

# Bilancio di Missione

2015 - 2020



**CENTRO ANTIMOBING PADOVA**

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

*febbraio 2021*

# Sommario

- 1** L'identità del Centro Antimobbing Padova
- 2** La nostra Storia
- 3** Obiettivo 1: far conoscere i fenomeni del disagio
- 4** Obiettivo 2: analizzare la dimensione
- 5** Obiettivo 3: coinvolgere altri attori
- 6** Obiettivo 4: fornire supporto alle persone in difficoltà
- 7** Obiettivo 5: prevenire nuovi fenomeni
- 8** Casi
- 9** Conclusioni
- 10** Gruppo di lavoro

# 1

## L'identità del Centro Antimobbing Padova

### MISSION

#### IDENTITA' DEL CAM

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 simili nell’ambiente di lavoro.

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

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

La sua azione è gratuita

La Mission, ovvero la guida operativa all’azione dell’organizzazione per raggiungere i propri scopi (essere un punto di riferimento aumentando le conoscenze e l’efficacia del contrasto ai problemi per migliorare la comunità lavorativa) viene così espressa: “far emergere i fenomeni del mobbing, delle discriminazioni, delle molestie morali e dei disagi simili nel mondo del lavoro, intervenendo allo scopo di migliorare la qualità di vita delle lavoratrici e dei lavoratori.” Le azioni e la gestione del CAM, dal 2015 al 2020 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

#### Centralità della persona

• Il lavoratore e la lavoratrice rappresentano il capitale umano di ogni comunità lavorativa ed hanno diritto ad un clima salubre e rispetto 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 medici.

#### Civiltà lavorativa

• Il rapporto professionale nella comunità lavorativa deve fondarsi su rispetto e lealtà reciproci, senza discriminazioni, in base etnia, religione e ad altre caratteristiche. L’Associazione si impegna alla mediazione ed a proporre soluzioni organizzative che privilegiano il dialogo e l’armonia di lavoro indipendentemente dalla tipologia del ruolo e dalla mansione svolta dal lavoratore.

#### Responsabilità etica

• L’Associazione si impegna ad assumere, nei confronti del lavoratore e della lavoratrice, trasparenza di gestione ed aderenza alle proprie finalità. Nel rapporto con ogni soggetto aderente all’organizzazione si impegna a tenere un comportamento onestamente adeguato onde non compromettere l’immagine dell’Associazione stessa, e quindi di ogni singolo aderente.

#### Attenzione al genere

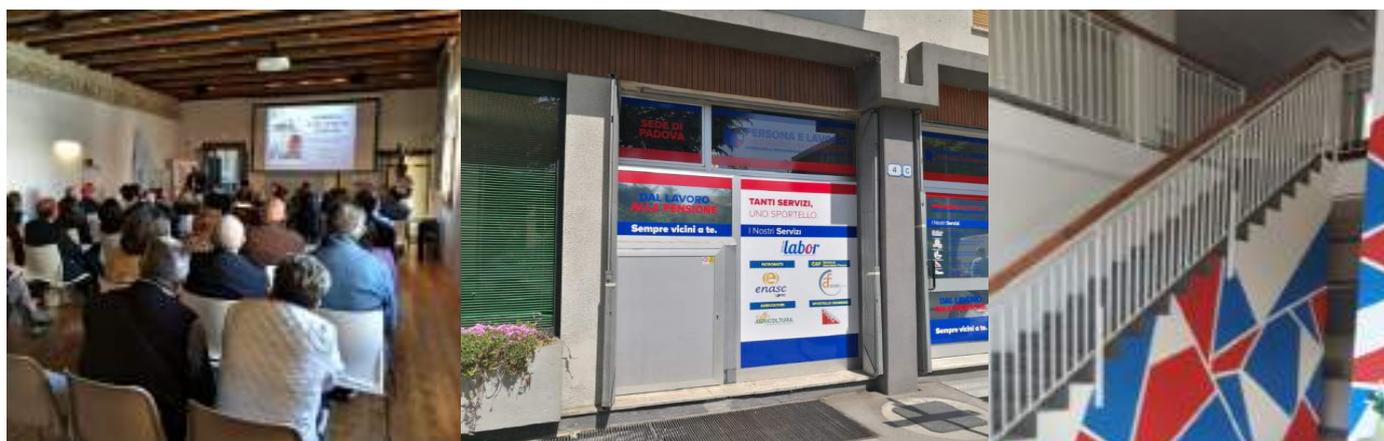
• L’Associazione si impegna a promuovere le pari opportunità. A tal fine, detta, indirizza e sostiene progetti e percorsi rivolti e diffondono una cultura lavorativa e organizzativa maggiormente orientata all’affidarsi nel raggiungimento degli obiettivi piuttosto che alla sola efficienza, più flessibile e meno rigida, che sia in grado di focalizzare e valorizzare le competenze e le abilità di lavoratrici e lavoratori.

# [ 2 ]

## La nostra Storia (2015—2020)

<b>2015</b>	<b>gennaio</b>	LABORATORIO DI COMUNICAZIONE ASSERTIVA presso la sede del Centro Antimobbing Padova in via Bajardi 5
	<b>febbraio</b>	Convegno S.O.S. Mobbing organizzato dalla Commissione Pari Opportunità del Comune di Albignasego (Pd)
	<b>novembre</b>	Seminario “ Pari Opportunità e Mobbing: cosa sono e come si affrontano” presso il Comune di Cavallino Tre Porti (Ve)  Chiusura della Sede Operativa di via Bajardi
<b>2016</b>		Nessuna attività divulgativa anche per la necessaria organizzazione logistica
	<b>settembre</b>	Convenzione con Comune di Padova per sale in Piazza Napoli
<b>2017</b>	<b>gennaio</b>	Convegno “ Burnout” presso il Centro Medico di Foniatria di Padova
	<b>novembre</b>	Intervento nel Seminario di Studi: Stalking: approccio multidisciplinare presso la Provincia di Foggia; evento organizzato dalla Consigliera di Parità
<b>2018</b>		Nessuna attività divulgativa
<b>2019</b>	<b>maggio</b>	Convegno: Mobbing parliamone insieme, il disagio lavorativo negli ambienti di lavoro civili e militari, organizzato dal Sindacato LABOR a Monselice (Pd)

Si parte con l'apertura della nuova sede operativa in via Pindemonte 4c Padova



**2020** Nei primi mesi si programma per l'apertura della nuova sede operativa ma il progetto viene bloccato dal Lock-down e dalle conseguenze della gestione della pandemia

<b>giugno</b>	Apertura della nuova sede e convenzione con LABOR per l'utilizzo della sede
<b>ottobre</b>	Progetto webinar I° ciclo
<b>novembre</b>	Progetto webinar II° ciclo



# 3

## Obiettivo 1:

### far conoscere i fenomeni del disagio

L'attività di sensibilizzazione al fenomeno non si è fermata negli anni pur limitata per la mancanza di risorse e spazi adeguati, e dal 2020 per l'impossibilità di progettare eventi in presenza a causa della pandemia sanitaria.

Le forme di divulgazione sono state:

- **Convegni**
- **Sito**
- **Pagina FACEBOOK**



#### CONVEGNI

- 27 febbraio 2015 Convegno S.O.S. Mobbing organizzato dalla Commissione Pari Opportunità del Comune di Albignasego (Pd)
- 23 novembre 2015 Seminario "Pari Opportunità e Mobbing: cosa sono e come si affrontano" presso il Comune di Cavallino Tre Porti (Ve)
- 20 gennaio 2017 Convegno "Burnout" presso il Centro Medico di Foniatria di Padova
- Novembre 2017 Intervento nel Seminario di Studi: Stalking: approccio multidisciplinare presso la Provincia di Foggia; evento organizzato dalla Consiglieria di Parità
- 1 maggio 2019 Convegno: Mobbing parliamone insieme, il disagio lavorativo negli ambienti di lavoro civili e militari, organizzato dal Sindacato LABOR a Monselice (Pd)
- Ottobre 2020 Progetto webinar I° ciclo
- Novembre 2020 Progetto webinar II° ciclo

# S.O.S. Mobbing

Nome società

27 febbraio 2015

**S.O.S. Mobbing**

**Venerdì 27 febbraio ore 20.45**

**Sala Verdi, Villa Obizzi - Albignasego**

Relatori della serata:	Temi trattati:
<p>Sig.ra Barbara Bagante Centro Antimobbing Padova</p> <p>Dott.ssa Daniela Benvenuti psicologa clinica</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cos'è il mobbing e quali sono i criteri di identificazione e riconoscimento del fenomeno</li><li>• Profili psicologici del mobbing</li><li>• Ruolo del Centro Antimobbing: iter per il sostegno alle vittime delle condotte mobbizzanti</li></ul>

**Ingresso libero fino ad esaurimento posti. Per info telefonare alla biblioteca comunale allo 049.5042229**

Evento divulgativo per gli abitanti del Comune di Albignasego

## Incontri sul tema del lavoro ad Albignasego



# Pari Opportunità e Mobbing: cosa sono e come si affrontano

Comune di Cavallino Tre Porti (VE)

23 novembre 2015

L'evento era riservato ai dipendenti del Comune di Cavallino Tre Porti (VE).



## Formazione per prevenire il mobbing?

Idealmente, 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.

Bisogna preoccuparsi, quindi, di creare ambienti di lavoro - e comunità sociali in genere - serene: "comunità sociali in genere" perché il mondo-lavoro è dentro il mondo-società, arriva dal mondo-scuola e interagisce con il mondo-famiglia, quindi ci deve essere una sorta di fluida continuità tra questi mondi che si contaminano (e talvolta infettano!) reciprocamente. Bisogna riuscire a creare dei meccanismi interni a queste comunità capaci di auto sanare possibili e strutturali momenti di tensione ed evitare che ferite personali ed ambientali si cronicizzino; bisogna creare ambienti di lavoro inclusivi, capaci di sopportare la diversità, intesa anche proprio come stranezza, particolarità, differenza del soggetto, di proteggere l'equilibrio del gruppo e di adattarlo alle peculiarità del singolo e di aiutare il singolo a rispettare ed entrare nel gruppo.

