

BILANCIO DI MISSIONE ANNO 2022

Centro Antimobbing Padova

ASSOCIAZIONE PER L'ORIENTAMENTO
DELLA VITTIMA DI MOBBING O ALTRO
DISAGIO NELL'AMBIENTE DI LAVORO



Mission

“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.”

Valori

Centralità della persona

- Il lavoratore e la lavoratrice rappresentano il capitale umano di ogni comunità lavorativa ed hanno diritto ad un clima salubre e rispettoso della dignità personale. L'Associazione si impegna a far emergere e a contrastare i fenomeni di vessazione e disagio sul luogo di lavoro ed a fornire ai lavoratori tutela rispetto ai medesimi.

Civiltà lavorativa

- Il rapporto professionale nella comunità lavorativa deve fondarsi su rispetto e lealtà reciproci, senza discriminazioni. In tale ottica, l'Associazione s'impegna alla mediazione ed a proporre soluzioni organizzative che prevengano il disagio nell'ambiente di lavoro indipendentemente dalla tipologia, dal ruolo o dalla mansione svolti dal lavoratore.

Responsabilità etica

- L'Associazione si impegna ad assumere nei confronti del lavoratore e della lavoratrice trasparenza di gestione ed aderenza alla propria Mission. Nel rapporto con ogni organismo esterno all'organizzazione si impegna a tenere un comportamento eticamente adeguato onde non compromettere l'immagine dell'Associazione stessa e quindi di ogni singolo aderente.

Attenzione al genere

- L'associazione si impegna a promuovere le pari opportunità. A tal fine, attua, incoraggia e sostiene progetti e percorsi diretti a diffondere una cultura lavorativa e organizzativa maggiormente orientata all'efficacia nel raggiungimento degli obiettivi piuttosto che alla sola efficienza, più flessibile e meno rigida, che sia in grado di focalizzare e valorizzare le competenze e le abilità di lavoratrici e lavoratori.

Obiettivi

Obiettivo 1:
far conoscere i
fenomeni del disagio

Obiettivo 2:
analizzare la
dimensione

Obiettivo 3:
coinvolgere altri
attori

Obiettivo 4:
fornire supporto alle
persone in difficoltà

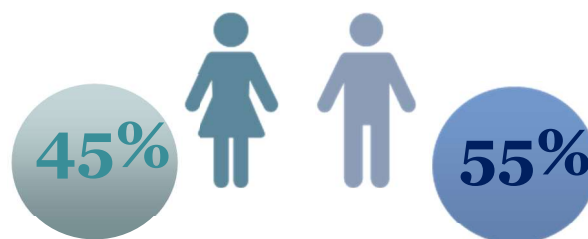
Obiettivo 5:
prevenire nuovi
fenomeni

Analisi casi 2022

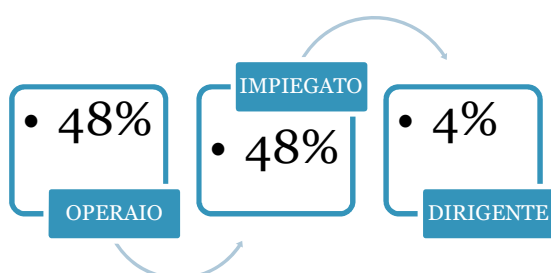
CASI

29

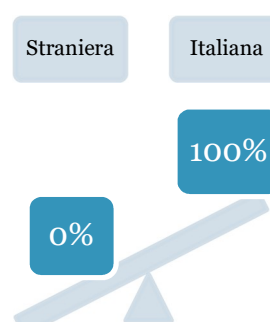
GENERE



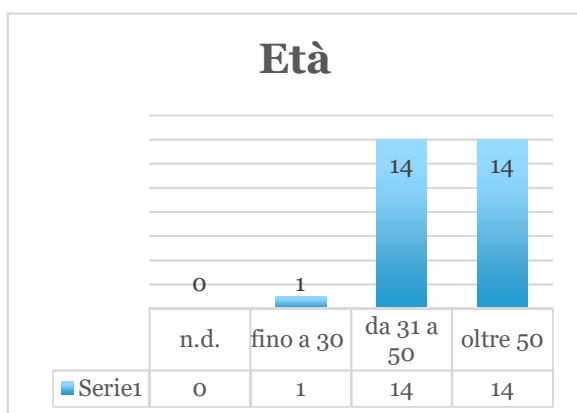
SCOLARITA'



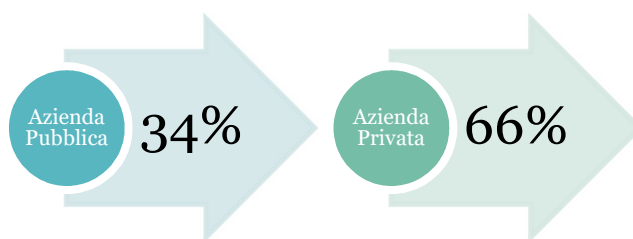
NAZIONALITA'



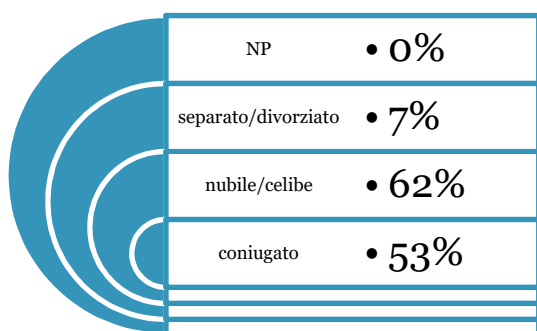
CLASSI DI ETÀ'



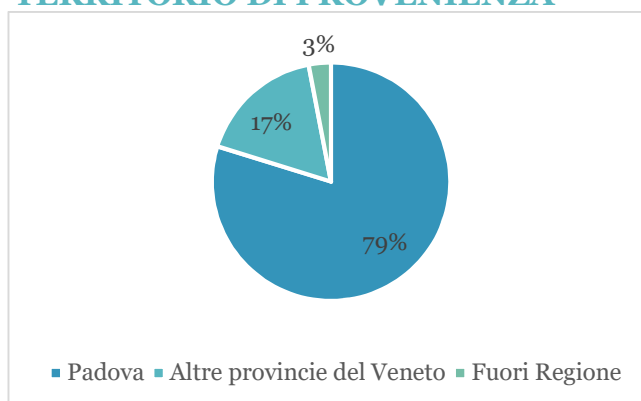
TIPOLOGIA AZIENDA



STATO CIVILE



TERRITORIO DI PROVENIENZA

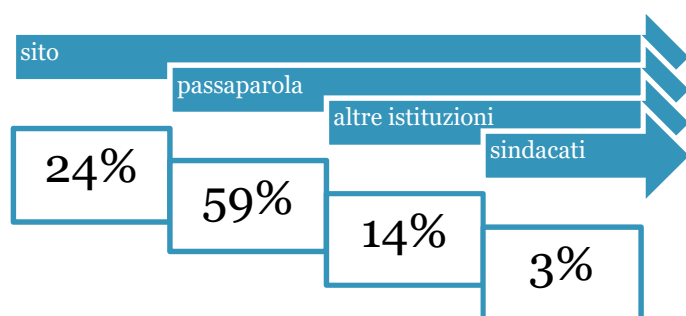


Analisi delle attività

L'ascolto attivo (obiettivo 4) è continuato con regolarità, con un considerevole calo rispetto agli anni precedenti.

Per la prima volta le **donne**, che si rivolgono al CAM lamentando disagio sul luogo di lavoro, sono in numero minore degli **uomini**.

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



Le persone prevalentemente contattano il CAM tramite una ricerca autonoma attraverso la rete o con il passaparola. Stabile il numero delle persone inviate da pubbliche istituzioni (SPISAL- INPS). Poche, invece, sono state le presenze in stampa e televisione e quindi questo canale di contatto con l'Associazione si è, per ora, affievolito

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

L'età **tra i 31 ed i 50 anni** è alla pari con quella **oltre i 50 anni**.

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 la prima raccoglie i lavori con minor scolarizzazione, che chiameremo operaio. Gli **impiegati** e gli **operai** hanno la stessa consistenza numerica, all'ultimo posto vi sono i dirigenti, sia di aziende pubbliche che private.



Chi ci segue su FB?



