per l'emersione del problema, ma in questo caso sarà orientato a target definiti di beneficiari, come soggetti che hanno responsabilità su risorse umane e lavoratori dipendenti. Questa azione non si limiterà ad una informazione generica, ma pur non essendo un corso formativo specifico, intende dare una conoscenza approfondita dei problemi.

Nel 2009 non sono state svolte attività di questo tipo.

TESTIMONIANZE E CONCLUSIONI

TESTIMONIANZE

Laddove troviamo citazioni sul nostro lavoro, il feed back che abbiamo è lusinghiero. Di seguito si ne riportano alcuni esempi.

Siamo stati presenti nel forum nel forum di un blog che scrive:

...vorrei consigliare un centro antimobbing a Padova per tutti coloro che vivono un disagio lavorativo e che non sanno a chi rivolgersi e a chi chiedere informazioni e supporto.

Il centro mette a disposizione le conoscenze e le competenze di consiglieri di fiducia ed esperti, da un punto di vista legale, sindacale e psicologico.

Si può contattare.....

Si stabiliranno l'esistenza e la tipologia dei problemi rilevati, nonché le strategie migliori per la risoluzione degli stessi.

E' tutto gratuito!!! Strano ma vero, sono persone di cuore che offrono il loro servizio con passione!

Lo consigli davvero.

In altre occasioni abbiamo il riscontro diretto dopo i colloqui, di seguito alcuni esempi:

Carissima Barbara,

desidero rigraziare te ed Erika per l'accoglienza, i vostri consigli e la vostra competenza nell'incontro di ieri sera.

Ora hai il mio indirizzo e-mail così possiamo comunicare anche così.

Se hai qualche notizia sugli Spisal di e, fammi sapere.

Vi terrò aggiornate sull'evoluzione e sulla collaborazione con i miei legali. Oggi parlerò di voi anche alle mie 3 colleghe.

Oppure, in questo caso, dove si rimandava alla parte personale di responsabilità di un giovane ai primi approcci nel mondo del lavoro, nonostante la risposta, che lo invitava a riflettere sulle proprie responsabilità nelle dinamiche di relazione, ci scrive:

Grazie infinite per la risposta.....Ringrazio per la risposta, grazie infinite. Credo che questa maniera di dare la possibilità ai lavoratori (anche un po confusi come me) di ricevere aiuto su questioni come le relazioni sul posto di lavoro sia molto importante.

Se vedo comunque prossimamente di avere problemi semmai ci metteremo in contatto. A me è bastato parlare avanzando alcune richieste che sono state accolte e oggi sono stato sereno al lavoro anche al cambio dell'ora col collega che un tempo era "difficile". Se ho un problema so che posso comunque affidarmi a voi. Grazie ancora!

Una persona straniera con lavoro manuale subordinato che, a problemi di integrazione doveva aggiungere i disagi nel mondo del lavoro:

Ciao amici finalmente un raggio di speranza; vi ringrazio..... ciao ringrazio per la vostra risposta vi contatero in settimana successiva....

Ed un altro lavoratore:

Innanzitutto grazie per la preziosa chiacchierata, e tanti complimenti e tanta ammirazione per un progetto così importante, come quello del mobbing e problematiche annesse....

Vi terrò aggiornate perché il mio caso così sottile e subdolo possa davvero essere di aiuto a qualcuno, non si deve davvero tacere ed essere pigri a divulgare questi fenomeni così lesivi ...

Se posso anch'io come volontario a fare qualcosa per questo progetto coinvolgimi pure...tanti saluti e davvero ...tanta ammirazione per quanto state portando avanti.

CONCLUSIONI

Concludiamo con la considerazione alla quale ha portato la nostra esperienza. ogni storia ha troppe sfumature per poter categorizzare delle prassi d'intervento, c'è bisogno di ascolto, di riferimento, di farsi carico come mediatori autorevoli e riconosciuti dagli attori del fenomeno.

Serve collaborazione e scambio con i soggetti che del benessere organizzativo si occupano istituzionalmente.

I danni, in termini economici e della salute, sono corrisposti dal lavoratore, ma anche dall'azienda e dalla società intera. Né i lavoratori né le aziende devono essere lasciati soli nella gestione del fenomeno, in quanto sarà la società a pagare i costi derivati da uno sviluppo della patologia.

Dovrebbe esserci maggior rete, maggior informazione. Deve cambiare la resistenza datoriale ad occuparsi del fenomeno e a valutare assieme al Medico Competente quali attenzioni organizzative mettere in atto per intercettare e prevenire il disagio lavorativo.

Nel 2009 il gruppo di lavoro dell'associazione ha dimostrato dinamismo e vitalità, permettendo di poter aumentare il numero di servizi offerti e di beneficiari raggiunti. Nonostante le scarse risorse economiche e strutturali, la passione delle persone che credono in questo progetto associativo ha colmato le varie difficoltà che nel corso dell'anno si sono affrontate.

Nel 2010 il CAM si propone di implementare gli interventi a sostegno dei beneficiari, di consolidare le relazioni esterne, di essere più attrattivo per collaborazioni interne e migliorare la parte amministrativa. Questi propositi dovranno essere coerenti con la Mission e rispettando i valori che l'associazione segue dalla sua nascita.

*Testo a cura di: Barbara Bagante
Erika Bernardello
Giovanni Petrucci
Pietro Bagante*