Sensibilizzare aiuta a responsabilizzare, nel senso che, almeno a livello teorico, ciascun lavoratore ha la possibilità di intravedere le avvisaglie di un degrado ambientale, di situazioni potenzialmente dannose per sé o per gli altri e porre in essere tutte le azioni di denuncia, di protesta e di confronto utili a prevenire ambienti malati che aumentano la "fatica del lavoro", risolvendosi in malattie del corpo e della mente.

Nelle Aziende dove entrambe le parti sono sensibili e coscienti del problema il fenomeno mobbing è preso in carico ed è possibile trovare un percorso condiviso che, nelle esperienze già prodotte, dà buoni risultati.

Certo che guardare in faccia il problema significa impegnarsi in argomenti difficili, dove sono previsti sforzi e aggiustamenti dell'organizzazione.

E' bene ricordare invece che il benessere organizzativo è fondamentale nella gestione del patrimonio umano dell'Azienda, che senza un investimento e la tutela di questa ricchezza non c'è progresso.

# Burnout

Centro Medico di Foniatria (PD)

20 gennaio 2017



**CENTRO MEDICO DI FONIATRIA**

CASA DI CURA "TRIESTE"

20 Gennaio 2017

Burnout

Relatori

Daniela Benvenuti, Simona Codazzi, Giovanni Petrucci, Liviano Vianello

Ore 13:45 - 14:00

Registrazione dei partecipanti

Ore 14:00 - 14:20

Cos'è la Sindrome del Burnout?

Ore 14:20 - 14:40

Le professioni di aiuto ad intenso investimento emotivo. Burnout?

Ore 14:40 - 15:00

Sono in fase di burnout? Segni e sintomi

Ore 15:00 - 17:00

Esercitazioni pratiche su tecniche di prevenzione e fronteggiamento

Ore 17:00 - 17:30

Rischio psicosociale e tutela della salute nei luoghi di lavoro (D.LEG. 81/2008)

Ore 17:30 - 19:00

Discussione e confronto su casi reali

Ore 19:00

Questionario di valutazione ECM e chiusura corso

Evento accreditato ECM per tutte le professioni

Quota di partecipazione (IVA inclusa)

Comprensiva di: coffee-break, materiale didattico, attestato partecipazione o attestato ECM  
70,00€

Crediti ECM: 7,2 stimati

Per iscrizioni ed info scrivere a:  
[comunic@centrofoniatria.it](mailto:comunic@centrofoniatria.it)



SEDE Via Bergamo 10, Padova  
Tel 049 8715400 Fax 049 8728988  
[www.centrofoniatria.it](http://www.centrofoniatria.it)

L'evento è stato  
accreditato per  
Educazione Continua in  
Sanità ECM—riservato ai  
Dipendenti del Centro  
Medico di Foniatria (PD).

**E.C.M.**  
Educazione Continua in Medicina



# Stalking: approccio multidisciplinare

Consigliera di Parità Provincia di Foggia

16 Novembre 2017



**SEMINARIO DI STUDI  
STALKING: APPROCCIO  
MULTIDISCIPLINARE**



**SALUTI DELLE AUTORITÀ**  
**MODERA**  
Dott. ss. **Giovanna Greco**  
Giornalista  
**INTRODUCE**  
Avv. **Antonietta Colasanto**  
Consigliera di Parità della Prov. di Foggia  
**RELATORI**  
Prof. **Andrea Felvi**  
Criminologo  
Dott. ss. **Barbara Bogante**  
Presidente Centro Antistalking Padova  
Dott. ss. **Lara Vinogueru**  
AFS Foglia Foggia  
Dott. **Antonio Ciccato**  
1° dirigente Divisione Anticrimine della PS

Giov. **16**  
Novembre 2017  
dalle ore **15.00**  
alle ore **17.30**  
Palazzo Dogana  
Dato del Tribunale della Regione  
Foggia - Piazza XI settembre

In attesa di accreditamento del Consiglio  
dell'ordine degli Avvocati di Foggia

L'evento è stato  
molto frequentato.

Ripreso dai media  
locali.

**Stalking, le denunce sono ancora poche:  
"Attiviamo le buone prassi"**  
Si è svolto a Palazzo Dogana il convegno promosso dall'Ufficio di Parità, alla presenza del  
noto criminologo Andrea Felvi



Piena soddisfazione  
degli organizzatori  
per i contenuti e per  
il risultato.

# Mobbing parliamone insieme, il disagio lavorativo negli ambienti di lavoro civili e militari

Sindacato LABOR a Monselice (Pd)

1 maggio 2019

**labor**  
SINDACATO AUTONOMO DI LAVORATORI

Cisl il patronato  
Città di Monselice

## MOBBING PARLIAMONE INSIEME

Il disagio lavorativo negli ambienti di lavoro civili e militari

Mercoledì **1 maggio** 2019  
dalle ore **10.00** alle ore **12.00**

Loggetta ex Monte di Pietà  
Via del Santuario, 6  
**Monselice (PD)**

**Interverranno:**  
Centro Antimobbing di Padova  
Barbara Bagante  
Riccardo Baro  
Giovanni Petrucci  
Psicologa e psicoterapeuta  
Maia Venturi

**FESTA DEI LAVORATORI**

Evento **gratuito** aperto a tutti i cittadini



Monselice  
Este

## Il lavoro che fa soffrire, 100 nuovi casi ogni anno

Le maggiori vessazioni rimas...

L'evento è stato molto frequentato, nonostante la data; ripreso dai media locali. Piena soddisfazione degli organizzatori per i contenuti e per il risultato.

# Progetto webinar I° ciclo

Persona e Lavoro

Ottobre 2020



**DAL LAVORO ALLA PENSIONE**

**WEBINAR GRATUITI**

★★★★★

DATA E ORA	TITOLO WEBINAR
23 settembre   Ore 18.30	LA MATERNITÀ DIRITTI E TUTELE PER LE LAVORATRICI
30 settembre   Ore 18.30	COLF E BADANTI FESTE E IL RAPPORTO DI LAVORO
7 ottobre   Ore 18.30	IL MOBBING COME RICONOSCERLO E AFFRONTARLO
14 ottobre   Ore 18.30	IL MOBBING IL BENESSERE PSICO FISICO
21 ottobre   Ore 18.30	LE CONTESTAZIONI DISCIPLINARI, I LICENZIAMENTI AI TEMPI DEL COVID-19
28 ottobre   Ore 18.30	LE PENSIONI NEL 2020

INQUADRA IL QR CODE E ACCEDI AL WEBINAR

zoom

Via Piademoite, 4/C - 35125 Padova (PD) Conto Google  
Tel. 049 9568517  
E-mail: info@personaeilavoro.it



Ci eravamo prefissi almeno 100 visualizzazioni; obiettivo **raggiunto**



A fronte dell'inizio delle attività del Centro "Persona e Lavoro" che raccoglie più soggetti operativi nell'ambito dell'assistenza al mondo del lavoro, e alla contestuale riduzione delle attività frontali di eventi formativi, legata alla pandemia da COVID-19, si è pensato di attivare una campagna informatica attraverso i social-media, per far conoscere la nuova realtà del Centro ed implementarne le attività.

# Progetto webinar II° ciclo

Persona e Lavoro

Novembre 2020

**DAL LAVORO ALLA PENSIONE**

**WEBINAR GRATUITI** ★★★★★

📅 DATA E ORA	🔊 TITOLO WEBINAR
<b>3 novembre</b>   Ore 17.00	<b>LE CONTESTAZIONI DISCIPLINARI. I LICENZIAMENTI AI TEMPI DEL COVID-19</b>
<b>11 novembre</b>   Ore 17.00	<b>LE SANZIONI DOPO IL RICHIAMO DISCIPLINARE</b>
<b>8 novembre</b>   Ore 17.00	<b>COMUNICAZIONE EFFICACE ED EFFICIENTE AL LAVORO. TRA COLLEGGHI, CON I SUPERIORI E CON I COLLABORATORI</b>
<b>25 novembre</b>   Ore 17.00	<b>LA DISOCCUPAZIONE E I SUOI RISVOLTI</b>
<b>2 dicembre</b>   Ore 17.00	<b>IL DEMANSIONAMENTO</b>
<b>9 dicembre</b>   Ore 17.00	<b>LA SOFFERTA DECISIONE DI CAMBIARE LAVORO</b>

 **INQUADRA IL QR CODE E ACCEDI AL WEBINAR**  
PASSCODE: 1  
IN ALTERNATIVA PER SUOCCO E LINK DI PARTECIPAZIONE PUA OIA MAIL A INFO@PERSONAE LAVORO.IT

 **zoom**

📍 Via Pindemonte, 4/C - 35125 Padova (PD) Zona Guizza  
☎ Tel. 049 9568517  
✉ E-mail [info@personaelavoro.it](mailto:info@personaelavoro.it)



A causa dei divieti legati alla pandemia di COVID-19 l'unica forma di condivisione di eventi è on line attraverso le varie piattaforme; dal nostro punto di vista questo penalizza molto lo scambio e l'emersione dei casi.

## SITO



### ANALISI 2020

Per analizzare i dati di navigazione del sito internet e trarne delle conclusioni bisogna distinguere alcuni concetti legati alla tecnologia del web.

