

Bilancio di missione *2013*



Centro Antimobbing Padova

INDICE

- L'identità del Centro Antimobbing Padova pag. 3
- Cronologia delle attività pag. 4

OBIETTIVI STRATEGICI

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

Strategie di intervento
per il raggiungimento
dell'**OBIETTIVO** di:
**FAR CONOSCERE I
FENOMENI DI
DISAGIO**

Strategie di intervento
per il raggiungimento
dell'**OBIETTIVO** di:
**ANALIZZARE LA
DIMENSIONE**

Strategie di intervento
per il raggiungimento
dell'**OBIETTIVO** di:
**COINVOLGERE
ALTRI ATTORI**

Strategie di intervento
per il raggiungimento
dell'**OBIETTIVO** di:
**FORNIRE SUPPORTO
ALLE PERSONE IN
DIFFICOLTA'**

Strategie di intervento
per il raggiungimento
dell'**OBIETTIVO** di:
**PREVENIRE NUOVI
FENOMENI**

- **Obiettivo 1: far conoscere i fenomeni del disagio** pag. 5
 1. Progetto radio
 2. Convegni
 3. Sito
 4. Pagina FACEBOOK
 5. Progetto: "Racconti di Mobbing"
 6. Progetto "Mi riconosci? Percorsi sulla violenza di genere"
- **Obiettivo 2: analizzare la dimensione** pag. 18
 1. Analisi delle attività del Centro
- **Obiettivo 3: Coinvolgere altri attori** pag. 23
- **Obiettivo 4: fornire supporto alle persone in difficoltà** pag. 25
 1. Sintesi delle attività
- **Obiettivo 5: prevenire nuovi fenomeni** pag. 31
 1. Formazione/informazione
 2. Gruppo di lavoro
- **Lavori di ricerca e tesi** pag. 36
- **Conclusioni** pag. 51

IDENTITA' DEL CAM

L'Associazione di promozione sociale "CENTRO ANTIMOBBING PADOVA; ASSOCIAZIONE PER L'ORIENTAMENTO DELLA VITTIMA DI MOBBING 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 similari 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.

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 similari 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 triennio 2013 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.

VALORI DELL'ASSOCIAZIONE



CRONOLOGIA DELLE PRINCIPALI ATTIVITA'

Marzo

- Viene concessa una sala per l'attività del CAM dal Quartiere 3 del Comune di Padova ed iniziano gli ascolti e la programmazione di attività.
- Siamo ospiti della trasmissione televisiva di apertura del mattino di Canale Italia in occasione della festa della donna.
- Evento "Donna e Società, tra competenze e dimensione culturale" organizzato con il Consiglio di Quartiere 3 EST Padova e la Clinica Neurologica dell'Azienda Ospedaliera di Padova in occasione della festa della Donna.
- Partecipazione all'Evento CUG. Esperienze a confronto, 2° Workshop di scambio di buone prassi tra esperienze del territorio emiliano-romagnolo, organizzato dalla Consigliera di Parità dell'Emilia Romagna a Bologna il, 22 marzo 2013 presso Auditorium della Regione Emilia Romagna.

Maggio

- Parte il Progetto "Racconti di Mobbing" con la Presentazione del Libro: "Le mie (scampate) prigionie".
- Parte il primo "Laboratorio di Autostima".

Ottobre

- Parte la collaborazione al progetto "Mi riconosci: percorsi sulla violenza di genere" assieme ad altre Associazioni e promosso dal Quartiere 3 del Comune di Padova. Primo evento è il Convegno con lo stesso titolo svoltosi ad ottobre.
- Parte il Corso: "laboratori di Autostima all'Interno del Progetto: "Mi riconosci: percorsi sulla violenza di genere".
- Parte il Corso: "laboratori di Comunicazione Assertiva".

Novembre

- Convegno: "Mobbing: dal sostegno alla tutela".
- Iniziano le conferenze "Parliamoci" all'Interno del Progetto: "Mi riconosci: percorsi sulla violenza di genere".

Dicembre

- Proiezione del film: Mi piace lavorare e tavola rotonda, all'Interno del Progetto: "Mi riconosci: percorsi sulla violenza di genere".

Come Associazione siamo invitati in quattro occasioni a parlare presso l'emittente televisiva Canale Italia. Tutto l'anno si sono tenute le trasmissioni radio, presso Radio Cooperativa, dal titolo "Mobbing e dintorni".

OBIETTIVI STRATEGICI

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

Strategie di intervento
per il raggiungimento
dell'**OBIETTIVO** di:
**FAR CONOSCERE I
FENOMENI DI
DISAGIO**

Strategie di intervento
per il raggiungimento
dell'**OBIETTIVO** di:
**ANALIZZARE LA
DIMENSIONE**

Strategie di intervento
per il raggiungimento
dell'**OBIETTIVO** di:
**COINVOLGERE
ALTRI ATTORI**

Strategie di intervento
per il raggiungimento
dell'**OBIETTIVO** di:
**FORNIRE SUPPORTO
ALLE PERSONE IN
DIFFICOLTA'**

Strategie di intervento
per il raggiungimento
dell'**OBIETTIVO** di:
**PREVENIRE NUOVI
FENOMENI**

OBIETTIVO 1

far conoscere i fenomeni del disagio

- Progetto radio
- Convegno 2013 e contributi ad altri convegni
- Sito
- Pagina FACEBOOK
- Progetto “Racconti di Mobbing”
- Progetto “Mi riconosci? Percorsi sulla violenza di genere”

PROGETTO RADIO

La trasmissione radio “Mobbing e dintorni” va in onda dal 2009 un martedì su due dagli studi di Radio Cooperativa.

Le trasmissioni, replicate durante la notte, sono anche scaricabili dal sito del Centro AntiMobbing Padova in formato mp3 e ascoltabili da computer o tramite un dispositivo musicale portatile, come un lettore mp3 o un'autoradio.

I temi delle trasmissioni non sono soltanto il mobbing, ma anche altri argomenti di attualità riguardanti il mondo del lavoro: dallo stress lavoro-correlato al mese del benessere psicologico.

In trasmissione spesso vengono invitati e intervengono ospiti che, a seconda del tema trattato, possono essere esperti del settore o persone che hanno vissuto esperienze dirette di mobbing o altri disagi lavorativi.

Durante la trasmissione è possibile telefonare in diretta radio grazie al numero di Radio Cooperativa, in modo che gli ascoltatori possano porre domande agli ospiti in studio o dire la loro opinione sugli argomenti trattati.

Nel 2013 le trasmissioni più significative sono state:

- Il Benessere Lavorativo; ospiti: Barbara Bagante, Andrea Petromilli (psicologo, formatore)
- Il Mese del Benessere Psicologico 2013; ospite: Monica Dimonte (psicologa, coordinatrice per il Veneto del Mese del Benessere Psicologico 2013)
- Intervista a Roberta, che ha vissuto disagi lavorativi e molestie in un'azienda con un pessimo Clima Organizzativo.
- Intervista in diretta telefonica all'Ispettore di Polizia Massimo Prado sul caso di Mobbing che ha subito e sul libro che ne ha tratto.
- Intervista a di una laureanda sulla sua Tesi di Laurea sul mobbing in Italia e Francia. Ospite: Daphné Reguiessé (laureanda in Scienze Politiche).

CONVEGNO 13 NOVEMBRE 2013



MOBBING: dal sostegno alla tutela
Centro Culturale Altinate/San Gaetano
13 novembre 2013

dalle ore 14.00 alle ore 18.00
Via Altinate 71, Padova

Il Comune di Padova ed il Centro Antimobbing Padova, nel rispetto delle proprie finalità ed obiettivi associativi, intendono affrontare il tema del disagio sul posto di lavoro fornendo stimoli per buone prassi e confronto di esperienze diverse tra chi intercetta questo fenomeno. Il progetto risponde alla domanda "che cosa fare?" per affrontare in modo adeguato il problema sia nelle forme manifeste che in quelle sommerse.

PROGRAMMA
Ore 14.00 Apertura convegno
Ivo Rossi – Vicesindaco di Padova
Ore 14.30 Casi pratici
Liviano Vianello Medico del Lavoro
Direttore SPISAL Padova
Simona Codazzi Psicologa
Centro Antimobbing Padova
Ore 15.30 Esperienza nella P.A.
Fabio Forti Presidente CUG
Provincia di Verona
Ore 16.00 L'importanza della presa in carico
Daniela Benvenuti Psicologa
Centro Antimobbing Padova
Ore 16.30 Conclusioni
Barbara Bagante sindacalista
Centro Antimobbing Padova
Ore 17.30 Dibattito

CONDUCE
Lisa De Rossi giornalista

CONTRIBUTO
Preferisco il rumore del mare
storie di donne, lavoro e mobbing
Associazione Bel Teatro

INFORMAZIONI
info@centroantimobbingpadova.it
romitot@comune.padova.it
Cell: 349-6337842
Tel: 049-8205503

INGRESSO LIBERO
a richiesta verrà rilasciato
attestato di partecipazione

Erano presenti in sala circa 80 persone provenienti da tutto il territorio del Veneto ed appartenenti a:

- amministrazioni comunali sia della provincia che da fuori provincia;
- rappresentanze di CUG della città, di altre provincie e della Regione del Veneto;
- amministrazioni locali;
- erano inoltre rappresentanze sindacali;
- altre associazioni;

Oltre a queste rappresentanze vi erano in sala auditori a vario titolo, mobbizzati o professionisti che seguono questo tema, psicologi e consulenti del lavoro.

Gli atti del Convegno sono stati pubblicati sul sito (www.centroantimobbingpadova.it) assieme alla registrazione della conferenza.

Abbiamo raccolto apprezzamenti rispetto ai contenuti del Convegno, richieste di produrre altri eventi e di darne maggior pubblicità.

L'interesse dei discendenti è stato alto, la platea ha partecipato attivamente con numerose domande ai relatori.

E' stato somministrato un questionario per la rilevazione dei bisogni formativi in materia di "mobbing", sono stati riconsegnati 55 questionari compilati e la restituzione della ricerca è a coda della pubblicazione.

CONTRIBUTI A CONVEGNI

8 marzo

Il giorno 8 marzo dalle 20.30 alle 22.30 si è tenuto un evento in occasione della festa della donna dal titolo: “Scienza, Società” tra competenze e dimensione culturale con il sottotitolo: **“chiacchierata sulle origini delle differenze di genere, aspetti scientifici, culturali e sociali che evocano alcuni spunti su come sviluppare un altro modo di affrontare le cose”**.

Il CAM ha portato il suo contributo nell’ affrontare le differenze di genere.

Lo scopo è quello di porre l’attenzione nel leggere la realtà prima di giudicarla, bisogna soppesare con accuratezza gli eventuali stereotipi, infine bisogna evitare di appiattare le differenze. E’ stato molto interessante osservare come l’essere uomo o donna apre diversi orizzonti a seconda della nazione in cui si vive, a seconda del contesto geografico, culturale e religioso e come la visione dei due ruoli cambi nel tempo. Nella società occidentale spesso si tratta di sfumature, mentre in altri contesti nascono uomini o donne può significare molto di più: a volte la possibilità stessa di sopravvivere. La serata è iniziata con un “gioco” di spiazzamento per comprendere gli stereotipi, qual è la nostra eredità culturale per poi vederne il riflesso nella società attuale e nel mondo del lavoro. Sono stati trattati argomenti in relazione alla differenza di genere visti attraverso le varie patologie, in particolare in ambito neurologico. La serata si è conclusa con alcune indicazioni sull’autostima, lasciando poi alla richiesta delle/dei partecipanti l’interesse ad approfondire il tema.



evento
Donna e
di
modo

22 marzo

A questa riunione è stata portata la voce e l’esperienza dell’Associazione con casi del Pubblico Impiego. Nelle Pubbliche Amministrazioni, infatti, le norme prevedono una serie di strumenti per il contrasto al fenomeno del mobbing. Nella nostra esperienza si rileva che le amministrazioni attivano formalmente i sistemi di prevenzione quali il CUG, il Codice di Condotta e il relativo Consigliere di Fiducia, senza fornire realmente una relazione percepita come fiduciaria da parte dei lavoratori.



Spesso i dipendenti non conoscono l'esistenza di tali funzioni, le OOSS interne non sostengono e promuovono questi canali potenzialmente utilissimi al contrasto efficace dei fenomeni di mobbing. Si è portato

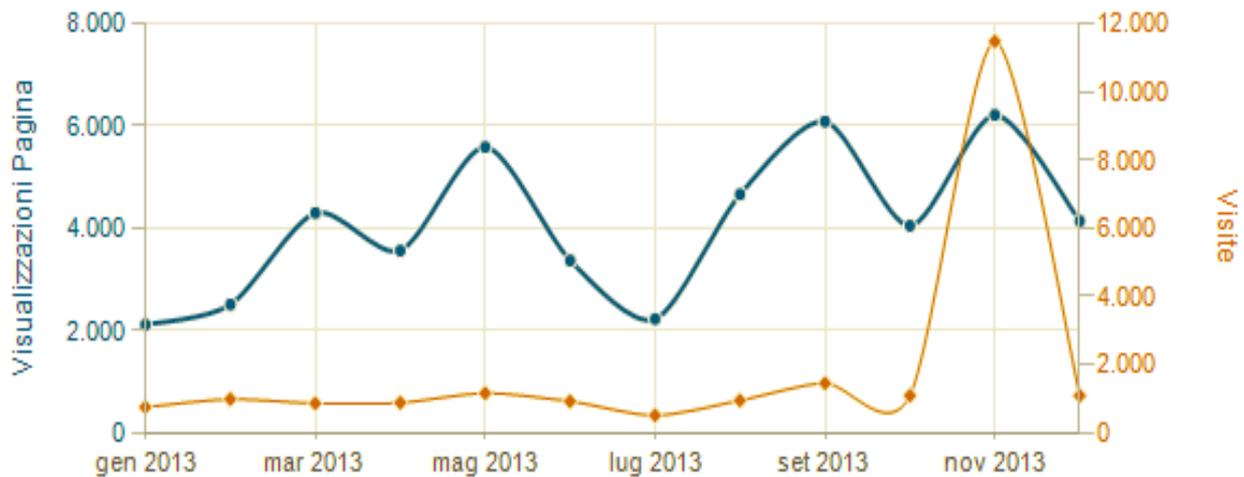
il messaggio che un Paese civile dovrebbe sempre ritenere la riparazione del danno, risarcimento o indennizzo che sia, un fallimento sociale e politico per non aver evitato il prodursi del danno e quindi la richiesta di approfondire l'azione di contrasto studiando e mettendo in opera attività che stimolino la mediazione rispetto al conflitto nelle situazioni di disagio.

SITO

Il sito web del Centro Antimobbing Padova è uno strumento fondamentale di comunicazione per l'Associazione.