Centro Antimobbing Padova

"Mi piace": 930 • Follower: 927



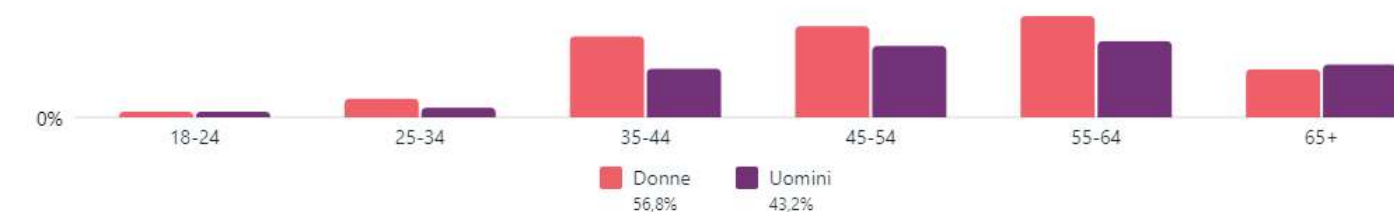
Promuovi

Gestisci

Modifica

927

Età e genere ⓘ



Gruppo di lavoro



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. Già 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 sindacalista del O.S. LABOR e consulente per le tematiche di Mobbing e Pari Opportunità.



Giovanni Petrucci

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

Psicologa clinica ad indirizzo cognitivo comportamentale e psicologa giuridico forense. Svolge l'attività libero professionale negli studi di Padova e Feltre. Si occupa di benessere psicologico ed effettua consulenze e valutazioni psicodiagnostiche peritali in cause civili e penali. Relatrice in numerosi convegni e autrice di articoli divulgativi su rubriche in ambito psicologico.



Federico Gallana

Iscritto all'albo dell'Ordine degli Avvocati di Padova dall'ottobre del 2009, si occupa principalmente di diritto civile, con una particolare attenzione al diritto delle successioni, di famiglia e alla responsabilità civile.



Riccardo Baro

Avvocato dal 2010 con Studio a Padova, opera particolarmente nel campo del Diritto del Lavoro e dell'Impresa, unendo a un'approfondita preparazione accademica una pluriennale esperienza pratica nella trattazione stragiudiziale e giudiziale di vertenze aziendali e lavorative. L'esperienza maturata sui casi pratici è stata arricchita con il percorso specialistico post laurea (Master Universitario di II livello in gestione delle Risorse Umane presso l'Università di Padova e Corso di Perfezionamento in Consigliere di Fiducia presso l'Università di Verona). Ha anche all'attivo delle pubblicazioni specialistiche e partecipa in qualità di relatore a eventi formativi sul diritto del lavoro.



Elena Capone

Laureata in Giurisprudenza e in Scienze Politiche e Delle Relazioni Internazionali con il massimo dei voti presso l'Università degli Studi del Salento. Ha consolidato una competenza sia in Diritto del Lavoro sia nella contrattualistica internazionale, grazie anche alle numerose esperienze all'estero. Tra queste, uno stage giuridico presso lo studio Mira Zaplana di Alicante (Spagna). Da anni si occupa, con passione e interesse, della tutela dei Diritti del Lavoro legati alle tematiche dei licenziamenti e del diritto antidiscriminatorio.



Alberto Santinello

Psicologo, associato, tesoriere. Psicologo del lavoro (nr. 10701 Albo Psicologi Veneto) e Consulente Grafologo (nr. 4035 Associazione Grafologica Italiana), vive e lavora a Padova. Integrando le discipline (psicologia e grafologia) si occupa di counseling psicologico e di coaching in ambito lavorativo, relazionale e familiare.



Simona Codazzi

Psicologa, psicoterapeuta ad orientamento cognitivo-comportamentale. Mediatrice familiare. Consulente Tecnico in ambito civile, minorile e penale ed esperta in criminologia. Cultore della materia dal 2005 al 2015 presso le cattedre di Criminologia e di Sociologia della Devianza, Facoltà di Psicologia, Università degli Studi di Padova. Già Professore a Contratto, Università Sacro Cuore Cattolica di Milano. Attività di docenza e relatrice in numerosi seminari, conferenze e convegni. Socio del Centro Antimobbing Padova

E un grazie a:



Roberta Olini,

laureata in Scienze della Comunicazione, fornisce preziosi suggerimenti per la promozione delle attività.



Lisa de Rossi,

giornalista, aiuta l'associazione nella comunicazione e nelle moderazioni degli eventi.

Progetti e eventi

Conselve, 19/10/2022

Intervento formativo presso Point Hotel - Conselve (PD)

“Nel mondo del lavoro, l'introduzione di politiche relative al benessere organizzativo rilancia la sfida per una crescita in qualità delle aziende e delle pubbliche amministrazioni.

La capacità di raccogliere questa possibilità passa attraverso il riconoscimento dei vantaggi che la buona gestione delle risorse umane comporta, alla stessa stregua di un investimento patrimoniale.

Alcune aziende hanno raccolto questa sfida conseguendo economicità nella prevenzione”

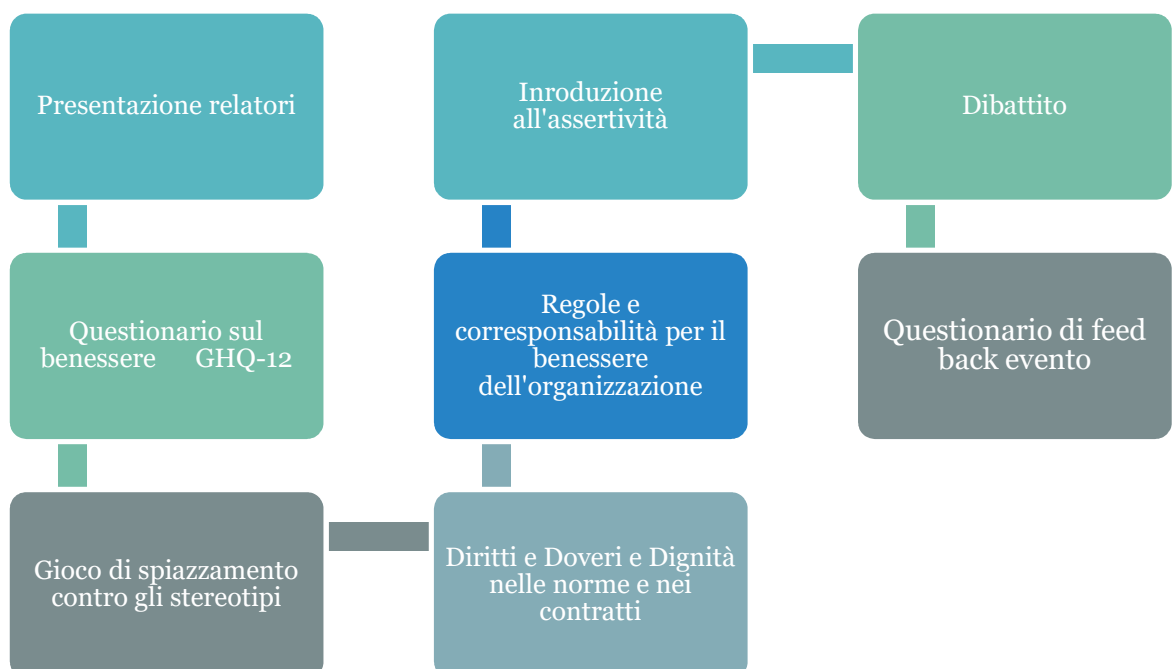
Criticità rilevate:

L'Azienda rilevava, nelle dinamiche relazionali tra il personale, una comunicazione stereotipata, alcuni episodi di incomprensione tra etnie diverse.

In un'**ottica di prevenzione** al disagio lavorativo formulava la richiesta di un evento formativo che intervenisse sulle discriminazioni, sugli stereotipi, sul rapporto lavorativo in termini di diritti e doveri e della giusta distanza relazionale all'interno della comunità lavorativa.

Modalità:

Si è progettato un evento formativo di due ore che prevede i seguenti step:



Obiettivi:

La progettazione dell'intervento si fonda sulla ricerca di **coinvolgimento dei partecipanti** nella consapevolezza di come le parole possono essere mal usate; sulla necessità di non utilizzare gli **stereotipi** e sulla regola della **giusta distanza** nelle relazioni lavorative. Segue una parte relativa ai **diritti** ed ai **doveri** del lavoratore e quale sia la parte di **corresponsabilità** di ogni attore rispetto al clima lavorativo. Si intende stimolare e dare ampio spazio alle istanze ed al dibattito della platea.

Relatori

Barbara Bagante

Sindacalista, vive e lavora a Padova, dove si occupa di Pari Opportunità e mobbing.

Si è formata a Verona come Consigliera di Fiducia.

Già Segretaria Nazionale della CONFENAL; ha lavorato molti anni come dirigente sindacale per FSI. E' attualmente sindacalista del O.S. LABOR e consulente per le tematiche di Mobbing e Pari Opportunità. Fondatrice e Presidente del Centro Antimobbing Padova.



Daniela Benvenuti

Psicologa clinica ad indirizzo cognitivo comportamentale e psicologa giuridico forense.