Nella fattispecie si fa riferimento a:

**Hits:** è il numero totale di file richiesti al server. Ad esempio un navigatore che visita 3 pagine del sito, ognuna delle quali richiama 2 files (es. 2 immagini), genera 9 hits, avrà cioè scaricato 3 pagine web e 6 immagini.

**Pagine viste:** è il numero di pagine aperte dai navigatori. Ad ogni pagina che viene aperta possono corrispondere più hits, in base al numero di elementi (tipicamente le immagini) che sono inseriti nella pagina.

**Visite:** è il numero di volte che singoli utenti hanno visitato il sito. Durante ogni accesso un navigatore può visionare più di una pagina.

**Visitatori Unici:** è il numero di persone che accedono al sito. Un navigatore può accedere al sito anche diverse volte nel raggio di una giornata o di un anno. A livello tecnologico questo concetto è complicato in quanto il conteggio si basa su diversi elementi. Nessuno di questi elementi permette di individuare i dati anagrafici dell'utente sul nostro sito, in quanto i sistemi di registrazione sono impostati per non richiederli e memorizzarli. Uno degli elementi su cui si basa il conteggio è l'indirizzo IP, che contraddistingue una sottorete locale del web. Diverse persone possono utilizzare lo stesso IP, come ad esempio familiari che si collegano dalla stessa utenza domestica, o studenti che utilizzano una rete universitaria, o clienti connessi alla rete wifi del locale.

Un altro elemento per conteggiare i visitatori unici è il sistema dei cookies. Questi sono dei piccoli documenti di testo che vengono memorizzati dal browser quando navigano su un certo sito. Browser diversi memorizzano cookies diversi, e quindi vengono "visti" dal sito come utenti diversi. E' per questo motivo che si tiene conto anche dell'IP, che invece non cambia se non si cambia rete di accesso.

Un esempio pratico: l'utente "Mario" si collega al sito dal PC collegato alla wifi di casa col browser Google Chrome. Più tardi riapre il sito dal cellulare con il browser interno, utilizzando la connessione dati del suo gestore. In questo caso "Mario" viene conteggiato come 2 visitatori unici, che hanno fatto ognuno 1 visita.

Fatta chiarezza su questi concetti, analizzando i dati si possono trarre diverse conclusioni sulle abitudini di navigazione degli utenti.

I dati che andremo ad analizzare sono tutti relativi all'anno 2020.

## Visitatori

Nell'anno sono stati registrati 4130 visitatori unici, che hanno effettuato 8699 visite e che hanno visto 21921 pagine, quindi con una media di 2 visite a testa e di 2,5 pagine a visita.

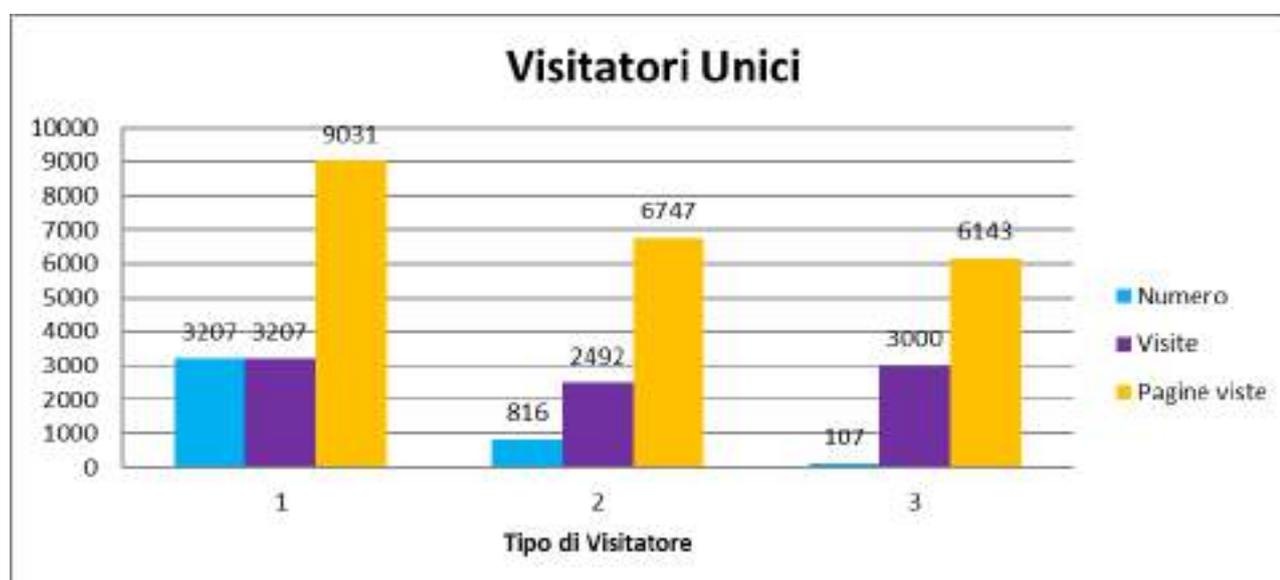
L'1% di questi visitatori (41) ha fatto 2154 visite, quindi il 10% del totale.

3207 visitatori (il 78%) hanno effettuato 1 sola visita, 816 (20%) ne hanno effettuate da 2 a 9 e 107 (3%) ne hanno effettuate 10 o più.

I primi hanno visto in totale 9031 pagine, circa 3 a testa.

I secondi hanno visto 6747 pagine, circa 8 a testa.

I terzi hanno aperto 6143 pagine, circa 57 a testa.



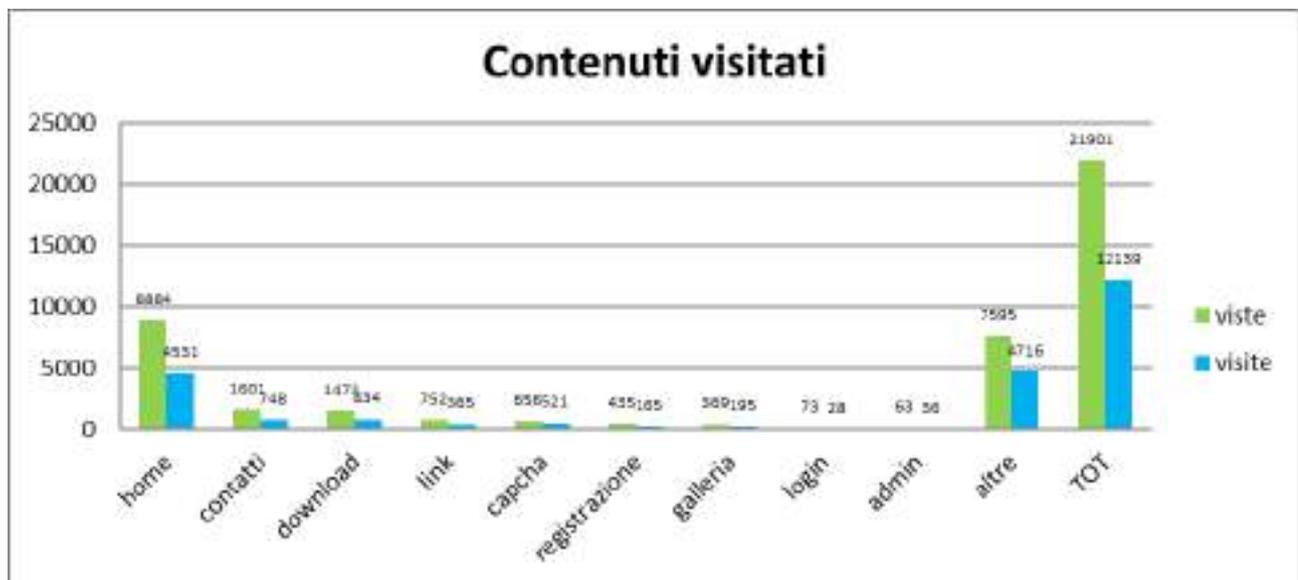
Da questi dati possiamo identificare 3 tipi di navigatori: i navigatori casuali, che vedono il sito 1 volta e guardano poche pagine, quelli ricorsivi, che tornano sul sito varie volte, magari anche per trovare le novità, e infine quelli abituali, che tornano spesso sul sito anche per scaricare i materiali contenuti.

## Contenuti

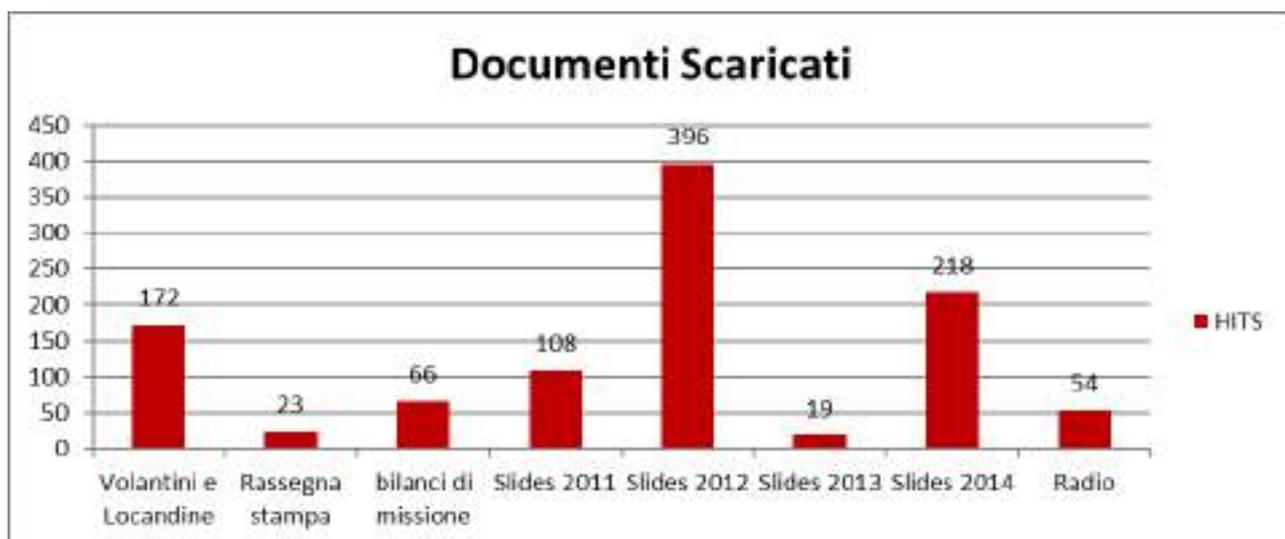
Data la struttura tecnica del sito siamo in grado di conteggiare singolarmente le visite solo di alcune pagine.

