IL PIANO STRATEGICO
E I TRAGUARDI
DI LUNGO PERIODO

- Quanto è stato fatto e intendiamo fare

- Posizionamento nel ciclo di vita e indicatore di potenzialità

- Le sfide e i progetti per il futuro

COMPOSIZIONE DEL PIANO STRATEGICO

Il piano strategico contempla le attività che sono già state fatte per metterci al servizio di lavoratrici e lavoratori in stato di disagio (i nostri utenti) e quindi conseguire gli obiettivi che ci eravamo posti, ma anche i progetti che intendiamo fare insieme con i nostri stakeholders

QUANTO E' STATO FATTO:

Sulla base delle dichiarazioni statutarie e delle esperienze maturate tra il 2005 e il 2016, Risorsa ha individuato le azioni, le criticità emerse e gli obiettivi che si intendevano raggiungere, che vengono presentati in forma tabellare qui di seguito.

QUANTO E' STATO FATTO

AZIONI DI PREVENZIONE	CRITICITÀ	OBIETTIVI
Creazione dello Sportello di ascolto/orientamento e del gruppo di mutuo aiuto	Comunicarne e pubblicizzarne l'esistenza	Ascoltare,orientare, dare un primo supporto
Creazione sito Internet e pagine Facebook	Scarsa consultazione e volatilità	Fornire contatti e notizie specifiche
Rapporti con professionisti (avvocati, medici, psicologi)	Individuazione e convenzioni	Dare supportospecialistico
Reti associative per nuovi utenti Sportello/Gruppo	Le ODV trattano problemi diversi	Aumentare il bacino d'utenza

AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE	CRITICITÀ	OBIETTIVI
Convegni e conferenze per i professionisti	Difficoltà organizzative	Segmentare gli aspetti del problema
Convegni e conferenze per la cittadinanza	Scarsa collaborazione Target non identificato	Dare disponibilità a nuovi utenti
Ricerche universitarie su mobbing e disagio	Impossibile dare nomi x interviste (privacy)	Dare dignità accademica al problema

A commento, è necessario distinguere le 2 aree della mission: la prevenzione del mobbing e del disagio con l'aiuto concreto agli utenti e la sensibilizzazione dell'opinione pubblica.

a) Per quanto riguarda la prevenzione e l'orientamento, sia lo Sportello d'ascolto che il Gruppo d'aiuto, dal 2005 al 2016 hanno puntato non tanto sulla quantità, quanto sulla qualità dei servizi. Infatti, la difficoltà delle persone di denunciare o anche solo parlare dei problemi lavorativi, in presenza della crisi economica, ha ridotto il bacino di utenza rispetto al periodo precedente (2000 – 2005) ma è certamente una criticità non aver saputo raggiungere i potenziali fruitori con i mezzi di comunicazione a disposizione (non generalisti e diversi dalle grosse organizzazioni). Anche l'utilizzo del sito Internet e dei social non è stato soddisfacente, anche perché manca il rapporto empatico e immediato del rapporto umano (face to face). Sono stati fatti tentativi, nei Bandi cui abbiamo partecipato, di "fare rete" con altre associazioni, al fine di creare nuovi Sportelli d'ascolto dedicati a singole fasce di utenti (donne, invalidi e disabili, lavoratori over 40), ma questi non hanno dato i risultati sperati. Critici sono stati anche i rapporti con i professionisti esterni cui abbiamo indirizzato le persone, sia per la difficoltà di reperire avvocati, medici, psicologi adatti a risolvere i problemi posti sia perché è difficile fare convenzioni garantire il rispetto delle "tariffe minime" che chiediamo di applicare a lavoratori spesso in difficoltà economiche.

