



CENTRO ANTIMOBING PADOVA

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



BILANCIO DI MISSIONE 2008

L'ASSOCIAZIONE

L'Associazione di Promozione Sociale:

"CENTRO ANTIMOBING PADOVA; ASSOCIAZIONE PER L'ORIENTAMENTO DELLA VITTIMA DI MOBBING O ALTRO DISAGIO NELL'AMBIENTE DI LAVORO" nasce il 28 aprile 2008.

La sede sociale è in via Don Milani, 39/18 Albignasego (PD).

Costituita da cinque soci fondatori, quattro donne e un uomo, si realizza per dare un orientamento e sostegno a quei soggetti che soffrono di disagi connessi al mobbing e problematiche similari nell'ambiente di lavoro. Dai dati e le indagini rilevati nel territorio della provincia di Padova, il panorama relativo a queste tipologie di problemi, indica una mancanza di adeguati riferimenti per sostenere quei soggetti che sono coinvolti da tali fenomeni. Dall'esperienza e le conoscenze pregresse delle fondatrici (il fondatore non ha ruolo tecnico ma gestionale dell'associazione) 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 psicologico, per comporre il rapporto tra lavoratore e datore di lavoro e per eliminare i disagi nella comunità lavorativa. La sua azione è gratuita.

I primi mesi di attività il CAM si dota di un sito internet e della collaborazione di una associazione di psicologi (Oikos Bios). Questi strumenti e le competenze dei soci permettono all'associazione di dare sostegno e orientamento ad alcuni richiedenti.

Nell'ottobre 2008, una delle socie si dimette dal direttivo ed esce definitivamente dall'associazione per problemi personali. Un'altra, pur non dimettendosi, dichiara di non poter contribuire alle attività dell'associazione perché troppo impegnata nella vita privata. Il direttivo rimane quindi composto da tre soci fondatori: il presidente, il segretario ed il tesoriere.

Sempre nell'ottobre 2008 si procede alla strutturazione del CAM dotandola di un'**identità** basata su Mission, valori ed obiettivi ben definiti.

I **valori** che il direttivo del CAM esprime come elementi caratterizzanti le proprie azioni sono:

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

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

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

Per realizzare ciò si focalizzano cinque **obiettivi** che sono:

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

Per ogni obiettivo e relative attività, sono stabiliti degli strumenti e degli indicatori di monitoraggio.

A queste azioni si aggiungono le attività progettuali e l'ordinaria amministrazione dell'associazione.

Grazie a questo inquadramento, oltre a definire i limiti delle azioni del CAM, si può stabilire in ogni momento il progresso, i punti di forza e di debolezza del CAM, nonché i risultati che derivano dal suo operato con la valutazione di relativi impatti, efficacia ed efficienza.

Nel novembre 2008:

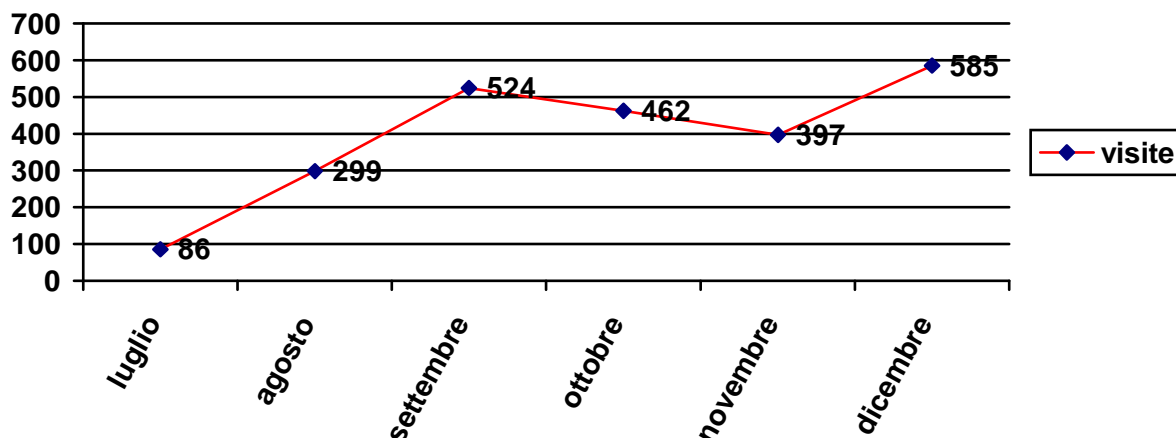
E' stato realizzato un nuovo sito web (www.centrantimobbingpadova.it) dotato di un numero fax, di una segreteria telefonica, e la possibilità di comunicare con mail scrivendo sul sito.

