



## **Centro Antimobbing Padova**

**Bilancio di missione**  
*triennio 2010-2012*

# INDICE

1) **L'identità del Centro Antimobbing Padova** pag. 3

2) **Cronologia delle attività del triennio** pag. 4

## **OBIETTIVI STRATEGICI**

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

Strategie di intervento  
per il raggiungimento  
dell'**OBIETTIVO** di:

**FAR CONOSCERE I  
FENOMENI DI  
DISAGIO**

Strategie di intervento  
per il raggiungimento  
dell'**OBIETTIVO** di:

**ANALIZZARE LA  
DIMENSIONE**

Strategie di intervento  
per il raggiungimento  
dell'**OBIETTIVO** di:

**COINVOLGERE  
ALTRI ATTORI**

Strategie di intervento  
per il raggiungimento  
dell'**OBIETTIVO** di:

**FORNIRE SUPPORTO  
ALLE PERSONE IN  
DIFFICOLTA'**

Strategie di intervento  
per il raggiungimento  
dell'**OBIETTIVO** di:

**PREVENIRE NUOVI  
FENOMENI**

2) **Obiettivo 1: far conoscere i fenomeni del disagio** pag. 5

- a) Progetto radio
- b) Convegno 2011
- c) Convegno 2012
- d) Sito
- e) Pagina FACEBOOK

3) **Obiettivo 2: analizzare la dimensione** pag. 11

- a) Analisi delle attività del Centro

4) **Obiettivo 3: Coinvolgere altri attori** pag. 16

5) **Obiettivo 4: fornire supporto alle persone in difficoltà** pag. 18

- a) Sintesi delle attività

6) **Obiettivo 5: prevenire nuovi fenomeni** pag. 27

- a) Formazione/informazione

7) **Conclusioni** pag. 31

8) **Bilanci Economici** pag. 34

- anno 2010
- anno 2011
- anno 2012

## IDENTITA' DEL CAM

L'Associazione di promozione sociale "CENTRO ANTIMOBING 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.

## MISSION

La Mission, ovvero la guida operativa all'azione dell'organizzazione per raggiungere i propri scopi (essere un punto di riferimento aumentando le conoscenze e l'efficacia del contrasto ai problemi per migliorare la comunità lavorativa) viene così espressa: "far emergere i fenomeni del mobbing, delle discriminazioni, delle molestie morali e dei disagi 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, nel triennio 2010-2012 sono state coerenti ed al tempo stesso ispirate dalla Mission, in linea con i bisogni espressi dal mondo del lavoro con il quale l'associazione si è relazionata.

## VALORI DELL'ASSOCIAZIONE



# CRONOLOGIA DELLE PRINCIPALI ATTIVITA' DEL TRIENNIO

## 2010

- Gennaio** - Viene approvato e pubblicato il bilancio di missione 2009;  
- viene aperta la pagina del Centro Antimobbing Padova su Facebook;
- Febbraio** - intervista a Tele Chiara alla Presidente del Centro Antimobbing;
- Maggio** - intervista a Tele Venezia nella trasmissione "mattino in rosa" della Presidente e della Psicologa Daniela Benvenuti;
- Luglio** - pubblicato articolo su "Club Medici" con la promozione del Centro Antimobbing Padova;
- Settembre** - Ciclo di tre serate dedicate al lavoro presso il Comune di Albignasego, ospiti della Commissione Pari Opportunità, con una serata dedicata esclusivamente al tema del disagio lavorativo;
- Ottobre** - articolo sul "Mattino di Padova" relativo alle serate del Centro assieme al Comune di Albignasego.

Tutto l'anno si sono tenute le trasmissioni radio, presso Radio Cooperativa, col titolo "Mobbing e Dintorni".

## 2011

- Gennaio** - Approvazione bilancio e struttura associativa;
- Novembre** - Convegno "Mobbing e Dintorni" in collaborazione con il Comune di Padova;  
- Articolo su "Mattino di Padova" e sul "Gazzettino di Padova" relativi al Centro ed al fenomeno del mobbing.

Tutto l'anno si sono tenute le trasmissioni radio, presso Radio Cooperativa, col titolo "Mobbing e Dintorni".

## 2012

- Gennaio** - Approvazione bilancio anno precedente;
- Marzo** - Lezione sul mobbing ed altri disagio presso la Cooperativa Cepass di Padova;
- Maggio** - Convegno sul mobbing a San Nicandro Garganico ospiti di Confenal Puglia;
- Giugno** - Seminario "Le azioni del mobbing" presso la Cooperativa Cepass di Padova;
- Ottobre** - Incontro presso Centro informa giovani" del Comune di Padova dal titolo: Lavoro in 3D: Diritti Doveri Dignità;
- Novembre** - giornata di formazione presso ARPAV dal titolo "Il mobbing nella Pubblica Amministrazione e l'istituzione del Comitato Unico di Garanzia";
- Dicembre** - Convegno "Mobbing: capo e coda del fenomeno" organizzato con il Comune di Padova;
- Ott. Nov. Dic.** - 3 giornate di formazione presso ARPAV dal titolo: "Il mobbing nella Pubblica Amministrazione e l'istituzione del Comitato Unico di Garanzia".

Tutto l'anno si sono tenute le trasmissioni radio, presso Radio Cooperativa, col titolo "Mobbing e Dintorni".

## OBIETTIVI STRATEGICI

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

Strategie di intervento  
per il raggiungimento  
dell'**OBIETTIVO** di:

**FAR CONOSCERE I  
FENOMENI DI  
DISAGIO**

Strategie di intervento  
per il raggiungimento  
dell'**OBIETTIVO** di:

**ANALIZZARE LA  
DIMENSIONE**

Strategie di intervento  
per il raggiungimento  
dell'**OBIETTIVO** di:

**COINVOLGERE  
ALTRI ATTORI**

Strategie di intervento  
per il raggiungimento  
dell'**OBIETTIVO** di:

**FORNIRE SUPPORTO  
ALLE PERSONE IN  
DIFFICOLTA'**

Strategie di intervento  
per il raggiungimento  
dell'**OBIETTIVO** di:

**PREVENIRE NUOVI  
FENOMENI**

## OBIETTIVO 1

far conoscere i fenomeni del disagio

- Progetto radio
- Convegno 2011
- Convegno 2012
- Sito
- Pagina FACEBOOK

# PROGETTO RADIO

La trasmissione radio "Mobbing e Dintorni", va in onda dal 2009 due volte al mese per un'ora e mezzo.

Radio Cooperativa, l'emittente che ci ha concesso lo spazio radiofonico, è una radio indipendente che non si mantiene con le inserzioni pubblicitarie ma grazie alle donazioni degli ascoltatori e al volontariato dei conduttori e dei tecnici.

Questo ci permette di affrontare in trasmissione anche temi "scomodi" e senza restrizioni e le influenze dettate da interessi commerciali o politici.

In trasmissione affrontiamo temi inerenti al mobbing e agli altri disagi lavorativi, con ospiti competenti sia tra i volontari del Centro, sia convocando esperti dei vari fenomeni o rappresentanti delle Istituzioni. Siamo entrati in contatto con i radioascoltatori che hanno potuto intervenire in trasmissione in diretta, o contattarci "in differita" sia sui temi trattati sia per richiedere consulenze al centro.

Le trasmissioni vengono registrate e le più interessanti vengono pubblicate sul nostro sito web, liberamente scaricabili, in modo da rendere le interviste radiofoniche non solo eventi estemporanei ma dei veri e propri momenti formativi che chiunque può scaricare e ascoltare.

Tra le puntate più significative, dal punto di vista dei temi trattati o degli ospiti intervenuti, abbiamo:

**15 Giugno 2010** Le perizie legali psicologiche sul mobbing.

Ospite: Simona Codazzi (psicologa, perito per il Tribunale).

**27 Luglio 2010** Sicurezza sul lavoro.

**22 Marzo 2011** Lo Stress Lavoro Correlato: punto di vista psicologico.

Ospite: Andrea Petromilli (psicologo del lavoro, consulente per lo stress lavoro-correlato, Consigliere dell'Ordine degli Psicologi del Veneto).

**19 Aprile 2011** Le Pari Opportunità oggi: la testimonianza di una Consigliera di Parità.

Ospite: Grazia Morra (ex Consigliera di Parità della Provincia di Venezia ed ex-Presidentessa del Comitato per le Pari Opportunità dell'Università di Padova).

**29 Novembre 2011** Terapia per vittime di Mobbing: la testimonianza di un terapeuta di gruppo.

Ospite: Paolo Rossaro (psichiatra, segue gruppi di vittime di mobbing).

**17 Aprile 2012** Due casi di mobbing: intervistiamo le protagoniste.

Ospiti: Sara e Silvia (vittime di mobbing).

**Mobbing e Dintorni**  
La trasmissione radio del Centro Anti Mobbing  
Parliamo di mobbing e altri disagi lavorativi

In onda il **MARTEDÌ** ogni 2 settimane,  
dalle 14 e 10 alle 15 e 40 su:  
**Radio Cooperativa**

**PROGRAMME**  
VENETO e FRIULI VENEZIA GIULIA 92,7 MHz  
VENEZIA - VENEZIA - MESTRE - PADOVA 93,250 MHz  
FELTRE (e dintorni) 98,750 e 97,150 MHz  
ARZIGNANO - MONTECASSIO 92,220 MHz  
VITTORIO VENETO - CONEGLIANO 92,800 MHz  
REVINE - FADALTO 92,800 MHz  
ESTE (e dintorni) 92,650 MHz

**Mobbing e dintorni**  
Programmazione 2012

gennaio	10	24
febbraio	7	21
marzo	6	20
aprile	3	17
maggio	15	29
giugno	12	26
luglio	10	24
agosto	repliche	
settembre	4	18
ottobre	2	16
novembre	13	27
dicembre	11	

**Perché fare una trasmissione radio?**  
L'obiettivo è quello di fare opera di sensibilizzazione sul territorio aumentando il maggior numero di situazioni e persone sui temi del disagio lavorativo (come riconoscimento, preventivi, risvolti).

**Obiettivi della TRASMISSIONE**  
In questo modo si permette l'emersione dei fenomeni di mobbing e disagi similari, e la conseguente attivazione per la risoluzione dei problemi dell'utenza. Si ottengono inoltre maggiori informazioni per il dimensionamento dei fenomeni di disagio.

**PROVAZIONI** - Per l'azione promozionale del Centro Antimobbing Padova, veniamo spiegati storia, la Missione, i valori, la struttura, le attività nonché le prospettive future.

**INFORMAZIONE** - Ci si propone di informare il maggior numero di situazioni ed individui possibili sui temi del disagio lavorativo (riconoscimento, prevenzione, strumenti per la risoluzione dei problemi). Aumentare la conoscenza dei fenomeni mobbing e altri problemi similari permette di far emergere e risolvere nella società i fenomeni di disagio lavorativo e di poter attivare sia per "anziosità la dimensione" che per la risoluzione dei problemi dell'utenza.

**CONSAPEVOLEZZA** - Il **PARERE DELL'ESPERTO** nel tempo della trasmissione c'è la possibilità di ricevere telefonate e trattare casi di persone che, anche se non in diretta, si rivolgono al Radio o al CAM per consigli, opinioni, orientamento e spiegazioni sul tema affrontato.

**DIRITTI** - Quando si sono conformati telefonici in diretta o quando il conduttore partecipa, i partecipanti che danno pareri o punti di vista differenti (figure istituzionali, professionisti ecc.) possono alimentare confronti che sviluppano le tematiche affrontate. Con questi obiettivi cerchiamo di diventare un punto di riferimento e di diffusione non solo specifico sul tema ma anche culturale.

**Centro Anti Mobbing Padova**  
www.centroantimobbingpadova.it

Segreteria telefonica: +39 049 7962277  
Fax: +39 049 7962277  
E-mail: cam.padova@libero.it  
www.padova@libero.it

**Mobbing e dintorni**  
La trasmissione radiofonica del Centro Anti Mobbing Padova  
quindicinale di informazione, in onda su Radio Cooperativa  
il martedì dalle 14,10 alle 15,40

**Perché fare una trasmissione radio:**  
L'obiettivo è quello di fare opera di sensibilizzazione sul territorio informando il maggior numero di istituzioni ed individui sui temi del disagio lavorativo (riconoscimento, prevenzione, strumenti per la risoluzione dei problemi).

In questo modo si permette l'emersione dei fenomeni di mobbing e disagi similari, e la conseguente attivazione per la risoluzione dei problemi dell'utenza. Inoltre si ottengono maggiori informazioni per il dimensionamento dei fenomeni di disagio.

**PROGRAMMAZIONE ANNO 2010**

gennaio	12	26
febbraio	9	23
marzo	9	23
aprile	6	20
maggio	4	18
giugno	1	15
luglio	13	27
agosto	jerie	
settembre	7	21
ottobre	5	19
novembre	2	16
dicembre	14	28

**PROVAZIONI**  
Per l'azione promozionale del Centro Antimobbing Padova, veniamo spiegati la storia, la Missione, i valori, la struttura, le attività nonché le prospettive future.

**Obiettivi**  
Ci si propone di informare il maggior numero di istituzioni ed individui possibili sui temi del disagio lavorativo (riconoscimento, prevenzione, strumenti per la risoluzione dei problemi).