Funge da "vetrina" per mostrare ai navigatori la sede ed i contatti del Centro e contiene documentazione sul fenomeno mobbing e su altri disagi lavorativi.

Pubblica inoltre una serie di testimonianze sul lavoro del Centro tra cui i Bilanci di Missione degli anni precedenti e le registrazioni delle Trasmissioni Radio.



Tramite il sito ci si può iscrivere alla Mailing List periodica di aggiornamento delle novità del Centro e si possono anche scaricare i moduli per effettuare il tesseramento come Socio.

Dal 2013 il sito è arricchito anche da una pagina sui corsi di formazione e i laboratori organizzati dal Centro AntiMobbing Padova. In questa pagina è possibile trovare le locandine che espongono luoghi, date e orari e modalità di iscrizione ai corsi.

Nell'ultimo anno si è ritenuto di aggiungere alle già numerose pagine del sito anche una Agenda Eventi, per elencare gli eventi futuri e passati organizzati dal Centro o a cui vi ha preso parte. In tale sezione vengono anche pubblicati i documenti e le diapositive degli eventi già svolti, inviatici dai relatori, in modo da permettere ai partecipanti (e anche semplicemente agli interessati) di visionarli e scaricarli per approfondire l'argomento trattato.

Una prospettiva futura che ci vedrà impegnati per il 2014 sarà quella di pubblicare in un'apposita sezione anche le riprese effettuate durante gli eventi, in modo da crearne una testimonianza permanente e permettere alle persone che non sono state presenti di usufruire dell'esperienza.

Il sito www.centroantimobbingpadova.it, raggiungibile anche tramite il dominio .org in quanto sito di una Associazione senza scopo di lucro, nel 2013 è stato visitato 22002 volte, e sono state viste 48578 pagine.

Dal grafico sottostante si può osservare che i picchi principali si sono verificati in maggio (mese in cui sono partiti i laboratori del Centro), settembre e novembre (mesi in cui ci sono stati eventi legati al progetto "Mi Riconosci?").

I documenti più scaricati dai navigatori sono stati:

- Locandina del ciclo di incontri sull'Autostima. Settembre 2013. (538 download)
- Bilancio di Missione 2010-2012 (516 download)
- Locandina del ciclo di incontri sulla Comunicazione Assertiva. Settembre 2013. (491 download)
- Locandina del ciclo di incontri di formazione Laboratorio Attività Sindacale 2013 (491 download)

Mailing List

Dal 2013 è attiva una lista di email ai cui iscritti vengono periodicamente inviate le novità del Centro.

La mail riporta i riferimenti del Centro e la possibilità di cancellarsi dalla lista, come prevede la normativa sullo spam.

Allo stato attuale la lista consta di circa 1000 indirizzi tra soggetti privati (che sono giunti a diretto contatto con il Centro o con un suo membro) e istituzionali.

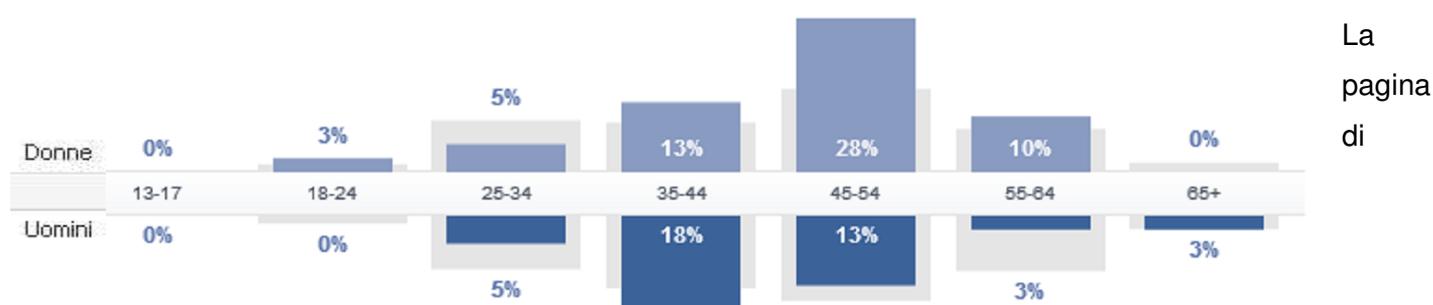
PAGINA FACEBOOK

La presenza sul web, nel corso degli anni, ha assunto un valore strategico per il Centro, aumentando il numero di contatti (572 "i like") e rafforzando la possibilità di:

- diffondere informazioni sui progetti e iniziative programmate;
- divulgare le attività condotte autonomamente o in partership;
- sensibilizzare sul tema del mobbing e sul disagio organizzativo in genere;
- veicolare contenuti relativi alla prevenzione, la cura e la riabilitazione psico-fisica, sociale e professionale delle vittime del Mobbing e stress psicosociale.

Persone a cui piace la tua Pagina (Dati demografici e posizione geografica)

Sesso ed età²



Facebook, consente di raggiungere tempestivamente, destinatari diversificati, oltre che di rivolgersi a persone difficilmente raggiungibili con altri strumenti, abbattendo così i limiti geografici.

Dalla statistica della pagina su Facebook si vede che la grande fascia d'età, di coloro che hanno cliccato "mi piace", ha dai 45 ai 54 anni (età di maggiore popolarità).

Sono il 45% donne (aumentate rispetto al 2012) e il 53% uomini.

Il sito raccoglie richieste di informazioni, suggerimenti, ma è anche luogo di "reti" tra varie associazioni che si occupano della materia, da cui derivano importanti sinergie e collaborazioni. Attraverso la pagina di Facebook, gestita da una Psicologa, vi è anche l'opportunità di avere un primo contatto per coloro che non possono ricorrere alla consulenza tradizionale presso la sede del Centro. Le richieste di consulenza online sono in totale 22, di cui: 12 donne e 9 uomini.

Le motivazioni di contatto possono essere suddivise in tre categorie:

1) scientifica: utenti che contattano il centro per informazioni contenutistiche a scopo di ricerca, tesi di laurea, formazione, collaborazioni professionali (5 utenti). Di seguito un esempio:

"buongiorno, sono una studentessa che sta facendo la tesi sul mobbing e le donne, cerco informazioni su leggi che tutelano la donna al rientro dalla maternità e dati statistici, grazie mille"

2) Supporto emotivo: utenti che a causa di limiti geografici, economici, personali, o per esigenze di riservatezza, contattano il centro con l'intenzione di ricevere un sostegno privilegiato da parte di professionisti del settore, al fine di meglio fronteggiare emotivamente situazioni di disagio lavorativo (8 utenti). Di seguito un esempio:

"Gent:ma D.ssa si apre per me una speranza concreta nel sapere della vostra esistenza. Mi sento già più sicura. Sono felice di sapere che non sono più sola!"

3) Orientamento: utenti che intendono ricevere suggerimenti sulle azioni da intraprendere in caso di situazioni riconducibili al fenomeno del mobbing (8 utenti).

Di seguito un esempio:

"Vorrei solo dei consigli....riguardo a quello che mi sta succedendo sul posto di lavoro....mi contattate grazie....ciao"

PROGETTO “RACCONTI DI MOBBING”

L'obiettivo di questo progetto è la sensibilizzazione ai fenomeni di disagio, e contestualmente una formazione di base sul riconoscimento degli stessi, attraverso i canali di comunicazione quali la stampa, la cinematografia e il teatro.

Si è pensato quindi ad una serie di quattro eventi:

- la presentazione di un libro
- la proiezione di due film
- la rappresentazione di un caso in forma teatrale

per produrre una discussione tra gli attori della tutela (sindacati, psicologi, avvocati) e le persone.

Attraverso l'esperienza raccontata, con il potente canale della narrazione si possono trarre spunti significativi per la giusta consapevolezza rispetto al problema.

Il primo evento si è svolto venerdì 10 maggio ore 18,30 alle ore 20,00

In quest'occasione si è raccolta la proposta di un ex ispettore di Polizia, Massimo Prado, che ha scritto un libro, “Le mie (scampate) prigioni”, che narra la sua personale vicenda affrontando il tema del mobbing nella Polizia di Stato.

E' intervenuto il Segretario Nazionale del SAP, Sindacato di Polizia.

In sala erano presenti una trentina di persone, non solo appartenenti alle forze di polizia, che hanno trovato l'evento interessante e partecipato vivacemente al dibattito dopo la presentazione del libro.

Il progetto, che doveva continuare nel mese di settembre, è stato sospeso per non interferire con un'altra iniziativa, rimandando le seguenti tre iniziative nel corso dell'anno 2014.



Racconti di Mobbing

L'importanza della prevenzione

da un caso paradossale, accaduto in Polizia, alle azioni di prevenzione

Le mie (scampate) prigioni
Massimo Prado, autore

Interverranno:

Barbara Bagante
Presidente Centro Antimobbing Padova

Simona Codazzi
Picologa Centro Antimobbing Padova

Michele Dressadore
Segretario Nazionale SAP

Nel libro è narrata la storia di un ispettore capo della polizia di Stato, in servizio nella provincia di Siracusa, che, dopo più di 20 anni di onorata carriera, rimane vittima di una devastante azione di mobbing da parte di superiori, sfociata, poi, in un'abituata devastante persecuzione Giudiziaria con l'istrizione di ben 13 procedimenti penali. 11 dei quali in meno di un anno. Al termine di questa odiosa, conclusasi senza subire mai una condanna, nemmeno in primo grado, l'ispettore Prado ha ricreato fosse il caso di rivisitare questa incredibile vicenda in un libro che ha intitolato Le mie "scampate" Prigioni.



Venerdì 10 maggio 2013 ore 18,30

INGRESSO GRATUITO

Si prega di inviare una mail di adesione a cam.padova@libero.it

SALA CONSILIARE - CENTRO CIVICO
Comune di Padova - Quartiere 3 EST
Via Boccaccio, 80 - Padova



EVENTO REALIZZATO DAL
CENTROANTIMOBING DI PADOVA
NEL CICLO "RACCONTI DI MOBBING"
PER IL CONTRASTO AL FENOMENO
ATTRAVERSO LA FORMAZIONE E
L'INFORMAZIONE



PROGETTO

“MI RICONOSCI? PERCORSI SULLA VIOLENZA DI GENERE”

Il CAM ha aderito all'iniziativa del Quartiere 3 del Comune di Padova con l'ideazione, organizzazione e realizzazione di un percorso per affrontare il tema della violenza sulle donne e portare all'agenda pubblica il triste fenomeno del "femminicidio".

L'idea è stata realizzata promuovendo una serie di attività, divulgative e di promozione che affrontino il fenomeno da più punti di vista ed attraverso vari canali di comunicazione.

Se ne parla attraverso il teatro, il cinema, le conferenze ma a questo si affiancheranno una serie di laboratori, di momenti di "allenamento" di competenze che possono far cambiare le cose; si lavorerà sull'assertività, sulla autostima, alle donne ma anche ai ragazzi nelle scuole con dei laboratori dedicati. Durante il periodo a dal 19 ottobre 2013 all'8 marzo 2014, si inaugureranno, inoltre, nuovi sportelli di ascolto o sedi per Associazioni che affrontando la discriminazione di genere, le molestie morali e sessuali nel mondo del lavoro e le difficoltà del mondo maschile nella gestione della rabbia.

Il grande sforzo del Q3 nell'essere regia e promotore di questa iniziativa è stato ampiamente appagato dalla partecipazione entusiasta delle Associazioni che hanno aderito al progetto e portato contributi innovativi e di spessore per promuovere azioni che possano contrastare il fenomeno, affrontandolo dalle matrici culturali sino alla messa in campo di professionalità volte all'accompagnamento sia delle vittime che dei persecutori. In questo progetto il contributo del CAM è stato rilevante, la violenza di genere nell'ambito del lavoro è un fenomeno rilevante e sicuramente da trattare.

Le nostre attività, iniziate nel 2013 e che continueranno sino ai primi mesi del 2014, sono state

- Elaborazione e stesura del progetto
- Elaborazione, stesura del progetto per la creazione di **gruppi di supporto per uomini che usano violenza fisica e/o psicologica nelle relazioni intime**
- Organizzazione del **Convegno** omonimo
- Realizzazione di incontri interattivi monotematici tenuti da esperti dal titolo: **Pariamoci**

Si tratterà in ogni serata uno dei temi in elenco, gli incontri verranno condotti dalla Dr.ssa Daniela Benvenuti, psicologa clinica e dalla Dott.ssa Simona Codazzi, psicologa con formazione giuridica che collaborano con il Centro Antimobbing Padova. Sono Incontri di approfondimento, tenuti con un linguaggio semplice e fortemente interattivi. L'idea è di un "salotto" in cui si



Convegno introduttivo
del progetto
Mi riconosci?
Percorsi sulla violenza di genere

Sabato 19 Ottobre 2013
h. 9.30

Sala Consiliare Centro Civico
via Boccaccio 80 - Padova

Programma:
9.30 Apertura convegno Lisa De Rossi giornalista
9.50 Il progetto "Mi riconosci?" Gloria Pagano Presidente CdQ 3 Est
10.10 Violenza sulle donne: le reti di contrasto sul territorio **Milvia Boselli** Consigliere Comunale con delega alle Pari Opportunità
10.30 La violenza è di casa? **Vincenzo Montemagno** Questore di Padova
10.50 Violenza, ormine impuniti? **Ornetta Canova** magistrato
11.10 Cause della violenza **Simona Codazzi** criminologa
11.30 Pausa caffè
11.50 Strumenti per affrontarla **Massimo Gilberto** psicoterapeuta
12.10 La rabbia dell'uomo **Elisabetta Pettibon** psicologa
12.30 Conclusioni e dibattito

A conclusione del convegno a chi lo richiedesse verrà rilasciato l'attestato di presenza.



Il martedì ore 20,30
Sala Consiliare del Quartiere 3 - Padova Est, via Boccaccio 80

Daniela Benvenuti
Simona Codazzi



novembre
5: L'arte di chiudere un rapporto e riprogettarsi altrove
12: Di cosa è fatto l'amore (le tre componenti dell'amore e loro possibili intrecci)
19: Le ragioni per rimasere, le ragioni per andarsene
22: Amarsi bene, amarsi male (stili d'attaccamento)
dicembre
3: Maltrattamenti e violenza domestica
10: Perché ci si sceglie? (Motivazioni inconsue nella scelta del partner)
gennaio
14: Legare con amore 21: La dipendenza affettiva 28: Non ce la faccio: chi mi aiuta?
febbraio
4: La pelosa
INGRESSO LIBERO
Per informazioni:
Segreteria CdQ 3 Est
tel. 0498204206 - www.padovanet.it
in collaborazione con:
Centro Antimobbing Padova

approfondiscono le dinamiche di relazione.