Si è provveduto a realizzare le tessere associative e relative schede di adesione.

RAPPORTO SULLA GESTIONE DELL'ASSOCIAZIONE

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

- **Assemblee:** ne sono state fatte 5, più molti incontri informali. Le verbalizzazioni sono aggiornate e raccolte in un registro;
- **Archivio:** tutti gli atti delle attività e del funzionamento del CAM sono aggiornati e regolarmente archiviati;
- **Tesseramento:** Al 31.12.2008 ci sono 29 tesserati per l'anno 2009. 28 hanno versato la quota d'iscrizione, mentre una tessera è stata rilasciata gratuitamente alla persona che ha permesso, a titolo gratuito, la realizzazione del sito;
- **Promozione:** quest'azione non è stata realizzata a seguito di una pianificazione strategica. La pubblicità del CAM è avvenuta tramite passaparola o tesseramento. Subito dopo la nascita dell'associazione, il quotidiano "il Mattino di Padova" ha pubblicato un articolo leggibile sul sito nella pagina "dicono di noi". A metà dicembre, è entrata come socia collaboratrice una persona che si occuperà della comunicazione e del marketing. Nel 2009 si prevede di incrementare questa azione con flyers pubblicitari, contatti con i mass media, promozione via internet;
- **Sito Web:** dopo averlo ridefinito e riorganizzato si è continuato ad aggiornarne il design e i contenuti. Il nuovo sito web è stato messo in rete il 7 novembre. Le statistiche dettagliate della sua visione sono state aggiornate da "Aruba" solo il 4 dicembre. A seguito si riporta l'andamento delle visite nei mesi dalla fondazione.



- **Monitoraggio attività:** tutte le attività del CAM prevedono un costante monitoraggio. Questo è permesso dall'identificazione di indicatori qualitativi e quantitativi. Il presente bilancio di missione è redatto grazie all'analisi dei dati ottenuti dall'osservazione degli indicatori;
- **Bilancio economico:** il rapporto dell'andamento economico e finanziario del CAM è curato dal tesoriere. Di seguito si riporta il bilancio preventivo e consuntivo del 2008 nonché l'avanzo di cassa;

Rendiconto preventivo - consuntivo "Centro Antimobbing Padova"

del periodo dal 28/4/2008 al 31/12/2008

					Previsioni di bilancio 2009	Pagamenti riscossioni di esercizio	Residui passivi attivi anno precedente	Totali consuntivo
RICAVI :								
quote associative					450,00 €			420,00 €
prestiti per autofinanziamento								526,82 €
progetti								0,00 €
donazioni								200,00 €
finanziamenti da enti								0,00 €
altro/avanzo anno precedente					412,54 €			0,00 €
TOTALE ENTRATE					862,54 €	0,00 €	0,00 €	1.146,82 €
Spese per acquisto beni strumentali - attività di promozione, formazione, consulenza, ricerca, progettuali, generali								
impianti								0,00 €
macchine elettriche elettroniche								0,00 €
mobili e arredi								0,00 €
software								0,00 €
altre spese strumentali								0,00 €
TOTALE COSTI STRUMENTALI					0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Spese di funzionamento - attività di promozione, formazione, consulenza, ricerca, progettuali, generali								
collaborazioni a progetto e occasionali								0,00 €
contributi previdenziali su collaborazioni a progetto e occasionali								0,00 €
contributi INAIL								0,00 €
rimborsi prestiti di autofinanziamento					-319,36 €			-207,46 €
rimborsi spese al personale e collaboratori								0,00 €
aggiornamento personale CAM								0,00 €
IRAP								0,00 €
rimborsi spese, compensi, al personale per la gestione progetti					-29,94 €			0,00 €
consulenze								0,00 €
assicurazioni								0,00 €
pubblicazioni libri, riviste ecc.								0,00 €
pubblicità, manifesti, tessere ecc.					-423,78 €			-75,00 €
utilizzo beni di terzi (uso locali, noleggio attrezzature ecc.)								0,00 €
materiale didattico-pagamenti sito					-89,46 €			-89,46 €
altre spese								-319,36 €
altre spese								inizio attività
TOTALE COSTI FUNZIONAMENTO					-862,54 €	0,00 €	0,00 €	-691,28 €
Spese generali								
pulizie locali								0,00 €
spese telefoniche (tel,fax,internet)								0,00 €
utenze e riscaldamento								0,00 €
abbonamenti a riviste e banche dati								0,00 €
canoni di locazione								0,00 €
manutenzioni ed assistenza								0,00 €
oneri bancari								0,00 €
oneri finanziari								0,00 €
cancelleria								-43,00 €
valori bollati e postali								0,00 €
altre spese generali								0,00 €
TOTALE COSTI GENERALI					0,00 €	0,00 €	0,00 €	-43,00 €
TOTALE USCITE					-862,54 €	0,00 €	0,00 €	-734,28 €
TOTALE GENERALE ENTRATE-USCITE					0,00 €			412,54 €