**INFORMAZIONE**  
Aumentare la conoscenza dei fenomeni mobbing e altri problemi similari permette di far emergere e risolvere nella società i fenomeni di disagio lavorativo e di poter attivare sia per "anziosità la dimensione" che per la risoluzione dei problemi dell'utenza.

**CONSAPEVOLEZZA**  
Il **PARERE DELL'ESPERTO** nel tempo della trasmissione c'è la possibilità di ricevere telefonate, o tramite casi di persone che, anche se non in diretta, si rivolgono al Radio o al CAM per consigli, opinioni, orientamento e spiegazioni sul tema affrontato.

**DIRITTI**  
Quando si sono conformati telefonici in diretta, o in alternativa, se il conduttore partecipa, i partecipanti e punti di vista differenti (figure istituzionali, professionisti ecc.) possono alimentare confronti che sviluppano le tematiche affrontate. Con questi obiettivi ci si propone di diventare un punto di riferimento e di diffusione non solo specifico sul tema ma anche culturale.

**www.centroantimobbingpadova.it**  
cam.padova@libero.it

Segreteria telefonica: +39 049 7962277  
Fax: +39 049 7962277

# CONVEGNO 28 NOVEMBRE 2011



**Comune  
di Padova**

## mobbing & dintorni

**Centro culturale Altinate/San Gaetano**  
*via Altinate, 71 Padova*

**28/11/2011 dalle ore 9.00 alle ore 13.30**

### PROGRAMMA

*L'Assessorato al Lavoro del Comune di Padova ed il Centro Antimobbing Padova, nel rispetto delle proprie finalità ed obiettivi associativi, con questo evento intendono realizzare un primo intervento a favore della cittadinanza per orientare le persone che esprimono un disagio nel luogo di lavoro. Il progetto risponde alla domanda "che cosa fare?" per affrontare in modo adeguato il problema sia nelle forme manifeste che in quelle sommerse.*

**Cos'è:**  
*È una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente e in costante progresso in cui una o più persone vengono "precluse di mezzi e di relazioni interpersonali indispensabili allo svolgimento di una normale attività lavorativa" e fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità "con lo scopo di demansionare il lavoratore, isolarlo e obbligarlo al trasferimento o alle dimissioni".*

**Caratteristiche**  
*Il mobbizzato si trova nell'impossibilità di reagire adeguatamente a tali attacchi e i segnali di malessere che ne derivano (sintomi psicosomatici, emozionali e comportamentali) a lungo andare possono configurarsi in veri e propri disturbi psicologici (disturbi d'ansia, disturbi dell'umore, ecc.) che possono portare anche a invalidità psicofisica permanente.*

**INGRESSO LIBERO**

Per informazioni: - [cam.padova@libero.it](mailto:cam.padova@libero.it) - [romitot@comune.padova.it](mailto:romitot@comune.padova.it)  
349 6337842 049 8205503

a richiesta verrà rilasciato attestato di partecipazione

**09.00-09.15** Apertura lavori  
Alessandro Zan, Assessore al Lavoro - Comune di Padova  
Fabio Veriato, Assessore alle Politiche Sociali - Comune di Padova

**09.15-09.35** Il disagio lavorativo nelle organizzazioni e gli interventi per il benessere delle persone: il contributo dello psicologo.  
Marco Nicotussi, Presidente dell'Ordine degli Psicologi del Veneto

**09.55-10.15** Gli strumenti a disposizione, Commissioni - Comitati - Consiglieri  
Gaetano Natarella, Responsabile Servizio di Prevenzione e Protezione - Comune di Padova

**10.15-10.35** Esperienze e punti di vista (il lavoratore)  
Barbara Bagante, Presidente Centro Antimobbing Padova  
Alessandra Stivali, Segretario Confederale CGIL Padova  
Silvia Scatolin, avvocato UIL Padova

**10.35-10.55** Esperienze e punti di vista (il datore di lavoro)  
Anna Parpagiolla, Presidente Gruppo Donne Imprenditrici di Padova  
UPA-Confarligianato

**10.55-11.10** pausa caffè

**11.10-11.30** L'attività del Centro di riferimento per il benessere organizzativo per la provincia di Padova  
Liviano Vianello, Direttore SPISAL ULSS 16 Padova

**11.30-11.50** Le patologie psichiche lavoro correlate nella tutela INAIL  
Paolo Bastini, Dir. Medico S.M.R. - Sovr. Medica Regionale INAIL

**11.50-12.10** Esperienze e punti di vista (il Magistrato): che succede in Tribunale  
Orietta Canova, Sostituto Procuratore della Repubblica presso il Tribunale di Padova

**12.10-12.30** Conclusioni  
Franco Sarto, Medico Competente

**12.30-13.00** Discussione e chiusura lavori



il Centro Antimobbing Padova assieme all'Assessorato al Lavoro del Comune di Padova, nel rispetto delle proprie finalità ed obiettivi, hanno promosso un evento a favore della cittadinanza per orientare le persone che esprimono un disagio nel luogo di lavoro.

Il progetto risponde alla domanda "che cosa fare?"; per affrontare in modo adeguato il problema sia nelle forme manifeste che in quelle sommerse. Interessante è stata anche la risonanza mediatica dell'evento che ha fatto parlare del fenomeno, argomento poco trattato dai mezzi di comunicazione.

Erano presenti in sala 120 persone provenienti da amministrazioni comunali sia della provincia che da fuori provincia:

- rappresentanze di CUG della città;
- amministrazioni locali;
- rappresentanze sindacali;
- altre associazioni.

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

Gli atti del Convegno sono stati pubblicati sul sito assieme alla registrazione della conferenza.

L'Associazione ha raccolto apprezzamenti rispetto ai contenuti del Convegno, richieste di produrre altri eventi e di darne maggior pubblicità, infatti sono state ricevute critiche per non aver avvisato soggetti istituzionali interessati.

L'interesse dei discenti è stato alto, testimonianza ne è anche la presenza oltre l'orario previsto, con partecipazione attiva della platea e con il rammarico di aver dedicato poco tempo alle domande e alle relative risposte in sala.

# CONVEGNO 4 DICEMBRE 2012

**Padova**  
4 dicembre ore 8,45  
Centro culturale Altinate/San Gaetano

**mobbing**  
**....capo e coda del fenomeno**

Il Comune insieme al Centro Anti Mobbing di Padova rinnovano il loro impegno nel contrasto all'emergente fenomeno del mobbing attraverso il secondo convegno dedicato al tema. L'approfondimento di questa edizione riguarda le esperienze di intercettazione, la cura nel territorio ed il corretto approccio nel far fronte alla situazione.

INGRESSO LIBERO su adesione  
Per informazioni: cam.padova@libero.it - romitot@comune.padova.it  
cell 349 6337842 tel 049 8205503  
a richiesta verrà rilasciato attestato di partecipazione

**programma**

08.45 Apertura convegno  
09.00 L'impegno del Comune di Padova nel contrasto al fenomeno del Mobbing  
Alessandro Zan Assessore al Lavoro - Comune di Padova

**SEZIONE SOCIALE**  
Esperienze delle associazioni tra intercettazione e cura

9.20 Ma il risultato qual è?  
Daniela Benvenuti, Barbara Bagante Centro Antimobbing Padova  
Formazione: una buona alleata per il singolo e per il gruppo  
Anna Galiazzo Presidente Cooperativo Cepass  
Guarire è possibile, come e perché  
Paolo Rossaro Associazione Aiuto Mobbing

11.00 Pausa caffè  
**SEZIONE LEGALE**  
Condivisione delle esperienze nella redazione di un ricorso e riverberi nelle sedi di giustizia

11.15 I criteri per la dimostrazione della patologia e la sua correlazione al lavoro  
Simona Codazzi Psicologa  
Difesa e risarcimento della sofferenza in sede giudiziale  
Maria Monica Bassan Avvocato  
Considerazioni del magistrato  
Gaetano Campo Giudice del Lavoro

13.00 **Discussione**

Il giorno 4 dicembre, presso il Centro culturale Altinate/San Gaetano, si è tenuto il secondo convegno che tratta del disagio lavorativo e del fenomeno mobbing dal titolo:

“Mobbing: capo e coda del fenomeno”.

L'assenza di un rilevamento preciso del fenomeno, dovuto alla molteplicità dei soggetti che intercettano i casi e dalla mancanza di un collegamento tra le reti istituzionali e le associazioni, ha suggerito all'Assessorato del Lavoro del Comune di

Padova di promuoversi come trait d'union tra le varie realtà e le diverse forme di percezione del fenomeno, al fine di ribadire la responsabilità di tutti verso una civiltà lavorativa.

Gli interventi della prima parte dell'evento hanno illustrato l'efficacia del modello di lavoro multidisciplinare (sindacale, giuridico e psicologico) utilizzato per i casi seguiti dal Centro Antimobbing di Padova, hanno relazionato rispetto all'importanza della formazione nell'azienda sperimentata presso aziende del territorio e delle esperienze di cura e di sostegno psicologico condotte in questi anni su persone vittime di disagio lavorativo (Relatori: B. Bagante, D. Benvenuti, A. Galiazzo, P. Rossaro).

Nella seconda parte è stato affrontato il tema dell'ottenere giustizia in sede legale. La psicologa forense ha relazionato su quali sono le caratteristiche di una consulenza tecnica utilizzabile in sede stragiudiziale o processuale, mentre l'avvocato ha trattato la redazione del ricorso e la rilevanza delle “prove” (Relatori: S. Codazzi, M. Bassan).

La conclusione è stata affidata alle considerazioni di un Magistrato che sull'argomento ha prodotto sentenze storiche (Relatore: G. Campo).

L'approfondimento interdisciplinare e multidisciplinare del fenomeno, con particolare attenzione alla rappresentazione di quello che è lo stato attuale e le possibilità d'intervento e di tutela, è una delle numerose attività che impegnano l'Assessorato al Lavoro con l'intento di creare reti sinergiche con i vari soggetti presenti nel territorio attraverso tavoli tecnici e coordinamenti.

Erano presenti in sala 109 persone provenienti da:

- rappresentanze di CUG della città;
- amministrazioni locali;
- rappresentanze sindacali;
- altre associazioni.

oltre ad auditori a vario titolo, mobbizzati o professionisti che seguono questo tema, inoltre professionisti: psicologi e avvocati.

Gli atti del Convegno sono stati pubblicati sul sito [www.centroantimobbingpadova.it](http://www.centroantimobbingpadova.it).

L'Associazione ha raccolto apprezzamenti rispetto ai contenuti del Convegno e richieste di produrre altri eventi. L'interesse dei discenti è stato alto con partecipazione attiva della platea.



## SITO

Il sito web del CAM è online dalla fondazione, e rappresenta la bacheca del Centro, grazie al quale vengono pubblicizzati gli eventi e successivamente pubblicate le slides dei relatori.

Il sito inoltre contiene documentazione sul fenomeno del mobbing e degli altri disagi lavorativi, per fare da riferimento informativo sugli argomenti.

Infine il sito contiene i riferimenti della trasmissione radio e i modi per entrare in contatto con il Centro.

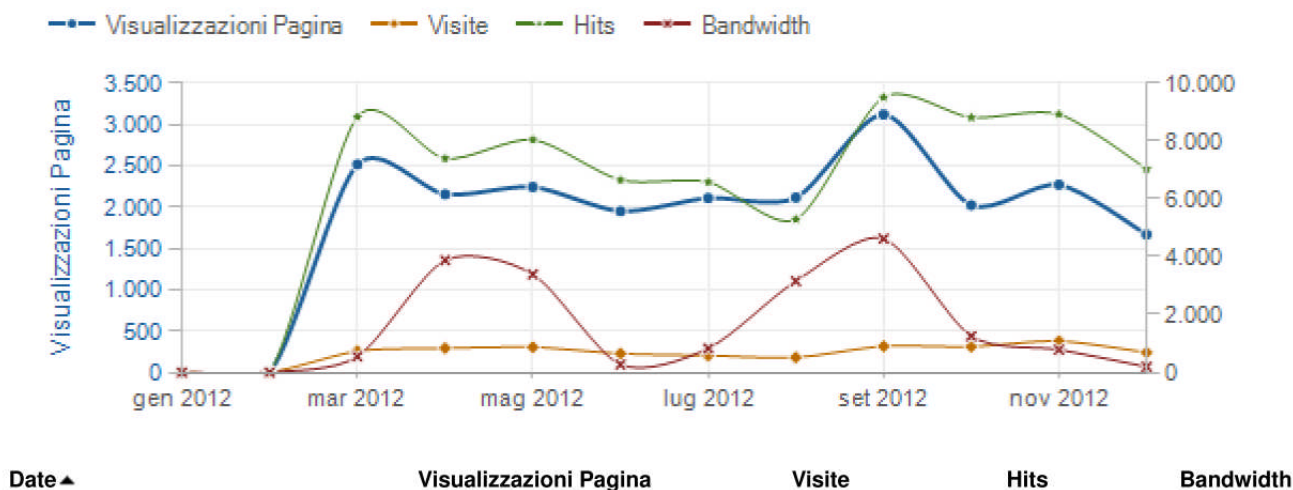
Il sito [www.centroantimobbingpadova.it](http://www.centroantimobbingpadova.it) è stato visitato da oltre 60.000 persone alla fine del 2012 diventando una fonte di documentazione e di informazione.