▪ **Laboratori di Autostima**

I laboratori sono una formula di incontro con alta componente di interattività, a basso numero di partecipanti per avere un impatto formativo efficace, utilizzata per l'allenamento delle competenze di comunicazione, abilità sociali, gestione delle emozioni. Il ciclo è formato da 4 incontri con gli obiettivi di combattere le convinzioni limitanti e migliorare il rapporto con sé, con gli altri e col mondo. Affrontare la paura del giudizio degli altri. Avere un atteggiamento più costruttivo verso gli errori, sviluppando il problem solving. Avviarsi ad un cambio di atteggiamento dal guardarsi dentro al guardare all'altro. Imparare a gestire l'ansia e incrementare la propria area di comfort. Migliorare la propria comunicazione e le proprie abilità sociali e relazionali.

▪ **Laboratorio di Comunicazione Assertiva: *Star bene con se stessi e con gli altri***

La comunicazione assertiva è quello stile relazionale che permette una chiara e diretta espressione di sé, dei propri bisogni, pensieri, e sentimenti al fine di perseguire gli obiettivi ricercati, nel rispetto di sé e dell'altro nei suoi bisogni e valori, adeguato e coerente al contesto in cui ci si trova.

Il corso si propone di favorire, attraverso l'addestramento a migliorare le proprie capacità relazionali e comunicative, la consapevolezza di se stessi e del proprio potenziale umano e sociale. Il ciclo è formato da 5 incontri a cadenza settimanale.

Gli incontri saranno condotti da Daniela Benvenuti, psicologa e psicoterapeuta ad indirizzo cognitivo comportamentale, membro dell'AIAMC, iscritta all'Ordine Psicologi Veneto .

▪ **Laboratorio di Gestione delle Emozioni: *Per vivere meglio!***

Il corso si pone come obiettivo principale quello di aiutare i partecipanti a gestire con più efficacia le proprie emozioni, di migliorare il rapporto con se stessi e con gli altri in ogni ambito di vita: in famiglia, con il partner, sul lavoro, con gli amici, ecc.

Attraverso la conoscenza e l'esperire in prima persona di alcune tecniche efficaci nella gestione delle emozioni, i partecipanti, al termine di corso, avranno gli strumenti adeguati per il raggiungimento di tale obiettivo. Il ciclo è formato da 5 incontri a cadenza settimanale.

Gli incontri saranno condotti da Simona Codazzi, psicologa e criminologa, membro dell'AIAMC, iscritta all'Ordine degli Psicologi del Veneto, collabora con le cattedre di Criminologia e di Sociologia della Devianza presso il Dipartimento FISPPA dell'Università degli Studi di Padova.

■ Proiezione del film e dibattito **“Mobbing. Mi piace lavorare”**

Mi piace lavorare è il primo film che affronta il tema del mobbing, della discriminazione di genere e del bossing, termine che sta a indicare un atteggiamento di persecuzione, di isolamento e di violenza psicologica cui un lavoratore viene sottoposto nell'ambiente di lavoro, in modo da costringerlo a licenziarsi. Il film è basato sui racconti di una quindicina di lavoratori mobbizzati, che cioè hanno subito in prima persona l'esperienza del mobbing. La regista ha scritto la sceneggiatura basandosi su fatti realmente accaduti, raccolti in collaborazione con uno sportello anti-mobbing, e sui racconti riportati in un documentario di ritratti girato da lei stessa in precedenza



COMUNE DI PADOVA - Consiglio di Quartiere 3 EST

Mi riconosci?

Percorsi sulla violenza di genere

mi piace lavorare

mobbing

Proiezione del film "Mi piace lavorare" di Francesca Comencini
Seguirà un dibattito a cura del Centro Antimobbing Padova

Venerdì 20 Settembre 2013
Sala Consiliare, Centro Civico
Comune di Padova, Quartiere 3 EST
Via Boccaccio 80, Padova

Interverranno:
Barbara Bagante - **Sindacalista**
Daniela Benvenuti, Simona Codazzi, Giovanni Petrucci - **Psicologi**
Federico Galliana, Riccardo Baro - **Avvocati**

Mi piace lavorare è il primo film che affronta il tema del mobbing e del bossing, termini che stanno ad indicare un atteggiamento di persecuzione, di isolamento e di violenza psicologica cui un lavoratore viene sottoposto nell'ambiente di lavoro, in modo da costringerlo a licenziarsi. Il film è basato sui racconti di una quindicina di lavoratori mobbizzati, che cioè hanno subito in prima persona l'esperienza del mobbing. La regista ha scritto la sceneggiatura basandosi su fatti realmente accaduti, raccolti in collaborazione con uno sportello anti-mobbing, e sui racconti riportati in un documentario di ritratti girato da lei stessa in precedenza.

Ingresso gratuito su prenotazione
Per informazioni ed iscrizioni manda un'email a info@centroantimobbingpadova.it o chiama il 331-8592774
In collaborazione con il Centro AntiMobbing Padova

■ Spettacolo teatrale **“Preferisco il rumore del mare - storie di donne, lavoro e mobbing”** di e con Federica Santinello – Ass.ne Bel Teatro



Consiglio di Quartiere 3 Est - Comune di Padova

Mi riconosci?

Percorsi sulla violenza di genere

PREFERISCO IL RUMORE DEL MARE

di e con
Federica Santinello

Giovedì 13 febbraio 2014 ore 21
Centro Culturale San Gaetano
Via Altinate 71 Padova

OBIETTIVI STRATEGICI

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

Strategie di intervento
per il raggiungimento
dell'**OBIETTIVO** di:
**FAR CONOSCERE I
FENOMENI DI
DISAGIO**

Strategie di intervento
per il raggiungimento
dell'**OBIETTIVO** di:
**ANALIZZARE LA
DIMENSIONE**

Strategie di intervento
per il raggiungimento
dell'**OBIETTIVO** di:
**COINVOLGERE
ALTRI ATTORI**

Strategie di intervento
per il raggiungimento
dell'**OBIETTIVO** di:
**FORNIRE SUPPORTO
ALLE PERSONE IN
DIFFICOLTA'**

Strategie di intervento
per il raggiungimento
dell'**OBIETTIVO** di:
**PREVENIRE NUOVI
FENOMENI**

OBIETTIVO 2

analizzare la dimensione

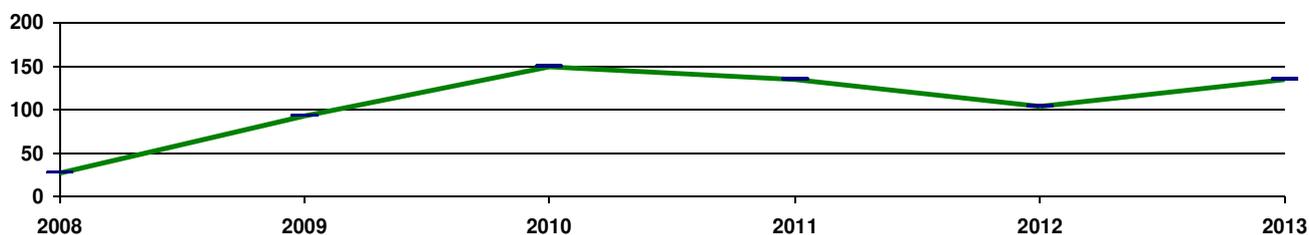
- Analisi delle attività del centro

BILANCIO DELLE ATTIVITÀ 2013

Nella tabella di seguito si sono riportati i contatti che il Centro Antimobbing ha avuto dall'inizio della sua attività.

CONTATTI

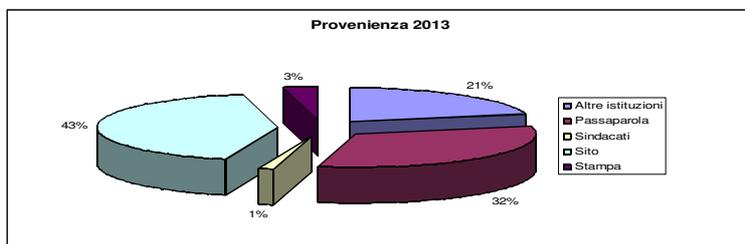
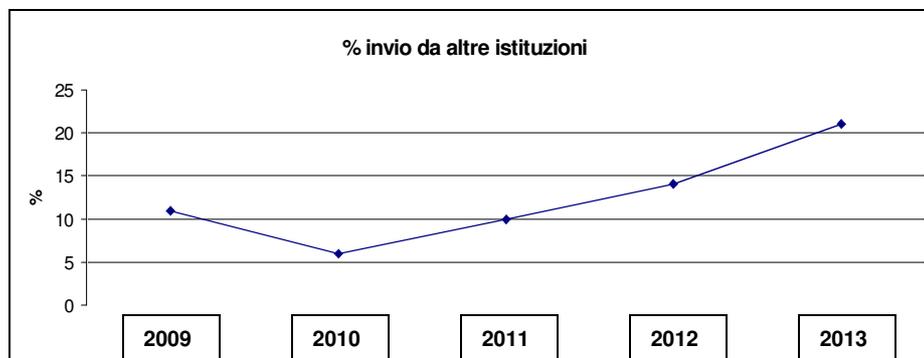
2008	2009	2010	2011	2012	2013
28	93	150	135	103	135



ORIGINE CONTATTI

Il numero di persone che contattano il CAM tramite passaparola e la ricerca autonoma attraverso la rete sono le due vie maggiori di contatto al Centro AntiMobbing. Il web è la via di accostamento maggiormente utilizzata (43%), seguita da indicazioni di persone vicine ai disagiati (32%), mentre aumenta il numero delle persone inviate da altre sedi istituzionali (SPISAL- INPS – medici di base). Dalla stampa, radio o interviste televisive deriva un accesso residuale rispetto alle altre fonti.

Provenienza	Totale
Altre istituzioni	29
Passaparola	43
Sindacati	2
Sito	57
Stampa	4
Totale	135



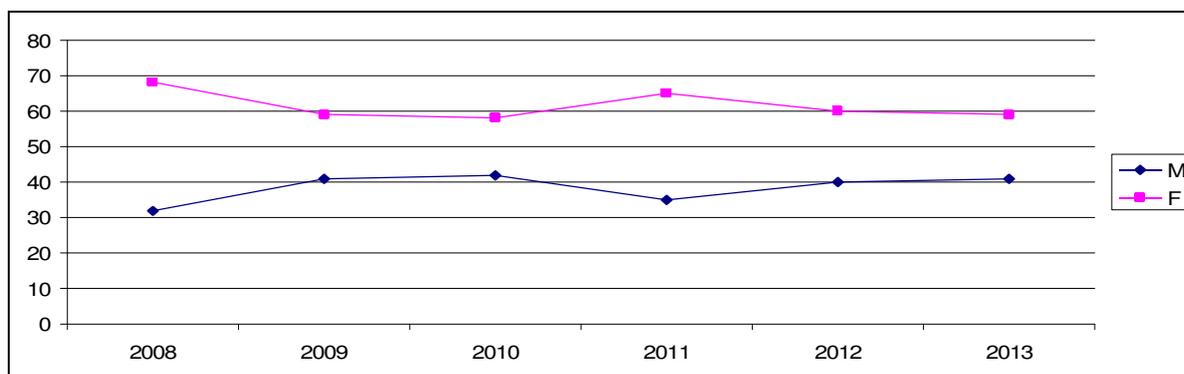
CONTATTI / GENERE

Dalla nascita dell'Associazione l'andamento dei contatti, disagregato per genere, è stato il seguente:

2008		2009		2010		2011		2012		2013	
M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
32%	68%	41%	59%	42%	58%	35%	65%	40%	60%	41%	59%

Negli anni rimane predominante la percentuale di donne, che si rivolgono al CAM lamentando disagio sul luogo di lavoro, in linea, con le indagini di settore pubblicate da altri soggetti:

- 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'Acli: 60,7% è di sesso femminile.

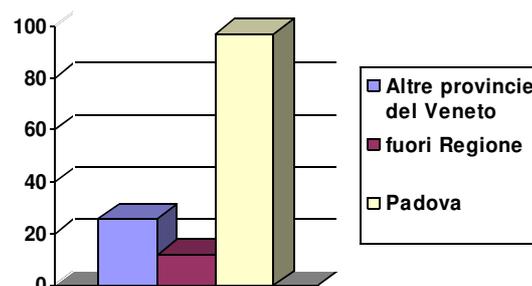


Una parte consistente dei casi relativi al genere femminile è in relazione con una discriminazione di genere.

TERRITORIO DI PROVENIENZA

Nonostante il CAM sia un'Associazione a livello locale, viene contattata da persone fuori territorio, come indica la precedente tabella. Queste persone si rivolgono per chiedere documentazione, assistenza o a chi possono rivolgersi nel loro territorio.

Territorio	
Altre provincie del Veneto	
Veneto	26
fuori Regione	12
Padova	97
Totale	135

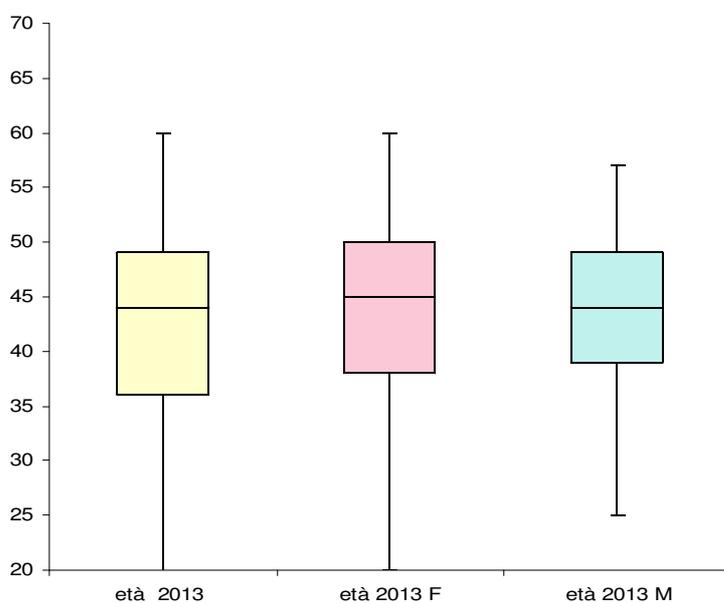


CONTATTI / ETA'

L'età media delle persone che abbiamo incontrato è di 44 anni; allineata con i precedenti bilanci. Non vi sono significative differenze tra uomini (mediana: 44 anni) e donne (mediana:45 anni). In entrambi i sessi lamentano disagio lavorativo in maggior numero sopra i 40 anni, quindi non all'inizio della carriera lavorativa.