Le pagine valutabili più interessanti sono quelle dei contatti e dei download.

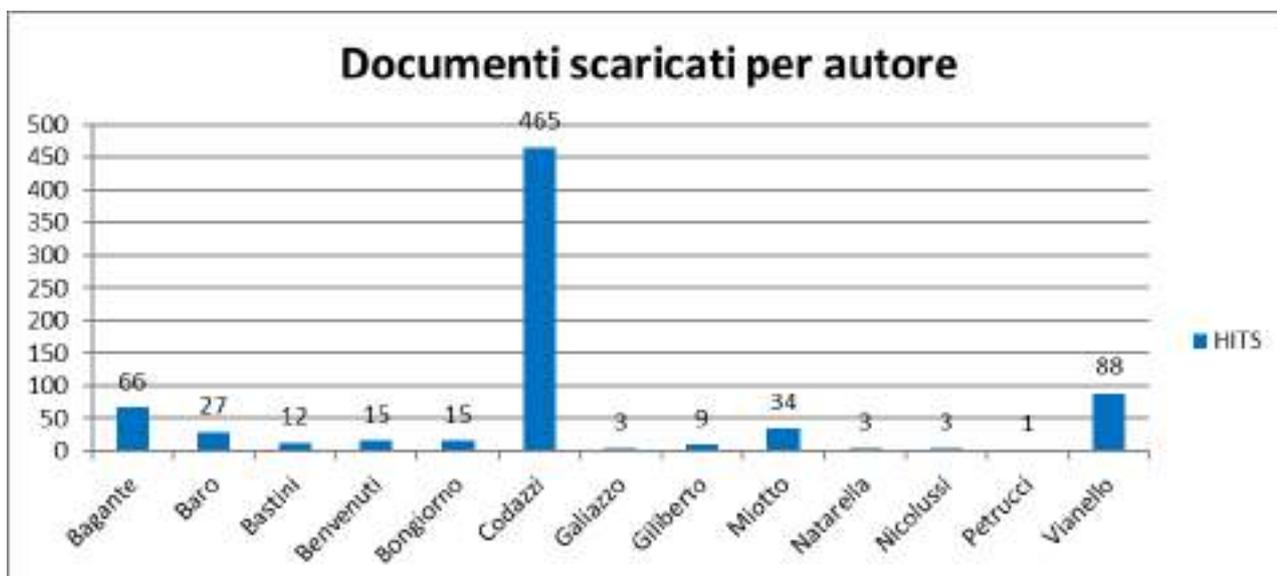
Queste due pagine sono state aperte rispettivamente 1601 e 1473 volte. Su un totale di 21901 viste corrispondono al 7%. Se si prendono in considerazione le visite allora la percentuale scende al 6%. Si può ipotizzare quindi che nel 6% dei casi un visitatore è interessato a contattare il Centro e in un altro 6% a scaricare un contenuto (slides, trasmissioni radio, locandine...).



Dato che uno degli obiettivi del Centro è di diffondere l'informazione sui disagi lavorativi, e che questo obiettivo lo perseguiamo anche pubblicando del materiale informativo sul nostro sito, abbiamo esaminato che tipo di documenti vengono maggiormente scaricati.

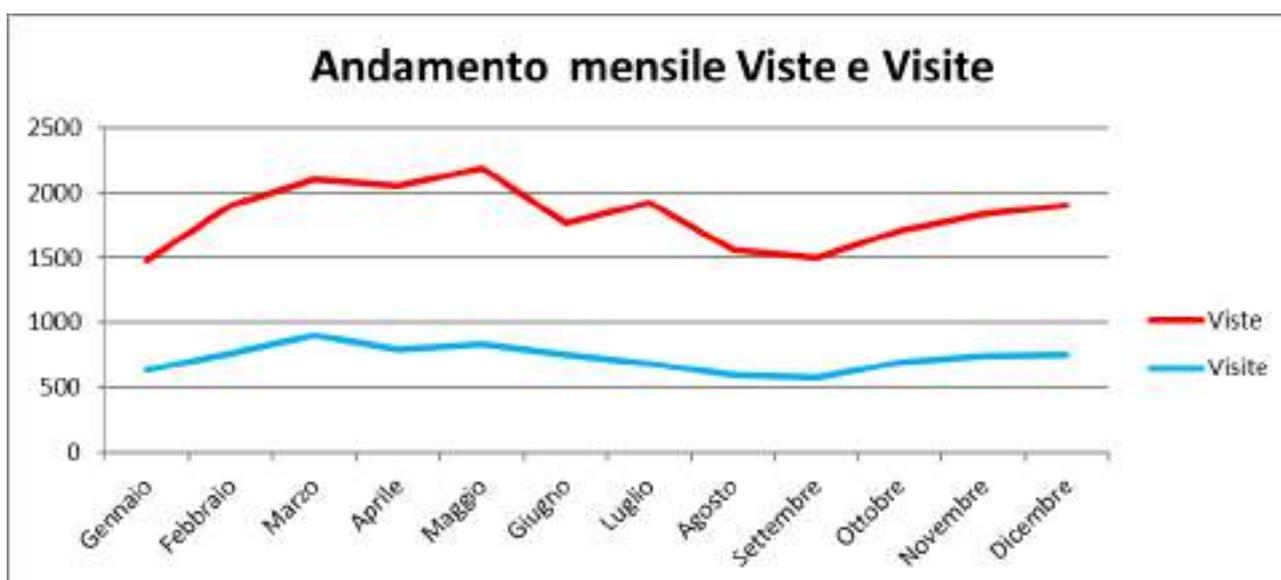


Si può notare che il materiale dei convegni e dei corsi (slides) è molto richiesto, in particolare per gli eventi che si sono tenuti nel 2012 e nel 2014. Seguono i volantini e le locandine degli eventi e i documenti audio (registrazioni della trasmissione radio del Centro).



### Andamento temporale

Un'analisi interessante è stata fatta sugli andamenti delle visite al sito durante l'anno.



Si nota che dopo un picco di visite durante il periodo del lockdown generale (marzo – maggio) si ha avuto un abbassamento progressivo fino al mese di settembre.

In ottobre sono iniziati i webinar a tema lavorativo organizzati dal Centro, e questo ha aumentato l'interesse per il sito. Da specificare che i video sono stati trasmessi in diretta e poi caricati sulla pagina Facebook del Centro, non sul sito web, dove era comunque disponibile la locandina con temi e date degli eventi.

**Da queste analisi complessivamente si evince un interesse vivo per la tematica, che aumenta grazie ad eventi a tema e che si focalizza spesso intorno a contenuti tecnici di contenuto utile.**

## PAGINA FACEBOOK



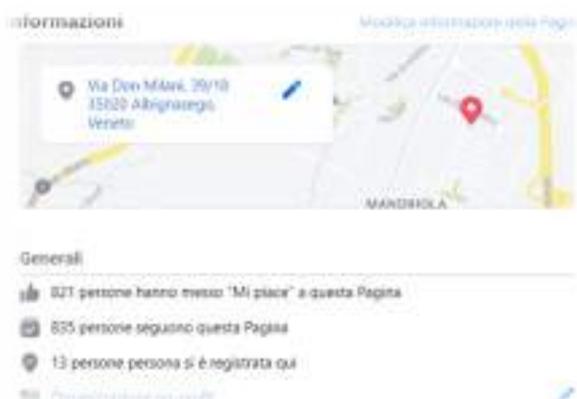
Dalla statistica della pagina si vede che a “pubblicazione” di notizie o eventi c’è una risposta dell’utenza che rilancia gli eventi o esprime qualche commento.

La pagina rimane attiva e monitorata.

Il sito raccoglie richieste di informazioni, suggerimenti, ma è anche luogo di “reti” tra varie associazioni che si occupano della materia. Ne derivano sinergie che sarebbero molto difficili con le tradizionali forme di comunicazione. La potenzialità che la rete offre consente di diffondere materiali, suggerimenti e condivisione di strategie con molte altre realtà italiane.



Attraverso la pagina di Facebook vi è anche un primo orientamento su richiesta di coloro che non sanno a chi richiedere informazioni, spesso delusi da organizzazioni sindacali che hanno gestito o svalutato il loro disagio o che non hanno la specifica esperienza per seguire il fenomeno.

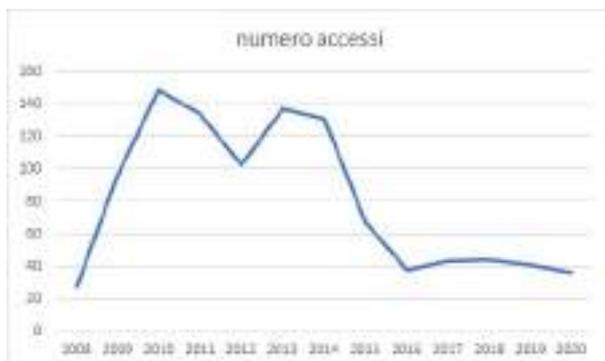


La pagina Facebook, è comunque uno dei mezzi di divulgazione non tradizionale per descrivere il fenomeno e promuovere informazione e rimane uno dei pochi mezzi per fare webinar o altri tipi di evento condivisibili tra varie pagine collegate e associazioni diverse.

