

centroantimobbingpadova@gmail.com

www.centroantimobbingpadova.it

CENTRO ANTIMOBGING PADOVA

OTTIMIZZAZIONE DEL BENESSERE LAVORATIVO

per

AZIENDE

IMPRESE

ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA E DATORIALI

STUDI PROFESSIONALI

SOCIETÀ DI SERVIZI

ENTI PUBBLICI O PRIVATI

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

Centro Antimobbing Padova
via Pindemonte 4C - Padova



Cosa facciamo

QUALI SONO I PROBLEMI PER LE IMPRESE DERIVATI DAL MOBING O ALTRI DISAGI SIMILARI?



- Assenteismo della vittima di mobbing o altro disagio similare;
- Aumento del numero di infortuni e errori di produzione per la diminuita capacità di concentrazione delle persone coinvolte nel mobbing o altro disagio similare (mobber, vittima, testimoni);
- Aumentato turnover dei lavoratori (con conseguente perdita delle risorse investite nei lavoratori da parte dell'azienda);
- Degrado delle capacità lavorative a causa del disagio;
- Ridotta produttività delle persone coinvolte (per diverso utilizzo dell'orario lavorativo e per diminuzione della spinta innovatrice e della creatività);
- Aumento dei premi assicurativi per aumento del numero delle malattie professionali e degli infortuni denunciati;
- Il trasferimento dei lavoratori (siano mobber o vittime) ha conseguenze negative sia per il gruppo di lavoro da cui provengono sia per il gruppo di lavoro che li accoglie;
- Riduzione della "soddisfazione lavorativa" dei dipendenti e del "benessere organizzativo";
- Perdita di prestigio e di reputazione dell'organizzazione (con eventuali ripercussioni in ambiente azionario);
- Aumento della vulnerabilità dell'azienda a pratiche illecite (es. corruzione);
- Spese legali. (difesa da azioni di rivalsa sindacali e/o legali).



In quest'ottica, il Centro Antimobbing Padova mette a disposizione il proprio bagaglio di conoscenze e competenze a quelle organizzazioni "profit" che intendano prevenire situazioni di disagio o migliorare qualitativamente l'ambiente di lavoro

FORMAZIONE / INFORMAZIONE

- Bilancio di benessere lavorativo e proposta di welfare
- Analisi dei parametri che identificano un ambiente potenzialmente stressante
- Consulenza del Consigliere di Fiducia
- Elaborazione del Codice di Condotta
- Alfabetizzazione del personale
- Valutazione e presa in carico psicologico del lavoratore che esprime disagio lavorativo

Glossario

IL CONSIGLIERE DI FIDUCIA

Chi è: E' la figura di garanzia prevista dal Codice di Condotta assunto dal datore di lavoro. E' una figura, nominata dall'azienda come previsto nell'atto stesso e si caratterizza per riservatezza, terzietà, autonomia e indipendenza di giudizio, oltre alla provata competenza.

Cosa fa: Offre al lavoratore il punto di riferimento nei casi di disagio, lo ascolta se ne fa carico orientandolo e indirizzandolo alle soluzioni possibili. Inoltre fa attività di formazione, informazione e propone interventi migliorativi del clima aziendale.

I vantaggi per l'azienda: L'azienda si dota con la nomina del Consigliere di Fiducia di uno strumento di prevenzione e di composizione dei casi di disagio. Il beneficio economico si lega al miglioramento delle condizioni e della qualità del lavoro e al risparmio di possibili ritorsioni sanzionatorie e risarcitorie

I CODICI DI CONDOTTA

Cosa sono: Sono atti di carattere volontario previsti dai CCNL, assunti del datore di lavoro al fine di promuovere un clima favorevole al rispetto della dignità della persona che lavora.

Perché utilizzarli: Il Codice si integra, affianca e supporta le regole contenute nei contratti collettivi e nelle leggi. Ha specifiche funzioni di prevenzione dei comportamenti vietati, di creare procedure utili alla soluzione delle vicende rientranti nel suo campo d'applicazione, favorisce l'emersione delle situazioni latenti e cerca, nel contempo, di formare ed informare.

PARAMETRI DI UN AMBIENTE DI LAVORATIVO A RISCHIO

Cosa sono: Sono quei macroindicatori come le assenze per malattia, il turnover, la presenza di procedimenti disciplinari, vertenze o azioni legali che possono dare indicazione di problemi organizzativi non risolti o possibili

Perché analizzarli: Spesso con economici e semplici aggiustamenti organizzativi si possono evitare situazioni più gravose e dannose per l'azienda.

ALFABETIZZAZIONE

Cos'è: La "formazione" viene definita come quel "processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi" (Testo Unico art. 1, comma 2, lettera a) ed è un essenziale strumento di prevenzione e tutela. Importanza che ribadita inserendo tra le "gravi violazioni" che diventano il presupposto per l'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale (allegato I del Testo Unico).