Ci si allinea così ai dati disponibili nelle statistiche di:

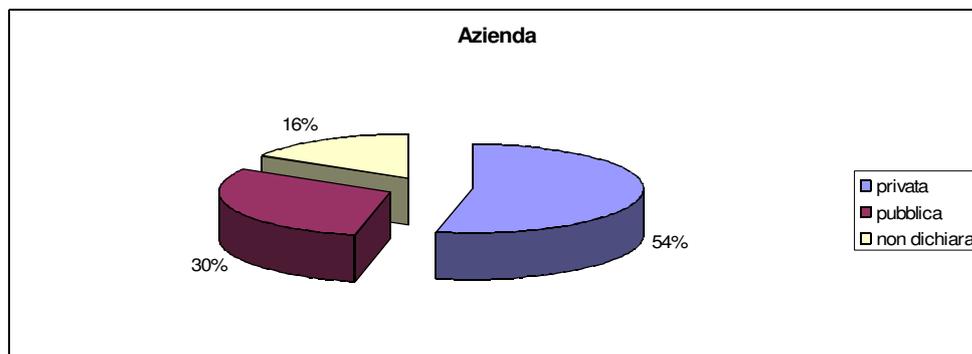
- Eurispes 2003:
l'età media dei pazienti visitati è di 44 anni.
- Centro per l'analisi dei rischi e delle patologie psicosociali d'origine lavorativa di Verona:
l'età media dei lavoratori è di 43 anni.



Labels	età 2013	età 2013 F	età 2013 M
Min	18	18	25
Q ₁	36	38	39
Median	44	45	44
Q ₃	49	50	49
Max	60	60	57

CONTATTI / CONTESTO LAVORATIVO

Tra le persone che abbiamo seguito la predominanza lavora nel settore privato. V'è da dire che nell'impiego pubblico vi sono maggiori occasioni di tutela attraverso le Organizzazioni Sindacali e le figure previste dalle leggi e dai contratti delle Pubbliche Amministrazioni.



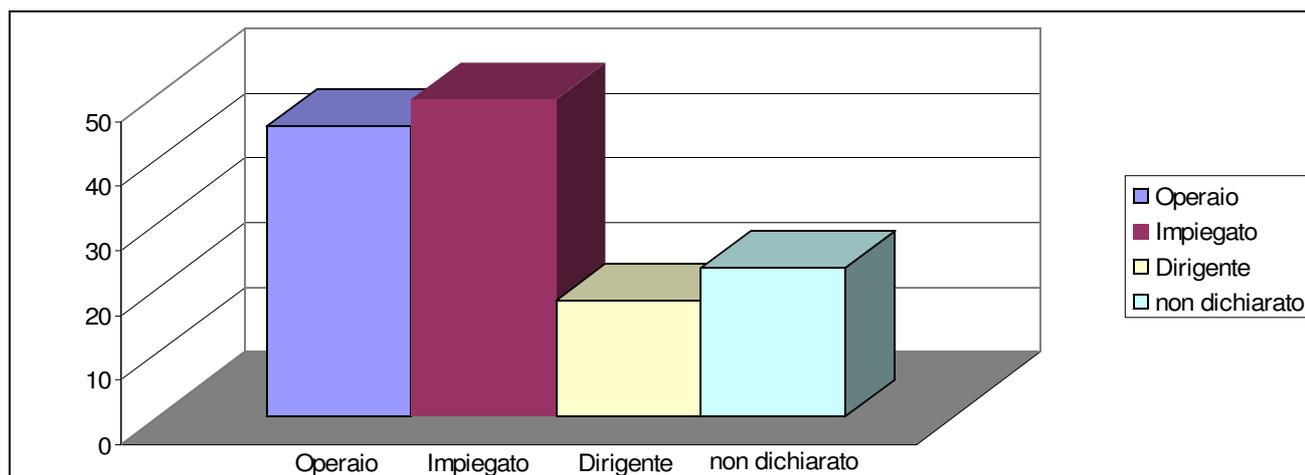
CONTATTI – PROFILO PROFESSIONALE

Sono veramente tutti i profili professionali ed i ruoli che chiedono aiuto, chiarimenti o assistenza al Centro, dal dirigente di banca all'autotrasportatore.

Abbiamo quindi suddiviso in tre fasce di profilo professionale:

- operaio
 - impiegato
 - dirigente
- ↓
- Scolarità**
-
+

la prima raccoglie i lavori con minor scolarizzazione, che chiameremo operaio. Gli impiegati risultano essere la classe di maggior consistenza numerica, a seguire vi sono i dirigenti, sia di aziende pubbliche che private.



OBIETTIVI STRATEGICI

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



OBIETTIVO 3 coinvolgere altri attori

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.

Nel 2013 si è consolidata una collaborazione con il Quartiere 3 del Comune di Padova, che ci ha concesso una sede operativa presso la Saletta Consigliare in via Boccaccio 80. Con il Quartiere 3 si è condiviso un progetto sulla violenza di genere, ambizioso e complesso, dove il nostro contributo è stato sia per l'organizzazione che per la realizzazione di un percorso per affrontare il tema della violenza sulle donne e portare all'agenda il triste fenomeno del femminicidio e delle declinazioni della violenza di genere negli altri ambiti della società quali i luoghi di lavoro.

L'idea è stata realizzata promuovendo una serie di attività divulgative e di promozione, che affrontino il fenomeno da più punti di vista e mediante vari canali di comunicazione. Se ne parlerà attraverso il teatro, il cinema, le conferenze, a cui si affiancheranno laboratori creativi, percorsi di autostima ed assertività per migliorare le relazioni interpersonali all'interno della coppia. La partecipazione è stata libera e gratuita a tutti gli eventi.

Durante quest'anno si sono consolidati i rapporti con Organizzazioni Sindacali, Istituzioni e gli altri soggetti di tutela del lavoratore.

Si sta progettando una collaborazione con La Società Costruttivista Italiana, Associazione di promozione sociale con sede legale in Padova, via Martiri della Libertà 13, che supporterebbero l'attività del CAM facendosi carico della cura psicologica dei soggetti che si rivolgono al Centro Antimobbing.

Sono iniziati inoltre i primi contatti con il Dipartimento di Prevenzione, Tutela Salute e Sicurezza Nei Luoghi Di Lavoro della Regione Veneto, anche tale progettualità inizierà nel corso del 2014.

Si è cercata inoltre una collaborazione con l'Osservatorio Nazionale Mobbing, - Università la Sapienza di Roma, ma dopo una visita al Presidente dell'Osservatorio, Prof Antonio Vento, questa ipotesi è stata abbandonata.

L'ottica è quella di implementare una rete di collaborazioni che potenzino il contrasto al fenomeno del mobbing e omogeneizzino le prassi di intervento.

OBIETTIVI STRATEGICI

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

Strategie di intervento
per il raggiungimento
dell'**OBIETTIVO** di:
**FAR CONOSCERE I
FENOMENI DI
DISAGIO**

Strategie di intervento
per il raggiungimento
dell'**OBIETTIVO** di:
**ANALIZZARE LA
DIMENSIONE**

Strategie di intervento
per il raggiungimento
dell'**OBIETTIVO** di:
**COINVOLGERE
ALTRI ATTORI**

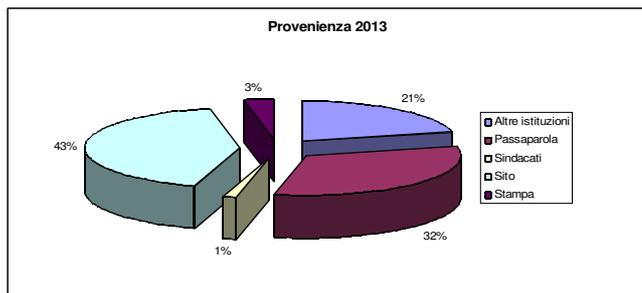
Strategie di intervento
per il raggiungimento
dell'**OBIETTIVO** di:
**FORNIRE SUPPORTO
ALLE PERSONE IN
DIFFICOLTA'**

Strategie di intervento
per il raggiungimento
dell'**OBIETTIVO** di:
**PREVENIRE NUOVI
FENOMENI**

OBIETTIVO 4

fornire supporto alle persone in difficoltà

Dal contatto telefonico al colloquio



Come si vede dal grafico, la modalità di accesso più diffusa è quella dal sito che raccoglie osservazioni e richieste di supporto, attraverso l'invio di mail o la chiamata al numero di Segreteria telefonica che funge da filtro delle segnalazioni. Il ricorso a questa

modalità potrebbe sembrare impersonale, bisogna però tener conto del fatto che spesso le vittime di mobbing sono restie a uscire allo "scoperto" e denunciare le discriminazioni o le violenze di cui sono oggetto. La riservatezza e l'anonimato assicurati da internet o dal telefono invece, possono facilitare l'accesso a soggetti che, altrimenti, si sentirebbero in soggezione dovendo presentarsi personalmente presso una sede preposta alla trattazione di casi di mobbing. In un secondo tempo, l'utente verrà contattato e fissata la data dell'incontro. Altro aspetto è la possibilità che i volontari hanno di presiedere all'attività del Centro nei tempi disponibili al di fuori del proprio tempo di lavoro.

Output della procedura del colloquio

-  Ascolto della domanda portata dalla persona.
-  Analisi della domanda.
-  Risposta immediata a eventuali emergenze reali o percepite.
-  Informazioni di indirizzo a un'altra sede qualora la domanda portata non sia coerente con l'attività istituzionale del Centro.
-  Attivazione della successiva fase di valutazione multi professionale.

L'analisi della domanda di aiuto

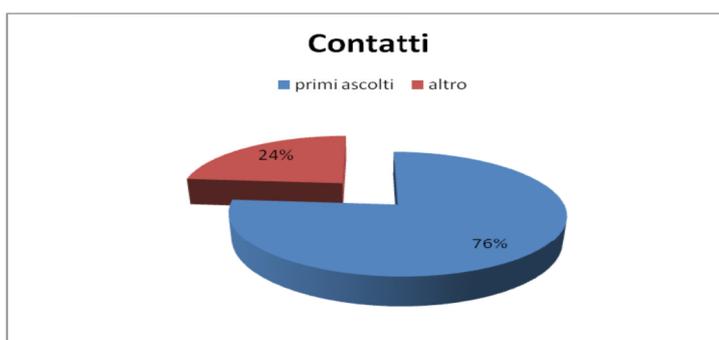
La comprensione della domanda costituisce il primo lavoro necessario per condurre quello che viene definito "esame di realtà".

Questo significa soprattutto considerare anche le emozioni legate agli eventi. Il modo di raccontare, le sottolineature, le omissioni, etc. non rappresentano delle imperfezioni o degli elementi di disturbo, ma aspetti utili per comprendere e veicolare informazioni che non sempre le parole, la parte più razionante sono in grado di trasferire. E' anche necessario effettuare un'operazione di "bonifica", di trovare oggettività nella storia che ci viene narrata.

E' il momento in cui ci si impegna per trovare i "dati". Ci si concentra sulla ricerca degli aspetti più "oggettivi", sugli unici elementi riconoscibili e condivisibili: quanto affermato e visto. Si registrano le affermazioni, si conserva memoria dei comportamenti e delle emozioni di chi narra. Si cerca di tenere distinti i diversi dati percepito soggettivo vs realtà.

Gestione del colloquio

I colloqui si svolgono utilizzando l'approccio metodologico dell'intervista autobiografica, utilizzando domande aperte, attua un ascolto attivo/partecipativo, incoraggiante, non invadente, senza pregiudizi.



Nel corso del primo colloquio viene compilata dal professionista una "Scheda di raccolta dati" per costruire una sorta di biografia.

Il lavoro di accoglienza è importante per tutte le strutture che lavorano con le persone, e lo è ancora di più per quelle il cui risultato è condizionato dalla collaborazione della persona. Il processo di accoglienza concorre a definire l'immagine del servizio, il cui risultato dipende dalla relazione che si stabilisce tra chi ascolta e l'utente.

Un punto di forza della modalità operativa del Centro Antimobbing è il tempo dedicato al primo colloquio, in media un'ora e trenta minuti, tempo che consente e favorisce l'instaurarsi di una relazione empatica e di fiducia tra le persone, che aiuta a uscire allo "scoperto" e a far emergere fatti ed emozioni.

Ore di attività	n. consulti	n. primi ascolti	Ore totali impiegate
Legale	4	48	80
Psicologica	21	103	196
Sindacale	12	55	106

I dati "strutturati" che vengono raccolti sono raggruppati nel modulo di raccolta dati, tutto il resto viene sintetizzato dalla narrazione libera, in modo da poter indagare sintetizzare e, con la partecipazione del narrante, recuperare e riordinare la storia lavorativa ed i correlati emotivi e di riflesso nella quotidianità.

Particolare interesse e domande di approfondimento vengono rivolte sui seguenti temi:

- relazioni interpersonali (rapporti con il superiore, rapporti tra colleghi e sottoposti, vita privata e vita pubblica);
- mansioni lavorative (lavori nocivi, umilianti, controllo sul lavoro, risultati e prestazioni, strumenti e compiti, capacità personali);
- dati personali (riguardo alle caratteristiche fisiche, psicologiche, culturali, religiose e politiche, azioni di denigrazione);
- dati di salute (eventi stressanti, salute fisica e psichica, valutazione del proprio stato di salute personale, situazioni personali);
- percezioni di violenza o minacce di violenza (violenza fisica, avances, espressioni umilianti, ricatti);
- altre eventuali azioni.



Centro Anti Mobbing
EAOPeP

N° RIF

RACCOLTA DATI

Operatori: _____

Inviato da _____ riftel _____

DATA _____

1. NOME E COGNOME _____

2. SESSO M F

3. ETÀ _____ NAZIONALITA' _____

4. STATO CIVILE

- Nubile /celibe
- Sposato
- Divorziato/ separato
- Vedovo

5. AZIENDA Pubblica Privata

6. POSIZIONE ALL'INTERNO DELL'AZIENDA

- Dirigente/ Quadro
- Impiegato
- Operaio
- Altro _____
- Livello contrattuale _____
- Mansioni _____

7. NUMERO DEI LAVORATORI DELL'AZIENDA _____

8. CCNL APPLICATO _____

9. SVOLGE ATTIVITA' SINDACALE AZIENDALE si no

La core activity dell'Associazione è fornire orientamento a chi ci contatta.

Nella pagina seguente, è sintetizzata l'attività dell'anno. Si tenga conto che coloro che si sono rivolti l'associazione, e con i quali non si è avuto un colloquio, hanno ricevuto soddisfazione alle richieste già nell'ascolto telefonico e nelle contestuali spiegazioni, altri, fuori territorio, sono stati inviati ad istituzioni direttamente, e frequentemente abbiamo iniziato una collaborazione a distanza con i legali o i sindacalisti di appartenenza.

Una parte dei 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.

I casi che hanno previsto un'attivazione delle professionalità interne all'associazione che attraverso approfondimenti (sindacale, legale, psicologico) si è curato di seguire e governare anche il percorso successivo all'orientamento, in alcuni casi con delega delle organizzazioni sindacali che seguivano la persona.