E' peraltro l'unico strumento utilizzabile per eventi divulgativi in tempo di pandemia.

# 4

## Obiettivo 2: analizzare la dimensione



Dall'analisi degli accessi al Centro Antimobbing Padova si evince che:

Gli accessi aumentano con l'aumentare di azioni pubbliche di divulgazione e che la mancanza di una sede fisica dal 2015 al 2020 ha penalizzato molto l'attività dell'Associazione



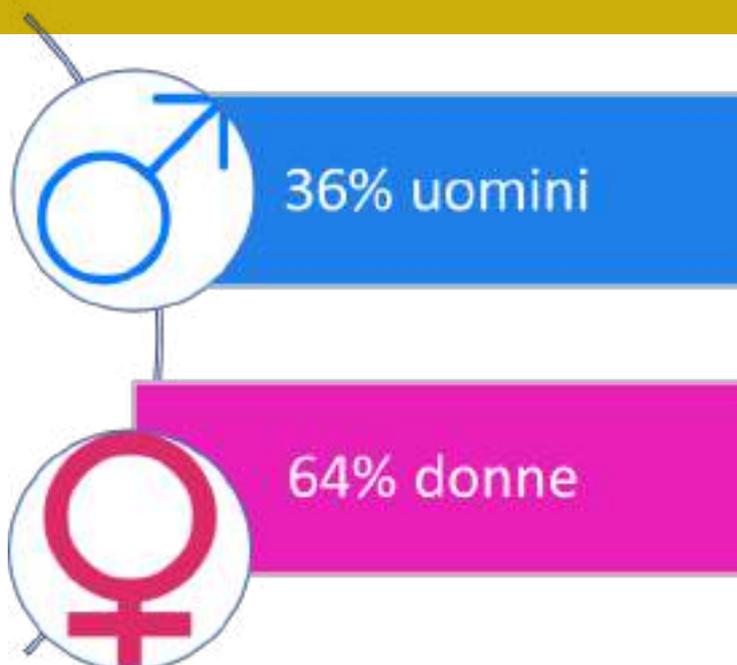
Negli anni rimane predominante la percentuale di donne, che si rivolgono al CAM lamentando disagio sul luogo di lavoro, in linea, con le indagini di settore pubblicate da altri soggetti:

- Cattedra di Medicina del lavoro dell'Università di Roma " La Sapienza " 52% dei casi di genere femminile
- REF (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

Al Centro Antimobbing si rivolgono più donne che uomini, L'età media è di 44 anni

# 269



Rispetto agli anni precedenti si è alzato di qualche punto percentuale il numero delle donne, rispetto agli uomini, che si è rivolto alla nostra Associazione

### accessi al CAM in rapporto età e genere



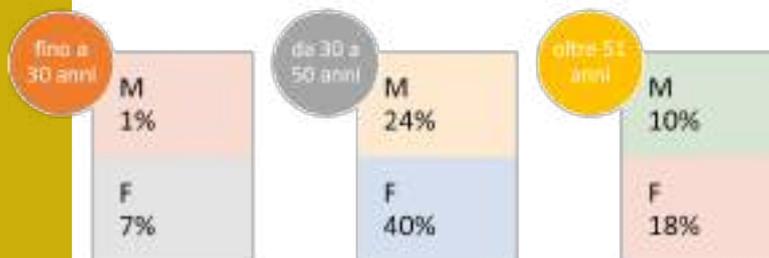
L'età più rappresentata è tra i 30 ed i 50 anni.

# ANALISI 2015—2020

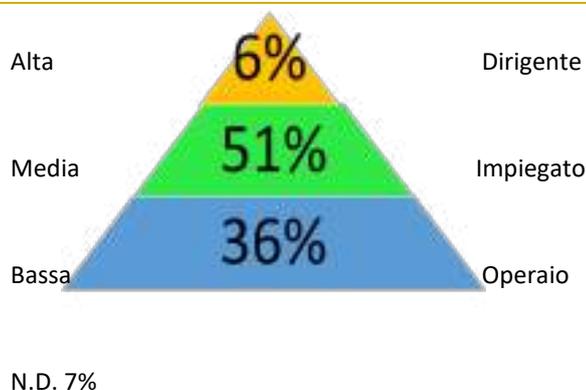
L'età più rappresentata è tra i 30 ed i 50 anni.

Predominante il genere femminile.

## CLASSI DI ETÀ IN %



## SCOLARITA'



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 risultano essere la classe di maggior consistenza numerica, a seguire vi sono i dirigenti, sia di aziende pubbliche che private.

Questo dato serve fondamentalmente per capire se la persona ha un supporto familiare per affrontare il periodo di disagio.

## STATO CIVILE IN %

Coniugato	45%
Nubile/celibe	33%
Divorziato/separato	14%
N.D.	8%

## NAZIONALITA'

Italiana	88%
Straniera	12%

Al Centro Antimobbing si rivolgono prevalentemente lavoratori italiani

# ANALISI 2015—2020

## TIPOLOGIA AZIENDA

Privata	67%
Pubblica	24%
Altro	6%



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.

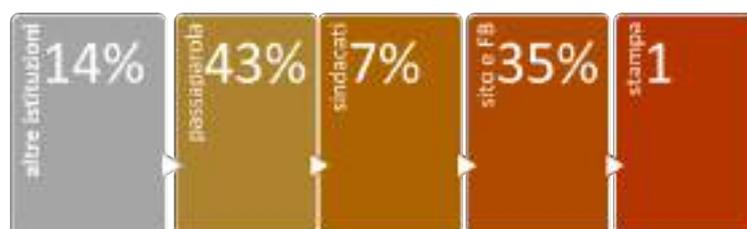
## TERRITORIO DI PROVENIENZA



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

## INVIATI DA.....



# 2015

## CASI

# 67



### SCOLARITA'



N.D. 5

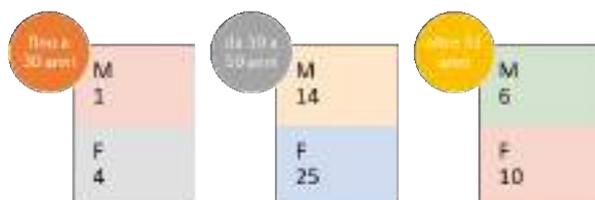
### NAZIONALITA'

Italiana	65
Straniera	2

### TIPOLOGIA AZIENDA

Privata	48
Pubblica	14
Altro	2
N.D.	3

### CLASSI DI ETA'



### STATO CIVILE

Coniugato	27
Nubile/celibe	22
Divorziato/separato	11
N.D	7

### TERRITORIO DI PROVENIENZA



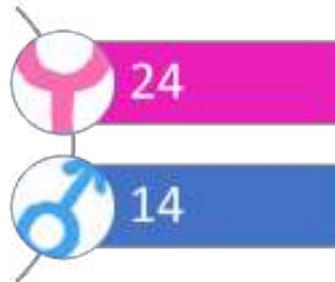
### INVIATI DA.....



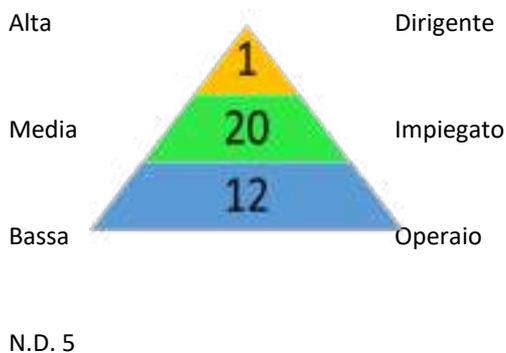
# 2016

CASI

38



## SCOLARITA'



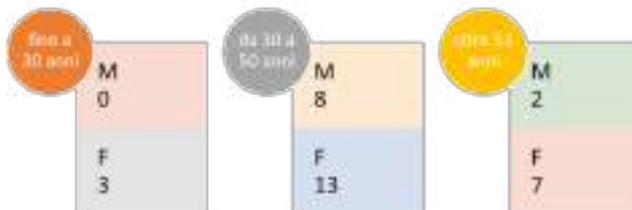
## NAZIONALITA'

Italiana	35
Straniera	3

## TIPOLOGIA AZIENDA

Privata	21
Pubblica	10
Altro	0
N.D.	4

## CLASSI DI ETA'



## STATO CIVILE

Coniugato	15
Nubile/celibe	9
Divorziato/separato	9
N.D	5

## TERRITORIO DI PROVENIENZA



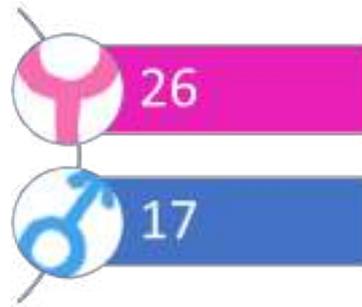
## INVIATI DA.....



# 2017

CASI

## 43



### SCOLARITA'



### NAZIONALITA'

Italiana	34
Straniera	9

### TIPOLOGIA AZIENDA

Privata	32
Pubblica	11
Altro	0
N.D.	0

### CLASSI DI ETA'



### STATO CIVILE

Coniugato	29
Nubile/celibe	9
Divorziato/separato	4
N.D	1

### TERRITORIO DI PROVENIENZA



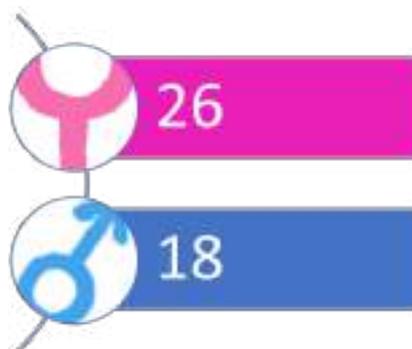
### INVIATI DA.....