A titolo di esempio pubblichiamo il report relativo agli ultimi otto mesi del 2012 (che riproduce l'andamento dei precedenti report del sito), si conferma una media di 773 visite mensili.

Dai dati forniti dal gestore si evince che, i documenti disponibili nel sito, sono sistematicamente scaricati da i frequentatori del sito, segno dell'interesse dei documenti resi disponibili.

### Traffic Trend by Month

Intervallo di Tempo: 01/01/2012 a 31/12/2012



Il dato interessante sono le *visite*, ovvero quante persone accedono al sito, queste generano gli altri parametri, ovvero:

la *visualizzazione pagina*, quindi delle singole pagine;

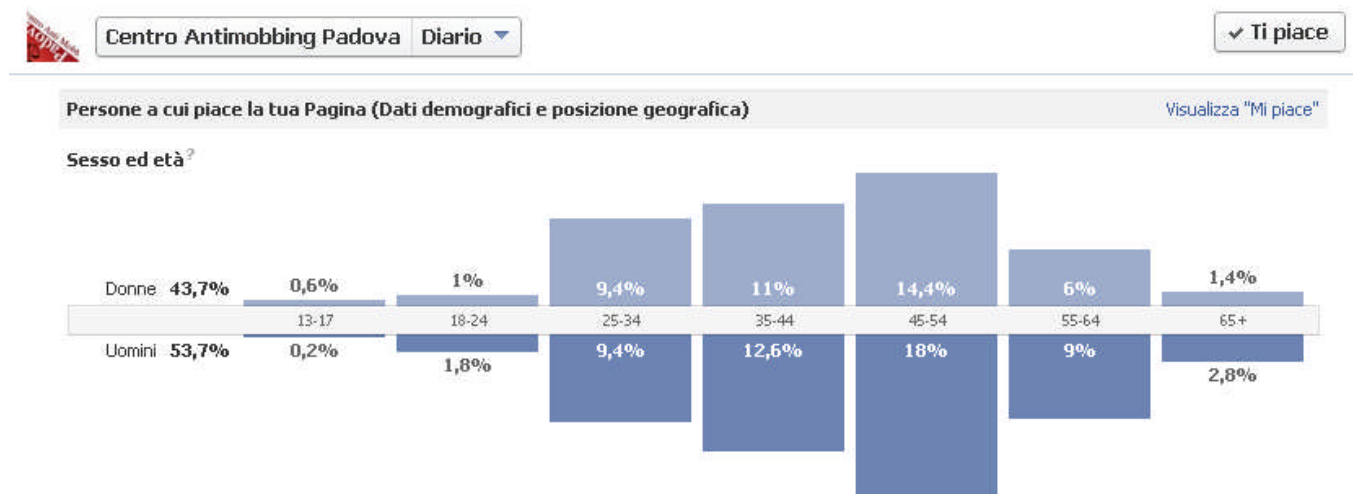
gli *hit* la visualizzazione delle varie pagine, cioè quando qualsiasi cosa viene caricata dal browser;

la *bandwidth* o banda, quantità di dati che si possono trasmettere ad una rata fissa in un arco di tempo fisso, che riguardano la parte tecnica di amministrazione del Sito.

## PAGINA FACEBOOK

Il 20 gennaio 2010 veniva attivata la pagina sul social network FACEBOOK.

Dalla statistica della pagina su Facebook si vede che la grande fascia d'età, di coloro che hanno cliccato "mi piace", ha dai 45 ai 54 anni. Sono il 43,7% donne e il 53,7 uomini.



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, gestita da una Psicologa, 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.

Molte realtà sono extra territoriali e di conseguenza è faticoso portare lo stesso tipo di indirizzo e suggerimento in regioni che hanno realtà istituzionali diverse.

Nel Veneto esistono Centri previsti dalla Legge Regionale del 22 gennaio 2010, n. 8 (BUR n. 8/2010 (PREVENZIONE E CONTRASTO DEI FENOMENI DI MOBBING E TUTELA DELLA SALUTE PSICO-SOCIALE DELLA PERSONA SUL LUOGO DEL LAVORO) che prevede agli art. 6 e 7 sia Sportelli di assistenza ed ascolto sul mobbing, sul disagio lavorativo e sullo stress psico-sociale nei luoghi di lavoro che Centri di riferimento per il benessere organizzativo, mentre in altre regioni non vi sono punti di riferimento istituzionale.

La pagina Facebook, è comunque uno dei mezzi di divulgazione non tradizionale per descrivere il fenomeno e promuovere informazione.

## OBIETTIVI STRATEGICI

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

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

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

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

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

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

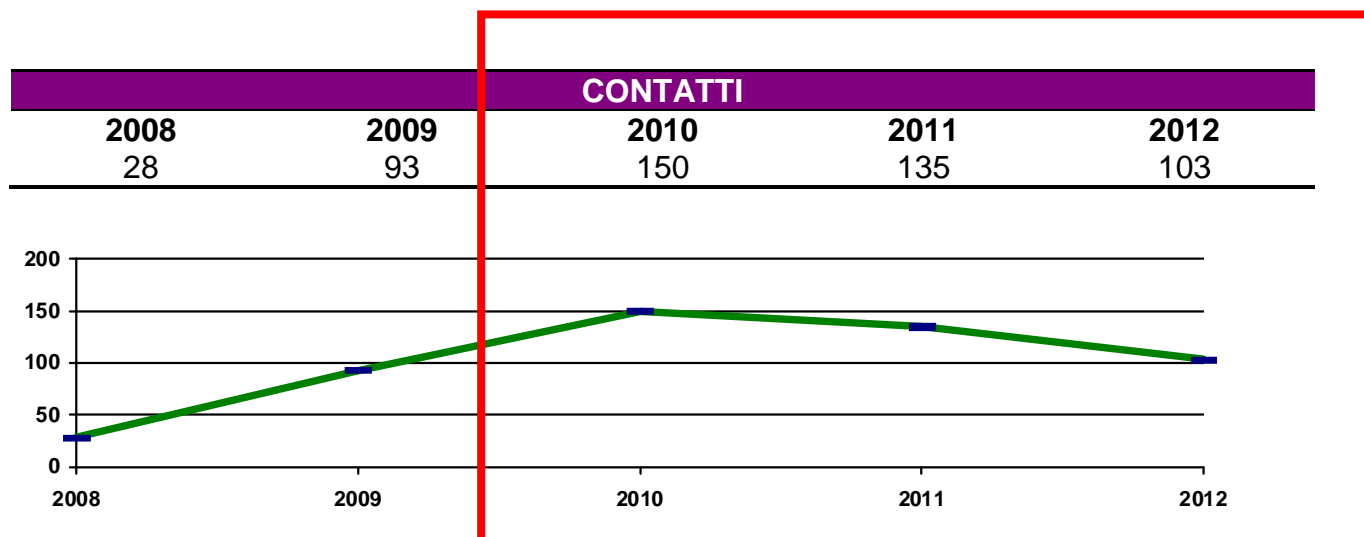
## OBIETTIVO 2

### analizzare la dimensione

- Analisi delle attività del centro

## BILANCIO DELLE ATTIVITÀ ANNI 2010 – 2011 - 2012

Nella tabella di seguito si sono riportati i contatti che il Centro Antimobbing ha avuto dall'inizio della sua attività, in evidenza i dati relativi al triennio oggetto di questa pubblicazione.

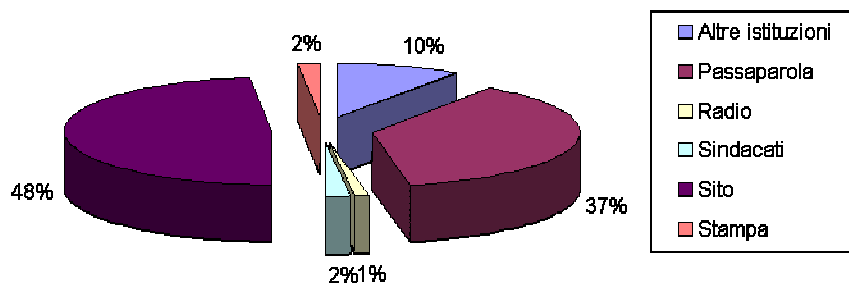


### ORIGINE CONTATTI

Il numero di persone che contattano il CAM tramite passaparola, diminuisce a favore di una ricerca autonoma attraverso la rete. La via di contatto maggiormente utilizzata è il web (48%), seguita da indicazioni di persone vicine ai disagi (37%), mentre aumenta il numero delle persone inviate da pubbliche istituzioni (SPISAL- INPS). Dalla stampa, radio o interviste televisive deriva un accesso residuale rispetto alle altre fonti.

Provenienza	2010	2011	2012
Altre istituzioni	9	14	15
Passaparola	59	55	30
Radio	1	3	0
Sindacati	2	1	5
Sito	77	61	50
Stampa	2	1	3
<b>Totale complessivo</b>	<b>150</b>	<b>135</b>	<b>103</b>

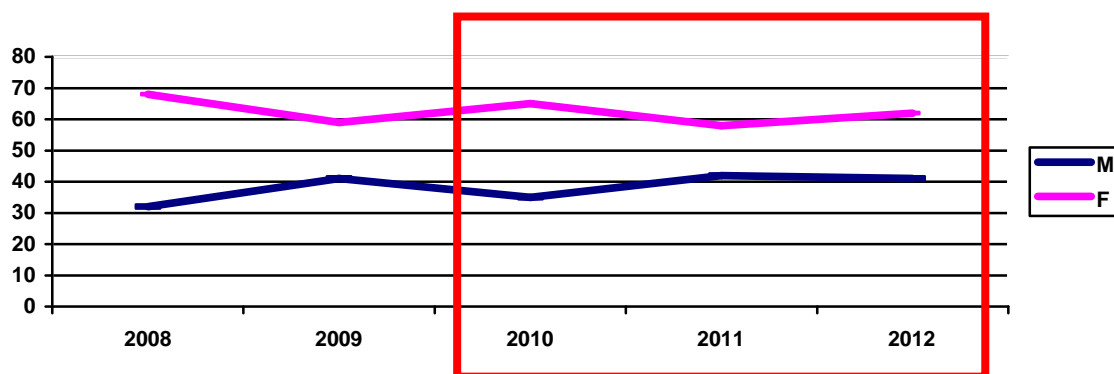
Provenienza nel triennio 2010 - 2012



## CONTATTI / GENERE

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

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



Negli anni rimane predominante la percentuale di donne, che si rivolgono al CAM lamentando disagio sul luogo di lavoro. L'attività dei cinque anni continua ad essere allineata con le indagini di settore pubblicate da altri soggetti:

- Cattedra di Medicina del lavoro dell'Università di Roma " La Sapienza " 52% dei casi di genere femminile
- IREF (Istituto di Ricerche Educative e Formative) istituto di ricerca dell'Acli: 60,7% è di sesso femminile.
- Per il "Centro per l'analisi dei rischi e delle patologie psicosociali di origine lavorativa" di Verona il sesso prevalente è quello femminile, 63,9%.

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

## TERRITORIO DI PROVENIENZA

VALORI IN %	2010	2011	2012
Altre provincie del Veneto	35	29	24
Fuori Regione	20	20	10
Padova	45	51	66

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

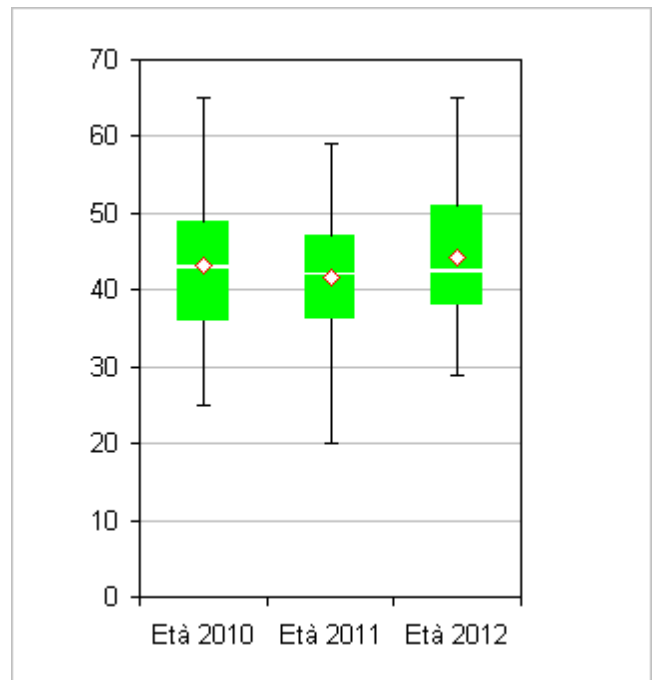
## CONTATTI / ETA'

L'età media delle persone che abbiamo incontrato nel triennio è di 42,5 anni; vi è una diminuzione dell'età media rispetto al dato 2008-2009 che era di 44 anni.