Il gruppo di mutuo aiuto è caratterizzato dall'essere "aperto" con persone che non partecipano stabilmente per poter effettuare dei "setting" di sostegno psicologico e manca quindi un "feed back" dell'aiuto fornito.

b) Per quanto riguarda la sensibilizzazione dell'opinione pubblica sono stati organizzati convegni e conferenze rivolti ai professionisti coinvolti nei vari aspetti, ma si stanno ottenendo risultati soddisfacenti solo con i medici di base, cui è rivolto il nostro Vademecum e che ci inviano i loro pazienti. Ancor più critica è stata la situazione delle conferenze rivolte a tutta la cittadinanza su base circoscrizionale, proprio perché il mobbing è (per fortuna) limitato a soli lavoratori. Sono state condotte alcune ricerche in collaborazione con l'Università, ma l'impostazione accademica non ha portato significativi suggerimenti sul come risolvere in concreto i problemi dei nostri utenti e, per giunta, non possiamo fornire nominativi di persone da intervistare sia per motivi di privacy che per non suscitare in loro ricordi di episodi dolorosi della loro vita lavorativa

QUANTO INTENDIAMO FARE INSIEME CON GLI STAKEHOLDERS

MATRICE SENSE RESPONSE

DOMANDE	RISPOSTE	TRAGUARDI	PARTNER
Come avete realizzato l'aiuto ai lavoratori ?	1. Creazione di uno Sportello d'ascolto e orientamento legale 2. Creazione di un Gruppo di mutuo aiuto per supporto medico/psicologico	1. Creare una Rete di Sportelli di ascolto/orientamento per una maggior presenza sul territorio 2. Individuare nuove forme di sostegno psicologico (psicodramma, teatro sociale, play back theatre, story telling, career ed eco-counseling)	Associazioni similari Enti pubblici locali (es. Circoscrizioni) Attori, registi, giornalisti e counselor
Come avete sensibilizzato l'opinione pubblica ?	1. Convegni, seminari, studi 2. Comunicazione promozionale	1. Raggiungere target specifici (donne, invalidi e disabili, lavoratori/lavoratrici over 40) 2. Coinvolgere professionisti (avvocati, medici, psicologi) 3. Coinvolgere il mondo politico con azioni di advocacy	Enti pubblici (ASL/Pari opportunità) Associazioni di categoria e Ordini professionali Organismi nazionali/comunitari
Come si sono reclutati nuovi volontari ?	1. Campagne di promozione volontariato 2. Conoscenze personali	1. Contattare laureandi in giurisprudenza e psicologia per attività di Sportello e Mutuo aiuto 2. Contattare giovani per attività di desk (Internet e social)	Centro Servizi Vol.To Università Vol.To e Associazioni similari
Come offrire servizi complementari ?	1. Upgrading della mission da mobbing a disagio lavorativo grave	1. Riqualificazione e reinserimento lavorativo 2. Portare nelle aziende i principi della CSR 3. Informare i giovani sul mondo del lavoro	Enti pubblici e religiosi, Fondazioni Agenzie per il lavoro e aziende Scuole superiori
Come pensate di accrescere la vostra credibilità ?	1. Facendo leva sui punti forti (longevità) e distintivi (aiuto psicologico)	1. Proporsi alle controparti datoriali come soggetto non istituzionale, ma riconosciuto per la competenza acquisita 2. Riallacciare i rapporti con i Sindacati	Sindacati Aziende
Come aumentare le risorse finanziarie ?	1. Fidelizzando i soci e i donatori (5xmille)	1. Organizzare eventi di fund raising 2. Incrementare il numero dei donatori	Soci e donatori Enti finanziatori (es. Fondazioni bancarie e non)

Con questa tabella, cerchiamo di immaginare alcune domande che potrebbero farci i nostri stakeholders su quanto abbiamo fatto, le risposte che potremmo dare e i progetti che intendiamo portare avanti per raggiungere i traguardi che ci siamo prefissi, secondo una matrice detta, nel marketing del mondo profit, "**sense – response**", cioè le risposte concrete per dare un senso ai bisogni espressi dai nostri interlocutori

Le nostre risposte si possono sintetizzare in una sola frase:

Intendiamo affrontare anche nel mondo del lavoro il cambiamento epocale che sta avvenendo nella società post-moderna e cioè il benessere dei lavoratori, come elemento per aumentare la competitività del nostro sistema economico e l'efficienza del sistema di welfare locale, eliminando fenomeni di emarginazione e di nuove povertà, restituendo a tutti il diritto all'inclusione sociale.