# 2018

CASI

44



## SCOLARITA'



N.D. 7

## NAZIONALITA'

Italiana	37
Straniera	7

## TIPOLOGIA AZIENDA

Privata	27
Pubblica	10
Altro	0
N.D.	7

## CLASSI DI ETA'



## STATO CIVILE

Coniugato	23
Nubile/celibe	16
Divorziato/separato	3
N.D	2

## TERRITORIO DI PROVENIENZA



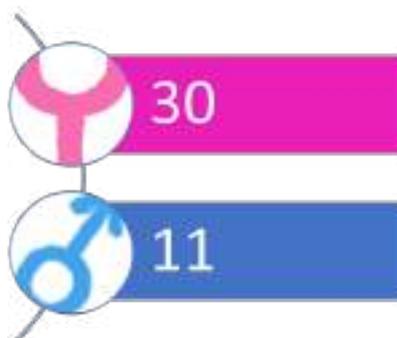
## INVIATI DA.....



# 2019

CASI

## 41



### SCOLARITA'



N.D. 4

### NAZIONALITA'

Italiana	37
Straniera	4

### TIPOLOGIA AZIENDA

Privata	24
Pubblica	13
Altro	0
N.D.	4

### CLASSI DI ETA'



### STATO CIVILE

Coniugato	19
Nubile/celibe	15
Divorziato/separato	5
N.D	2

### TERRITORIO DI PROVENIENZA



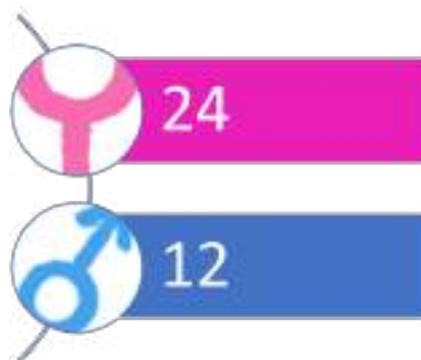
### INVIATI DA.....



2020

CASI

36



### SCOLARITA'

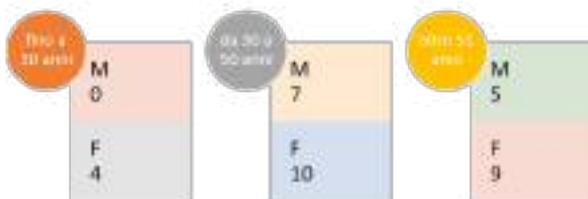


N.D. 5

### NAZIONALITA'

Italiana	28
Straniera	8

### CLASSI DI ETA'



N.D. 1

### STATO CIVILE

Coniugato	13
Nubile/celibe	16
Divorziato/separato	3
N.D	4

### TERRITORIO DI PROVENIENZA



### IVIATI DA.....



5

## Obiettivo 3: Coinvolgere altri attori



Da dicembre 2019 il Centro Antimobbing Padova ha iniziato un progetto, assieme ad altre realtà che operano nel mondo del lavoro, per aprire una sede che raccolga a 360° i bisogni di tutela ed assistenza del lavoratore.

A causa della pandemia COVID—19 questo progetto sta ad oggi subendo un forte rallentamento



## ATTIVITA' SVOLTA 2015—2020

CORSI svolti: 13 gennaio 2015 LABORATORIO DI COMUNICAZIONE ASSERTIVA

"Non si deve appartenere agli altri tanto da non appartenere più a se stessi. Né si ha da abusare degli altri, né pretendere da essi più di quanto vogliono concedere".  
(Ralph Waldo Emerson, scrittore e filosofo del 1800)

IL CENTRO ANTI MOBBING 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 Centro Antimobbing Padova in via Bazarzi 5 a partire da Martedì 13 gennaio 2015. Gli incontri si svolgeranno dalle 19 alle 21, 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 disagio lavorativo, è di 20 euro.  
Per informazioni ed iscrizione manda una email a [formazione@centroantimobbingpadova.it](mailto:formazione@centroantimobbingpadova.it) o chiama il 331-6192774.

È coperto per il rimborsamento del numero minimo di 10 partecipanti.

*Appena sarà possibile riprendere le attività frontali ci stiamo già organizzando presso la nuova sede con una sala per i corsi di sostegno che già abbiamo sperimentato negli anni passati*

**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 .

A questo Laboratorio hanno partecipato 9 persone

**ASCOLTO ATTIVO:** 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.

## IMPEGNO DEI VOLONTARI DEL CENTRO ANTIMOBING PADOVA

*Ascolti*  
**256**



**Ore di ascolto  
oltre 500**

ascolto attivo e consulti psicologici e legali

Ad ogni ascolto possono  
corrispondere più invii

# [ 7 ]

## 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.

### 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.

### 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 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



## COMUNICARE BENE CON SE STESSI PER POTER COMUNICARE BENE

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

Nella quotidianità vengono infatti pronunciate e scritte sia le parole "buone" che stimolano, entusiasmano, promuovono, rassicurano, in definitiva arricchiscono chi le pronuncia e chi le ascolta e sia parole "meno buone" che al contrario preoccupano, frenano, irrigidiscono, influenzando in modo non produttivo pensieri e comportamenti.

Osservando, ad esempio, la differenza tra le seguenti espressioni:

"Problema" rispetto a "Momento impegnativo"

"Situazione di crisi" rispetto a "Situazione davvero molto sfidante".

"Non ci sono rischi" rispetto a "E' tutto sotto controllo".

"Non è pericoloso" rispetto a "E' sicuro"

è possibile capire l'importanza di un utilizzo corretto delle parole per il benessere proprio e di chi si ha accanto.

## GRUPPI DI AUTOAIUTO

Le persone che vivono una situazione di disagio lavorativo spesso riferiscono un peggioramento sia da un punto di vista psichico (problemi di ansia, depressione, ossessioni, attacchi di panico, anestesia emozionale,...) sia dell'equilibrio psicofisiologico (ad esempio possono soffrire di attacchi di cefalea, vertigini, disturbi gastrointestinali, disturbi del sonno, della sessualità, ecc.), sia a livello comportamentale (come ad esempio modificazioni del comportamento alimentare, reazioni autoaggressive ed eteroaggressive, passività, ecc.), lamentano di sentirsi menomate nella loro capacità lavorativa con dubbi e diminuzione della fiducia in se stesse.

Queste persone possono andare incontro via via ad un isolamento sociale non solo nell'ambiente di lavoro ma anche fuori dal contesto lavorativo; e possono, a volte, trovarsi a dover affrontare la perdita del ruolo di lavoratore perché licenziati o messi nella condizione di licenziarsi.

Tutto ciò mina le fondamenta dell'identità personale e la propria autostima con ripercussioni gravissime non solo da un punto di vista personale ma anche per ciò che concerne la vita privata e quella familiare.

Solitamente le persone che vivono una siffatta esperienza soffrono il loro disagio in solitudine mentre avrebbero l'esigenza di essere accolti, ascoltati e sostenuti per riuscire ad uscire dal vortice in cui sono stati risucchiati.

Ecco che allora l'incontro con persone che hanno vissuto o stanno vivendo esperienze simili permette di trarre giovamento.

Il Gruppo di auto-aiuto serve a dare la possibilità alle persone con problematiche lavorative di incontrarsi, parlarne tra loro in un ambiente protetto e permeato di comprensione. Perché soprattutto attraverso lo scambio di opinioni in un gruppo composto da persone che condividono lo stesso disagio, la conoscenza delle problematiche degli altri, si capisce che non si è soli e che si può guardare avanti. Un'opportunità di comunicare liberamente i propri stati d'animo, dubbi, sofferenze e difficoltà di ricevere aiuto, comprensione, sostegno.



Il Gruppo diventa un contenitore in cui il disagio esperito può trovare finalmente uno spazio in cui essere esplicitato, condiviso ed affrontato con l'aiuto degli altri e proprio grazie al confronto e al supporto degli altri del Gruppo è possibile scoprire le proprie risorse interne, da utilizzare sia per se stessi che a favore degli altri.

Il gruppo non sostituisce terapie psicologiche né farmacologiche.



Il gruppo è agevolato da una psicologa-psicoterapeuta che facilita la comunicazione tra i partecipanti e aiuta a gestire i tempi.

La professionista aiuterà anche i partecipanti ad affrontare e gestire meglio la conflittualità della vita quotidiana apprendendo le strategie fondamentali per difendersi dagli attacchi verbali (qualsiasi essi siano, ad esempio, insulti, offese, risposte brusche, battute e scherzi di dubbio gusto, rimproveri e critiche infondate), bloccandoli e annullandoli per non rimanere mai più senza parole, mai più senza risposte adeguate perché in questo modo si può stroncare il conflitto subito, prima che si espanda e diventi mobbing, oppure limitare i danni di una situazione di mobbing già in atto.

Le persone, acquisendo la capacità di rispondere adeguatamente in qualsiasi circostanza, si sentono più sicure di se stesse e nei rapporti interpersonali, ispirando rispetto e considerazione; in tal modo riescono a salvaguardare la propria dignità e ad evitare che gli attacchi costituiscano delle premesse per disturbi psicosomatici, comportamentali, di socializzazione, ecc..