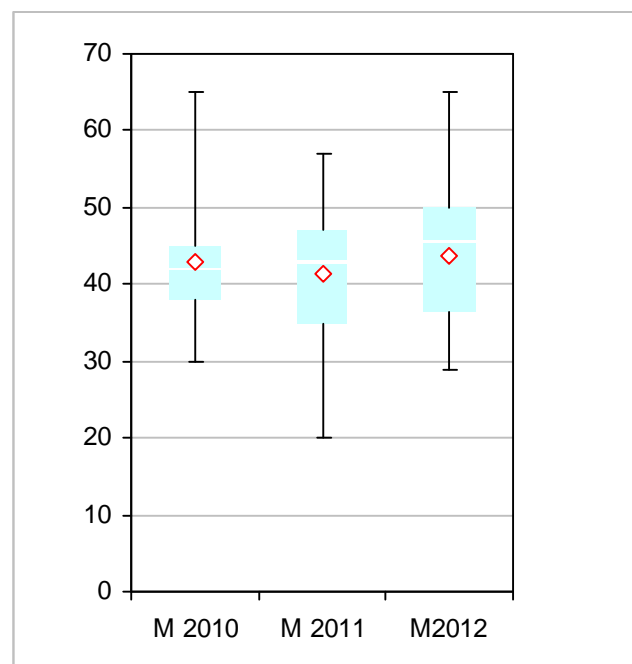
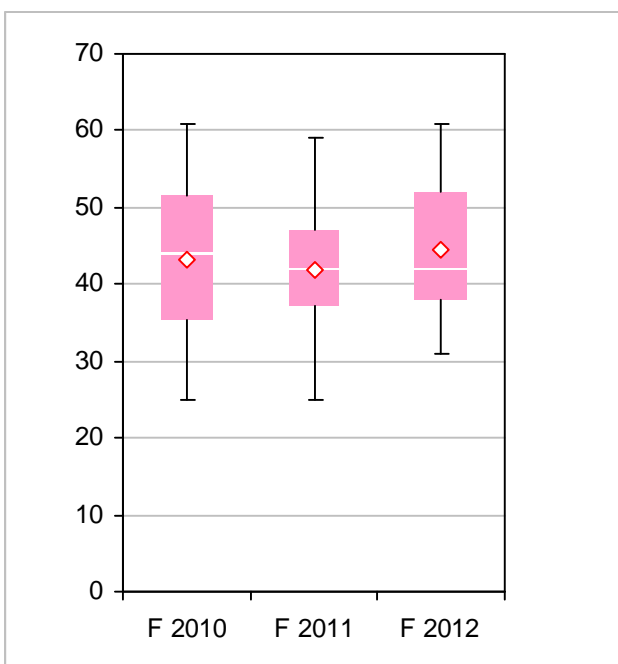
Ci si allinea così ai dati disponibili nelle statistiche di:

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

Sia uomini che donne lamentano disagio lavorativo sopra i 40 anni, quindi non all'inizio della carriera lavorativa.



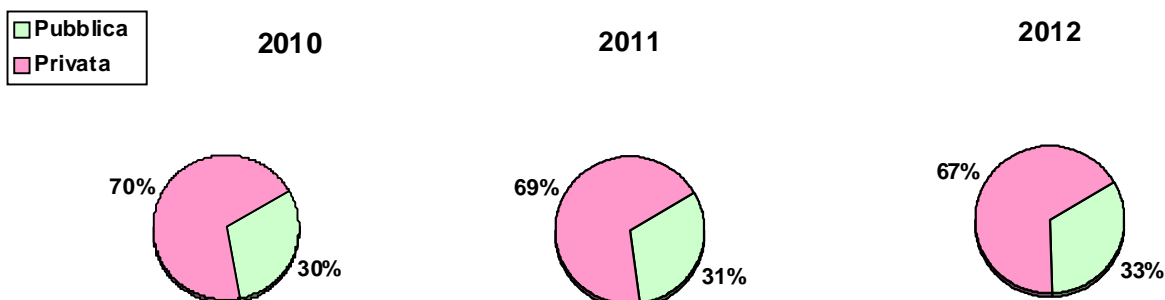
Median	43	42	42,5
--------	----	----	------



## CONTATTI / CONTESTO LAVORATIVO

Tra le persone che abbiamo seguito la predominanza è nel settore privato.

2010		2011		2012	
Pubblica	Privata	Pubblica	Privata	Pubblica	Privata
30	69	22	49	24	49



## CONTATTI – PROFILO PROFESSIONALE

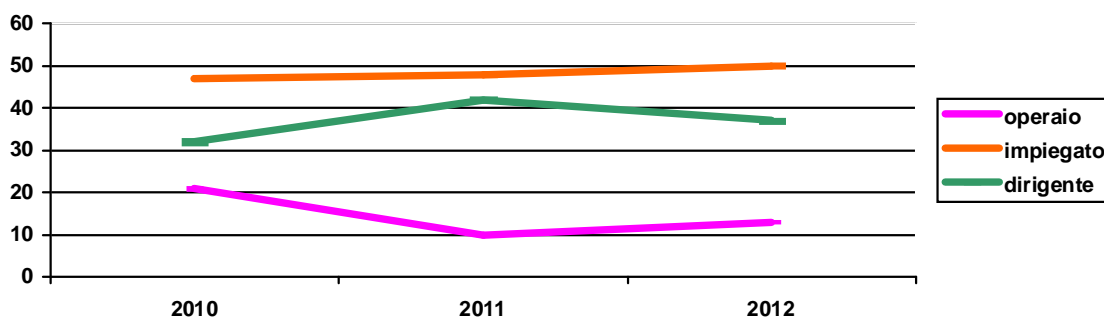
Sono veramente tutti i profili professionali ed i ruoli che chiedono aiuto, chiarimenti o assistenza al Centro, dal dirigente di banca all'autotrasportatore.

Abbiamo quindi suddiviso in tre fasce di profilo professionale:

- operaio
  - impiegato
  - dirigente
- ↓  
Scolarità  
+

la prima raccoglie i lavori con minor scolarizzazione, che chiameremo operaio, all'interno di questa classe una buona rilevanza sono gli Operatori Socio Sanitari. Gli impiegati risultano essere la classe di maggior consistenza numerica ma, a seguire vi sono i dirigenti, sia di aziende pubbliche che private.

VALORI IN %	2010	2011	2012
operaio	21	10	13
impiegato	47	48	50
dirigente	32	42	37



## OBIETTIVI STRATEGICI

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

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

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

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

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

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

**OBIETTIVO 3**  
coinvolgere altri attori



Il contesto territoriale nel quale il CAM opera, nonostante per denominazione statutaria abbia Padova come riferimento, non ha confini. Alcuni soggetti che hanno necessitato dei servizi dell'associazione non erano del territorio comunale o provinciale. Pur non avendo sedi in altre regioni, il CAM, nell'ottica di fornire un sostegno e orientamento in coerenza con la propria Mission, nei limiti delle possibilità di intervento operativo, non pone alcun vincolo territoriale. Volendo in ogni caso capire quale offerta di servizi che l'area veneta presenta ed il relativo panorama associativo ed istituzionale, il CAM ha effettuato una indagine conoscitiva tramite il web e contatti diretti. E' emerso che, nonostante alcune associazioni sindacali ed enti, abbiano al loro interno punti di riferimento che trattano le questioni di mobbing o altro disagio nel luogo di lavoro, le azioni di contrasto o sono orientate verso propri iscritti, o verso l'interno della propria organizzazione. Legali, sindacalisti e psicologi offrono, negli ambiti delle proprie professioni, servizi retribuiti di consulenza. In Venezia operano due associazioni. Per una, i riferimenti e le modalità di servizio sono poco chiari. Un'altra è patrocinata dal comune ed è parte di uno sportello polifunzionale. Nei due casi non sono esposte statistiche precise e un resoconto delle attività.

Non risultano altre associazioni no profit che trattino specificatamente le problematiche affrontate dal CAM. Uno scenario di questo tipo, capillare e non coordinato, rende difficile un contrasto efficace ai disagi e la possibilità di fare rete con attori portatori degli interessi specifici nelle stesse tematiche del CAM.

Il CAM è quindi in ambito regionale, per servizi offerti, modalità di contrasto ai disagi e peculiarità dei propri fini, un soggetto nuovo che si propone di poter essere collaborativo e di riferimento, con chi voglia contrastare le problematiche specifiche.

In questo triennio non si sono concretizzate nuove relazioni formali, è aumentato però il rapporto di collaborazione con altri soggetti di tutela, Organizzazioni Sindacali, soprattutto autonome, e soggetti istituzionali. Infatti vi sono stati casi affrontati congiuntamente e confronti di prassi e strategie con i soggetti summenzionati.

Il Centro Antimobbing è stato invitato a partecipare al Tavolo Tecnico, promosso dall'Assessorato al Lavoro del Comune di Padova, dove si affronterà, assieme a tutti gli attori istituzionali il tema del mobbing.

I presenti al tavolo sono il Comune di Padova, il Centro Antimobbing di Padova, l'Unione Provinciale Artigiani, Lo SPISAL, l'INAIL, l'Università di Padova, Confindustria, Confcommercio, Confartigianato e le O.O.S.S. CGIL, CISL e UIL.

Sicuramente il proponimento del Comune di Padova di farsi attore di un cambiamento, dove il tema del disagio lavorativo venga trattato attraverso la discussione e produzione di buone prassi, di attività di formazione e di informazione, è uno dei successi che ha prodotto la collaborazione con l'Assessorato al Lavoro.

Il vantaggio, qualora si riescano a concretizzare progetti condivisi, sarà quello di utilizzare competenze e collaborazioni locali a vantaggio sia delle imprese che di un sistema di "salute" sul lavoro portando benefici all'intera società.

## OBIETTIVI STRATEGICI

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

Strategie di intervento  
per il raggiungimento  
dell'**OBIETTIVO** di:

**FAR CONOSCERE I  
FENOMENI DI  
DISAGIO**

Strategie di intervento  
per il raggiungimento  
dell'**OBIETTIVO** di:

**ANALIZZARE LA  
DIMENSIONE**

Strategie di intervento  
per il raggiungimento  
dell'**OBIETTIVO** di:

**COINVOLGERE  
ALTRI ATTORI**

Strategie di intervento  
per il raggiungimento  
dell'**OBIETTIVO** di:

**FORNIRE SUPPORTO  
ALLE PERSONE IN  
DIFFICOLTÀ**

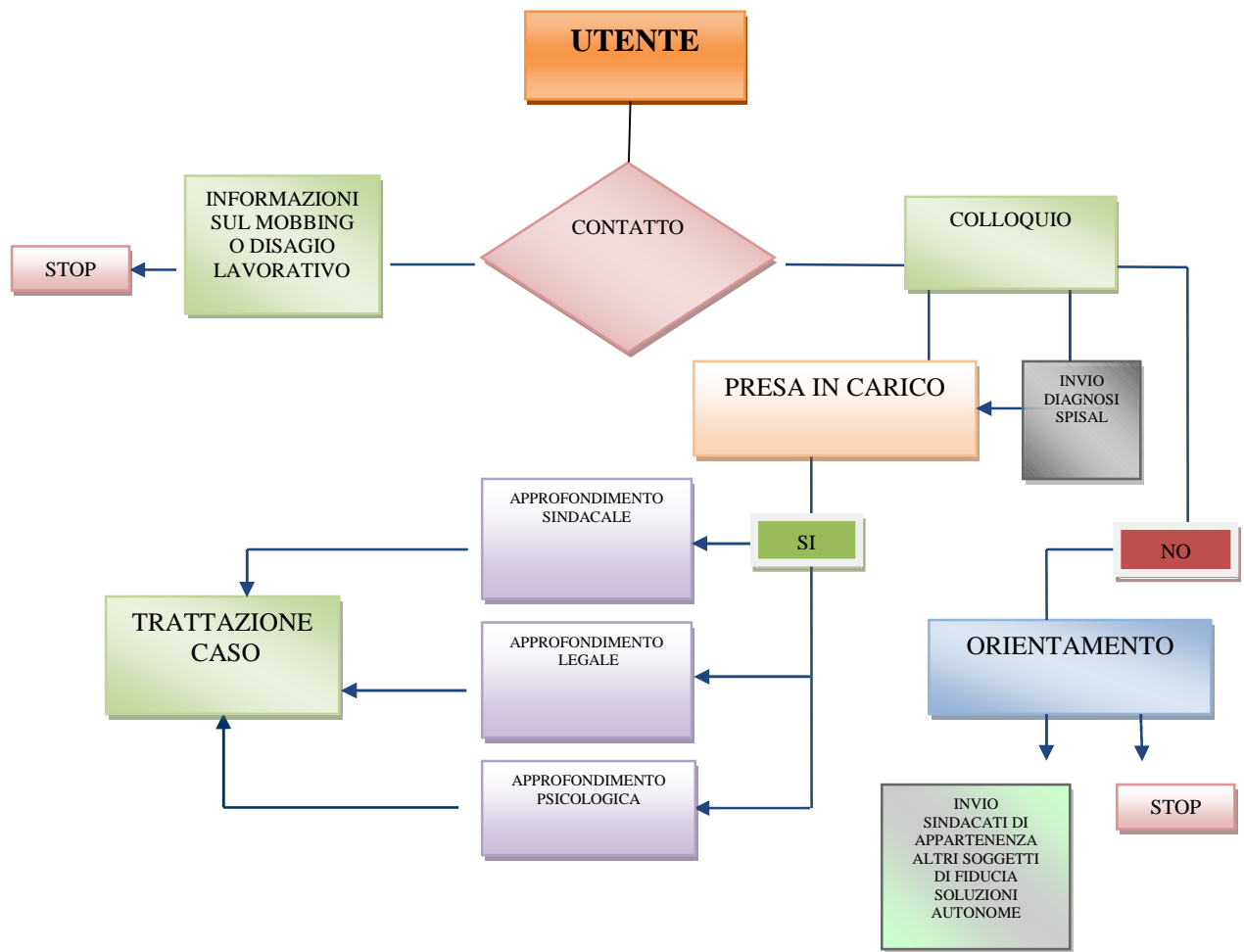
Strategie di intervento  
per il raggiungimento  
dell'**OBIETTIVO** di:

**PREVENIRE NUOVI  
FENOMENI**

## OBIETTIVO 4

fornire supporto alle persone in difficoltà

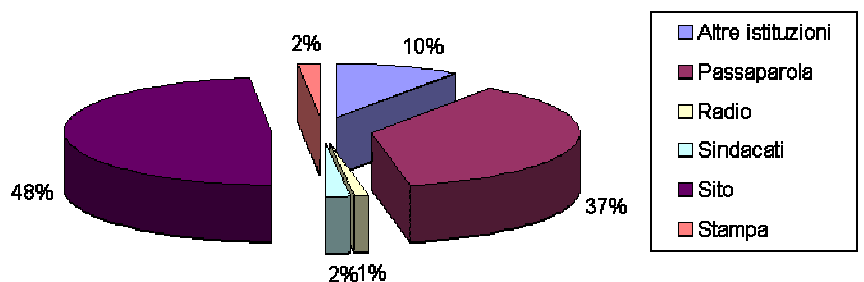
## Modello di diagramma di flusso dell'iter di accesso



### Dal contatto telefonico al colloquio

Provenienza	2010	2011	2012
Altre istituzioni	9	14	15
Passaparola	59	55	30
Radio	1	3	0
Sindacati	2	1	5
Sito	77	61	50
Stampa	2	1	3
<b>Totale complessivo</b>	<b>150</b>	<b>135</b>	<b>103</b>

Provenienza nel triennio 2010 - 2012



Come si vede dal grafico, la modalità di accesso più diffusa è quella dal sito che raccoglie osservazioni e richieste di supporto, attraverso l'invio di mail o la chiamata al numero di Segreteria telefonica che funge da filtro delle segnalazioni. Il ricorso a questa modalità potrebbe sembrare impersonale, bisogna però tener conto del fatto che spesso le vittime di mobbing sono restie a uscire

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

### **Output della procedura del colloquio**

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

### **L'analisi della domanda di aiuto**

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

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

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

### **Gestione del colloquio**

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

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

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


Un punto di forza della modalità operativa del Centro Antimobbing è il tempo dedicato al primo colloquio, in media un'ora e trenta minuti, tempo che consente e favorisce l'instaurarsi di una

relazione empatica e di fiducia tra le persone, che aiuta a uscire allo “scoperto” e a far emergere fatti ed emozioni.

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

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

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



Centro Anti Mobbing  
PAOPB

## RACCOLTA DATI

N° RIF

---

Operatori: \_\_\_\_\_

Inviato da \_\_\_\_\_ rif/tel \_\_\_\_\_

DATA \_\_\_\_\_

1. NOME E COGNOME \_\_\_\_\_

2. SESSO M  F

3. ETÀ \_\_\_\_\_ NAZIONALITA' \_\_\_\_\_

4. STATO CIVILE

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

5. AZIENDA       Pubblica                       Privata

6. POSIZIONE ALL'INTERNO DELL'AZIENDA

- Dirigente/ Quadro
- Impiegato
- Operaio
- Altro \_\_\_\_\_
  
- Livello contrattuale \_\_\_\_\_
- Mansioni \_\_\_\_\_

7. NUMERO DEI LAVORATORI DELL'AZIENDA \_\_\_\_\_

8. CCNL APPLICATO \_\_\_\_\_

9. SVOLGE ATTIVITA' SINDACALE AZIENDALE      si  no

## SINTESI DELLE ATTIVITÀ

Dai contatti deriva l'attività di ascolto nelle seguenti percentuali:

	Ascolto attivo	contatti	%
<b>2010</b>	127	150	85
<b>2011</b>	85	135	63
<b>2012</b>	76	103	74

Dopo il primo colloquio sono stati sentiti per un approfondimento legale, psicologico o legale:

	Consulto legale	Consulto sindacale	Consulto psicologico
<b>2010</b>	3	13	18
<b>2011</b>	11	9	17
<b>2012</b>	15	12	7

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

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

Un parte dei casi sono un misto di sfoghi senza intenti di contrasto al problema, richieste di aiuto che però non sostengono un'attivazione precisa, approcci all'Associazione che non vengono concretizzati. Il numero dei contatti provenienti da altre regioni è stato di 20 casi nel 2010 e 2011 e di 10 nel 2013, dalla Sicilia alla Liguria, quindi il colloquio telefonico è servito per fornire una lunga serie d'informazioni sul come muoversi e a chi rivolgersi.

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

L'invio allo SPISAL si è limitato ai casi che necessitavano un approfondimento diagnostico, 35 casi nel triennio, fungendo così anche da filtro per l'istituzione. Contestualmente l'invio nel triennio da parte di istituzioni esterne, SPISAL, INPS, medici di base o organizzazioni sindacali è stato di 38 casi, persone che non sapevano come uscire dall'empasse o che non avevano consapevolezza rispetto agli accadimenti.

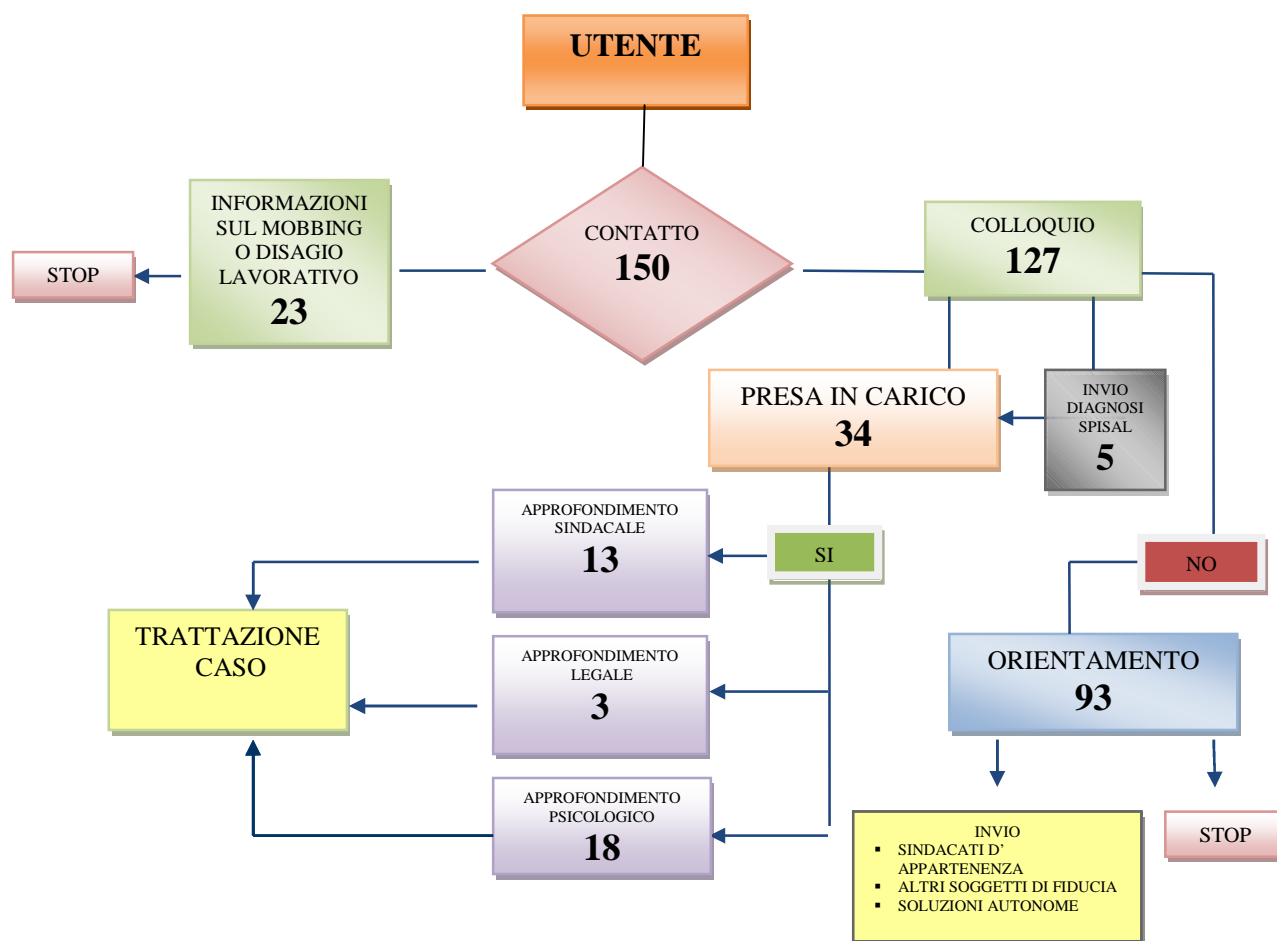
La stima delle ore, nel triennio, dedicate all'ascolto attivo è di 430 ore, solo per i primi colloqui, per gli approfondimenti si stimano altre 160 ore, per un totale di 590 ore dedicate dai vari volontari del CAM. L'invio, dopo l'ascolto, al proprio sindacato di appartenenza per la presa in carico della situazione e per l'accompagnamento alla possibile soluzione, trova frequentemente l'insoddisfazione della persona e la richiesta di poter continuare a chiedere all'Associazione un parere di confronto con chi li sta seguendo.

Le lamentele che ci pervengono sono:

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

E' nostra convinzione che, in merito al mobbing, sia necessaria una preparazione specifica in seno alle Organizzazioni Sindacali che, ad oggi, raramente soddisfano le istanze dei loro assistiti con indicazione di percorsi mirati e con la percezione di essere tutelati.

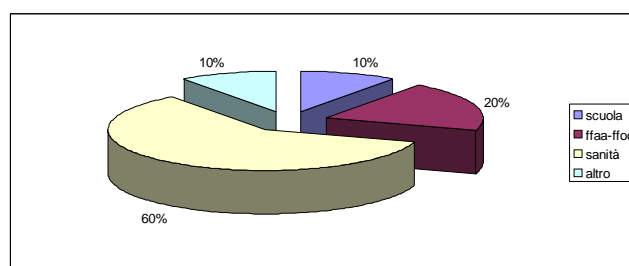
## ATTIVITA' 2010



Alcuni aspetti che meritano una segnalazione sono la suddivisione tra i vari comparti di casi di Aziende Pubbliche. La maggior parte deriva dalla sanità, dove e' inclusa anche la sanità privata. La scelta di aggregare la sanità privata alla pubblica deriva dalla compartecipazione pubblica alla gestione e dalle risorse finanziarie che derivano dalle Regioni. La sanità si attesta al 60% dei casi trattati, vi sono sia dirigenti che operatori socio sanitari. Nel 2010 la percentuale di soggetti è stata maggiore per il contatto che i lavoratori di un'unica struttura, con una leadership particolarmente vessatoria.

Questi casi, che l'Associazione ha seguito a distanza, per la lontananza della struttura e per la forte sindacalizzazione interna, sono stati monitorati nel tempo e solo nel 2013 vi saranno delle attivazioni sia pubbliche che con l'intervento della politica. Attraverso i Sindacati di Polizia abbiamo inoltre collaborato alla gestione di un numero considerevole di situazioni (20% sui casi provenienti dal comparto pubblico).