L'invio allo SPISAL dei casi che necessitavano un approfondimento diagnostico è aumentato considerevolmente. Contestualmente l'invio da parte di istituzioni esterne, SPISAL, INPS, medici di base o organizzazioni sindacali è stato di 31 casi, persone che non sapevano come uscire dall'empasse o che non avevano consapevolezza rispetto agli accadimenti.

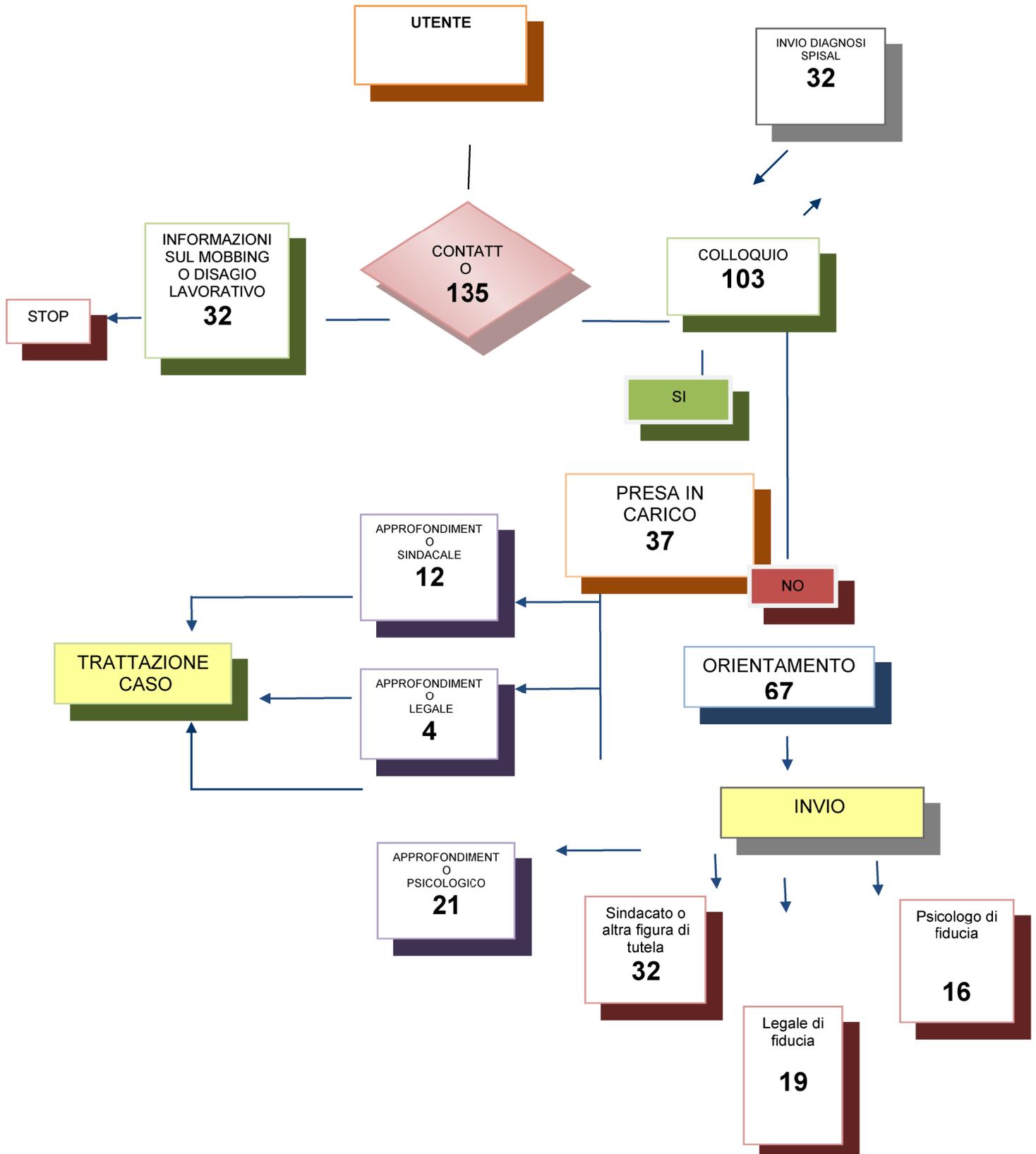
La stima delle ore dedicate all'ascolto attivo è di 155 ore, solo per i primi colloqui, per gli approfondimenti si stimano altre 227 ore, per un totale di 382 ore dedicate dai vari volontari del CAM. L'invio, dopo l'ascolto, al proprio sindacato di appartenenza per la presa in carico della situazione e per l'accompagnamento alla possibile soluzione, trova frequentemente l'insoddisfazione della persona e la richiesta di poter continuare a chiedere all'Associazione un parere di confronto con chi li sta seguendo.

Le lamentele che ci pervengono sono:

- per la distanza che alcune organizzazioni sindacali tengono dal lavoratore;
- per la mancanza di ascolto attento del problema con conseguente indicazione di strategie possibili;
- per la mancata considerazione del portato emotivo che le questioni di disagio veicolano, per la semplificazione del caso svalutando le mille situazioni che la persona subisce e dalle quali chiede difesa.

E' nostra convinzione che, in merito al mobbing, sia necessario omogeneizzare, tra i vari soggetti di tutela, le prassi e le risorse per affrontare il fenomeno rispondendo in sinergia e nel migliore modo possibile alle richieste delle vittime.

ATTIVITA' 2013



OBIETTIVI STRATEGICI

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

Strategie di intervento
per il raggiungimento
dell'**OBIETTIVO** di:
**FAR CONOSCERE I
FENOMENI DI
DISAGIO**

Strategie di intervento
per il raggiungimento
dell'**OBIETTIVO** di:
**ANALIZZARE LA
DIMENSIONE**

Strategie di intervento
per il raggiungimento
dell'**OBIETTIVO** di:
**COINVOLGERE
ALTRI ATTORI**

Strategie di intervento
per il raggiungimento
dell'**OBIETTIVO** di:
**FORNIRE SUPPORTO
ALLE PERSONE IN
DIFFICOLTÀ**

Strategie di intervento
per il raggiungimento
dell'**OBIETTIVO** di:
**PREVENIRE NUOVI
FENOMENI**

OBIETTIVO 5

prevenire nuovi fenomeni

Il CAM ha scelto come attività per la prevenzione di fenomeni di disagio lavorativo di attivare dei laboratori di allenamento di competenze personali. Questo approccio consente la partecipazione di persone che percepiscono un disagio, vogliono affrontare la situazione e cercano di essere attori dei loro vissuti, mettendosi in gioco e potenziando le personali capacità di fronteggiamento.

*"Per capire se stesso l'uomo ha bisogno di essere capito dall'altro.
Per essere capito dall'altro ha bisogno di capire l'altro".
Thomas More, psicoterapeuta.*



**IL CENTRO ANTI MOBBIING PADOVA ORGANIZZA IL
LABORATORIO DI AUTOSTIMA**
Comunicazione, abilità sociali, gestione delle emozioni

COMUNE DI PADOVA
Comitato di Quartiere 3 Est

Il ciclo è formato da 5 incontri che si terranno a Padova presso la sede del Quartiere 3 Est Forcellini in via Boccaccio 80. Gli incontri si svolgeranno dalle 17:30 alle 19:00 il giovedì pomeriggio.

OBIETTIVI	PROGRAMMA
<ul style="list-style-type: none"> ► Combattere le convinzioni limitanti e migliorare il rapporto con sé, con gli altri e col mondo. ► Affrontare le paure del giudizio degli altri. ► Avere un atteggiamento più costruttivo verso gli errori, sviluppando il problem solving. ► Avvertire ed un cambio di atteggiamento del guardarsi dentro al guardare all'altro. ► Imparare a gestire l'ansia e incrementare la propria area di comfort. ► Migliorare la propria comunicazione e le proprie abilità sociali e relazionali. 	<p>23/2/2013 Il viaggio di scoperta: convinzioni limitanti e potenziamenti.</p> <p>30/2/2013 Anche i giganti hanno paura: gestire le emozioni.</p> <p>6/6/2013 La mappa non è il territorio: Prima il bersaglio, poi le frecce.</p> <p>20/6/2013 Piagnone per poi rassicuratore: comunicazione "allimentare" e assertività per relazionarsi meglio.</p> <p>27/6/2013 Il mio amico Interlocutore. Strategie win-win: vincere insieme nelle relazioni.</p>

CONDUTTORI

Giovanni Iacovello, psicologo psicoterapeuta, si occupa di disturbi d'ansia, emozioni, abilità sociali e relazionali, comunicazione efficace, crescita personale e professionale.

Giovanni Petrucci, psicologo nell'ambito del lavoro e delle organizzazioni, si occupa di formazione, counseling, orientamento lavorativo, valutazione dello stress lavoro-correlato.

ISCRIZIONI

Il corso ha un costo di 60 euro per i soci del Centro Anti Mobbing. L'iscrizione al Centro, che dà diritto alla tessera di Socio e che aiuta a sostenere le attività gratuite di assistenza alle vittime di disagi lavorativi, è di 20 euro. Per iscriverci manda una email a formazione@centroantimobbingpadova.it o chiama il 331-8592774. Il corso partirà al raggiungimento del numero minimo di 10 partecipanti.



www.centroantimobbingpadova.it

Al Laboratorio di Comunicazione Assertiva, condotto dalla Dr.ssa Daniela Benvenuti, che si è svolto in 5 incontri settimanali più 1 incontro di follow up, hanno partecipato 8 persone.

All'inizio e alla fine del laboratorio, i partecipanti hanno compilato il Test Sib, e in maniera riservata è stata inviata la valutazione iniziale e finale via mail a ciascuno di loro.

Hanno altresì compilato un questionario di gradimento a fine corso e i giudizi sono stati tutti molto lusinghieri, non sono mancati suggerimenti positivi e tutti hanno espresso l'esigenza di approfondire il tema della comunicazione assertiva attraverso un eventuale futuro corso di II livello.

La partecipazione e l'interesse dimostrati dai corsisti hanno reso il laboratorio un momento di approfondimento stimolante per tutti, compresa la docente; nessuno si è sottratto alle esercitazioni e role playing in aula, anzi riconoscendole come momento fondamentale di apprendimento delle tecniche insegnate. Il bilancio esperienziale del laboratorio è del tutto positivo.

Il primo corso di allenamento delle competenze è stato tenuto a maggio dal dr. Giovanni Petrucci dal titolo: "Autostima, come azione per il potenziamento delle competenze personali". Il laboratorio al quale hanno partecipato 8 persone ha avuto un alto gradimento tale da essere riprogrammato nel semestre successivo. Inoltre si sono progettati altri laboratori nella stessa forma, a piccolo gruppo, per rendere efficace l'impatto formativo.

L'obiettivo, aderente alla mission dell'Associazione, è stato pienamente raggiunto, offrendo alle persone sia attività di informazione, indirizzo che di formazione specifica finalizzata al contrasto dei fenomeni di mobbing.

*"Non si deve appartenere agli altri tanto da non appartenere più a se stessi.
Né s'ha da abusare degli amici, né pretendere da essi più di quanto vogliono concedere".
(Baltasar Gracian, scrittore e filosofo del 1600)*



IL CENTRO ANTIMOBBIING PADOVA

organizza il

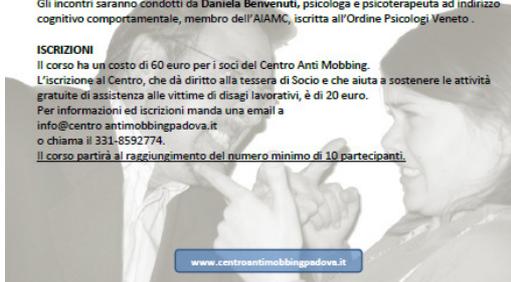


**LABORATORIO DI COMUNICAZIONE
ASSERTIVA**
Star bene con se stessi e con gli altri

*La comunicazione assertiva è quello stile relazionale che permette una chiara e diretta espressione di sé, dei propri bisogni, pensieri, e sentimenti al fine di perseguire gli obiettivi ricercati, nel rispetto di sé e dell'altro nei suoi bisogni e valori, adeguato e coerente al contesto in cui ci si trova.
Il corso si propone di favorire, attraverso l'addestramento a migliorare le proprie capacità relazionali e comunicative, la consapevolezza di se stessi e del proprio potenziale umano e sociale.*

Il ciclo è formato da 5 incontri settimanali che si terranno a Padova presso la sede del Quartiere 3 Est Forcellini in via Boccaccio 80 a partire da mercoledì 9 ottobre 2013. Gli incontri si svolgeranno dalle 18 alle 20, salvo variazioni di orario concordate coi partecipanti. Gli incontri saranno condotti da Daniela Benvenuti, psicologa e psicoterapeuta ad indirizzo cognitivo comportamentale, membro dell'AIAMC, iscritta all'Ordine Psicologi Veneto.

ISCRIZIONI
Il corso ha un costo di 60 euro per i soci del Centro Anti Mobbing. L'iscrizione al Centro, che dà diritto alla tessera di Socio e che aiuta a sostenere le attività gratuite di assistenza alle vittime di disagi lavorativi, è di 20 euro. Per informazioni ed iscrizioni manda una email a info@centroantimobbingpadova.it o chiama il 331-8592774. Il corso partirà al raggiungimento del numero minimo di 10 partecipanti.



www.centroantimobbingpadova.it

Gruppo di lavoro

Il CAM nelle sue attività si avvale di varie professionalità:

Barbara Bagante, presidente.

Sindacalista, vive e lavora a Padova, dove si occupa di Pari Opportunità e mobbing. Si è formata a Verona come Consigliera di Fiducia. Dal 2002 è Segretaria Nazionale della CONFENAL; ha lavorato molti anni come dirigente sindacale per FSI svolgendo la propria attività presso l'Azienda Ospedaliera di Padova. E' attualmente consulente per le tematiche di Mobbing e Pari Opportunità.

Giovanni Petrucci, associato e responsabile della formazione.

Psicologo ad indirizzo del Lavoro, master in gestione e valutazione delle risorse umane. Formato a Verona come Consigliere di Fiducia. Consulente aziendale a Padova nel settore risorse umane, si occupa di formazione in comunicazione, counseling, valutazione stress lavoro-correlato, ricerca e selezione del personale.

Daniela Benvenuti, associata.

Psicologa libera professionista ad indirizzo clinico cognitivo-comportamentale, specializzazione in perizie psicologiche in ambito giuridico e mediazione familiare; vive e lavora a Padova. Si occupa di counseling psicologico, di inserimento e reinsertimento lavorativo e di perizie tecniche in ambito giuridico.