Perché servirsene: Oltre all'ottemperanza della normativa, formando il personale, è possibile creare una sorta di "politica aziendale" chiara e condivisa che possa favorire le possibilità di benessere dell'intera organizzazione. In tal modo, una strutturazione di lavoro che è attenta ad evitare una degenerazione delle relazioni umane e che onora la sua responsabilità verso il benessere dei propri dipendenti, non può non aprirsi alla vera creazione di valore. Un altro aspetto da considerare è la logica premiale verso le aziende meritevoli che, pur essendo prevista in Finanziaria, viene rafforzata determinando una maggiore sensibilità, promuovendo la cultura della sicurezza e incentivando le imprese 'meritevoli'. Solo alle attività in regola, infatti, verranno riconosciuti contributi e agevolazioni".

PREPARAZIONE DEI RESPONSABILI

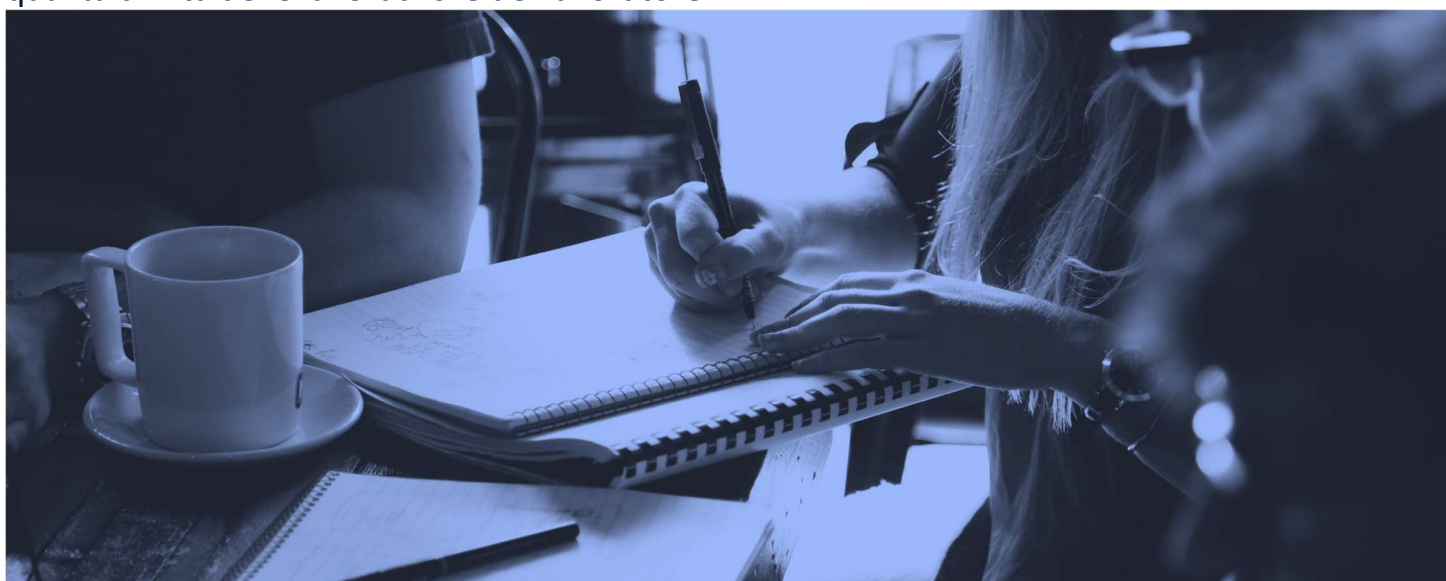
Che vantaggi può dare: Le novità del Testo Unico riguardano anche l'obbligo formativo e aggiornamento di datori di lavoro, dirigenti e preposti: l'intento del legislatore è che la sicurezza sul lavoro non venga più vista come un obbligo da adempiere ma come un obiettivo della gestione dell'impresa e parte integrante di essa. Sicuramente ci saranno misure di finanziamento per gli adeguamenti tecnologici e dell'organizzazione del lavoro, sul modello, reso maggiormente efficace e fruibile, dei finanziamenti erogati dall'INAIL.

Come ottenerla: Informando e preparando i responsabili con eventi mirati ad assicurare adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi psicosociali.

Chi siamo

Il Centro Antimobbing Padova è una Associazione di Promozione Sociale senza scopo di lucro che ha come Mission:

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



Si avvale delle competenze di psicologi, legali, sindacalisti e consiglieri di fiducia. Agisce secondo i seguenti valori:

- La centralità della persona;
- La civiltà lavorativa;
- La responsabilità etica;
- L'attenzione al genere.

“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%.”

Agenzia per la salute e la sicurezza sul lavoro 2002

Costituita da un gruppo di professionisti, è l'unica organizzazione presente sul territorio che coniuga approcci diversi (sindacale, legale e psicologico) per una risoluzione efficace ed efficiente dei problemi.

E' orientata a realizzare i seguenti obiettivi:

- Far conoscere i fenomeni di disagio con attività d'informazione, divulgazione, sensibilizzazione;
- Analizzare la dimensione con attività di raccolta dati interni ed esterni, monitoraggio territoriale ed analisi;
- Coinvolgere altri attori;
- Fornire supporto alle persone in difficoltà;
- Prevenire nuovi fenomeni.
- Supportare le Aziende per la prevenzione ed il miglioramento nella gestione del clima lavorativo