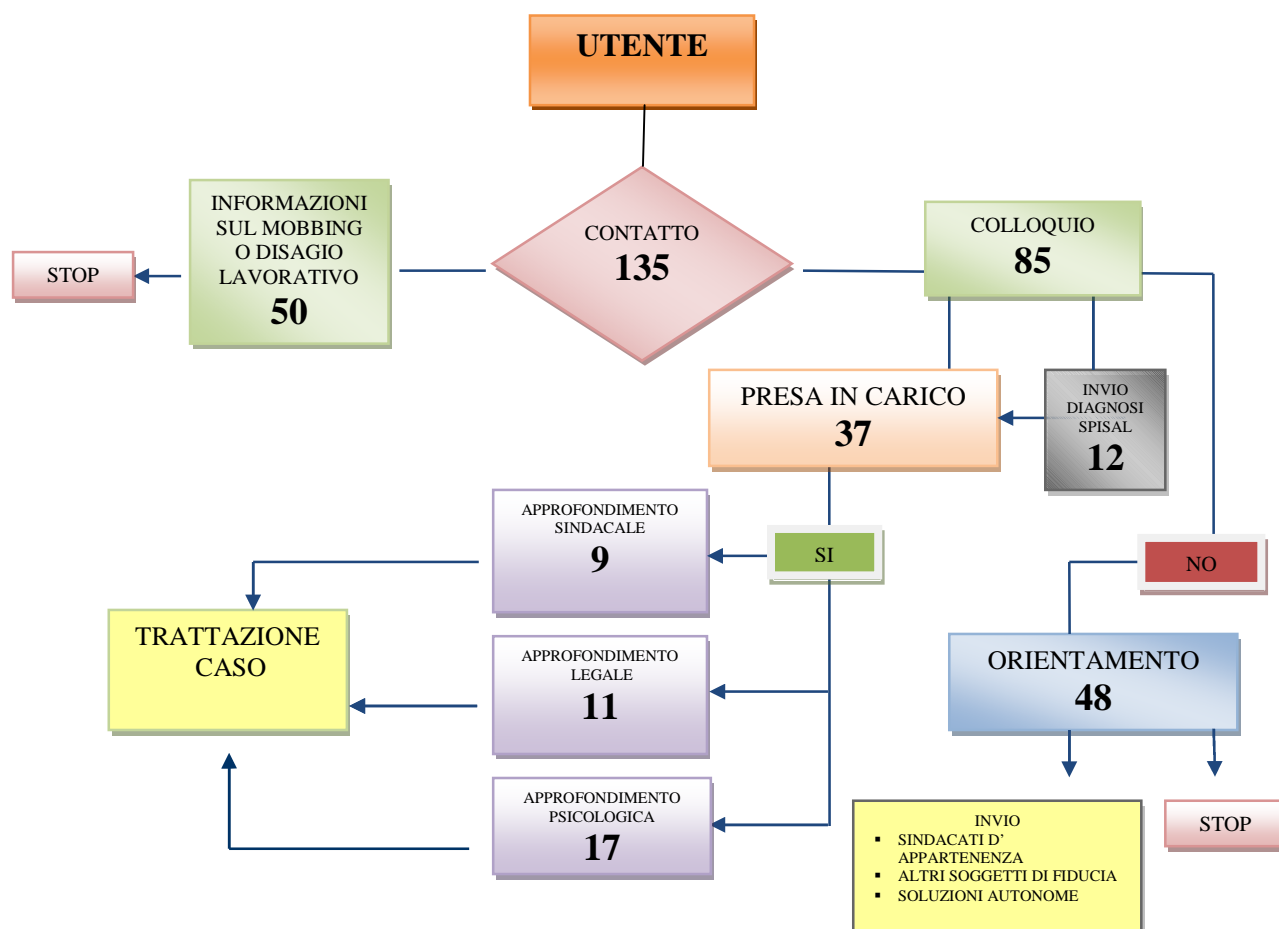
Le discriminazioni di genere e molestie sessuali sono sei (6), mentre la discriminazione relativa ad handicap si attesta su due (2) casi. Cinque (5) sono state le persone che hanno perso il posto di lavoro, in maggioranza con un risarcimento extracontrattuale. Una (1) persona, manifestava problematiche personali estremamente evidenti.



PA - suddivisione per comparto



## ATTIVITA' 2011



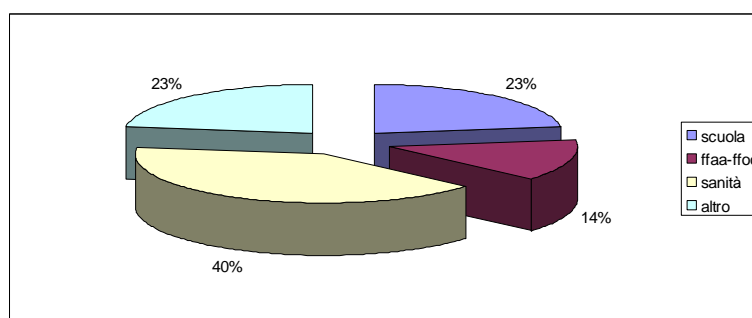
Anche nel 2011 la maggior parte dei casi derivano dalla sanità. Quest'anno il dato di chi lavora nelle strutture sanitarie (pubbliche o private) è del 40% rispetto ai casi trattati, vi sono sia dirigenti che operatori socio sanitari.

Le forze dell'ordine e armate si attestano al 14% sui casi provenienti dal comparto pubblico.

Le discriminazioni di genere e molestie sessuali sono quattro (4).

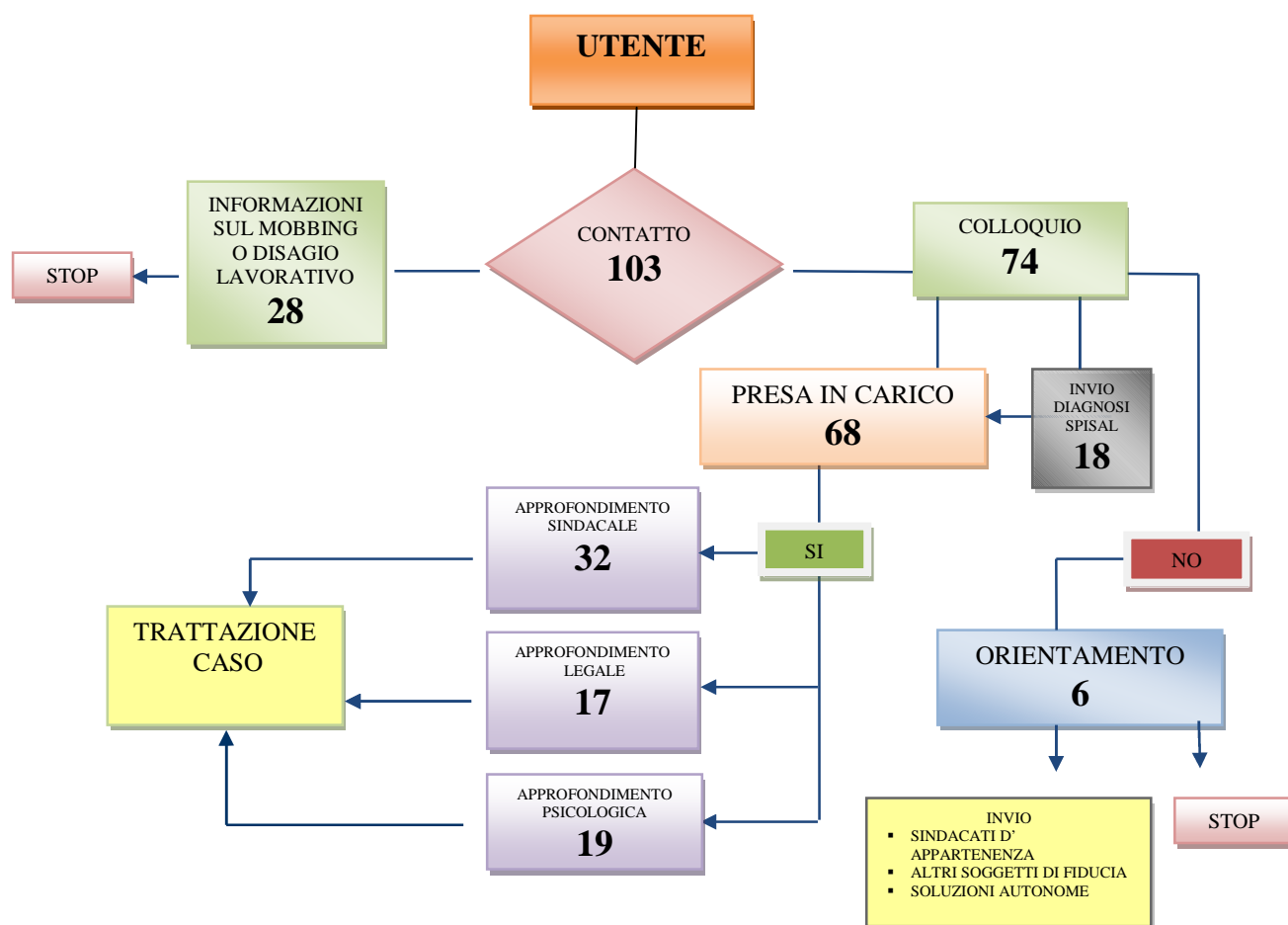
Sette (7) sono state le persone che hanno perso il posto di lavoro, in maggioranza con un risarcimento extracontrattuale.

Tre (3) persone manifestavano problematiche personali estremamente evidenti.



PA - suddivisione per comparto

## ATTIVITA' 2012



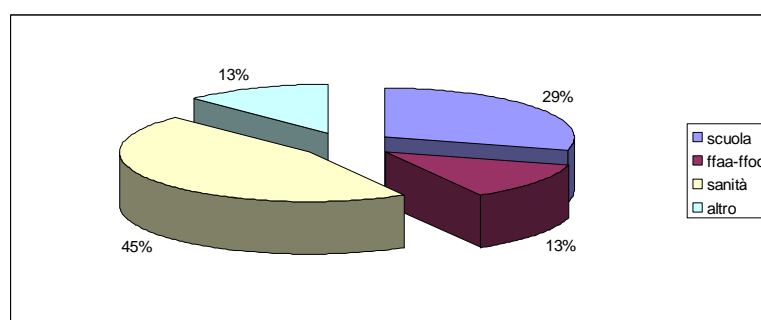
Nel 2012 la maggior parte dei casi derivano dalla sanità. Quest'anno i nuovi contatti sono il 45% dei casi trattati, vi sono sia dirigenti che operatori socio sanitari.

Le forze dell'ordine e armate si attestano al 13% sui casi provenienti dal comparto pubblico.

Le discriminazioni di genere e molestie sessuali sono due (2).

Dieci (10) sono state le persone che hanno perso il posto di lavoro, in maggioranza con un risarcimento extracontrattuale.

Tre (3) persone manifestavano problematiche personali estremamente evidenti.



PA - suddivisione per comparto

## OBIETTIVI STRATEGICI

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

Strategie di intervento  
per il raggiungimento  
dell'**OBIETTIVO** di:

**FAR CONOSCERE I  
FENOMENI DI  
DISAGIO**

Strategie di intervento  
per il raggiungimento  
dell'**OBIETTIVO** di:

**ANALIZZARE LA  
DIMENSIONE**

Strategie di intervento  
per il raggiungimento  
dell'**OBIETTIVO** di:

**COINVOLGERE  
ALTRI ATTORI**

Strategie di intervento  
per il raggiungimento  
dell'**OBIETTIVO** di:

**FORNIRE SUPPORTO  
ALLE PERSONE IN  
DIFFICOLTA'**

Strategie di intervento  
per il raggiungimento  
dell'**OBIETTIVO** di:

**PREVENIRE NUOVI  
FENOMENI**

## OBIETTIVO 5

prevenire nuovi fenomeni

Un'attenta politica di formazione all'interno degli ambienti lavorativi aiuta significativamente a migliorare il clima lavorativo e le prestazioni della struttura produttiva.

Non si intende, con questo, asserire che la formazione sia il toccasana per tutte le malattie aziendali o viceversa che la sua mancanza determini con sicurezza l'insorgere di disagio, ma, di certo, è uno degli strumenti di valorizzazione e di crescita del proprio capitale umano.

L'accesso alla formazione del lavoratore rassicura lo stesso riguardo al suo potenziale e alla sua importanza, specie in una situazione di crisi sistemica o circoscritta.

Molti imprenditori che non erogano formazione interna rischiano di incastrare il personale in un cul-de-sac professionale.

Un aspetto della formazione è dato dal potere che ha di fornire strumenti spendibili professionalmente sul luogo di lavoro ma anche di potenziare le abilità trasversali dell'individuo.

Infine si vuole sottolineare che una popolazione aziendale sufficientemente formata ed aggiornata è anche più competente nelle specifiche mansioni, più efficiente nei processi, più flessibile e rapida nei cambiamenti, meno soggetta a rischi lavorativi.

Quale può essere quindi il legame che intercorre tra formazione e disagi lavorativi? A nostro parere i suddetti fattori influenzano l'integrazione dei soggetti nella struttura e il clima lavorativo generale, diminuendo potenzialmente l'insorgenza di fenomeni di mobbing e di altri disagi lavorativi.

Gli strumenti formativi di cui ci si può avvalere in ambito aziendale per creare un ambiente lavorativo più disteso e produttivo, riducendo il rischio di insorgenza di disagi lavorativi, dovrebbero influenzare direttamente il comportamento all'interno della struttura, sia per quanto riguarda le relazioni umane sia per quanto riguarda le scelte strategiche. Ad esempio la nuova leadership che pone attenzione alla motivazione dei sottoposti può influenzare il tipo di assegnazione degli incarichi, designando le mansioni ai soggetti più adatti a svolgerle.

La formazione sulla sicurezza lavorativa è un altro campo in cui nozioni obbligatorie sul lavoro diventano utili anche nella vita quotidiana e che veicolano un messaggio di promozione della cultura della sicurezza.

Un periodo di rapidi mutamenti tecnologici e sociali come quello che stiamo vivendo stimola l'emergere di problemi e disagi nuovi e l'incremento di quelli già noti, e che la formazione sia il mezzo positivo con cui rincorrere il progresso per evitare che ci sfugga di mano.

Un altro capitolo è quello che invece l'Associazione sta progettando, e che prenderà inizio nel corso del 2013, in termini di formazione a sostegno delle persone che vivono disagio nell'ambiente di lavoro.