Si forniscono ora altri 2 supporti metodologici, tratti dal mondo profit ed adattati alla nostra Associazione per arrivare a definirne le strategie di lungo periodo

MATRICE SWOT

Fattori Interni / Fattori Esterni	Forze (S)	Debolezze (W)
	Competenze Empatia Ascolto/Orientamento Mediazione Sostegno psicologico	Scarse forze numeriche Scarse risorse economiche Scarsa visibilità Mancato riconoscimento da terzi
Opportunità (O)	**Strategie SO**	**Strategie WO**
1. Costituzione di reti associative per soluzioni su misura 2. Appoggio a professionisti esterni sensibili al disagio 3. Suggerimenti ad aziende per l'introduzione di buone passi	1. Generare fiducia nell'utenza con orientamento specifico e sinergie con reti e professionisti 2. Sensibilizzare l'opinione pubblica, controparti, istituzioni (es:fondazioni bancarie)e le aziende vs. il benessere psicofsico dei lavoratori	1. Comunicare al meglio la longevità di Risorsa nel tempo nonostante la scarsità di mezzi per attestarne l'affidabilità 2. Sottolineare la diversità rispetto ad altre Istituzioni come soggetto super partes attento anche alla salute
Minacce (T)	**Strategie ST**	**Strategie WT**
1. Crisi economiche 2. Timori di denuncia delle violenze 3. Difficile gestione contratti atipici 4. Senso di autocolpevolezza e fattori caratteriali dei lavoratori	1. Utilizzare le capacità di ascolto e orientamento anche in condizioni economico-sociali non favorevoli 2. Rafforzare il sostegno psicologico con progetti specifici 3. Mettere a disposizione l'esperienza maturata per azioni di advocacy nazionali e comunitarie	1. Incrementare il numero di volontari specializzati nei vari aspetti del fenomeno 2. Migliorare la conoscenza dei più recenti indirizzi giurisprudenziali e psicologici con centri di documentazione e studi