Simona Codazzi, associata

Psicologa, Esperta in Psicologia Giuridica, Specialista in Criminologia, collabora con le cattedre di Criminologia e di Sociologia della Devianza presso la Facoltà di Psicologia (Università di Padova). E' Responsabile del Centro Studi "Ricerca e Formazione in Psicologia Giuridica" presso la Cooperativa Cepass (Padova). Da circa 10 anni effettua consulenze e perizie psicologiche in casi di mobbing per numerosi tribunali in tutta Italia come CTU e CTP.

Federico Gallana, associato e tesoriere.

Avvocato nel foro di Padova dal 2009, svolge la professione nell'ambito del diritto civile e del lavoro. E' cultore della materia di responsabilità civile e risarcimento del danno, con particolare riferimento alla responsabilità medica. Collabora dal 2012 con la rivista "Persona e Danno" ed è Volontario del Soccorso della Croce Rossa Italiana.

Riccardo Baro, associato.

Avvocato civilista e penalista con Studio a Padova, abita a Castelfranco Veneto. Si occupa correntemente di consulenza e assistenza in materia di diritto del lavoro e dell'impresa, con particolare attenzione alla tutela nei casi di mobbing, demansionamento, abuso del potere disciplinare, vessazioni e molestie nell'ambito del rapporto di lavoro.

Matteo Barizza. Associato.

Esercita la professione di avvocato ed è iscritto presso l'Ordine degli Avvocati di Padova; si occupa di diritto del lavoro e di diritto civile e dall'aprile 2011 è mediatore civile professionista. Cultore della materia di diritto del lavoro presso l'università degli studi di Novedrate (Co) – Area Pubblicistica GIUR – 04. È autore di articoli giuridici, saggi e note a sentenza. Ha partecipato in qualità di relatore a convegni scientifici, dibattiti e corsi di formazione, trattando tematiche attinenti al diritto del lavoro.

Collabora con la rivista Persona e Danno, di cui è socio e responsabile del lemma Lavoro e con la rivista Studium Iuris Avvocato.

Monica Muschetto associata.

Psicologa ad indirizzo clinico-dinamico, psicoterapeuta in formazione. Vive e lavora a Padova. Ha collaborato per la redazione di un opuscolo divulgativo sul mobbing e i disagi lavorativi. È osservatrice in gruppi di psicoterapia per problematiche lavorative. Si occupa di ascolto e sostegno psicologico.

Silvia Barbaro, associata.

Psicologa specializzata nell'ambito dei processi di socializzazione e d'interazione sociale. Vive e lavora a San Donà di Piave, si occupa della gestione della pagina Facebook oltre che dei primi ascolti.

Maura Piana, associata.

Psicologa in tirocinio post laurea.

Antonio Baro, associato.

Sindacalista in formazione.

A margine ma non meno importante per il funzionamento dell'associazione, sono tutte quelle attività di gestione che vengono svolte assieme agli stessi componenti del gruppo di lavoro da altri volontari con competenze specifiche, quali: la gestione degli eventi., il marketing, a promozione, la gestione economica, le relazioni con i partner ecc.

Pietro Bagante, associato.

Laureato in Cooperazione allo Sviluppo. Ha collaborato a progetti internazionali e nazionali con esperienze di cooperazione all'estero. Dipendente nella Pubblica Amministrazione. Esperienze sindacali. Ha partecipato ad iniziative associative senza scopo di lucro.

Roberta Olini, associata e responsabile comunicazione e marketing.

Laureata in Scienze della Comunicazione. Dipendente di azienda privata cura per l'associazione la parte della comunicazione.

Tirocini

Il CAM dal 2011 è soggetto di formazione di tirocinanti in psicologia in convenzione con l'Università di Padova.

Il tirocinio obbligatorio per l'ammissione all'esame di stato per gli psicologi consta di due semestri da svolgere approfondendo sul campo due aree differenti della psicologia.

Il CAM tramite l'attività di tutoraggio dei tirocinanti, permette di affrontare il tema del mobbing sia dal punto di vista clinico, ovvero quello che affronta lo stato psicologico personale della vittima di mobbing o di un altro disagio lavorativo, sia dal punto di vista del lavoro e delle organizzazioni, ovvero quello che approfondisce il lato aziendale e strutturale dei fenomeni di disagio.

Nel 2013 è stata accettata una candidata al tirocinio, che ha affiancato i membri del Centro Antimobbing nelle attività di ascolto e orientamento, nell'organizzazione dei convegni e degli eventi, nelle trasmissioni radio.

LAVORI DI RICERCA E TESI

Questionario sulla conoscenza del fenomeno Mobbing

Il questionario sulla conoscenza del fenomeno Mobbing è una proposta di valutazione della conoscenza del fenomeno mobbing finalizzata alla migliore personalizzazione delle attività di formazione e informazione.

Lo strumento, messo gratuitamente a disposizione sul web da ISMEC, Studio Associato che nasce nel 2007 dalla collaborazione, iniziata nel 2002, tra professionisti impegnati ad affrontare, in modo interdisciplinare, il problema dello stress e dei rischi psicosociali, quali il mobbing, pubblicato sul notiziario dell'Ordine degli Psicologi del Lazio nell'anno 2011.

ISMEC, inoltre ha raccolto la nostra valutazione e ci ha fornito un'ulteriore approfondimento.

Questa collaborazione, tra soggetti che hanno lo stesso fine ma competenze e posizioni giuridiche diverse, è fondamentale per poter sviluppare una rete in tutto il territorio italiano al fine del contrasto al fenomeno del mobbing, confrontando dati raccolti omogeneamente e che, frammentati, non avrebbero rilevanza statistica.

Il questionario è stato consegnato in occasione di un convegno dal titolo: Mobbing: dal sostegno alla tutela, organizzato a Padova dal Comune della città e dall'Associazione Centro Antimobbing Padova al fine di produrre un seguito forma/informativo con una progettualità più mirata, finalizzata alla creazione di una rete. collaborante e partecipante, per la risposta tecnica e politica al fenomeno.

Erano presenti in sala circa 80 persone al convegno, provenienti da tutto il territorio del Veneto ed appartenenti a:

- ☞ amministrazioni comunali sia della provincia che da fuori provincia;
- ☞ rappresentanze di CUG della città, di altre provincie e della Regione del Veneto;
- ☞ amministrazioni locali;
- ☞ erano inoltre rappresentanze sindacali;
- ☞ altre associazioni.

Oltre a queste rappresentanze vi erano in sala auditori a vario titolo, mobbizzati o professionisti che seguono questo tema, psicologi e consulenti del lavoro.

Sono stati consegnati all'ingresso i questionari e ne sono stati riconsegnati 55, abbiamo poi diviso in classi i vari profili segnalati con apposita domanda.

Appartenenza:

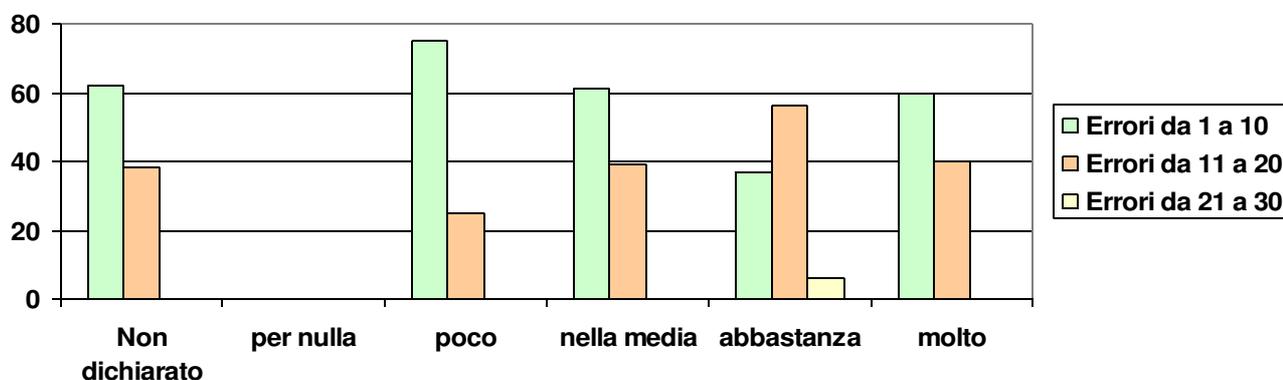
dirigenti o responsabili alle risorse	6
RLS o sindacalisti	6
Psicologi	5
Membri CUG	9
Altro	29

Alla domanda : **Quanto penso di conoscere il fenomeno del mobbing?**

	Autovalutazione	Errori Da 1 a 10	Errori Da 11 a 20	Errori Da 21 a 30
Non dichiarato	8	5	3	
per nulla	0	0	0	
poco	8	6	2	
nella media	18	11	7	
abbastanza	16	6	9	1
molto	5	3	2	

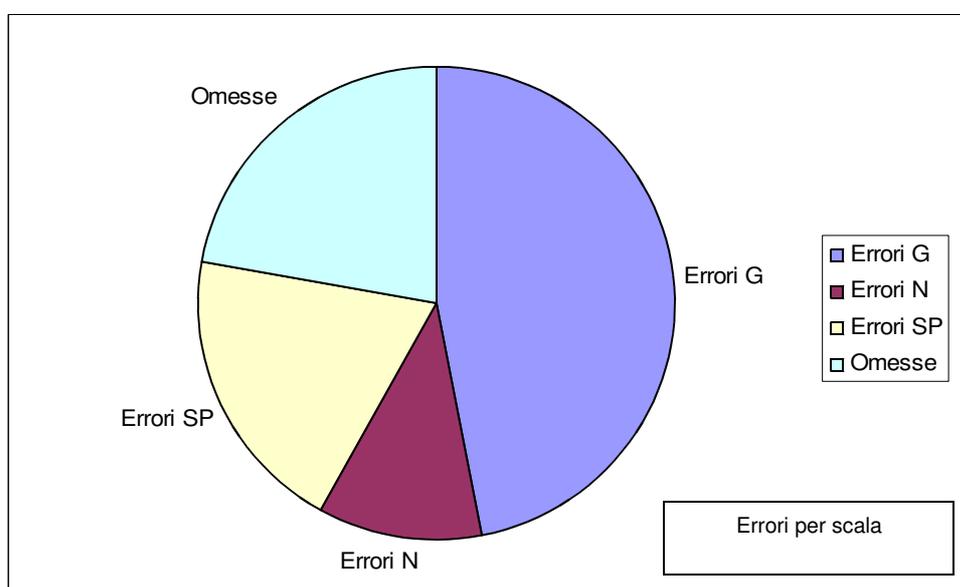
In base alla propria convinzione sulla conoscenza del fenomeno gli errori totali commessi sono rappresentati in percentuale nella tabella sottostante:

Numero errori per persona espressi in percentuale



Questo evidenzia che il rapporto tra chi pensa di avere una buona conoscenza del fenomeno e gli errori evidenziati dalla somministrazione del questionario non sempre sono congruenti.

il questionario è finalizzato ad individuare specifiche aree di carenza informativo/formativa rispetto al fenomeno mobbing: aspetti Giuridici (Scala G), aspetti relativi a stress/malattia-mobbing ed ad altre dinamiche in ambito lavorativo (Scala SP),



in particolare le scale riguardano:

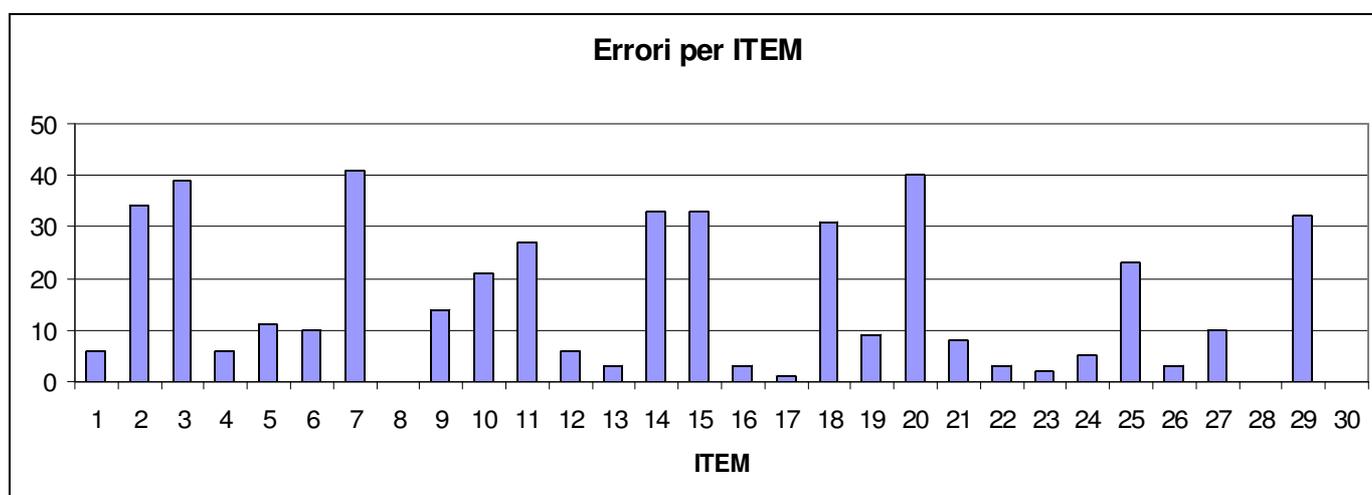
Scala G: Giuridica. Contenente Items relativi a possibili fraintendimenti tra mobbing ed altre fattispecie giuridicamente rilevanti (ad esempio demansionamento, molestie sessuali, etc.);

Scala N: Normalità. Contenente Items relativi a possibili fraintendimenti tra mobbing ed altre situazioni lavorative che seppur potenzialmente disagiati possono contraddistinguere un "normale" contesto lavorativo;

Scala SP: Stress-Patologia. Contenente Items relativi a possibili fraintendimenti tra mobbing e patologia e tra mobbing ed altre situazioni stressogene in ambito lavorativo. La scala misura l'insieme delle errate convinzioni circa le relazioni tra mobbing e benessere soggettivo, sia in termini di possibile confusione tra il costrutto di mobbing e altre fonti distressogene

(quindi di malessere) o anche tra il costrutto di mobbing e la sofferenza che da questo può derivare.

Se valutiamo il numero di errori per singola domanda vediamo che le 3 domande che hanno totalizzato maggior numero di persone con risposta sbagliata sono la 3, la 7 e la 20, tutte relative alla scala G.



Domande con maggior numero di risposte sbagliate:

3 - Quando un lavoratore è oggetto di sistematiche minacce da parte di un collega fuori dal contesto di lavoro con lo scopo di indurlo alle dimissioni, è mobbing (**39 persone hanno dato risposta sbagliata**).

7 - Se al rientro dal periodo di maternità una lavoratrice viene dequalificata rispetto al ruolo precedentemente occupato a favore di un meno qualificato collega uomo, è certo che la stessa possa definirsi mobbizzata (**41 persone hanno dato risposta sbagliata**).