L'assertività e l'autostima sono carenze autonome che si ritrovano in moltissime persone che si rivolgono al Centro. Sicuramente la loro storia è accompagnata da disfunzionalità organizzative che attestano responsabilità del datore di lavoro, ma la quota di corresponsabilità alla situazione va affrontata lavorando anche sul piano personale.

Con questa consapevolezza si stanno progettando una serie di corsi per allenare queste competenze ed affrontare a piccoli gruppi quella parte personale che risulta lacunosa nell'interrelazione, anche nell'ambiente di lavoro.

## Gruppo di lavoro

Il CAM nelle sue attività si avvale di varie professionalità:

Barbara Bagante

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

Giovanni Petrucci.

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

Daniela Benvenuti.

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

Simona Codazzi.

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

Federico Gallana.

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

Riccardo Baro.

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

Monica Muschetto.

Psicologa ad indirizzo clinico-dinamico, psicoterapeuta in formazione. Vive e lavora a Padova. Ha collaborato per la redazione di un opuscolo divulgativo sul mobbing e i disagi lavorativi. E'

osservatrice in gruppi di psicoterapia per problematiche lavorative. Si occupa di ascolto e sostegno psicologico.

Silvia Barbaro.

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

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

Pietro Bagante

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

Roberta Oliani.

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

## **Tirocini**

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

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

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

Tra il 2011 e il 2012 sono stati accettati due candidati al tirocinio, che hanno affiancato i membri del Centro Antimobbing nelle attività di ascolto e orientamento, nell'organizzazione dei convegni e degli eventi, nelle trasmissioni radio.

Entrambe le tirocinanti dopo il termine del periodo hanno sostenuto con successo l'esame di Stato e si sono iscritte all'albo. Entrambe hanno deciso di continuare le attività di volontariato con il CAM.

## CONCLUSIONI

In questi cinque anni di lavoro nel sottobosco del disagio lavorativo, il team del Centro Antimobbing Padova, ha maturato una esperienza tecnica ed umana considerevole.

Riteniamo pertanto di esprimere un parere autonomo sul fenomeno e su alcune caratteristiche rilevate.

Le persone che maggiormente risentono delle situazioni vessatorie, quelle più esposte, sono uomini e donne che hanno senso di responsabilità e carriera alle spalle, che hanno investito molte energie sui luoghi di lavoro.

Arrivano in posizioni lavorative stabili e riconosciute sulle quali fondano il loro valore, per eventi di vario genere, cambio di politica aziendale, fusioni, innovazioni della dirigenza, crisi aziendale, vedono svalutate le loro competenze e negati i risultati ottenuti e questo con l'effetto di minare profondamente il loro stesso essere. La modifica del loro status viene vissuta come impensabile e profondamente ingiusta.

L'esercizio del potere annulla il contratto che dovrebbe fondare il rapporto lavorativo; in questo gioco viene misconosciuto l'investimento economico che il lavoratore rappresenta, senza considerare che l'azienda e la società pagheranno un prezzo per i danni che si produrranno. In quasi tutti i casi l'indifferenza o l'incapacità di gestione del capitale umano è evidente.

Una grande incuria, il grande assente, è il sistema di responsabilità che la Legge sulla Sicurezza nei Luoghi di Lavoro prevede, Medico Competente, Responsabili alla Sicurezza e Preposti, neppure di fronte a segnalazioni attivano una qualsiasi forma di prevenzione o di allerta a fronte della situazione di malessere della persona.

La presenza del Centro è vissuta come un punto di appoggio, di luogo neutrale dove è possibile parlare di ciò che accade e di ottenere informazioni.

L'autonomia decisionale sull'avvio e lo sviluppo di qualsiasi azione, viene lasciata alla persona che si rivolge a noi, ed impone la presa di coscienza e l'analisi delle corresponsabilità nelle dinamiche di relazione.

L'intervento dello psicologo, la competenza legale e quella sindacale, permettono una analisi dettagliata del quadro generale, fornendo indicazioni su percorsi di azione senza creare carenze di un aspetto rispetto gli altri.

Anche le persone che poi scelgono di agire attraverso soggetti esterni al CAM mantengono il riferimento per avere rassicurazioni sulle strategie e sui risultati ottenibili.

Dal 2011, con l'acuirsi della crisi economica, sono aumentati i casi di utilizzo di vessazioni per stancare il lavoratore ed indurlo alle dimissioni. Quando il lavoratore si attiva, attraverso l'organizzazione sindacale o con il legale, la tendenza delle Aziende è una immediata proposta di risoluzione contrattuale. La normativa vigente, c.d. Legge Fornero, entrata in vigore nel luglio del 2012, ha decisamente peggiorato la situazione; nel caso di licenziamento in seguito a una condotta di mobbing davanti allo stesso giudice non sarà più possibile presentare domanda di risarcimento per mobbing contestualmente all'impugnazione del licenziamento, occorrerà sempre intraprendere due processi diversi.

Si pensi quindi al peso in termini economici e di energie che il lavoratore è costretto a sopportare.

Quando si parla di mobbing, di danno e di risarcimento da mobbing, il procedimento giudiziale è, e deve essere, lo strumento residuale per due motivi principali: tempi e costi.

Quando il mobbizzato arriva davanti all'avvocato e di lì a poco davanti al Giudice, la situazione è già compromessa. Si presume, e di solito è così, che tutti i tentativi di componimento bonario, da parte del singolo lavoratore e dei sindacalisti, siano falliti, quindi è già passato del tempo e il mobbizzato è già malato, nel senso che ha già i sintomi come elaborati dalla scienza e conoscenza medica e giuridica della sofferenza da mobbing.

Come si fa ad affrontare un percorso giudiziale che dura alcuni anni con un ricorrente, il lavoratore, già provato e logorato da una situazione di mobbing?

Nonostante la determinazione iniziale, le forti motivazioni personali ed il convincimento "di essere nel giusto" si assiste ad un lento affievolirsi della volontà da parte della vittima.

Di conseguenza una graduale spossatezza nel procedere nella guerriglia del confronto giudiziale, ed un abbassamento delle pretese, soprattutto quando il lavoratore è fuori dal mondo del lavoro, senza concrete alternative su un piano economico od affettivo, lontano dai colleghi e un po' dimenticato da tutti.

Difficilmente il lavoratore mobbizzato, malato e speranzoso di essere ripagato in senso ampio, sopporta la lentezza della tempistica giudiziale, legata talvolta a delle mere casualità oppure l'indifferenza alle sfumature del suo sentire da parte dei Giudici, degli avvocati, tutti intenti al percorso formale dell'iter, alle scadenze, alle prove utilizzabili, alle tattiche dell'avversario.

Inoltre i costi, non solo monetari, ma anche umani, di pazienza, di attenzione sempre costante, di accettazione dei limiti del "sistema giustizia" in genere ed in questo momento storico, in particolare.

Questo vale per ogni contenzioso ma è accentuato se il ricorrente è un mobbizzato, ovvero un malato dell'anima, parte già ferito e con aspettative di riparazione maggiori, anche su un piano di riscatto morale. Il mobbizzato vorrebbe avere la "restitutio ad integrum" nel senso di "ritornare tutto come prima" nel senso comune della parola e questo, salvo rarissimi casi, non è quasi mai possibile.

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. SERENO deriva dal lat. *serenus*, propriamente significa «asciutto, secco», quindi «sgombro di nuvole, limpido», cioè contesti di convivenza trasparenti, capaci di risolvere eventuali ipotesi di incompatibilità caratteriali, di superare fisiologiche situazioni di incomunicabilità tra i diversi soggetti, colleghi, superiori gerarchici, titolari, controllori e controllati. 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.



Bisogna evitare di appiattirsi in un sistema del welfare che si occupi del danno da mobbing facendo prevalere una funzione indennitaria, rinunciando ad un ruolo deterrente della riparazione del danno. Un obiettivo che dovremmo darci tutti è di credere nel diritto-dovere ad ambienti di lavoro sani che contribuiscano a rendere gioioso il lavoro: un lavoro "buono, pulito e giusto" che serva egoisticamente, ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa e a realizzare un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società" secondo gli articoli 36 e 4 della Costituzione.

### **Mobbing**

Dalla lettura del presente bilancio non si evincono quanti casi di mobbing l'Associazione abbia trattato, la motivazione sta nell'ordine delle cose. Le persone che si rivolgono al CAM lamentano un disagio, noi orientiamo verso una definizione del problema per poi suggerire un percorso di soluzione alla vicenda.

Ma chi definisce se il caso corrisponde ad una storia di mobbing ?

Lo SPISAL nelle diagnosi dichiara una patologia e la correlazione (verosimile) alla storia lavorativa.

L'INAIL ha riconosciuto alcuni dei casi come "malattia professionale", conseguentemente anche il giudice avrebbe potuto definire il caso come una storia di mobbing, ma non sempre il lavoratore cerca un contenzioso legale o una rivalsa economica.

casi che, per noi del Centro, corrispondono alla definizione data dalla giurisprudenza, e che contengono tutte le caratteristiche della definizione: danno alla salute, nesso causale, reiterazione ed intento persecutorio, per la quasi totalità non arrivano nelle aule di un tribunale ma sono risolte in via extragiudiziaria. Quindi non sono etichettate da nessuno, anzi, scompaiono dalla possibile statistica, proprio per la conciliazione avvenuta.

Soprattutto nell'ambito del lavoro privato, quando un'azienda viene a conoscenza della situazione e delle possibili ripercussioni, propone una risoluzione del rapporto lavorativo con un incentivo all'esodo. Nella transazione a fronte del compenso economico viene chiesta una rinuncia a qualsiasi rivalsa, compresi gli articoli di legge che risarciscono il lavoratore che abbia subito danni alla salute e la "tombalità" sull'accordo.

Nonostante il silenzio in cui cade il caso, questa soluzione è quella che conclude la questione con maggior beneficio per la vittima proprio per quanto detto in precedenza sui tempi e sui costi della causa legale.

Nelle Aziende Pubbliche, la nostra esperienza ad oggi, è stata sia di una forma risarcitoria in caso di danno certificato, che di trasferimenti della persona per evitare un peggioramento del danno alla salute. Il sistema di protezioni delle gerarchie in qualche modo preserva il gobbe da ogni forma di penalizzazione.

Grande assente è la prevenzione, nelle aziende pubbliche, con l'istituzione dei CUG, si è visto un fiorire di eventi formativi, in genere a basso impatto formativo, considerato il numero dei discenti ammessi nelle sale. Corsi, e convegni, in genere, molto frequentati dai profili del comparto e non dalla dirigenza. I codici di condotta vengono redatti quasi come primo atto ma assumono la valenza di mera declaratoria in quanto non accompagnati da strategie di informazione concordata e promossa dalle organizzazioni sindacali. Le nomine dei Consiglieri di Fiducia non raccolgono il riconoscimento fiduciario che tale funzione prevede.