Svolge l'attività libero professionale negli studi di Padova e Feltre.

Si occupa di benessere psicologico ed effettua consulenze e valutazioni psicodiagnostiche peritali in cause civili e penali. Collabora da anni con il Centro Antimobbing Padova.



Strumenti

General Health Questionnaire-12 items (GHQ-12)

Il benessere mentale è un determinante importante della salute e delle sue conseguenze sociali.

Il GHQ è stato elaborato allo scopo di individuare due principali categorie di problemi: l'incapacità di eseguire le proprie funzioni normali sane e la comparsa di nuovi fenomeni di natura stressante (Goldberg, 1979).

L'attenzione è focalizzata sul cambiamento nel normale funzionamento psichico del soggetto; il questionario infatti, non vuole indagare la presenza di disturbi psichici gravi come la schizofrenia o la depressione psicotica, ma valuta disturbi di personalità o patterns di adattamento associati al distress. Nello specifico il GHQ consente di indagare la presenza di quattro elementi di distress: depressione, ansia, deterioramento sociale e ipocondria (indicata con sintomi somatici).

Valuta la presenza e la frequenza di una serie di sintomi non cronici di cui il soggetto ha sofferto nelle ultime settimane. Il questionario comprende item costituiti da affermazioni positive e che quindi descrivono stati psicologici connotati positivamente o attività quotidiane (ad esempio: "capacità a

concentrarsi o “sentirsi utili”), e da affermazioni negative che descrivono sintomi di disagio psicologico (per esempio: “perdita del sonno” o “incapacità a superare le difficoltà”).

Al soggetto è richiesto di confrontare la propria situazione attuale rispetto al suo stato psicologico abituale, scegliendo tra quattro modalità di risposta: “come al solito”, “più del solito”, “meno del solito”, “molto meno del solito”. In questo modo è possibile situare gli individui lungo un continuum i cui estremi sono costituiti da una condizione di benessere psicologico, visto come assenza di sintomi psichici e da una condizione di disordine psichico con diversi gradi di gravità.

La versione più corta del GHQ a 12 item, è stata oggetto di diversi studi. E’ stata comparata con il GHQ-28 attraverso uno studio sui disordini psicologici in contesti medici, messo a punto dall’Organizzazione Mondiale della Sanità e che ha coinvolto 15 città differenti, dimostrando buone caratteristiche psicometriche (Goldberg et al.,1997).

La consistenza interna è stata valutata col coefficiente di Cronbach mentre la validità è stata valutata usando la validità convergente. Le analisi hanno mostrato un risultato soddisfacente (alpha di Cronbach= 0.87). La validità convergente ha indicato una correlazione negativa fra il GHQ-12 e la misura della qualità di vita, come previsto ($r = -0.56$), indicando che coloro che sono più sofferenti mostrano minor livelli di qualità di vita.

La batteria di test utilizzata comprende oltre al GHQ, misure della depressione, dell’ansia, dell’autostima, dello stress, dell’auto-efficacia, della desiderabilità sociale e dell’affettività negativa, dimostrando come una bassa autostima o sintomi depressivi possono minacciare la salute psicologica (Tait , French, & Hulse, 2003).

Questionario sul Benessere Generale GHQ-12

Nelle ultime due settimane ti è venuto:	Più del solito	Come al solito	Meno del solito	Molto meno del solito
1. in grado di concentrarti su ciò che stavi facendo?	0	1	2	3
2. di aver perso molto sonno tanto da preoccuparti?	3	2	1	0
3. di essere produttivo (per fare tutte cose) nella maggior parte delle attività?	0	1	2	3
4. in grado di prendere decisioni nella maggior parte dei casi?	0	1	2	3
5. costantemente sotto pressione?	3	2	1	0
6. di non essere in grado di superare le difficoltà?	3	2	1	0
7. in grado di ritagliarti del tempo libero e goderte?	0	1	2	3
8. in grado di risolvere i tuoi problemi?	0	1	2	3
9. infelice o depresso?	3	2	1	0
10. come se avessi perso la fiducia in se stesso?	3	2	1	0
11. come se avessi minore stima di te?	0	1	2	3
12. con uno stato emotivo nel complesso felice?	0	1	2	3

Già da solo, con l'aiuto del colore del semaforo, puoi avere un'idea sul tuo stato di salute

- punteggio da 0 a 14 Al momento sembra che non hai nessun problema psicologico.
- punteggio da 15 a 19 C'è qualcosa che non va: potrebbe esserti utile chiedere un nostro consiglio.
- punteggio da 20 a 36 Forse ha bisogno di una mano! Ti consigliamo di rivolgerti al nostro sportello.

Gioco: La terra sta morendo!

esercizio di riflessività fenomenologica

Si è proposto un gioco al fine di catturare e spiazzare i discenti rispetto agli stereotipi ed invitare alla consapevolezza nella comunicazione.

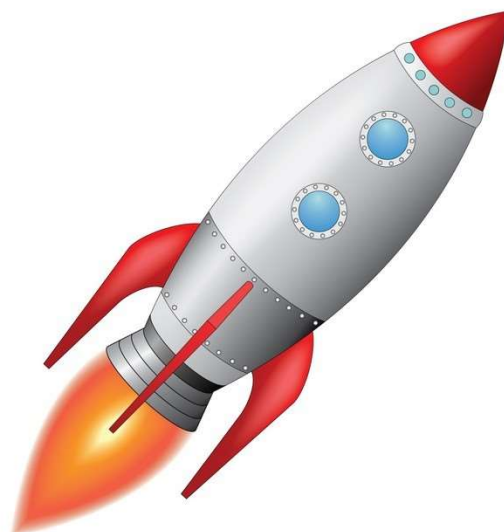
Il "trucco" consiste nel proporre immagini divergenti e opposte a quelle alle quali la maggioranza dei presenti si affida per compiere le scelte che il gioco prevede

Il gioco esige non solo che i partecipanti producano stereotipi, ma che si affidino a questi stereotipi per le decisioni successive. Che li diano per scontati.

Questa fiducia viene stravolta dalle informazioni successive.

Useremo questa esperienza di "spiazzamento" per far riflettere su cosa facciamo quando produciamo degli stereotipi e quando li usiamo per interpretare il mondo che ci circonda.

Il senso di sconcerto e di sgomento che viene prodotto quando le informazioni diventano più complete riflette l'inatteso stravolgimento di un'immagine data per scontata, la sua bisociazione con un'altra immagine a tutti i fini pratici opposta.



Queste specifiche esperienze di bisociazione ci consentono di riflettere su cosa facciamo quando: produciamo stereotipi e ci affidiamo ad essi per interpretare la realtà.

Questionario di feedback evento

Centro Anti Mobbing EAOPed

Questionario di valutazione dell'evento formativo

Conselve 19/10/2022

CERCHIARE o mettere una X sul IL PUNTEGGIO ASSEGNATO

- Come valuti la qualità dei relatori? In generale i relatori sono stati comprensibili e interessanti?

poco	1	2	3	4	5	molto
------	---	---	---	---	---	-------
- Gli argomenti sono stati interessanti?

poco	1	2	3	4	5	molto
------	---	---	---	---	---	-------
- In generale l'evento ti è piaciuto?

poco	1	2	3	4	5	molto
------	---	---	---	---	---	-------
- Ritieni importante parlare questi argomenti al lavoro?

poco	1	2	3	4	5	molto
------	---	---	---	---	---	-------
- Quello che hai sentito oggi ti sembra utile nel lavoro e nelle relazioni?

poco	1	2	3	4	5	molto
------	---	---	---	---	---	-------
- Ci sono altri argomenti che vorresti approfondire?
- Saresti contento se venissero organizzati altri eventi su argomenti di tuo interesse?

poco	1	2	3	4	5	molto
------	---	---	---	---	---	-------

Al termine dell'evento formativo si è somministrato un Questionario di feed back dell'evento che indaga:

- la qualità dei relatori
- la rilevanza degli argomenti trattati
- l'utilità della formazione
- l'interesse rispetto ad altri argomenti da approfondire.