20 - Se il mio datore di lavoro non rispetta il giudizio del medico competente e mi obbliga a fare un lavoro che nuoce alla mia salute, sono mobbizzato (**40 persone hanno dato risposta sbagliata**).

Anche nell'analisi suddivisa per classi che maggiormente dovrebbero aver approfondito i temi relativi al mobbing si ritrovano valori maggiori nelle lacune riguardanti la scala giuridica.

Gruppo: appartenenti a CUG

Autovalutazione	Errori	Errori G	Errori N	Errori SP	Omesse	Totale
n.d.	5	3	0	2	1	6
poco	13	6	4	3	3	16
media	8	5	0	2	3	10
media	7	4	0	3	1	8
abbastanza	7	4	0	3	5	12
abbastanza	12	6	2	4	0	12
abbastanza	9	6	1	1	2	10
molto	5	3	0	2	2	7
molto	5	5	0	0	2	7

Gruppo: rappresentanti sindacali, prevenzione e protezione RLS

Autovalutazione	Errori	Errori G	Errori N	Errori SP	Omesse	Totale
poco	8	7	0	1	0	8
poco	6	4	0	2	0	6
abbastanza	14	6	3	5	1	15
poco	6	5	0	1	0	6
media	8	5	0	3	0	8
abbastanza	10	6	1	3	3	13

In conclusione, dalla somministrazione di questo questionario si evince che è necessario un approfondimento maggiore sugli aspetti che riguardano le Discriminazioni di genere, l'inquadramento del fenomeno del mobbing nel contesto lavorativo e le responsabilità che hanno i vari attori della sicurezza e della salute del lavoratore.

CONSIDERAZIONI ISMEC

Nell'ottica di una collaborazione per un miglioramento della consapevolezza sul fenomeno mobbing, su richiesta dell'Associazione Centro Anti Mobbing di Padova abbiamo effettuato alcune analisi sui dati raccolti. In qualità di autori dello strumento somministrato (pubblicato per conto dell'Ordine degli Psicologi del Lazio: Ceppi Ratti, E., De Ambrogi, F. (2011). Questionario sulla conoscenza del

fenomeno mobbing. Notiziario dell'Ordine degli Psicologi del Lazio. 2/3: 35-48), abbiamo anche raccolto i dati in modo che possano entrare a far parte del database per possibili futuri confronti con altre somministrazioni dello strumento nonché per un costante aggiornamento dello stesso.

La prima analisi effettuata è stata una correlazione tra i punteggi ottenuti al test dai partecipanti all'indagine. In particolare ci si è focalizzati sui risultati ottenuti alle singole scale. Scopo di quest'analisi è quello di identificare se nel gruppo in esame vi sono delle relazioni tra variabili che possano essere informative di specifiche macro-aree di maggiore o minore conoscenza del fenomeno.

Correlazioni

		Val.	Errori	Errori G	Errori N	Errori SP	Omesse	Totale
Val.	Correlazione di Pearson	1	,066	,036	,022	,107	,127	,149
	Sig. (2-code)		,660	,812	,883	,479	,396	,318
	N	47	47	47	47	46	47	47
Errori	Correlazione di Pearson	,066	1	,859	,848	,782	-,377	,587
	Sig. (2-code)	,660		,000	,000	,000	,005	,000
	N	47	55	55	55	54	55	55
Errori G	Correlazione di Pearson	,036	,859	1	,582	,533	-,493	,380
	Sig. (2-code)	,812	,000		,000	,000	,000	,004
	N	47	55	55	55	54	55	55
Errori N	Correlazione di Pearson	,022	,848	,582	1	,521	-,095	,698
	Sig. (2-code)	,883	,000	,000		,000	,490	,000
	N	47	55	55	55	54	55	55
Errori SP	Correlazione di Pearson	,107	,782	,533	,521	1	-,360	,403
	Sig. (2-code)	,479	,000	,000	,000		,007	,003
	N	46	54	54	54	54	54	54
Omesse	Correlazione di Pearson	,127	-,377	-,493	-,095	-,360	1	,510
	Sig. (2-code)	,396	,005	,000	,490	,007		,000
	N	47	55	55	55	54	55	55
Totale	Correlazione di Pearson	,149	,587	,380	,698	,403	,510	1
	Sig. (2-code)	,318	,000	,004	,000	,003	,000	
	N	47	55	55	55	54	55	55

Come si può notare, mentre la maggior parte delle sotto scale correlano in modo statisticamente significativo tra loro e con i risultati totali, la variabile Val. (Autovalutazione su "Quanto penso di conoscere il fenomeno mobbing?") non correla in modo significativo con il numero di errori commessi in totale né con nessuna sotto scala.

Questo risultato evidenzia come non vi sia una effettiva relazione tra il pensare di essere competenti sull'argomento e poi l'esserlo realmente.

La seconda analisi effettuata è stata un'Analisi della Varianza (ANOVA) rispetto alle due dimensioni di maggiore interesse (l'Autovalutazione e il risultato finale ottenuto al questionario). Lo scopo di quest'analisi è quello di valutare se la variabilità osservata dei dati sia imputabile a effettive differenze tra i vari gruppi in esame (CUG, Psicologi, etc...) o piuttosto a delle differenze di preparazione tra i singoli soggetti. Quindi di valutare se vi siano all'interno del totale dei partecipanti all'indagine, dei sotto gruppi più o meno competenti sull'argomento.

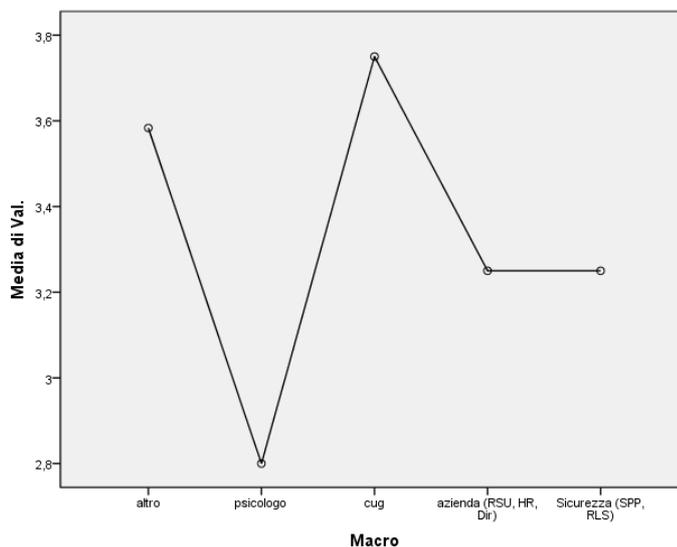
ANOVA univariata

		Somma dei quadrati	df	Media dei quadrati	F	Sig.
Val.	Fra gruppi	3,567	4	,892	1,204	,324
	Entro gruppi	29,633	40	,741		
	Totale	33,200	44			
Totale	Fra gruppi	238,068	4	59,517	3,050	,026
	Entro gruppi	936,762	48	19,516		
	Totale	1174,830	52			

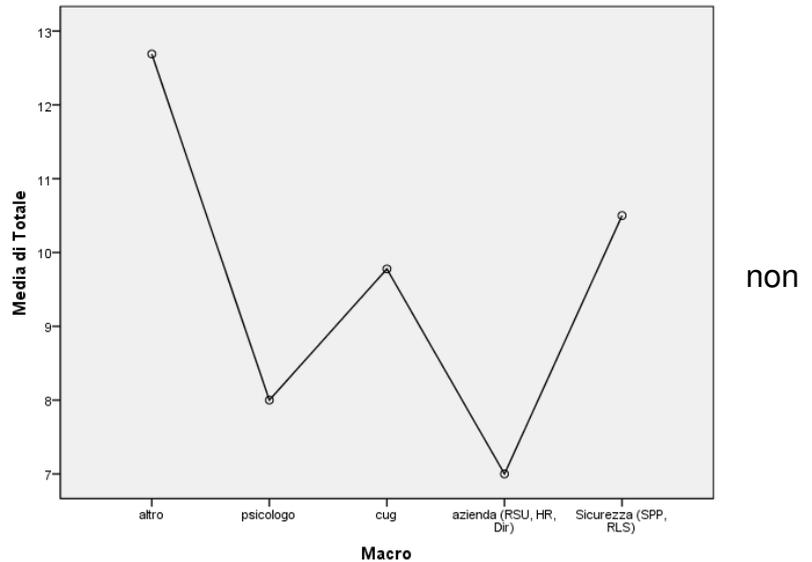
Come si può notare, non vi sono differenze significative tra i gruppi in nessuno dei due casi, anche se le differenze tra gruppi per quanto riguarda l'effettivo livello di conoscenza (Totale) appare più marcato.

Pur non evidenziandosi delle differenze significative tra i gruppi, e dunque mostrando che la variabilità dei dati

sembra essere maggiormente legata a competenze individuali piuttosto che al fatto di appartenere ad una specifica categoria, di seguito si riportano i grafici delle medie per le variabili analizzate.



Il gruppo che si percepisce meno competente è quello degli psicologi, mentre quelli che si percepiscono più competenti sono gli appartenenti al CUG e gli “altri” (macro raggruppamento omogeneo residuale rispetto agli altri gruppi).



Invece, per quanto riguarda l’effettivo livello di competenza rispetto alle aree indagate dal questionario (si ricorda che punteggi alti rappresentano un elevato numero di errori e dunque cattiva conoscenza), si può notare come la performance peggiore sia quella del gruppo “altro”, mentre le performance migliori siano degli psicologi e dei referenti aziendali (Dirigenti, RSU, HR).

In generale, il confronto tra i due grafici permette di notare come il gruppo psicologi si autovaluta come molto poco competente e invece mostri tra i livelli più alti di conoscenza del fenomeno. Il gruppo del CUG si autovaluta come molto competente mentre presenta livelli di competenza medi rispetto agli altri gruppi esaminati. Il gruppo dei referenti aziendali fornisce un’autovalutazione media a fronte di risultati tra i migliori in termini di competenza. Il gruppo dei referenti per la sicurezza (SPP, RLS) si distingue per la maggiore coerenza tra autovalutazione (media) e risultato finale (medio).

Ovviamente queste considerazioni sono di carattere puramente qualitativo, questo per due motivi. In primo luogo per l’assenza di una differenza statisticamente significativa tra i gruppi (anche se la scarsa numerosità campionaria può aver inciso in tal senso a causa del basso numero di gdl). In secondo luogo per il fatto che quando si specifica nell’analisi sopra effettuata che un punteggio è alto, basso o medio si fa riferimento ai punteggi ottenuti dagli altri gruppi in esame, non al punteggio di riferimento dello strumento. Infatti, una buona conoscenza del fenomeno mobbing viene associata a punteggi di 0 o 1 nel questionario, mentre i gruppi esaminati mostrano punteggi che oscillano tra il 7 (referenti aziendali) e il 13 (altro). Dunque in termini assoluti, pur evidenziandosi delle differenze in termini qualitativi come sopra descritto, nessun gruppo mostra un’effettiva buona

conoscenza del fenomeno mobbing. Né tanto meno, la percezione da parte dei singoli partecipanti all'indagine di essere competenti a riguardo è sicuro indice di effettiva competenza.

Tesi: Molestie Sessuali

Laureanda: Viviana Buongiorno

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA Facoltà di Psicologia

DIPARTIMENTO DI PSICOLOGIA GENERALE "Vittorio Benussi"

CONCLUSIONI

Con la presente ricerca si è cercato di fare un passo verso la comprensione dell'ambiguo e diffuso fenomeno della molestia sessuale al lavoro. Utilizzare una chiave di comprensione che parta dalle teorie delle lavoratrici in questione e non da concetti precostituiti può essere una valida alternativa nel costruire nuove procedure di intervento.

Al di là delle diverse modalità, si può ipotizzare che di fronte alla molestia sessuale vi sia una comune transizione di ansia. Nonostante la consapevolezza da parte delle intervistate della diffusione del "fenomeno", nel momento in cui si fa esperienza della molestia sessuale si va incontro ad una confusione che pone il problema di dove collocare l'esperienza all'interno del proprio campo di pertinenza, in quanto sembra invalidare il modo di costruirsi come figura professionale delle partecipanti.

Durante l'esperienza le partecipanti giocano un ruolo di volta in volta diverso in relazione al collega e/o dirigente.

Un'ipotesi di intervento, per le partecipanti è, ad esempio, l'implementazione di un progetto di formazione basato sul role-playing. Una possibilità potrebbe essere quella di promuovere il progetto nelle aziende all'interno della loro formazione.

Il progetto d'intervento a partire dalle costruzioni dei partecipanti potrebbe portare ad un nuovo modo di elaborare l'esperienza in maniera relazionale tra "vittima" e "molestatore". Sarebbe interessante inscenare i ruoli di "vittima" e "molestatore" a partire dalle costruzioni delle lavoratrici, in maniera tale da poter lavorare sul processo di anticipazione e trovare insieme costruzioni alternative.

Lavorare con le donne che hanno avuto esperienza di molestia sessuale a partire dalla loro esperienza sarebbe un buon punto di partenza per favorire la ripresa del movimento all'insegna di anticipazioni alternative a quelle costruite su alcune fissità, quale ad esempio la colpevolezza del proprio corpo.

Limiti e sviluppi futuri

Si potrebbe considerare un limite di questa ricerca l'eterogeneità dei tipi di molestia sessuale vissuti dalle donne, anche se dalle analisi non emerge una corrispondenza tra definizione legale di molestia sessuale e costruzione di significato personale delle intervistate.

Inoltre, cinque donne su quindici hanno avuto tale esperienza più di cinque anni fa, le restanti meno di cinque anni fa; la maggior parte in periodi più che recenti. La ricerca qualitativa si basa sulle verità narrative e non su quelle episodiche, quindi questo aspetto più che un limite, potrebbe essere un suggerimento per degli sviluppi futuri della ricerca, maggiore attenzione potrebbe essere posta sulle costruzioni di persone che hanno avuto esperienze recenti. Un' ulteriore possibilità è quella di approfondire, con le lavoratrici che hanno avuto esperienze remote, le loro costruzioni e le possibili evoluzioni, favorendo l'emergere dei costrutti di sé che riguardano il passato, il presente e il futuro.

Una delle tematiche principali emerse dalla ricerca è quella della corporeità. L'aspetto, quindi anche il proprio modo di vestire, sembrano rappresentare per la maggior parte delle partecipanti un aspetto identitario sia dell'essere femminile che del proprio ruolo professionale.

Un ulteriore suggerimento per una ricerca futura è quello di approfondire i costrutti delle partecipanti utilizzando come metodo esplorativo le griglie di repertorio di Kelly. Potrebbe risultare interessante l'elicitazione dei costrutti riguardo ad elementi quali: il sé; il sé come figura professionale; il contesto lavorativo (quindi persone come colleghi e/o dirigenti); le persone significative e gli eventi che rientrano nella sfera della vita privata.