2010

# BILANCI ECONOMICI

ASSOCIAZI Centro Antimobbing Padova		2010		
ESTRATTO DI BILANCIO				
			IMPORTI PARZIALI €	IMPORTI TOTALI €
1. LIQUIDITA' INIZIALE (Cassa+Banca+Tfoll)	solo per contab. Finanziaria		+/-	506,12
<b>ENTRATE / RICAVI</b>				
1. QUOTE ASSOCIATIVE		+	405,00	
2. CONTRIBUTI PER PROGETTI E/O				
2.1 da soci		+	0,00	
2.2 da altri non soci		+	90,00	
2.3 da CSV e Comitato di Gestione		+	0,00	
2.4 da enti pubblici (comune, provincia, regione, stato)		+	0,00	
2.5 da Comunità europea e da altri organismi internazionali		+	0,00	
2.6 dai cinque per mille (di cui separata rendicontazione) - art. 3 L. 244/07		+	0,00	
2.7 altro (specificare)		+	0,00	
3. DONAZIONI DEDUCIBILI E LASCITI TESTAMENTARI - art. 5 L. 266/91			90,00	
3.1 da soci			0,00	
3.2 da altri non soci			0,00	
4. RIMBORSI DERIVANTI DA CONVENZIONI CON ENTI PUBBLICI - art. 5 L. 266/91		+	0,00	
5. ENTRATE DA ATTIVITA' COMMERCIALI PRODUTTIVE MARGINALI (vedi allegati Nr. delle singole raccolte)				
5.1 da attività di vendite occasionali o iniziative occasionali di solidarietà (D.M. 25 maggio 1995 lett.a) es. eventi, cassettina offerte, tombole, spettacoli		+	0,00	
5.2 da attività di vendita di beni acquistati da terzi a titolo gratuito a fini di sovvenzione (D.M. 25 maggio 1995 lett.b)		+	0,00	
5.3 da attività di somministrazione di alimenti e bevande in occasione di manifestazioni (D.M. 25 maggio 1995 lett.d)		+	0,00	
6. ALTRE ENTRATE DA ATTIVITA' COMMERCIALI MARGINALI - art. 5 L. 266/91 e DM 3263/95				
6.1 cessione di beni prodotti dagli assistiti e dai volontari sempreché la vendita dei prodotti sia curata direttamente dall'organizzazione senza alcun intermediario (D.M. 25 maggio 1995 lett.c);		+	0,00	
6.2 attività di prestazione di servizi rese in conformità alle finalità istituzionali, non riconducibili nell'ambito applicativo dell'art. 111, comma 3, del TUR verso pagamento di corrispettivi specifici che non eccedano del 50% i costi di diretta imputazione (25 maggio 1995 lett.e)		+	0,00	
7. ALTRE ENTRATE				
7.1 rendite patrimoniali (fitti,...)		+	0,00	
7.2 rendite finanziarie (interessi, dividendi)		+	0,00	
7.3 altro: specificare		+	0,00	
<b>TOTALE ENTRATE RICAVI (A)</b>		<b>A</b>	<b>+</b>	<b>585,00</b>
<b>USCITE / COSTI</b>				
1. RIMBORSI SPESE AI VOLONTARI (documentate ed effettivamente sostenute)		-	160,40	
2. ASSICURAZIONI				
2.1 volontari (malattie, infortuni e resp. civile terzi) - art. 4 L.266/91		-	0,00	
2.2 altre: es. veicoli, immobili,....		-	0,00	
3. PERSONALE OCCORRENTE A QUALIFICARE E SPECIALIZZARE L' ATTIVITA' (art. 3 L. 266/91)				
3.1 dipendenti e atipici		-	0,00	
3.2 consulenti (es. fisioterapista)		-	0,00	
4. ACQUISTI DI SERVIZI (manutenzione, trasporti, service, consulenza fiscale e del lavoro)		-		
5. UTENZE (telefono, luce, riscaldamento,...)		-	192,00	
6. ACQUISTO DI BENI (cancelleria, postali, materie prime, generi alimentari)				
6.1 Per funzionamento		-	0,00	
6.2 Da destinare a soggetti svantaggiati		-	0,00	
7. GODIMENTO BENI DI TERZI (affitti, noleggio attrezzature, diritti Siae,...)		-	138,12	
8. ONERI FINANZIARI E PATRIMONIALI		-	0,00	
9. BENI		-	0,00	
10. IMPOSTE E TASSE				
10.1 IRAP		-	0,00	
10.2. IRES		-	0,00	
10.3 altre (specificare)		-	0,00	
11. ALTRE USCITE/COSTI				
11.1 Contributi a soggetti svantaggiati		-	0,00	
11.2 Quote associative ad organizzazioni collegate (specificare)		-	0,00	
11.3 Altro (specificare) cene sociali conviviali		-	130,00	
<b>TOTALE USCITE/COSTI (B)</b>		<b>B</b>	<b>-</b>	<b>620,52</b>
<b>TOTALE A-B (C)</b>	<b>NELLA CONTABILITA' ECONOMICA QUESTO E' IL RISULTATO D'ESERCIZIO NELLA CONTABILITA' FINANZIARIA E LA LIQUIDITA' FINALE</b>	<b>C</b>	<b>=</b>	<b>470,60</b>

Associazioni Centro Antimobbing Padova		2011		
ESTRATTO DI BILANCIO				
			IMPORTI PARZIALI €	IMPORTI TOTALI €
1. LIQUIDITA' INIZIALE (Cassa+Banca+Titoli)	solo per contab. Finanziaria			470,60
<b>ENTRATE / RICAVI</b>				
1. QUOTE ASSOCIATIVE		+		9,00
2. CONTRIBUTI PER PROGETTI E/O				
	2.1 da soci	+		0,00
	2.2 da altri non soci	+		0,00
	2.3 da CSV e Comitato di Gestione	+		0,00
	2.4 da enti pubblici (comune, provincia, regione, stato)	+		0,00
	2.5 da Comunità europea e da altri organismi internazionali	+		0,00
	2.6 dai cinque per mille (di cui separata rendicontazione) - art. 3 L. 244/07	+		0,00
	2.7 altro (specificare)	+		0,00
	.....			
3. DONAZIONI DEDUCIBILI E LASCI TESTAMENTARI - art. 5 L. 266/91				
	3.1 da soci			0,00
	3.2 da altri non soci			0,00
4. RIMBORSI DERIVANTI DA CONVENZIONI CON ENTI PUBBLICI - art. 5 L. 266/91		+		0,00
5. ENTRATE DA ATTIVITA' COMMERCIALI PRODUTTIVE MARGINALI (vedi allegati Nr. delle singole raccolte)				
	5.1 da attività di vendite occasionali o iniziative occasionali di solidarietà (D.M. 25 maggio 1995 lett.a) es. eventi, cassetina offerte, tombole, spettacoli	+		0,00
	5.2 da attività di vendita di beni acquisiti da terzi a titolo gratuito a fini di sovvenzione  (D.M. 25 maggio 1995 lett.b)	+		0,00
	5.3 da attività di somministrazione di alimenti e bevande in occasione di manifestazioni  (D.M. 25 maggio 1995 lett.d)	+		0,00
6. ALTRE ENTRATE DA ATTIVITA' COMMERCIALI MARGINALI - art. 5 L. 266/91 e DM 3263/95				
	6.1 cessione di beni prodotti dagli assistiti e dai volontari sempreché la vendita dei prodotti sia curata direttamente dall'organizzazione senza alcun intermediario  (D.M. 25 maggio 1995 lett.c);	+		0,00
	6.2 attività di prestazione di servizi rese in conformità alle finalità istituzionali, non riconducibili nell'ambito applicativo dell'art. 111, comma 3, del TUR verso pagamento di corrispettivi specifici che non eccedano del 50% i costi di diretta imputazione (25 maggio 1995 lett.e)	+		0,00
7. ALTRE ENTRATE				
	7.1 rendite patrimoniali (fitti,...)	+		0,00
	7.2 rendite finanziarie (interessi, dividendi)	+		0,00
	7.3 altro: specificare	+		0,00
	.....			
<b>TOTALE ENTRATE RICAVI (A)</b>		<b>A</b>	<b>+</b>	<b>9,00</b>
<b>USCITE / COSTI</b>				
1. RIMBORSI SPESE AI VOLONTARI (documentate ed effettivamente sostenute)		-		232,59
2. ASSICURAZIONI				
	2.1 volontari (malattie, infortuni e resp. civile terzi) - art. 4 L. 266/91	-		0,00
	2.2 altre: es. veicoli, immobili,.....	-		0,00
3. PERSONALE OCCORRENTE A QUALIFICARE E SPECIALIZZARE L' ATTIVITA' (art. 3 L. 266/91)				
	3.1 dipendenti e atipici	-		0,00
	3.2 consulenti (es. fisioterapista)	-		0,00
4. ACQUISTI DI SERVIZI (manutenzione, trasporti, service, consulenza fiscale e del lavoro)		-		
5. UTENZE (telefono, luce, riscaldamento,...)		-		200,00
6. ACQUISTO DI BENI (cancelleria, postali, materie prime, generi alimentari)				220,00
	6.1 Per funzionamento	-		0,00
	6.2 Da destinare a soggetti svantaggiati	-		0,00
7. GODIMENTO BENI DI TERZI (affitti, noleggio attrezzature, diritti Siae,...)		-		24,20
8. ONERI FINANZIARI E PATRIMONIALI		-		0,00
9. BENI		-		0,00
10. IMPOSTE E TASSE				
	10.1 IRAP	-		0,00
	10.2. RES	-		0,00
	10.3 altre (specificare)	-		0,00
11. ALTRE USCITE/COSTI				
	11.1 Contributi a soggetti svantaggiati	-		0,00
	11.2 Quote associative ad organizzazioni collegate (specificare)	-		0,00
	11.3 Altro (specificare)	-		
	cene sociali conviviali	-		
<b>TOTALE USCITE/COSTI (B)</b>		<b>B</b>	<b>-</b>	<b>676,79</b>
<b>TOTALE A-B (C)</b>	NELLA CONTABILITA' ECONOMICA QUESTO E' IL RISULTATO D'ESERCIZIO NELLA CONTABILITA' FINANZIARIA E' LA LIQUIDITA' FINALE	<b>C</b>	<b>=</b>	<b>-197,19</b>

Associazioni Centro Antimobbing Padova		2012	
ESTRATTO DI BILANCIO			
		IMPORTI PARZIALI €	IMPORTI TOTALI €
1. LIQUIDITA' INIZIALE (Cassa+Banca+Titoli)	solo per contab. Finanziaria		-197,19
<b>ENTRATE / RICAVI</b>			
1. QUOTE ASSOCIATIVE		+	503,00
2. CONTRIBUTI PER PROGETTI E/O			
	2.1 da soci	+	0,00
	2.2 da altri non soci	+	0,00
	2.3 da CSV e Comitato di Gestione	+	0,00
	2.4 da enti pubblici (comune, provincia, regione, stato)	+	0,00
	2.5 da Comunità europea e da altri organismi internazionali	+	0,00
	2.6 dai cinque per mille (di cui separata rendicontazione) - art. 3 L. 244/07	+	0,00
	2.7 altro (specificare) _____	+	0,00
3. DONAZIONI DEDUCIBILI E LASCI TESTAMENTARI - art. 5 L. 266/91			
	3.1 da soci		0,00
	3.2 da altri non soci		0,00
4. RIMBORSI DERIVANTI DA CONVENZIONI CON ENTI PUBBLICI - art. 5 L. 266/91		+	0,00
5. ENTRATE DA ATTIVITA' COMMERCIALI PRODUTTIVE MARGINALI (vedi allegati Nr. delle singole raccolte)			
	5.1 da attività di vendite occasionali o iniziative occasionali di solidarietà (D.M. 25 maggio 1995 lett.a) es. eventi, cassetina offerte, tombole, spettacoli	+	0,00
	5.2 da attività di vendita di beni acquisiti da terzi a titolo gratuito a fini di sovvenzione (D.M. 25 maggio 1995 lett.b)	+	0,00
	5.3 da attività di somministrazione di alimenti e bevande in occasione di manifestazioni (D.M. 25 maggio 1995 lett.d)	+	0,00
6. ALTRE ENTRATE DA ATTIVITA' COMMERCIALI MARGINALI - art. 5 L. 266/91 e DM 3263/95			
	6.1 cessione di beni prodotti dagli assistiti e dai volontari sempreché la vendita dei prodotti sia curata direttamente dall'organizzazione senza alcun intermediario (D.M. 25 maggio 1995 lett.c);	+	0,00
	6.2 attività di prestazione di servizi rese in conformità alle finalità istituzionali, non riconducibili nell'ambito applicativo dell'art. 111, comma 3, del TUR verso pagamento di corrispettivi specifici che non eccedano del 50% i costi di diretta imputazione (25 maggio 1995 lett.e)	+	0,00
7. ALTRE ENTRATE			
	7.1 rendite patrimoniali (ffitt,...)	+	0,00
	7.2 rendite finanziarie (interessi, dividendi)	+	0,00
	7.3 altro: specificare _____	+	0,00
<b>TOTALE ENTRATE RICAVI (A)</b>		<b>A</b>	<b>+</b>
			<b>503,00</b>
<b>USCITE / COSTI</b>			
1. RIMBORSI SPESE AI VOLONTARI (documentate ed effettivamente sostenute)		-	
2. ASSICURAZIONI			
	2.1 volontari (malattie, infortuni e resp. civile terzi) - art. 4 L. 266/91	-	0,00
	2.2 altre: es. veicoli, immobili,....	-	0,00
3. PERSONALE OCCORRENTE A QUALIFICARE E SPECIALIZZARE L' ATTIVITA' (art. 3 L. 266/91)			
	3.1 dipendenti e atipici	-	0,00
	3.2 consulenti (es. fisioterapista)	-	0,00
4. ACQUISTI DI SERVIZI (manutenzione, trasporti, service, consulenza fiscale e del lavoro)		-	
5. UTENZE (telefono, luce, riscaldamento,...)		-	50,00
6. ACQUISTO DI BENI (cancelleria, postali, materie prime, generi alimentari)			
	6.1 Per funzionamento	-	121,00
	6.2 Da destinare a soggetti svantaggiati	-	0,00
7. GODIMENTO BENI DI TERZI (affitti, noleggio attrezzature, diritti Siae,...)		-	75,69
8. ONERI FINANZIARI E PATRIMONIALI		-	0,00
9. BENI		-	0,00
10. IMPOSTE E TASSE			
	10.1 IRAP	-	0,00
	10.2. IRES	-	0,00
	10.3 altre (specificare) _____	-	0,00
11. ALTRE USCITE/COSTI			
	11.1 Contributi a soggetti svantaggiati	-	0,00
	11.2 Quote associative ad organizzazioni collegate (specificare) _____	-	0,00
	11.3 Altro (specificare) _____ cene sociali conviviali	-	19,30
<b>TOTALE USCITE/COSTI (B)</b>		<b>B</b>	<b>-</b>
			<b>265,99</b>
<b>TOTALE A-B (C)</b>	<b>NELLA CONTABILITA' ECONOMICA QUESTO E' IL RISULTATO D'ESERCIZIO NELLA CONTABILITA' FINANZIARIA E' LA LIQUIDITA' FINALE</b>	<b>C</b>	<b>=</b>
			<b>39,82</b>



## **Centro Antimobbing Padova**

**Bilancio di missione**  
*triennio 2010-2012*

maggio 2013