## PRESENTAZIONE DI UN CASO

*Di Alberto Santinello, Psicologo*

Si presentano per un ascolto 2 persone – colleghe di lavoro – dipendenti di un'azienda operante nel settore della produzione e vendita di abiti per uomo e per donna, ipotizzando una situazione di mobbing e lamentando una difficile situazione lavorativa caratterizzata da continui reclami da parte del superiore.

Durante l'indagine sviluppata nella fase di ascolto emerge d'altra parte che le stesse - consce della loro professionalità e certamente dotate di vivacità, creatività, originalità il tutto accompagnato da "dinamismo verbale" - poco facevano per contribuire a creare un sereno ambiente lavorativo soprattutto nel rispetto del diretto superiore; trovandosi quindi nella condizione che erano loro stesse con i loro atteggiamento a creare i motivi e l'occasione per essere richiamate.

Il colloquio ha quindi permesso di far risaltare e far comprendere alle utenti i tratti caratteristici della loro personalità che poco si cura delle regole e dell'ordine prediligendo la creatività, la rapidità e l'estemporaneità dell'azione; riconoscendo come loro si sentissero "imbrigliate", sentendo l'afflato di volersi esprimere liberamente in ambito professionale in modo autonomo e svincolato dall'azienda.

Si è quindi suggerito di modificare il loro atteggiamento – fornendo adeguati input di carattere comunicativo e relazionale – per riuscire a modulare il loro comportamento sulle attese e sulle "regole" esplicite ed implicite che governavano la specifica realtà lavorativa.

Durante un successivo incontro è emersa l'idea (mai espressa in precedenza) di poter ipotizzare di impostare, al di fuori dall'orario di lavoro, un'attività parallela di sartoria per verificare concretamente la possibilità di iniziare un'attività autonoma.

Al momento, a causa dell'epidemia in corso, l'iniziativa è stata sospesa.

Diversamente, quando si presenta il lavoratore che si trova in stati sempre più avanzati nella genesi del mobbing, il nostro intervento diviene più complesso e richiede il supporto dei diversi professionisti del Centro per poter fornire la più adeguata rete di protezione sia dal punto di vista legale che sindacale e psicologico, sviluppando quindi un lavoro sinergico a tutela e conforto dell'utente.

## PRESENTAZIONE DI UN CASO

*Di Riccardo Baro, Avvocato*

Caso di molestie sessuali in istituto bancario di persona con qualifica di Quadro, con colloquio orientativo presso il Centro avvenuto nel giugno 2017.



L'utente riferiva di aver in corso da circa un anno una relazione sentimentale con il direttore di filiale, tenuta peraltro molto riservata per il legame coniugale e i rapporti familiari di quest'ultimo. Lamentava che col tempo il rapporto si era però logorato sino a giungere a una chiusura apparentemente concordata da ambo le parti. Da quel momento, tuttavia, l'utente lamentava nei propri confronti l'avvio di tutta una serie di iniziative lavorative vessatorie e pregiudizievoli, direttamente o indirettamente riconducibili al dirigente, e dirette a squalificarne l'immagine professionale (sia in filiale che nel più ampio contesto aziendale) e a esautorarlo de facto nella conduzione dei più importanti incarichi in corso.

L'utente peraltro risultava già assistito da un proprio avvocato, il quale aveva assunto una linea d'azione diretta, inviando all'ufficio responsabile HR di area una "classica" lettera di diffida con cui veniva formalizzata la problematica in essere. Tuttavia ciò era avvenuto nella non piena condivisione operativa con l'utente stesso, che anzi soffriva una situazione di disagio ulteriore rispetto a quello già patito per la questione lavorativa, dato dalla difficoltà e riluttanza rispetto alla possibilità che la notizia della precedente relazione sentimentale divenisse di pubblico dominio nell'ambiente lavorativo.

Data la complessità della questione, la problematica veniva analizzata dal Centro nel corso di ben 3 incontri con l'utente, gli ultimi due condotti con metodo multidisciplinare alla presenza di un sindacalista, uno psicologo e un legale.

All'esito del percorso di orientamento si individuava concordemente la miglior strategia per l'utente, anche considerando le ragioni di opportunità dallo stesso rappresentate.

Di conseguenza nei giorni immediatamente a seguire l'utente revocava l'incarico al precedente avvocato e si affidava a un legale e uno psicologo di consolidata collaborazione con il Centro.

Il percorso di assistenza psicologica oltre a fornire un sostegno all'utente permetteva di giungere a una diagnosi anche ai fini medico-legali che certificava il "perdurante e grave stato d'ansia o di paura ovvero da ingenerare un fondato timore" previsto dal reato di "Atti persecutori" (art. 612-bis c.p., c.d. Stalking).

Nel frattempo il nuovo legale dell'utente avviava un'interlocuzione riservata con l'avvocato della banca, diretta a sviluppare un confronto approfondito ma confidenziale circa la situazione in atto.

Le parti arrivavano così a concordare un incontro riservato nel quale, alla presenza dei soli avvocati, dell'utente e di un delegato dell'ufficio HR, veniva visionata tutta la documentazione, legale e sanitaria, nella disponibilità della parte lesa e comprovante le molestie in atto da lungo tempo. Al termine le parti concordavano di avviare delle trattative per la risoluzione della situazione.

La negoziazione si rivelava lunga e impegnativa tuttavia, stante il preminente interesse dell'utente a lasciare l'azienda senza clamore avendo egli nel frattempo già preso contatti presso una nuova realtà lavorativa, a fine settembre 2017 si raggiungeva un accordo per cui il lavoratore avrebbe presentato le proprie dimissioni a fronte del riconoscimento di un'adeguata "buonuscita", costituita anche da un importante riconoscimento risarcitorio per le molestie e vessazioni subite.



Le dimissioni e l'accordo venivano infine contestualmente ufficializzati in sede di Ispettorato del Lavoro ai sensi dell'art. 2113 c.c..

Dopo circa 6 mesi il Centro contattava l'utente per il follow up sulla conduzione del caso.

L'assistito si dichiarava pienamente soddisfatto, in particolare per come la problematica era stata gestita con rapidità, tatto e riserbo ed evitando una causa in Tribunale, e di come si fosse risolta con l'adeguato risarcimento.

# [ 9 ] Conclusioni

*Per concludere questa relazione e sintetizzare il lavoro che il Centro Antimoobbing Padova ha continuato a svolgere fin dal 2008 anno della fondazione, vorrei fare alcune considerazioni:*

*l'attività del Centro è stata condizionata dalla disponibilità di una sede fisica, con spazi adeguati per promuovere eventi, che per un anno ci è stata resa disponibile dal Comune di Padova, quando questa è venuta a mancare vi sono state serie difficoltà per poter continuare un lavoro di sostegno alle persone. Nuova soluzione è stata trovata alla fine dell'anno 2019 ma, causa pandemia COVID -19 il progetto è bloccato, perlomeno per i gruppi di lavoro ed i laboratori, in rispetto delle normative anti assembramento. Ci auspichiamo che al termine dell'emergenza sanitaria riprendano le attività presso la nuova sede con nuovi progetti e rinnovato entusiasmo.*

*Dal lavoro di ascolto e dalla relativa analisi dei casi, si evince che il fenomeno non si è attenuato e che, come per altre manifestazioni: molestie sessuali e discriminazioni di genere, meno l'argomento è trattato nell'agenda pubblica e più rimane sommerso. Se non se ne parla non emergono i casi e pare quindi che non esista, invece è un fenomeno presente e ognuno di noi conosce situazioni di disagio lavorativo personalmente o tra i propri conoscenti.*

*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 economica 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 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.*

*Serve una Legge che dia ai soggetti che tutelano le persone strumenti per difendere la dignità dei lavoratori, un luogo di mediazione, e sia riconosciuto con efficacia il danno che il fenomeno del mobbing produce alla nostra società, alla pari delle discriminazioni di genere e delle molestie sessuali.*



*Da un post della rete (FB)*

La Presidente

Barbara Bagante

*Siamo in un'epoca di grandi e rapidissimi cambiamenti e l'emergenza sanitaria non ha che accelerato processi di grande trasformazione sociale ed economica, già in atto da tempo.*

*Per quanto riguarda il mondo del lavoro direi che il grande tema dal punto di vista normativo è quello dell'effettività della tutela. O, meglio, di un abbassamento della stessa.*

*Già lo si è visto al tempo della modifica delle regole sui licenziamenti del Jobs Act. All'epoca politici e media si sono molto dilungati a dare risalto all'abrogazione della regola di reintegra del famoso art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, quando invece si sarebbe trattato di riportato tutto al tema della semplificazione della normativa con l'individuazione di correlative nuove forme di protezione dagli abusi. Ovvero la ricerca di un nuovo equilibrio, che poi è la costante reale di ogni genuino intervento riformatore. E, invece, si è preferita la via furba delle (apparenti) "tutele crescenti", nome a effetto da marketing pubblicitario buono per confezionare quello che realmente si era introdotto: la mera monetizzazione del licenziamento ingiusto. Quest'ultima peraltro ancorata a parametri talmente fissi, rigidi e prestabiliti da risultare ridicolmente incostituzionali e, pertanto, affossati nel giro di pochi anni dagli interventi giudiziari.*