Si prospetta interessante esplorare l'elicitazione del costrutto del sé ideale come figura professionale, in modo da capire se vi è una distanza tra come le lavoratrici, che hanno avuto esperienza di molestia sessuale, si costruiscono nel presente e come, invece, vorrebbero essere. Concentrarsi sull'anticipazione potrebbe favorire, se necessario, un intervento terapeutico per la ripresa del movimento.

Tesi: IL MOBBING SUL LUOGO DI LAVORO: UN ESEMPIO DI VIOLAZIONE DELLA DIGNITÀ UMANA - Workplace harassment: as an example for violation of human dignity

Laureanda: DAPHNÉ REGUIESSÉ

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA, DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE,
GIURIDICHE
E STUDI INTERNAZIONALI.

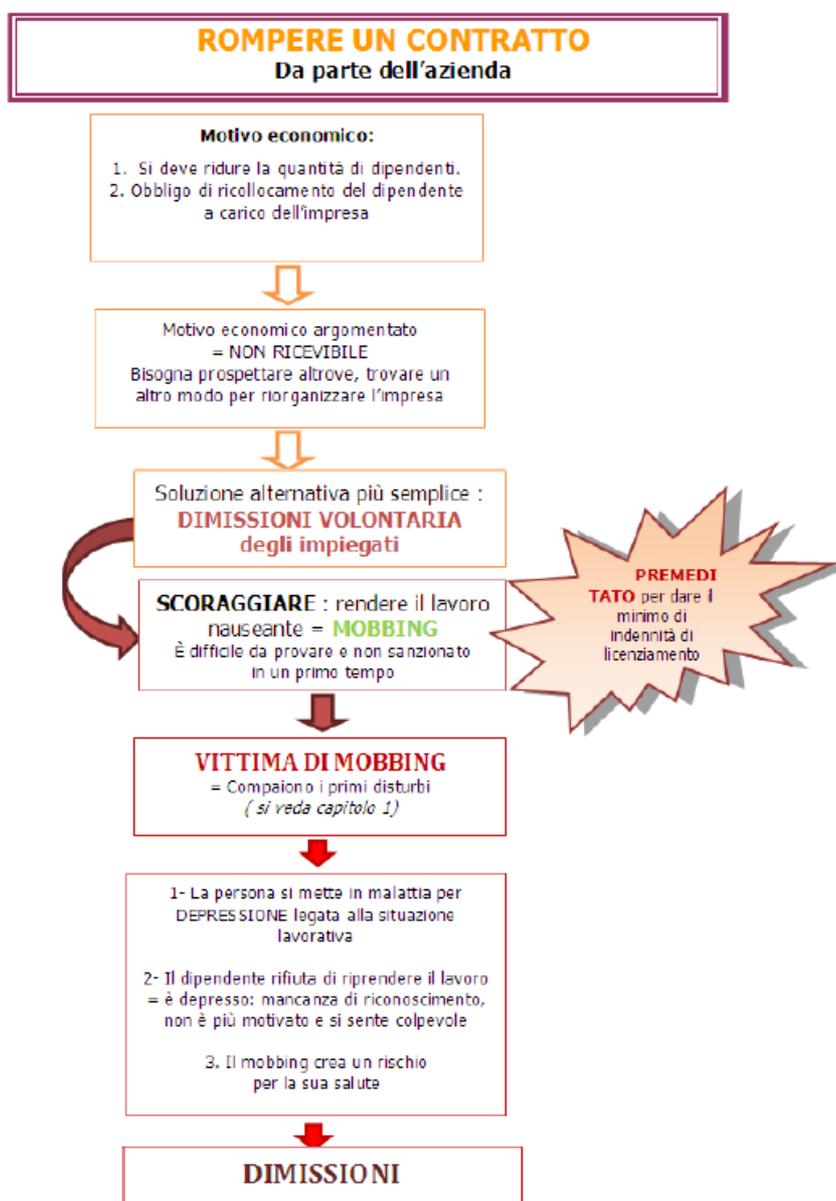
Corso di laurea Triennale in Scienze Politiche, relazioni internazionali, diritti umani

Relatore: Prof. SERGIO GEROTTO

CONCLUSIONI

Concludiamo questa tesi insistendo nuovamente su due punti chiave: la reale gravità del fenomeno e l'urgenza di agire con ogni mezzo a nostra disposizione, per soffocare il problema dalla sua nascita, prima che comporti rischi sulla salute e la vita delle persone.

I dati raccolti non sono quantitativamente rappresentativi del fenomeno, ma ci hanno permesso di confermare analizzando dei casi concreti, ciò che sentiamo quotidianamente: il mobbing è diventato un fenomeno sempre più diffuso, che riguarda tutti coloro che lavorano, a qualsiasi livello "gerarchico" si trovino.



Riassumendo, il mobbing esiste da sempre. E' uno dei problemi che interessa di più i lavoratori europei in questo momento.

Questo comportamento sempre più diffuso oggi, è da considerare NON ETICO, OPPRESSIVO e pertanto INACCETTABILE nell' ambiente di lavoro.

Ed allora perché se ne parla così spesso oggi? E' molto semplice: perché gli strumenti dei criteri e delle unità di misura che abbiamo, sono più sensibili. Quello che è mutato è la sensibilità e la diffusione di strumenti di tutela della personalità e della salute (nella interpretazione più vasta possibile) dei singoli. Ciò ha portato inevitabilmente ad un crescente rilievo del fenomeno , il quale peraltro, era già tra noi, anche se non ne avevamo la consapevolezza.

Il lavoro è uno dei momenti fondamentali di autorealizzazione dell'individuo. La menomazione di questa opportunità per conflitti interpersonali nei luoghi di lavoro o per decisione dell'azienda, ente o amministrazione pubblica, è un fatto gravissimo sia sotto l'aspetto della tutela individuale della persona, sia perché genera un aumento delle reazioni interne ed esterne (dirette ed indirette al luogo di lavoro.) Negli ultimi anni il lavoro è cambiato. La divisione tra direzione e produzione tipica del modello Taylorista e la parcellizzazione delle mansioni tipica del modello Fordista sono state sostituite da criteri di lavoro flessibile. Questo cambiamento è illustrato molto bene nel film che abbiamo preso come esempio: "Ma part du gâteau". La produzione si è spostata dai paesi dell'occidente a quelli del terzo mondo nel quale le aziende possono usufruire di una mano d'opera a basso costo.

La globalizzazione in atto già da tempo rende interdipendenti economie diverse. I processi produttivi ne risentono e si adattano alle esigenze dei consumatori. C'è un aumento della produzione di servizi rispetto alla produzione di merci, diminuisce il senso di appartenenza all'azienda da parte del lavoratore, si assiste a un numero crescente di persone che si dedicano al lavoro intellettuale.

In questo quadro, la persona che subisce mobbing vive uno stress piccolo ma continuo, con una frequenza quasi costante e una durata lunga, che la fa inevitabilmente scivolare verso la depressione, senza che la vittima se ne renda veramente conto, pensando magari a un semplice stress associato a un sovra-incarico generale di cose da fare nella sua vita quotidiana.

Il mobbing è subdolo, e tocca spesso delle persone che hanno a cuore il loro lavoro, che si impegnano profondamente in quello che fanno. Il mobber "punta" proprio su questo tipo di profilo: sembra che chi lavori bene, sovverta il sistema e crei un fastidio. Quando si nota una situazione di questo tipo, bisognerebbe tirare il campanello di allarme, perché significa che tutto il sistema è malato!

In Italia a differenza dei paesi di Nord-Europa come la Francia, la ricerca di soluzioni al fenomeno del mobbing si trova a uno stadio iniziale. L'interesse e l'attenzione nei confronti del mobbing

certamente non devono venir meno poiché, come abbiamo visto, tale piaga lavorativa coinvolge tutta la società.

La convergenza di interessi tra imprese, lavoratori, istituzioni e rappresentanze delle forze sociali è evidente; la strada da percorrere e la sua direzione è ormai data, grazie alle procedure istaurate da certe strutture di cui abbiamo a lungo parlato.

Abbiamo anche dimostrato come gli strumenti a disposizione in entrambi i paesi siano molto simili e anche le ragioni della propagazione del fenomeno, che è esploso negli ultimi cinque anni: la ragione principale è la situazione di crisi economica che stiamo attraversando e i fattori legati alla globalizzazione.

Nuove politiche organizzative, (delocalizzazione, tagli, recessione) hanno fatto aggravare il fenomeno del mobbing, al punto di strumentalizzarlo come strategia “a costo zero” per i tagli del personale, il cosiddetto: mobbing strategico, semplificato nello schema che riportiamo a seguire.

Siamo chiaramente di fronte a un **MOBBING STRATEGICO**: una strategia destinata a far piegare il lavoratore sotto la pressione, in modo da fargli credere che non è più capace a svolgere la sua funzione, per poterlo “mandare via” senza costi per l’impresa, dato che l’esito più frequente di questa strategia sono le **DIMISSIONI**.

Questa strategia è subdola e soprattutto molto perversa, perché è approvata dalle imprese e incoraggiata dall’assenza di reazione del suo personale.

Un’altra cosa bisogna dire però, cioè che gli stereotipi sulla politica interna dei singoli stati, contribuiscono a portare con loro l’idea di impossibilità di creare una procedura unica europea; mi spiego: “La Francia è uno Stato con una politica sociale forte, ecco perché l’Italia è indietro, perché la sua politica sociale è scarsa”. Ecco cosa mi sono sentita ripetere durante le mie ricerche, e invece direi che alla luce dei risultati ottenuti, l’Italia non è così tanto fuori gioco, anzi. L’evoluzione che ha vissuto l’Italia, da un punto di vista giuridico, del fenomeno di mobbing è stata discontinua con momenti di boom, e momenti di assenza di decisione, ma oggi sta reagendo a vari livelli, anche se bassi, dimostrando così ai suoi “cugini d’oltre alpi” e agli altri paesi europei, che anche loro si preoccupano della salute e della sicurezza dei loro lavoratori, della dignità umana e del mobbing.

Certo in Francia esiste uno strumento che sbilancia parecchio l’equazione: la legge sulla modernizzazione sociale del 2002. Attenzione però a non lasciarsi illudere troppo in fretta, questa legge è senz’altro un’enorme risorsa per lo stato francese perché mette nero su bianco l’esistenza del problema e prevede dei provvedimenti appositi per tutelare gli individui, cosa che in Italia non c’è. Ma è anche una legge molto vaga, generale, istaurata in un tempo record per tranquillizzare le acque in attesa di formulare una vera risposta al fenomeno del mobbing, risposta, che però stiamo ancora aspettando. Occorre stabilire una procedura pluridisciplinare collettiva a tutti i paesi europei, che accompagni l’individuo nella lotta contro la sofferenza che lo rode.

In Italia, ci sarebbero tutti gli strumenti per poter creare una legge simile, e magari anche più completa di quella francese, seguendo il modello olandese, per esempio. Ma allora, se la situazione è effettivamente come l'ho appena presentata, cos'è che impaccia il meccanismo di creazione di una legge sul mobbing in Italia?

Questa domanda potrebbe avere un'infinità di risposte: cattiva politica, corruzione, politica sociale inesistente, budget insufficiente, tradizionalismo, cultura, ecc.

Da un punto di vista esterno, risponderci che risiede nella prevalenza di interessi informali soggettivi che spesso stravolgono le leggi nell'iter, ignorando l'importanza del tema che viene sollevato. Ma sicuramente, non c'è un'unica risposta valida a quest'interrogativo, la questione è piuttosto di sapere se l'Italia ha la volontà di eseguire questi cambiamenti, se sarebbe disposta a cedere maggiore sovranità all'ordinamento se sarebbe disposta a « spostarsi » progressivamente dal dualismo, al monismo, come lo fece la Francia ai suoi tempi.

Vista la interdisciplinarietà con la quale si deve affrontare una problematica così complessa com'è quella del mobbing, è assolutamente indispensabile raggiungere una "uniformità di linguaggio" da parte di tutti i paesi dell'Europa. Un intervento da parte delle istituzioni sui diritti umani è fondamentale, per incentivare gli stati a prendere posizione sui disagi lavorativi al loro interno. Stiamo affrontando pericoli e rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, che sono dei beni sociali, e come tali costituiscono un interesse collettivo e quindi istituzionalmente tutelato. Accanto alla prevenzione e alla sensibilizzazione, è necessaria oggi una maggiore consapevolezza dei fenomeni di disagio lavorativo, da parte del mondo giuridico ed economico, per far sì che il mobbing sia riconosciuto come una violazione della dignità umana e sanzionato in tale proporzione.

“L'essenza, il cuore della dottrina dei diritti umani è il concetto di dignità della persona. Rispettare quei diritti significa tutelare la dignità di ogni essere umano.”

Antonio Cassese

CONCLUSIONI

L'anno 2013, per questa Associazione è stato particolarmente ricco di attività. Si sono iniziati corsi di allenamento delle competenze per persone che percepivano di essere in difficoltà nel loro lavoro; sono stati prodotti eventi di sensibilizzazione al fenomeno del mobbing anche grazie alla partecipazione a progetti esterni.

Nel 2014, vi sarà un cambio di sede e questo permetterà maggior possibilità di lavoro di gruppo, per progettare altre azioni che siano di aiuto a chi si trova in un momento di difficoltà sul lavoro, e sviluppare altri laboratori come ci viene richiesto da chi ha partecipato in questo anno.

Il percorso fatto con il Comune di Padova, contro la violenza di genere, ha gettato inoltre la base per alcune interessanti collaborazioni per far emergere il fenomeno del mobbing.

Dal lavoro di ascolto e dalla relativa analisi dei casi, si evince che il fenomeno non si attenua. Non vi è stato nessun intervento normativo che definisca e contrasti il fenomeno, anzi, si è nettamente percepita una "dimenticanza", anche negli enti pubblici, delle varie circolari, norme contrattuali, norme sulla sicurezza sul lavoro e sulle pari opportunità che, negli anni passati, erano maggiormente considerati.

La crisi del mondo del lavoro influenza pesantemente le relazioni umane ma, soprattutto, l'organizzazione del lavoro, generando condizioni di lavoro in isorisorse e poca attenzione alla qualità del clima aziendale.

Serve quindi rafforzare le misure di prevenzione, anche attraverso un sistema di scambio di esperienze e l'individuazione di nuove procedure in grado di indirizzare le vittime ad una soluzione ma, soprattutto, creare una rete di competenze e di sostegno, che possa intercettare i casi e contestualmente dialogare con le parti datoriali in un'ottica di mediazione.

Andrebbe inoltre sollecitato un comportamento più attento nei pubblici uffici.



Centro Antimobbing Padova

Bilancio di missione 2013

Febbraio 2014