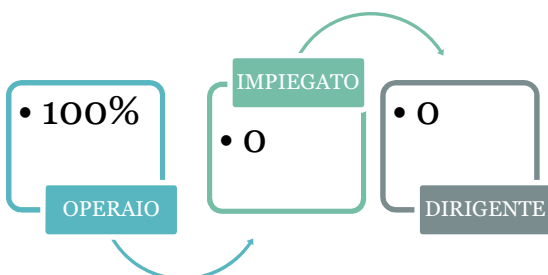
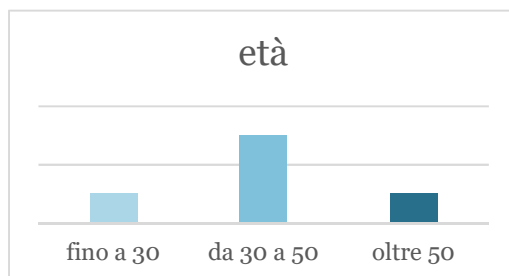
DATI

Partecipanti

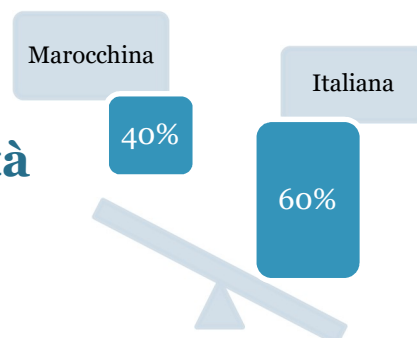
5



Partecipanti per età

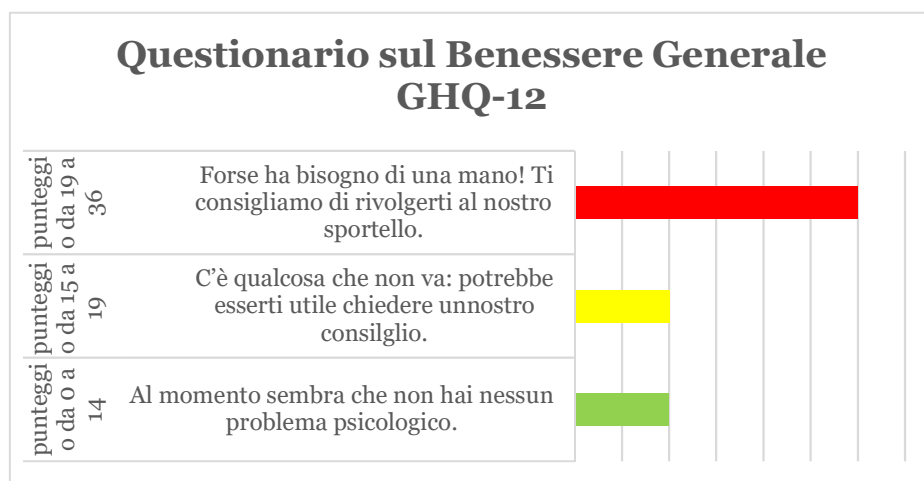


Nazionalità



Livello occupazionale

General Health Questionnaire-12 items (GHQ-12)



Dai questionari somministrati si rilevano 3 dipendenti con punteggio tra 19 e 36 che indica uno stato di tensione che conferma la necessità di una presa in carico del contesto lavorativo e di un intervento sulla contenziosità tra le dipendenti. Le persone non direttamente coinvolte restituiscono una condizione serena o lievemente problematica.

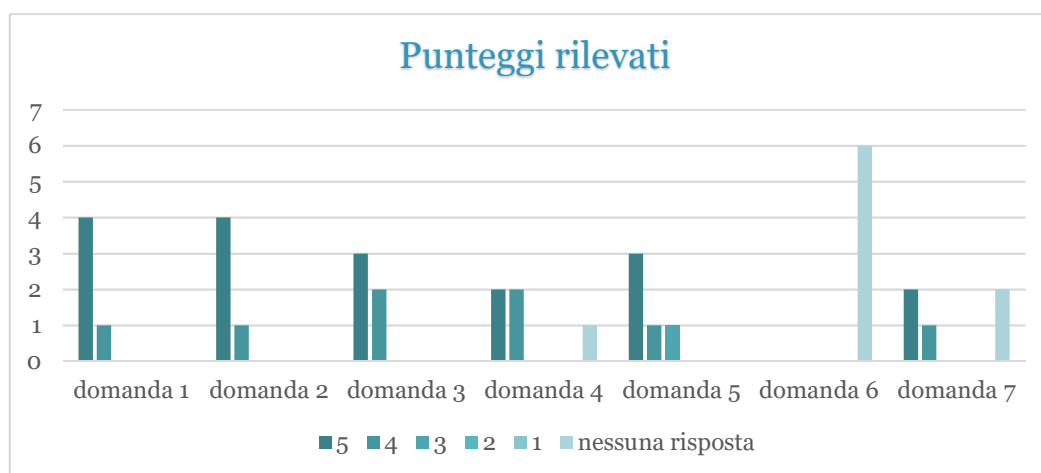
Questionario di feedback evento

1. Come valuti la qualità dei relatori? *In generale i relatori sono stati comprensibili e interessanti?*
2. Gli argomenti sono stati interessanti?
3. In generale l'evento ti è piaciuto?
4. Ritieni importante parlare questi argomenti al lavoro?
5. Quello che hai sentito oggi ti sembra utile nel lavoro e nelle relazioni?
6. Ci sono altri argomenti che vorresti approfondire?
7. Saresti contento se venissero organizzati altri eventi su argomenti di tuo interesse?
- 8.

TANTO



POCO



In generale è stato molto apprezzata sia la qualità dei relatori che l'interesse agli argomenti trattati (tutti punteggi tra 4 e 5); l'evento è piaciuto con valutazione da 4 a 5. Alle domande che riguardano l'interazione tra gli argomenti trattati e l'ambiente lavorativo (domande 4 e 5) si vede qualche perplessità (1 risposta valore 3 e una non risposta) pur prevalendo il gruppo che apprezza l'evento e ritiene importante affrontare i temi proposti nell'ambiente di lavoro. Nessuna proposta viene rilevata attraverso la domanda 6 e le 3 risposte favorevoli sull'interesse ad altri corsi viene sminuita dalle 2 mancate risposte. Si rileva che, al termine dell'evento in maniera verbale è stato invece chiesto alle relatrici se ci fossero ulteriori occasioni di approfondimento.

Considerazioni e conclusioni

Al nostro arrivo il clima tra le discenti era rigido, dalla postura e dall'atteggiamento due partecipanti erano profondamente chiuse e verbalmente hanno espresso un rifiuto alla cooperazione di gruppo. Dal test GHQ-12, si trova la corrispondenza in termini numerici del disagio che però rimane confinato al gruppo in conflitto. Non è stato indagato il riverbero su tutto il gruppo dei dipendenti (14 dipendenti) per la partecipazione di solo 5 persone. Si ritiene però confinato a due persone in palese conflitto e, disagio meno severo, in una terza, coinvolta nella dinamica. Al termine della presentazione il clima dell'aula era più sereno e più collaborativo, meno rigoroso anche nelle due persone inizialmente ostili.

Nella conversazione di commiato ci è stata rivolta la domanda se fosse previsto una continuità all'intervento. Abbiamo risposto che doveva essere rivolta al datore di lavoro la volontà di continuare un percorso collettivo e/o un intervento individuale che poteva essere richiesto autonomamente al Centro Antimobbing Padova.

Si suggerisce di programmare un evento a distanza di un paio di mesi per:

***rivalutare il grado di disagio** successivo a quest'evento ma, soprattutto dopo il rientro dalle ferie di una delle dipendenti che hanno manifestato maggiore rigidità, nella speranza che recuperi un benessere autonomo allontanandosi dal conflitto interno.*

*Se possibile **consigliare un percorso individuale** per elaborare e superare il momento di conflitto attuale alle persone che manifestano disagio.*



All'inizio dell'anno abbiamo lavorato per partecipare all' **Avviso pubblico per il finanziamento di progetti di rilevanza regionale promossi da Organizzazioni di Volontariato,**

Associazioni di Promozione Sociale e Fondazioni del Terzo settore, in attuazione dell'Accordo di programma 2021 (D.M. n. 9 del 29 gennaio 2021 e artt. 72 e 73 del D.Lgs. 117/2017 - Codice del Terzo settore). Presentando il



PROGETTO CRISALIDI

*Crescere insieme sereni, al
lavoro in dignità*

Scadenza 10/5/2022

PREMESSA

Nel percorso per la parità di genere rimane una grande frattura tra quello che è formale, norme, dichiarazioni, contratti collettivi, e quello che concretamente accade nella realtà sociale e nello svolgimento quotidiano della vita materiale. Dalla rivoluzione industriale ad oggi ad ogni crisi è corrisposto un arretramento della **condizione femminile** relativamente ai diritti di cittadinanza e alla presenza delle donne nel mercato del lavoro e lo si vede anche oggi pensando alla pandemia come grande crisi.

Nel mese di Dicembre 2020 la crisi economica scatenata dal coronavirus ha visto gli occupati diminuire di 101.000 unità. Il 98% di questi è donna (Dati Istat). La pandemia ha allargato il problema della disparità di genere.