*Altro vistoso arretramento si è registrato con la coeva modifica dell'art. 2103 del Codice Civile in tema di mansioni, con il passaggio dal criterio di equivalenza sostanziale a quello di parità formale. Significa che oggi dal lavoratore sono esigibili tutte le mansioni contrattualmente ascrivibili alla categoria di riferimento. Peccato che in questi anni non si è visto il minimo sforzo da parte delle associazioni di categoria e sindacali per andare a definire e specificare i confini tra le qualifiche (e forse nemmeno si sono resi conto, i sindacati, del cambiamento legislativamente operato). Con il risultato che l'omogeneizzazione delle mansioni nelle macro categorie qualificatorie oggi esistenti comporta sostanzialmente l'abrogazione implicita della stessa nozione giuridica di "demansionamento" (salvo auspicabili interventi correttivi quantomeno da parte dei giudici) con il ritorno al concetto riduzionistico dell'attività lavorativa quale mera locatio operarum dell'epoca romana (nella quale, tanto per intenderci, vigevo la schiavitù). Il che è paradossale se si considera che questa nuova disciplina giuridica (in realtà, come visto, vecchia, molto vecchia) dovrebbe essere quella da applicare a un mondo del lavoro ormai sempre più ispirato (almeno a parole) all'ideale del lavoratore versatile, multitasking, ricco di "competenze trasversali" e pimpante problem solver, inserito nella lean organization di cui è costantemente curato il job commitment (è solo uno striminzito campionato dei roboanti anglicismi costantemente sfornati dalle nostre Università).*

*Qui non si tratta, beninteso, di "prendere le parti" dei lavoratori a discapito delle aziende. No, anzi, il tempo delle contrapposizioni ideologiche tra "padroni e operai" sembra definitivamente tramontato e a decretarne la fine sembrerebbero proprio quei progressisti che per anni si sono preoccupati (sempre almeno a parole) dei "proletari" (o forse, più realisticamente, si sono limitati a sobillarli) e che, guarda caso, oggi sono finalmente arrivati a comandare.*

*Il problema è, appunto, l'effettività della tutela del lavoro. Non di destra o di sinistra. Non dell'imprenditore o del suo subordinato. Il lavoro in quanto tale e di cui stiamo perdendo il senso.*

*E la tutela del lavoro "in quanto tale" prima che giuridica è sempre culturale e, ancor prima, spirituale e, pertanto, sottende una visione della storia, della società e dell'economia. Sembrano discorsi troppo grandi per quello che poi è il quotidiano di ogni lavoratore, di ognuno di noi, e invece a pensarci bene non è così perché in fondo siamo tutti chiamati alla ricerca di senso, e il lavoro è un ambito privilegiato di tale ricerca.*

*La collaborazione con il Centro antimobbing personalmente ha sempre rappresentato un pezzo di questa ricerca, perché anzitutto mette a contatto con la parte più vera, tangibile, anche drammatica del lavoro: quella dell'esperienza concreta delle persone che, per i più svariati motivi, spesso a ragione altrettante volte a torto, si ritrovano a vivere un momento drammatico della propria vita lavorativa.*

*Il valore dell'ascolto, di cui il Centro da sempre ha fatto il cuore della propria attività, accresce ancora di più grazie al successivo continuo confronto tra diverse professionalità che gravitano attorno alla vita dell'associazione.*

*Il risultato finale, accanto al quotidiano accompagnamento e orientamento dei singoli utenti (lavoratori ma, a volte, anche imprenditori), si traduce nella capacità dell'Associazione di esprimere nel suo complesso un pensiero fondato sui fatti e l'esperienza, e così di contribuire fattivamente, dal basso, umilmente ma in modo effettivo, allo sforzo di rinnovamento culturale. Il solo che può ridare un senso al lavoro, nostro e degli altri.*

Riccardo Baro

Avvocato





#### **CONTRIBUTO di Daniela Benvenuti, Psicologa**

*La collaborazione al Centro Antimobbing Padova come psicologa è stata ed è molto di più di un'esperienza professionale aggiuntiva, è una finestra sull'importante realtà della dimensione lavorativa dei nostri giorni. Troppo spesso le situazioni di disagio sul lavoro non trovano interlocutori nelle istituzioni e troppo tardi le persone prendono coscienza di vivere esperienze nocive e penalizzanti, sentendosi ingiustamente responsabili laddove il clima organizzativo non è sufficiente a garantire serenità e benessere psicologico.*

*Le persone ci portano i vissuti a volte assai dolorosi che invadono l'essenza delle loro esistenze, che corrodono la percezione di autostima e competenza aprendo incertezze su un futuro difficile da affrontare e a volte da immaginare. La dimensione lavorativa, da sempre uno dei cardini della costruzione dell'identità individuale, può impattare pesantemente, se disfunzionale, con l'assetto psicologico e influenzare negativamente la globale qualità di vita.*

*Il Centro svolge il ruolo prezioso di dare voce a queste storie e di darvi un senso, facendo emergere problemi che mai come adesso rischiano di venire oscurati e messi in secondo piano dalla situazione attuale, dove alla crisi epocale che da anni investe il mondo del lavoro senza offrire ruoli e scenari alternativi si è aggiunto l'inatteso problema della pandemia.*



#### **CONTRIBUTO di Alberto Santinello, Psicologo**

*Un'opportunità per chi si rivolge al Centro è quella di trovare gli strumenti per riuscire a cambiare il proprio punto di vista ed il proprio atteggiamento nei confronti di ciò che gli sta' capitando (a volte, infatti, non si tratta di un vero e proprio mobbing ma di altre dinamiche relazionali che possono giungere a determinare incomprensioni ed ostilità) aiutando gli utenti a sviluppare le proprie competenze relazionali cosce ed inconscie per poterle armonizzare con lo stile ed i requisiti dell'azienda (ove ciò sia possibile) ed in ogni caso per aiutare l'utente a guardare con una diversa prospettiva il proprio ruolo, le proprie competenze, le proprie aspirazioni e in definitiva il proprio futuro lavorativo e personale.*

*Ciò dipende naturalmente da quando l'utente si rivolge al Centro; in quale momento del continuum che va dalla "condizione zero" alla "esclusione dal lavoro" si rende conto che "qualche cosa non va" che ha "bisogno di un aiuto, di un supporto" superando a volte momenti di disagio e di vergogna prima di rivolgersi per una richiesta di aiuto.*



GENESI DELLO SVILUPPO DEL MOBBING  
(H. Ege. Pitagora, Bologna, 1997)

Le fasi sono legate logicamente tra loro e precedute da una sorta di pre-fase, detta "Condizione Zero", che costituisce il presupposto di mobbing.

- **Condizione Zero.** (Un aspetto è fondamentale: nella "condizione zero" non c'è da nessuna parte la volontà di distruggere, ma solo quella di elevarsi sugli altri)
- **Fase 1: Il conflitto mirato.** (si individua una vittima e verso di essa si dirige la conflittualità generale)
- **Fase 2: L'inizio del mobbing.** (Gli attacchi da parte del mobber non causano ancora sintomi o malattie di tipo psicosomatico sulla vittima, ma tuttavia le suscitano un senso di disagio e fastidio)
- **Fase 3: Comparsa dei primi sintomi psico-somatici.** (La vittima comincia a manifestare dei problemi di salute e questa situazione può protrarsi anche per lungo tempo. Questi primi sintomi riguardano in genere un senso di insicurezza, l'insorgere dell'insonnia e problemi digestivi.)
- **Fase 4: Errori ed abusi dell'amministrazione del personale.** (Il caso di Mobbing diventa pubblico e spesso viene favorito dagli errori di valutazione da parte dell'ufficio del Personale. La fase precedente, che porta in malattia la vittima, è la preparazione di questa fase, in quanto sono di solito le sempre più frequenti assenze per malattia ad insospettire l'Amministrazione del Personale)
- **Fase 5: Serio aggravamento della salute psico-fisica della vittima.** (In questa fase il mobbizzato entra in una situazione di vera disperazione. Di solito soffre di forme depressive più o meno gravi e si cura con psicofarmaci e terapie, che hanno solo un effetto palliativo in quanto il problema sul lavoro non solo resta, ma tende ad aggravarsi.)
- **Fase 6: Esclusione dal mondo del lavoro.** (l'uscita della vittima dal posto di lavoro, tramite dimissioni volontarie, licenziamento, ricorso al pre-pensionamento o anche esiti traumatici quali il suicidio, lo sviluppo di manie ossessive, l'omicidio o la vendetta sul mobber.)

La presenza nel Centro di professionisti – Avvocati, Psicologi, Sindacalisti – dotati di elevati livelli di competenza ed esperienza, garantisce l'adeguata presa in carico degli utenti che ad esso si rivolgono, in qualsiasi fase si dovessero trovare, potendo quindi calibrare il proprio intervento in maniera mirata e adeguata.

Come in precedenza evidenziato, non tutti gli utenti che si rivolgono al Centro stanno subendo il mobbing, in quanto a volte le situazioni di disagio che stanno sperimentando nell'ambiente lavorativo sono la risultante e la conseguenza di un pesante clima organizzativo nel quale il lavoratore non riesce a sviluppare un'adeguata soddisfazione e/o motivazione lavorativa.

Non riuscendo come Centro ad intervenire nell'ambiente di lavoro, in questo caso il nostro impegno è quello di intervenire sulla persona per farle comprendere questo fatto e supportarla a ritrovare/riscoprire in sé stessa gli strumenti per un diverso approccio con i colleghi e con i superiori.

L'esperienza ci conforta nel poter affermare come in queste situazioni siano sufficienti alcuni incontri per poter aiutare l'utente ad una presa di coscienza della situazione e per fornirgli i suggerimenti adatti per la specifica situazione con soluzioni mai sperimentate ed a volte innovative.

# [ 10 ] 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**, 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 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.

**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**, associato. 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.

**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 IurisAvvocato.

**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.

# SOSTIENICI

Fai una donazione al

## Centro AntiMobbing Padova

*per sostenere le attività di volontariato rivolte alla popolazione in forma gratuita*

IBAN IT 26K 03069 121241 000000 4964



Scrivi: CENTRO ANTIMOBGING PADOVA

**Codice fiscale: 92207550283**

il Tuo

# 5x1000

al Centro Anti Mobbing Padova

**CENTROANTIMOBGINGPADOVA.IT**

**GRAZIE**