Avanzo/disavanzo di amministrazione							
Saldo cassa a fine anno							412,54 €
Saldo cassa ad inizio anno							
totale consuntivo entrate (+)							1.146,82 €
totale consuntivo uscite (-)							-734,28 €
Avanzo di amministrazione (saldo iniziale di cassa + entrate - uscite)							412,54 €

- **Progetti:** nel 2008 non sono stati realizzati progetti.

MONITORAGGIO ATTIVITA'



Le attività dell'associazione sono tutte collegate e mirano a realizzare la propria Mission di emersione del fenomeno e intervento per la risoluzione dei problemi.

ATTIVITA' D'INFORMAZIONE, DIVULGAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

obiettivo di "far conoscere i fenomeni di disagio (emersione dei fenomeni)"

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

Ciò si lega all'obiettivo di "analizzare la dimensione", ed insieme determinano la possibilità di far emergere e misurare nella società i disagi lavorativi. L'azione informativa è anche strettamente connessa a quella promozionale dell'associazione che, attraverso il proprio sito, fornisce un'ampia documentazione e spiegazione sui fenomeni di mobbing e disagi similari, nonché riferimenti sul territorio per la risoluzione dei problemi.

Quest'anno una vera e propria attività divulgativa non è stata pianificata. Per il 2009 si sono già stabilite delle forme per raggiungere la maggior parte possibile di utenza, quali: materiale divulgativo e pubblicitario; diffusione via internet; utilizzo dei media; proprie pubblicazioni, passaparola e tesseramento.

Negli 8 mesi di attività del 2008 si è stati pubblicati in un articolo del "Il Mattino di Padova" si sono tesserate 29 persone ed il sito è stato visitato circa 500 volte al mese.

ATTIVITA' DI RACCOLTA DATI INTERNI ED ESTERNI, MONITORAGGIO TERRITORIALE ED ANALISI

obiettivo di "analizzare la dimensione (emersione dei fenomeni)"

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

esterni quelli espressi dal territorio attraverso l'acquisizione di precedenti ricerche e documentazione di enti e associazioni, o dalle rilevazioni del CAM a seguito di proprie azioni anche in forma collaborativa con altri partner;

interni quelli raccolti a seguito delle attività del CAM nell'ambito del "supporto alle persone in difficoltà".

Monitoraggio territoriale: si valuta, (quando i dati permetteranno confronti temporali) l'andamento dei disagi lavorativi, nella scala territoriale che sarà definita dallo studio.