Inoltre il fenomeno del **disagio lavorativo** nel nostro Paese che secondo il monitoraggio effettuato dall'ISPEL (Istituto per la prevenzione e la sicurezza del lavoro) si somma al circa un milione e mezzo i lavoratori italiani vittime del mobbing su 21 milioni di occupati; il fenomeno è più presente al Nord (65%), colpisce maggiormente le donne (52%). (Lavoro <http://bancadati.italialavoro.it>).

Agenzia per la salute e la sicurezza sul lavoro 2002

“L'Istituto calcola che il lavoratore "mobbizzato" ha un rendimento inferiore del 70% in termini di produttività. Questo si traduce in aumento del suo costo, per il datore di lavoro, pari al 180%.”

Progetto:

Il progetto propone il percorso **CRISALIDI**, finalizzato a sensibilizzare e informare in maniera innovativa sui temi del disagio e delle discriminazioni sui luoghi di lavoro con la finalità di **ridurre le ineguaglianze e assicurare la salute ed il benessere per tutti** attraverso eventi informativi, formativi e di supporto ed allenamento delle competenze delle persone.

Modalità:

Lo svolgimento del percorso sarà suddiviso da **più moduli** che diano agli utenti, soprattutto a giovani lavoratori, gli strumenti per un approccio al mondo del lavoro, ed un approfondimento sul tema del mobbing e delle discriminazioni attraverso la proiezione di un film con a seguito un dibattito. Si continuerà con uno spettacolo teatrale, che sviluppa un caso e ne coglie il peso emotivo della vittima. Per finire con tre laboratori che allenano competenze necessarie per superare i momenti di difficoltà ed aiutano la persona ad un corretto recupero del proprio equilibrio nel mondo del lavoro.

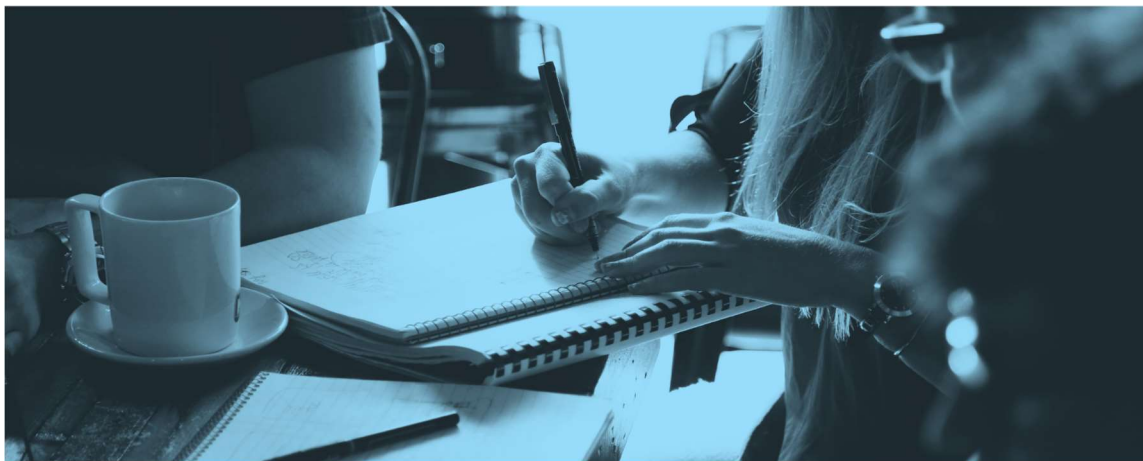
Inoltre sarà previsto anche un percorso in azienda per sviluppare all'interno delle realtà produttive le conoscenze delle azioni lesive e discriminatorie e attivare un percorso che sviluppi comportamenti corretti e di parità tra uomini e donne e delle buone pratiche.

I DATI

A livello Europeo, un sondaggio svolto tra 21500 lavoratori dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Fondazione di Dublino), nel corso degli ultimi 12 mesi l'8% dei lavoratori dell'Unione europea, pari a 12 milioni di persone, è stato vittima di mobbing sul posto di lavoro, e che si può presupporre che il dato sia notevolmente sottostimato

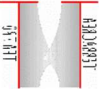
Negli anni rimane predominante la percentuale di donne, che si rivolgono al **Centro Anti Mobbing Padova** lamentando disagio sul luogo di lavoro, in linea, con le indagini di settore pubblicate da altri soggetti:

- **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.
- **Report ISTAT** 13 febbraio 2018 Secondo oltre la metà della popolazione, le donne vivono una situazione peggiore degli uomini per quanto riguarda la stabilità del posto di lavoro (53,7%), la possibilità di trovare un posto di lavoro adeguato al proprio titolo di studio o alla propria esperienza (53,1%), la possibilità di fare carriera o di ottenere una promozione (51,7%), il guadagno percepito per lo stesso tipo di lavoro (50,1%).



Eppure uno studio dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) sui «**vantaggi economici dell'uguaglianza di genere**» fornisce nuovi solidi riscontri obiettivi dai quali emergono gli impatti positivi della riduzione delle disparità di genere nel mercato del lavoro. A seconda del livello di istruzione delle donne, **il costo dell'esclusione dal mercato del lavoro nel corso della loro vita lavorativa è stimato tra 1,2 e 2 milioni di euro** (Eurofound, 2016).

PROPONENTE e collaborazioni

Soggetto	Attività	Posizione
	Centro Antimobbing Padova Associazione di Promozione Sociale - ETS Ascolto e orientamento delle persone che vivono un disagio lavorativo	Proponente
	il Cantiere delle Donne Associazione di Promozione Sociale “Il Cantiere delle donne”, la think tank al femminile il cui obiettivo è quello di dare vita anche online alla “rivoluzione gentile”	Collaboratore
	Associazione Culturale Terracrea Associazione Artistica- Gruppo Teatrale	Collaboratore
	Sindacato LABOR Difende i diritti e di promuove gli interessi dei lavoratori Il sindacato Labor si occupa della contrattazione delle condizioni normative e retributive a livello nazionale e locale, del controllo e della verifica sulla corretta applicazione delle normative contrattuali e di legge che regolano i rapporti di lavoro.	Collaboratore
	Sindacato CUB Associazione a tutela dei lavoratori e delle lavoratrici anche in ottica di genere	Collaboratore
	Futuro Agricoltura Assistenza tecnica all'azienda agricola. Registro fitofarmaci. Registro concimazioni. Pratiche imprenditore agricolo principale (IAP). Direttiva nitrati (PUA)..	Collaboratore
	CONFIMPRESE ITALIA Confimprese Italia è la Confederazione Italiana della Micro, Piccola e Media Impresa	Collaboratore
	COMUNE DI PADOVA	Collaboratore
	COMUNE DI CARCERI	Collaboratore

GLI OBIETTIVI

OBIETTIVI GENERALI

Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena ed un lavoro dignitoso per tutti

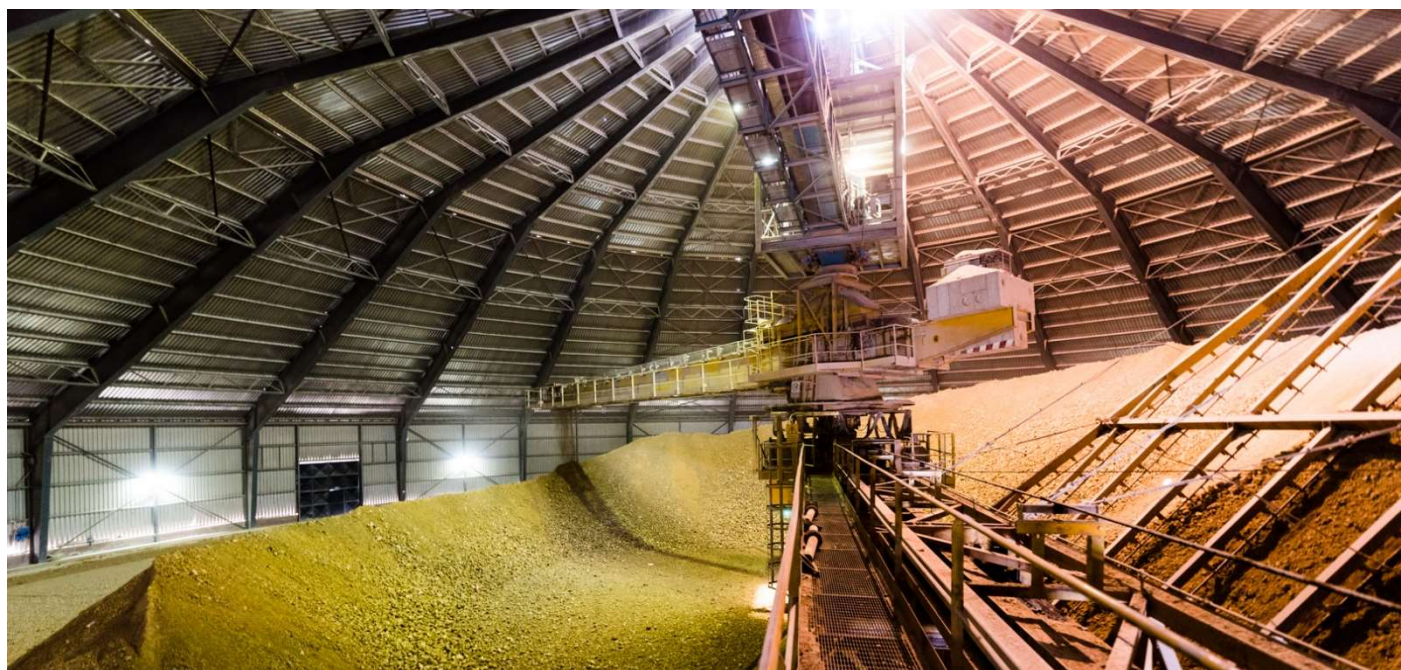


Ridurre le ineguaglianze

AREE PRIORITARIE

- a) promozione della legalità e della sicurezza sociale nei rapporti di lavoro;
- f) potenziamento delle attività di tutela ed informazione ai lavoratori;

- d) affiancamento leggero, consulenza e accompagnamento su temi specifici (educazione al consumo, apprendimento della lingua, gestione budget familiare, ecc..), gruppi auto aiuto econfronto;
- f) contrasto delle condizioni di fragilità e di svantaggio della persona al fine di intervenire sui fenomeni di marginalità e di esclusione sociale;



**ALL'ALLENAMENTO
DELLE
COMPETENZE**

**SOSTEGNO
ALLA
PERSONA**

**BUONE
PRASSI**

**EDUCAZION
E DELLE
COMUNITA'**

LE AZIONI



Azione 1:

Incontro : "Lavoro in 3D: Diritti Doveri Dignità-

Rivolto soprattutto a giovani che si avvicinano per la prima volta al mondo del lavoro e non sono a conoscenza dei propri diritti e doveri. Utile per lavoratori che in un momento di crisi subiscono disagio lavorativo e che operano in ambienti dove la dignità, intesa come rispetto delle norme, pari opportunità, retribuzione adeguata, salute e sicurezza sul lavoro, non è rispettata.

EDUCAZIONE
DELLE
COMUNITÀ

Azione 2:

Proiezione del film: "Mi piace lavorare" di Francesca Comencini e Dibattito

a cura dello staff del Centro Antimobbing Padova per diffondere conoscenza ed esperienze sul tema del mobbing e del disagio lavorativo in genere



Azione 3

Spettacolo teatrale: "Preferisco il rumore del mare" Federica Santinello scrittrice ed attrice:

Il teatro, potente canale di comunicazione, può ricoprire la funzione di strumento pedagogico per far sì che lo spettatore riconosca e si riconosca nella vicenda narrata. La conoscenza è di per se strumento di prevenzione ed il messaggio che viene veicolato è la possibilità di superare questo momento, che vive una grandissima percentuale di lavoratori nella propria vita. Lo spettacolo cerca di portare questo tema all'attenzione anche di un pubblico di "non addetti ai lavori", tentando nel contempo di accendere un riflettore sui pericoli della perpetuazione degli stereotipi di genere.



Azione 4:

ALL'ALLENAMENTO
DELLE
COMPETENZE

SOSTEGNO
ALLA
PERSONA

**Laboratorio
di Autostima**

**Laboratorio
di
comunicazio
ne Assertiva**

**Comunicare
bene con se
stessi per poter
comunicare
bene con gli
altri**

- Il Laboratorio di Autostima, guida i partecipanti nella definizione di questo concetto sfuggente e nella scoperta di tecniche per migliorare la propria, con lo scopo di migliorare la qualità della vita sia lavorativa che personale.

- 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. Comunicare bene con se stessi per poter comunicare bene con gli altri

- Presa di coscienza di come l'uso delle parole che utilizziamo, influenzino in modo consapevole il conscio ed ancor più in maniera inconsapevole l'inconscio nostro e quello delle persone alle quali ci rivolgiamo.

**BUONE
PRASSI**

Azione 5:

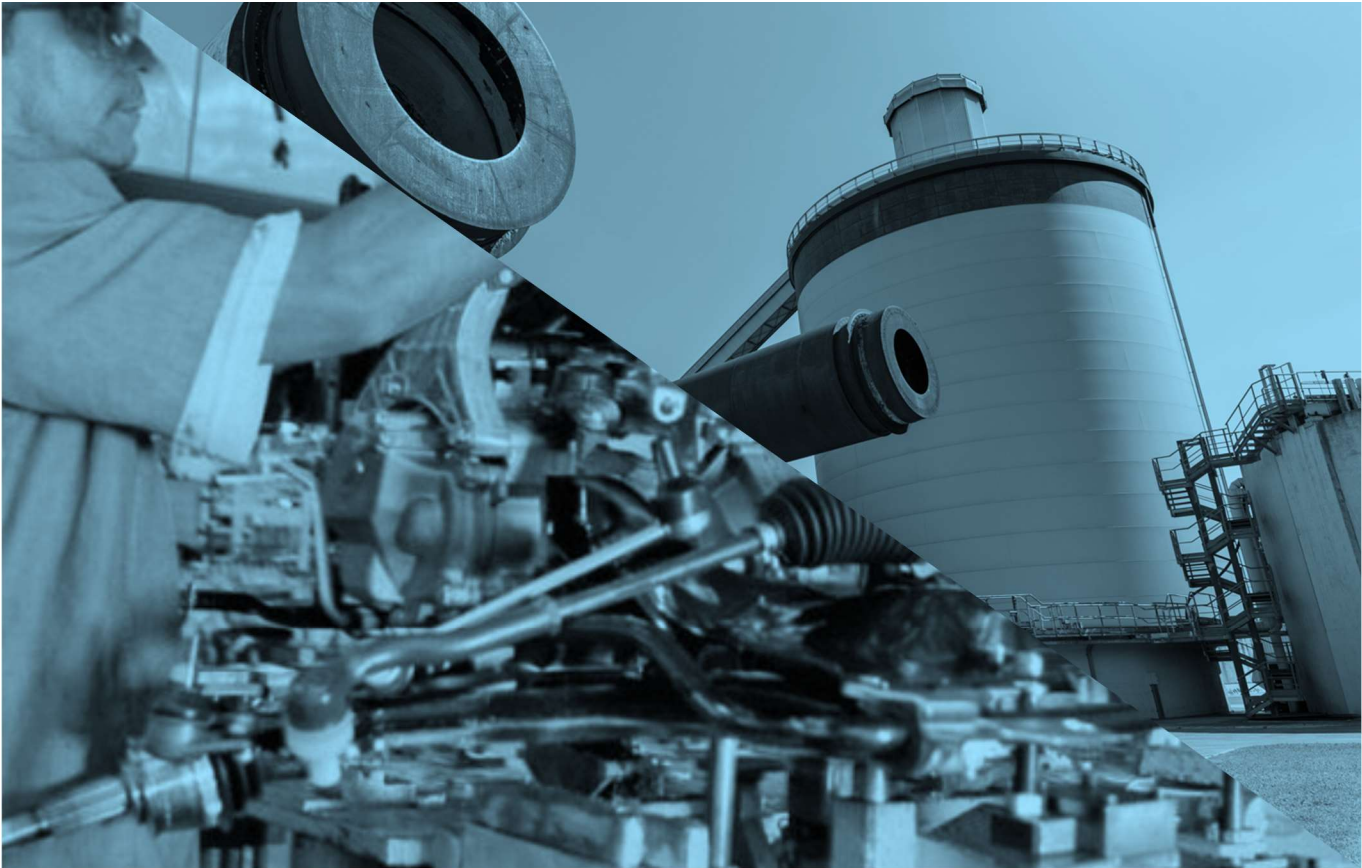
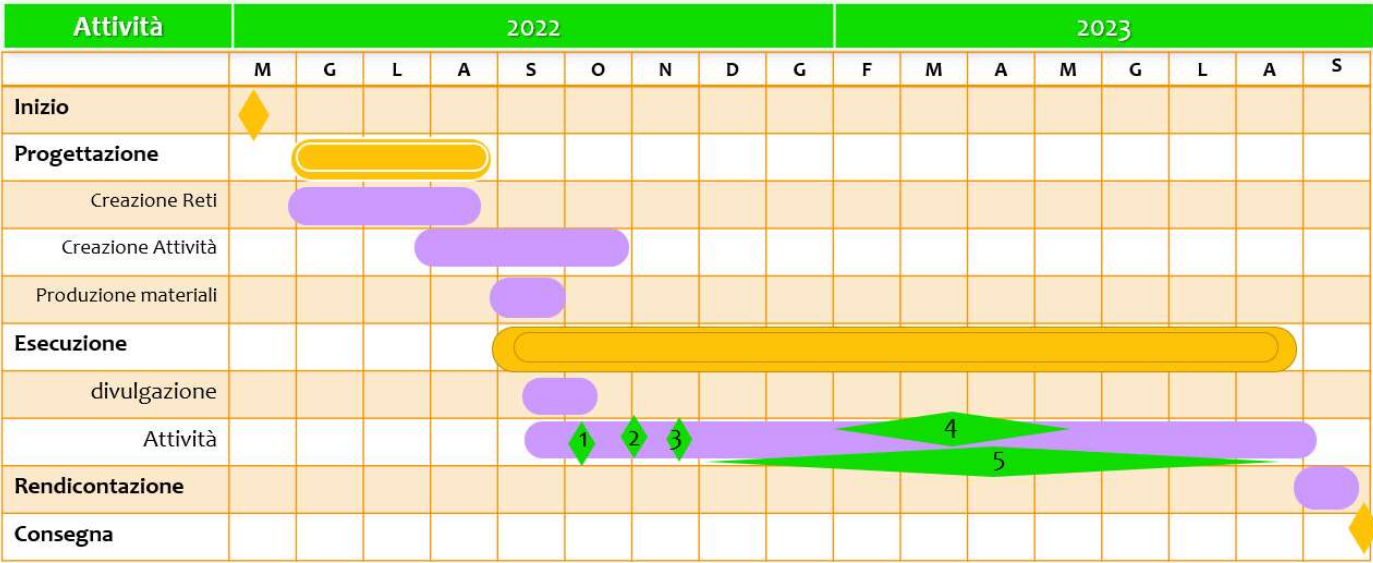
L'introduzione di politiche relative al benessere organizzativo rilanciano la sfida per una crescita in qualità delle aziende. La capacità di raccogliere questa possibilità passa attraverso il riconoscimento dei vantaggi che la buona gestione delle risorse umane comporta, alla stessa stregua di un investimento patrimoniale. Si vuole sperimentare un modello aziendale che preveda, dopo la rilevazione del clima Aziendale, uno o più interventi sia rivolti all'impresa che ai lavoratori in un'ottica di prevenzione al disagio lavorativo.