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

Ovviamente questa attività è legata a quella di:

ATTIVITÀ' DI ASCOLTO ATTIVO, ASSISTENZA E ORIENTAMENTO

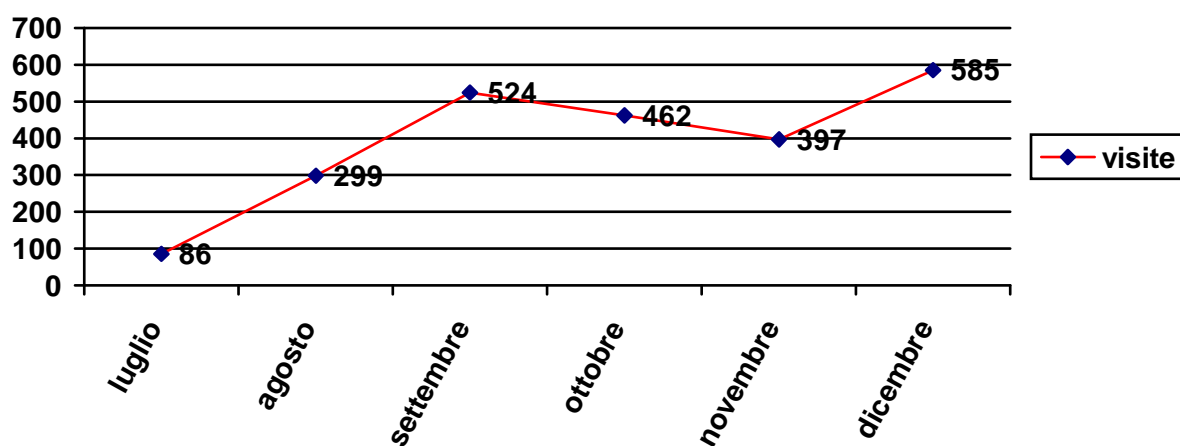
obiettivo di "fornire supporto alle persone in difficoltà"

Di seguito si riporta il rendiconto delle due attività con la relativa analisi.

Allo scopo di rilevare la corrispondenza tra informazione e emersione del fenomeno, si useranno gli strumenti a nostra disposizione quali il sito web ed i casi trattati.

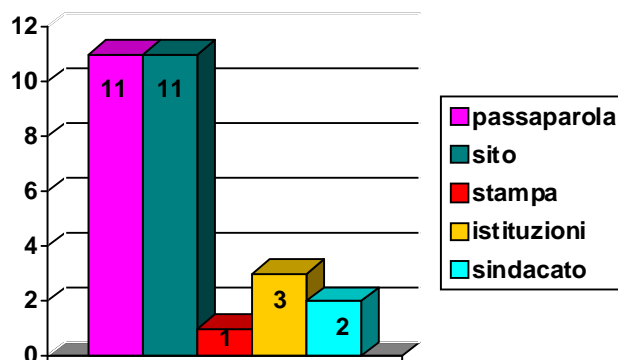
Di seguito si riporta l'andamento delle visite nei mesi come indicatore di interesse dell'utenza verso il problema specifico.

Mese	visite
luglio	86
agosto	299
settembre	524
ottobre	462
novembre	397
dicembre	435



I contatti delle persone che si sono rivolte al servizio del CAM sono stati 28, originati da situazioni diverse come nella tabella sottostante.

Provenienza contatto	
passaparola	11
sito	11
stampa	1
istituzioni	3
sindacato	2



Il numero delle visite al sito, come esposto sopra, indica un largo interesse per l'argomento mentre l'emersione del fenomeno è scarsa (solo 11 contatti dal sito). Questa valutazione riprende le considerazioni del sondaggio svolto tra 21500 lavoratori della fondazione europea, per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Fondazione di Dublino), che ha stabilito che l'8% dei lavoratori dell'Unione Europea, pari a circa 12 milioni di persone, è stato vittima di mobbing sul posto di lavoro, e che la percentuale di emersione in Italia ne è in realtà molto lontana.

Un'osservazione su alcune parole utilizzate dagli utenti nella ricerca di informazioni sull'argomento indicano il preciso interesse al fenomeno. (fonte: statisticazione sito centroantimobbingpadova.it).

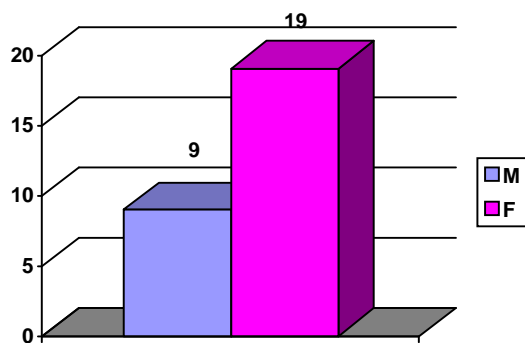
- centro antimobbing
- denigrare un superiore gerarchico
- comportamenti vessatori nei confronti di un subalterno
- modulo mobbing
- sportello mobbing Padova

L'attività è stata considerevole (28 casi in 7 mesi), se paragonata ai pochi numeri di riferimento disponibili. L'Area Organizzazione & Personale della SDA Bocconi, ha reso noti i risultati preliminari di una ricerca in atto sul fenomeno del mobbing in ambito lavorativo italiano (Punto Sicuro, 2004). L'indagine prende in esame i casi, a partire dal 1996, dei pazienti della Clinica del Lavoro di Milano affetti da disturbo dell'adattamento (DDA) o da disturbo post-traumatico da stress (DPTS), patologie per le quali la condizione di lavoro è considerata la causa più importante. I risultati presentati si riferiscono a 102 casi. Dal 2003 a Verona è attivo un "Centro per l'analisi dei rischi e delle patologie psicosociali di origine lavorativa", istituito presso l'Università di Verona – Dipartimento di Medicina e Sanità pubblica – Medicina del Lavoro, a cui partecipano varie figure professionali (medico del lavoro, psicologo del lavoro, psicologo clinico, psichiatra, giuslavorista). Dalla sua costituzione al 2006 sono stati valutati 147 casi di sospetto mobbing.

Un paragone tra i nostri risultati ed altre indagini di settore, rispetto ad alcuni parametri, evidenzia le seguenti differenze:

Sesso

sesso (dati CAM)		
M	9	32%
F	19	68%
TOT	28	100%



Il Rapporto 2003 di Eurispes riprende una ricerca campionaria della Cattedra di Medicina del lavoro dell'Università di Roma "La Sapienza". Su un campione di circa 250 pazienti, la vittima del mobbing è nella maggior parte dei casi di genere femminile (52%).

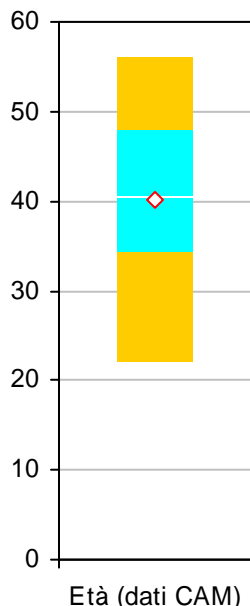
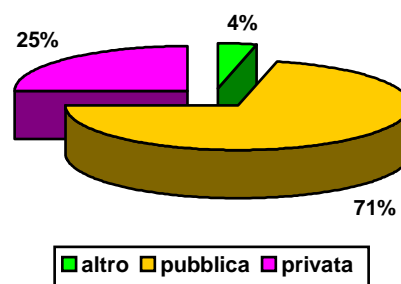
Un'altra indagine relativa al fenomeno mobbing in Italia è stata condotta dall'IREF (Istituto di Ricerche Educative e Formative) istituto di ricerca dell'Acli, in collaborazione con il Patronato Acli, l'Università di Bologna e con il contributo dell'ISPESL e evidenzia che il 60,7% è di sesso femminile.

Per il "Centro per l'analisi dei rischi e delle patologie psicosociali di origine lavorativa" di Verona istituito presso l'Università di Verona – Dipartimento di Medicina e Sanità pubblica – Medicina del Lavoro, a cui partecipano varie figure professionali (medico del lavoro, psicologo del lavoro, psicologo clinico, psichiatra, giuslavorista), il sesso prevalente è quello femminile (63,9%)

I dati del nostro centro sono quindi in linea con gli studi pubblicati con il 68% di incidenza nel genere femminile.

Afferenza

Azienda (dati CAM)		
altro	1	4%
pubblica	20	71%
privata	7	25%
totale	28	100%



Per Eurispel (Eurispes, 2003), i casi analizzati dall'equipe sono nel 62,5% dei casi dipendenti di aziende private e nel 38,5% pubbliche.

Per il "Centro per l'analisi dei rischi e delle patologie psicosociali di origine lavorativa" di Verona 96 casi (65,3 %) lavorano per aziende private a fronte di 51 casi (34,7%) che provengono da aziende pubbliche.