Rilevazione del Clima Aziendale e degli strumenti presenti in azienda per prevenire fenomeni di mobbing e di discriminazioni attraverso un t.

Azioni di divulgazione, formazione e presa in carico di eventuali situazioni, anche complesse al fine di promuovere un clima favorevole al rispetto della dignità della persona che lavora e un miglioramento del clima aziendale.

Verifica ex post dei risultati raggiunti e consolidamento di una buona prassi riconosciuta sia dall'impresa che dai lavoratori e riproducibile

Progetto CRISALIDI



IL PROGETTO E' STATO AMMESSO MA
NON FINANZIATO PER ESAURIMENTO
DELLE RISORSE

Lavori di ricerca e Tesi

TESI

Nell'anno 2022 siamo stati oggetto di una tesi di laurea Magistrale dal titolo:

Mobbing: il caso specifico del Centro Antimobbing di Padova

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata (FISPPA)

Corso di laurea in Psicologia Sociale, del Lavoro e della Comunicazione

Relatrice: Prof.ssa Roberta Maeran

Laureanda: Eleonora Crepaldi

Riportiamo alcuni passaggi significativi della tesi:

INTRODUZIONE

Questo lavoro, è stato pensato per cercare di far luce sulla realtà del Centro Antimobbing di Padova, Associazione che si occupa di offrire supporto e orientamento a tutti coloro che hanno subito mobbing o un altro tipo di disagio lavorativo all'interno del posto di lavoro.

Per cercare di centrare l'obiettivo che ci si è posti, si sono svolte delle interviste ai professionisti del CAM e somministrato un questionario di feedback all'utenza, che ha usufruito del servizio del Centro.

4.5 Discussione dei risultati

L'obiettivo del presente lavoro è lo studio specifico del Centro Anti Mobbing di Padova. Per cercare di rendere il più completo possibile il lavoro svolto, si è pensato di intervistare i professionisti che lavorano all'interno dell'Associazione e di somministrare un questionario online a coloro che sono o sono stati vittima di Mobbing. Come riportato dalle analisi, si riscontra, nonostante la differenza percentuale non sia così sproporzionata, che la maggior parte delle persone che hanno risposto al questionario, sono di genere femminile. Questo dato va a confermare, quanto riportato nei diversi Bilanci di Missione pubblicati dal Centro. Per esempio nel 2015 si sono presentati al Centro 42 donne, mentre gli uomini sono stati 24, oppure nel 2019 hanno chiesto aiuto 30 donne contro 11 uomini.

Questa differenza viene anche sottolineata negli studi di Salin (2003), il quale afferma che nonostante sia necessario ampliare lo studio riguardo le differenze di genere nel Mobbing, le donne sono il sesso che prevalentemente subisce più vessazioni sul lavoro. Questo è dovuto probabilmente alla loro maggior suscettibilità al fenomeno delle molestie fisiche o psicologiche, e al loro ruolo all'interno del mercato del lavoro. Un ulteriore elemento particolarmente rilevante che si può riscontrare nei dati ottenuti dal questionario è che il numero di persone che hanno subito mobbing e che hanno un impiego nel settore privato, è maggiore rispetto a chi lavora all'interno di un'azienda pubblica o come libero professionista.

Anche questo dato va a confermare quanto riportato nel Bilancio di Missione degli anni 2015-2020 pubblicato dal CAM.

La spiegazione ipotizzata dal Centro riguardo quanto riportato nel Bilancio è che con il passare del tempo, le Organizzazioni Sindacali si sono mosse per cercare di tutelare al meglio le aziende pubbliche. Questo ha permesso ai dipendenti pubblici di aver maggior tutele e maggior diritti all'interno del luogo di lavoro.

Ciò invece non accade sempre o per lo meno non accade molto spesso nelle aziende private.

Dalle analisi si sono riscontrati diversi dati piuttosto interessanti che riguardano le azioni migliorative, i punti di forza e di debolezza del Centro.

Come suggerito prima nelle interviste dai professionisti e poi dalle vittime nei questionari, il Centro potrebbe cercare di migliorare il suo operato, organizzando direttamente all'interno delle aziende, delle attività pensate ad hoc, per cercare di far conoscere in fenomeno del Mobbing nelle sue diverse sfaccettature, facendo sempre

attenzione a diversificare quanto organizzato, in base alla tipologia di azienda che si trova davanti. L'utenza si è detta essere molto interessata a continuare a svolgere attività di formazione e sostegno nella sede del Centro e inoltre propone all'Associazione di far maggior pubblicità tramite sociale, volantinaggio e quant'altro.

Anche per quanto riguarda i punti di debolezza si può trovare una certa relazione tra ciò che hanno dichiarato i professionisti e le scelte dell'utenza. Entrambi trovano che il fatto che il Centro non sia istituzionalizzato, sia l'imperfezione più importante. Ciò viene detto in quanto, se ci fossero norme statali che regolassero le attività, il CAM sarebbe un vero e proprio strumento di ingresso, che potrebbe aiutare un bacino molto più ampio di vittime.

Nelle interviste si riporta spesso l'esempio della Francia, che insieme alla Svezia sono i due paesi più all'avanguardia rispetto al fenomeno del Mobbing. Negli anni queste nazioni sono riuscite a definire delle leggi contro le vessazioni sul lavoro e hanno istituzionalizzato dei centri d'aiuto per le vittime. Sogno dei professionisti del CAM, è proprio quello di riuscire ad arrivare ai traguardi ottenuti in Francia e Svezia.

Altri punti deboli, di particolare importanza, sollevati dalle vittime sono: la "poca" disponibilità di tempo che i professionisti dedicano al Centro, e il fatto che non ci siano risorse umane che si dedicano interamente all'Associazione. Questi punti, sono stati trattati anche durante le interviste dai professionisti, che hanno spiegato essere solamente dei volontari, che, riconoscendo la causa del Centro, una causa per cui combattere, cercano di destreggiarsi tra impegni personale e il loro pacchetto clienti, per ritagliarsi del tempo da dedicare a coloro che si rivolgono al Centro. Purtroppo non tutti i volontari riescono a dedicare tempo all'Associazione in egual misura, ma dal 2008 si impegnano per cercare di assolvere il compito che hanno accettato, diventando professionisti del CAM.

Oltre ai punti di debolezza, l'utenza, ha riportato diversi punti di forza del Centro. La percentuale maggiore di rispondenti al questionario hanno sostenuto che il vantaggio maggiore dell'Associazione sarebbe la lunga esperienza professionale che hanno i professionisti all'interno del CAM. Questo punto trova in accordo anche gli stessi volontari.

Questo fattore, si lega ad altri punti di forza, ovvero l'entusiasmo che hanno i professionisti e il fatto che tra loro collaborano. Quest'ultimo fattore è stato sviluppato da alcuni volontari anche durante le interviste. Essi si sono soffermati su questo punto in quanto credono che avere un approccio multidisciplinare possa essere un elemento vincente per il CAM, poiché permette di operare sul problema da diversi punti di vista e nel modo più completo possibile.

Dai risultati riportati dal questionario si può affermare che la maggior parte dell'utenza si ritiene abbastanza soddisfatto del servizio che ha ricevuto, che nella maggior parte dei casi è riuscito a risolvere il proprio problema anche se non completamente e che consiglierebbe ad altre vittime di essere aiutate dal CAM.

4.6 Limiti del lavoro e considerazioni future

Il Centro Anti Mobbing di Padova, svolge un importantissimo lavoro sul territorio, che dona non solo aiuto concreto, ma anche tanta speranza alle persone che purtroppo ogni giorno subiscono disagio psicologico sul luogo di lavoro. La strada per arrivare a centrare l'obiettivo nella sua totalità, dai dati emersi, è ancora lunga, ma nonostante ciò i professionisti continuano a lottare contro il tempo, senza alcun supporto istituzionale.

Con il presente lavoro, si spera che il CAM possa cogliere non solo i difetti che sono stati trovati da utenti e professionisti, ma anche i mille elementi positivi che hanno permesso a tantissime persone di superare le difficoltà che avevano incontrato lungo il loro cammino lavorativo.

In conclusione, un probabile limite del lavoro riguarda il campione molto ristretto, in quanto minore è il campione minore saranno le possibilità di ottenere dati generalizzabili all'intera popolazione che si è rivolta al CAM.

Un'ipotesi riguardo alla poca affluenza di risposte al questionario è che nonostante sia stato assicurato il totale anonimato, purtroppo ancora moltissime vittime hanno timore di parlare delle loro esperienze.



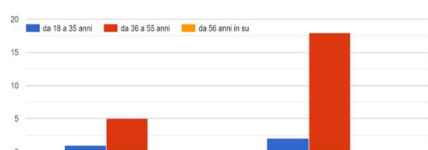
SONDAGGIO

Alla fine di settembre abbiamo proposto attraverso i social un piccolo questionario per comprendere la frequenza e la percezione del fenomeno del mobbing.

Il questionario era composto da alcune domande che indicavano sesso età e posizione lavorativa e una serie di domande che rilevavano la diffusione e la conoscenza del fenomeno stesso.

Ecco i risultati

Sono



Hanno risposto 27 persone, 23 donne delle quali solo 3 nella fascia di età dai 18 ai 35 anni e tre uomini di cui uno solo con età inferiore ai 35 anni

Lavoro

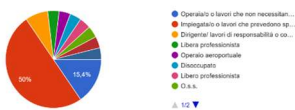
24 risposte



La maggioranza delle persone che ha risposto al sondaggio lavora in azienda privata ed un terzo presso una azienda pubblica

la mia posizione lavorativa è:

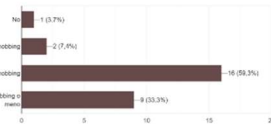
26 risposte



La maggioranza è nella categoria dell'Impiegata/o è solo il 7,7% è dirigente

Hai mai sperimentato una qualunque forma di disagio sul lavoro?

27 risposte



26 persone su 27 ha sperimentato un disagio nell'ambiente di lavoro e la percezione del 59,3% di loro e che sia un fenomeno di mobbing. Il 33,3% non sa se il disagio è riferibile al mobbing e il 3,7% esclude si possa classificare come tale

Ha mai sentito parlare del fenomeno del Mobbing?

27 risposte



Solo una persona su 27 dichiara di non aver mai sentito parlare di mobbing

Ha avuto contatto con il fenomeno del Mobbing?

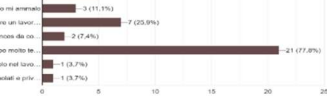
26 risposte



Il 92,5% ha avuto contatto con il fenomeno in maniera diretta 76,9% o indiretta 15,4%

In base alle conoscenze che hai del fenomeno cos'è il Mobbing?

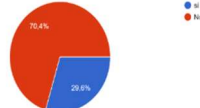
27 risposte



Relativamente alla conoscenza del fenomeno si rileva ancora una certa confusione e disinformazione sulla definizione del fenomeno del mobbing

Il mobbing è una malattia?

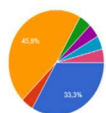
27 risposte



Risulta invece chiaro che il 70% delle persone è a conoscenza che non si tratta di una malattia

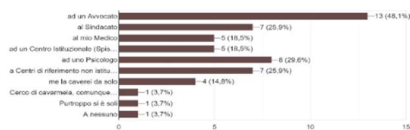
Se nel tuo luogo di lavoro un collega fosse vittima di Mobbing, cosa faresti?

24 risposte



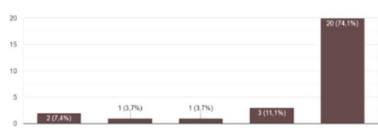
Se subissi mobbing a chi mi rivolgeresti?

27 risposte



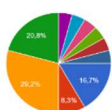
Secondo te, sulla performance lavorative del gruppo di lavoro, quanto incide avere un collega vittima di Mobbing?

27 risposte



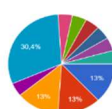
Ho subito Mobbing e:

24 risposte



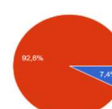
Ho subito Mobbing e:

23 risposte



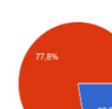
Secondo te, la tua Azienda si preoccupa se ci sono o meno casi di mobbing al suo interno?

27 risposte



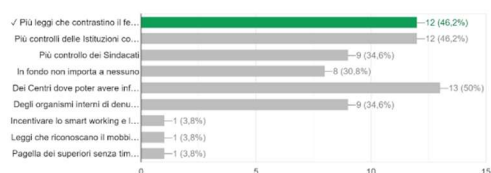
Nella tua azienda è possibile parlare con qualcuno di fidato se si pensa di subire mobbing?

27 risposte



Cosa servirebbe per migliorare il clima del lavoro e prevenire i fenomeni di mobbing?

1/26 risposte corrette



Nel caso in cui i partecipanti al sondaggio assistessero ad un fenomeno di mobbing di un collega si attiverebbero con un intervento di denuncia il 45,8% mentre il 38% si attiverebbe con un supporto personale ma senza alcun tipo di attivazione

Chi subisce mobbing a propria difesa si rivolgerebbe per il 18,1% ad un avvocato e il 25,9% ad un sindacato. A medici, Centri istituzionali o privati l'81% contestualmente che al legale. L'11,1% si arrangerebbe da solo

La maggior parte di coloro che hanno risposto si rende conto che la presenza di mobbing in un gruppo di lavoro influenza le performances lavorative del gruppo

Chi ha subito mobbing ha cercato di difendersi da solo 29,2% con assistenza il 33,4%

Chi ha subito mobbing è ancora in cerca di soluzioni per il 4,2%, ha rinunciato a difendersi per paura, per poco ascolto, per non aver trovato assistenza o per mancanza di possibilità economiche il 43,4%. Solo il 13% si è difeso ed è ritornato ad avere la condizione di partenza. Per il 30% la situazione è peggiorata e il 26% ha perso il lavoro

Il 92,6 % dei partecipanti ritiene che nell'azienda non importi nulla se all'interno della sua organizzazione vi siano fenomeni di mobbing

Per il 72,8% dei partecipanti non esiste in azienda qualcuno di fidato per poter parlare del problema che vive

Per il 30% delle persone del mobbing non importa a nessuno, la maggioranza ritiene che servano leggi migliori e maggiori controlli per il contrasto a questo fenomeno

SOSTIENICI

fai una donazione al

Centro Antimobbing Padova

IBAN IT 30 0030 6912 1231 0000 0012 699



Scrivi: CENTRO ANTIMOBGING PADOVA

Codice fiscale: 92207550283

il Tuo
5x1000

al Centro Anti Mobbing Padova

CENTROANTIMOBGINGPADOVA.IT



info@centroantimobbingpadova.it



www.centroantimobbingpadova.it



Centro Antimobbing Padova



Centro Antimobbing Padova

ASSOCIAZIONE PER L'ORIENTAMENTO
DELLA VITTIMA DI MOBBING O ALTRO
DISAGIO NELL'AMBIENTE DI LAVORO