I dati del Centro Antimobbing Padova indicano il 71% di provenienza da aziende pubbliche e il 28% da aziende private. Questa differenza con gli altri studi dipende dalla diversa forma di approccio che ha il Centro con l'utenza mentre gli studi in essere si affidano a strutture che relazionano con le medicine del lavoro, i medici competenti e altre strutture sanitarie.

Età

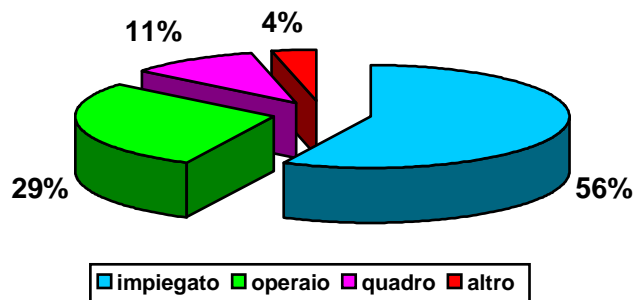
L'età media dei pazienti visitati è di 44 anni. (Eurispes, 2003). Per il "Centro per l'analisi dei rischi e delle patologie psicosociali di origine lavorativa" di Verona l'età media dei lavoratori è di 43 anni.

Per il Centro Antimobbing è 40 anni.

Profilo professionale

Per il "Centro per l'analisi dei rischi e delle patologie psicosociali di origine lavorativa" di Verona la mansione più rappresentata è quella di impiegato con 61 casi (41,5 %), seguita da quella di operaio con 23 casi (15,6%) e di commesso con 14 casi (9,5%). I dirigenti (o soggetti con mansioni analoghe) presenti nel campione sono 11 (7,5%).

Profilo professionale (dati CAM)		
impiegato	16	56 %
operaio	8	29 %
quadro	3	11 %
altro	1	4 %
totale	28	100



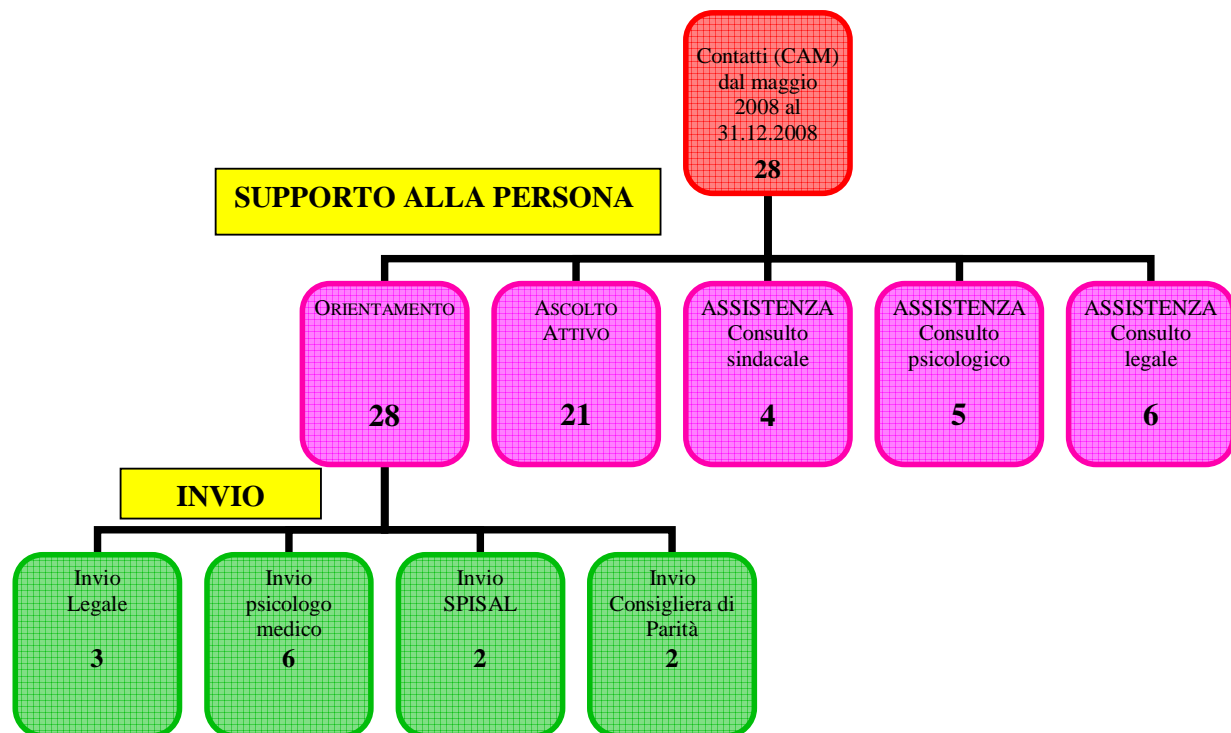
Al Centro AntiMobbing Padova il profilo professionale più rappresentato è quello di impiegato con 16 casi (56 %), gli operai sono rappresentati con 8 casi (29 %). I quadri che ci hanno contattato sono 3 (11%), vi è stato inoltre un contatto da uno studente che segnalava disagio negli ambienti di lavoro/formazione (dottorati, specializzazioni) (4 %).

Risultati sulla tipologia del disagio

Per il "Centro per l'analisi dei rischi e delle patologie psicosociali di origine lavorativa" di Verona su tutti i casi valutati, 63 sono stati inquadrati come generico disagio sul posto di lavoro (42,9%), 47 come mobbing (32%), 20 (13,6%) come costrittività organizzativa (in riferimento a quanto riportato dalla circolare INAIL n° 71 del 17 dicembre 2003), 12 come stress legato alle condizioni di lavoro (8,2%), 2 come molestie sessuali sul luogo di lavoro (1,4%) e 3 casi sono risultati negativi.

Il Centro Anti Mobbing Padova non produce alcuna diagnosi, indirizza rispetto alcune classi di problema ad altre istituzioni:

- 2 casi di discriminazione di genere sono di fatto stati inviati alla Consigliera di Parità provinciale;
- 5 casi al sindacato di appartenenza per la trattazione in sede adeguata;
- 2 allo SPISAL;
- un caso è stato inviato al patronato per problematiche legate all'assistenza;
- 3 casi hanno chiesto solo un'informazione non approfondendo poi con un colloquio di orientamento;
- 7 casi hanno ricevuto informazioni richieste e materiale di approfondimento del fenomeno;
- 6 casi sono stati seguiti da professionalità presenti nell'Associazione;
- 1 caso ha ricevuto un risarcimento dall'Azienda pubblica di appartenenza per l'importo di 42.000 euro e l'immediato trasferimento in altra unità aziendale (Accordo presso la Direzione Provinciale del Lavoro).
- 1 caso ha portato al licenziamento incentivato (10.000 euro), (Accordo presso la Direzione Provinciale del Lavoro), obiettivo desiderato dalla signora che non voleva un rientro in quell'ambiente lavorativo.



ATTIVITÀ DI PARTENARIATO

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

obiettivo di "coinvolgere altri attori"

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

Esterni: altre associazioni o istituzioni. Nel 2008 compaiono nel nostro sito come "amiche", due associazioni "Oikos Bios" e "Telefono Amico". Nel 2009 si prevede di formalizzare collaborazioni attraverso lettere d'intenti con sigle sindacali che tutelano i lavoratori e altre associazioni con le quali si condividano reciprocamente scopi e valori.

Interni: soggetti che possano contribuire attivamente alla crescita del CAM. Dalle tre persone del direttivo a fine 2008 lo staff di soci collaboratori è così composto:

Direttivo

Sindacalista, consigliera di fiducia,	presidente	fondatrice
Avvocata, consigliera di fiducia	segretario	fondatrice
manager, progettista	tesoriere	fondatore

Staff soci collaboratori

Psicologa psicoterapeuta
 Psicologa
 Avvocato
 Avvocata
 Responsabile Marketing

ATTIVITÀ DI FORMAZIONE FORMATORI E SENSIBILIZZAZIONE LAVORATORI DIPENDENTI E DIRIGENTI

obiettivo di "prevenire nuovi fenomeni"

Le attività sono di due tipi: Formazione di formatori e sensibilizzazione lavoratori dipendenti e dirigenti.

Nel 2008 non sono state sviluppate azioni per realizzarle. L'associazione sta valutando la possibilità di fornire consulenze ad aziende o enti. La possibilità di effettuare seminari o incontri formativi dipenderà anche dalle risorse economiche disponibili.

Il presidente del CAM