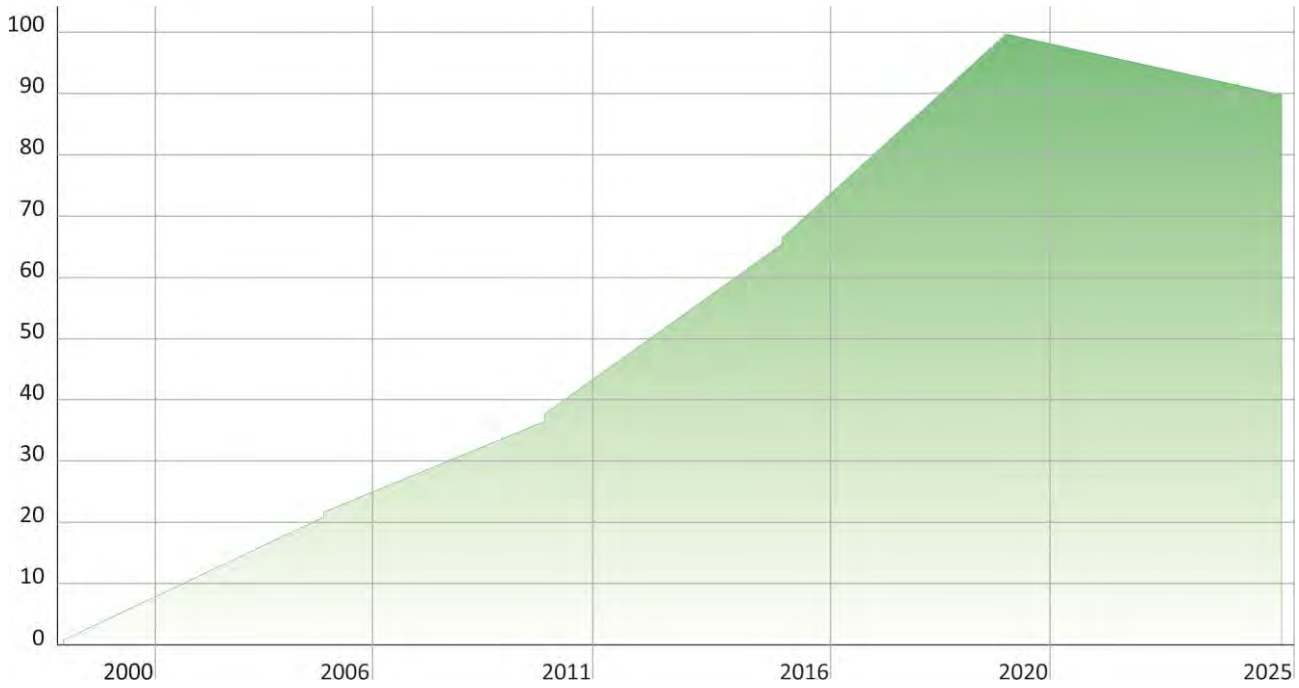
La matrice SWOT è l'acronimo inglese di: strenght, weaknesses, opportunities, threaths. Descrive i fattori interni di forza e debolezza di un'organizzazione (profit o non profit), attraverso alcuni items derivati dall'esperienza vissuta. A tali fattori corrispondono fattori esterni, in termini di opportunità e minacce, che influenzano l'organizzazione e ai quali si può rispondere con delle strategie ad hoc, relative alle forze (strategie per l'implementazione delle opportunità: WO) e alle debolezze (strategie per trasformare le debolezze in opportunità: ST/WT).

Nel caso concreto dell'Associazione Risorsa sono stati individuati 14 elementi interni di forza e altrettanti di debolezza, che consentono di posizionare Risorsa nel suo ciclo di vita e di individuarne un indicatore di potenzialità.

POSIZIONAMENTO NEL CICLO DI VITA E INDICATORE DI POTENZIALITA'

	VOTI	PESI	POND.
Competenze	4	3	12
Ascolto/Orientamento	4	3	12
Empatia con l'utenza	4	3	12
Mediazione	3	1	3
Sostegno psicologico	**5**	**3**	**15**
Costanza servizi istituzionali	4	2	8
Adeguatezza fini/mezzi	1	3	3
Forze numeriche	2	2	4
Risorse economiche	1	2	2
Visibilità	1	2	2
Riconoscimento esterno	2	1	2
Autoreferenzialità	3	2	6
Ruoli volontari	3	2	6
Operatività/metodo	3	1	3

Totale punti	**96**
Min	30
Max	150
% POTENZIALITA'	**64**



La tabella il relativo grafico si può considerare un indicatore chiave di performance (KPI) che parte dai fattori interni di forza e debolezza indicati nella matrice SWOT ed assegna a ciascuno un **voto** da 1 a 5 a seconda della capacità di Risorsa di rispondere a ciascun fattore (dove 1 è il punteggio minimo e 5 il massimo). Senza entrare in "technicalities" circa i pesi e le ponderazioni e rilevando come "**golden point**" o moltiplicatore di potenzialità il **sostegno psicologico, peculiare della nostra Associazione,** si ottiene, in percentuale, la potenzialità che oggi l'Associazione esprime, in modo da darsi degli obiettivi per il futuro. Avendo raggiunto 96 punti su un massimo di 150, **l' indice di potenzialità risulta del 64,3 %,** avendo come obiettivo per il completo raggiungimento della mission il 100% . Ciò significa che Risorsa si posiziona, nel percorso fin qui maturato, quasi ai due terzi di quello che, nel mondo profit, si potrebbe chiamare "ciclo di vita". Dopo la prima fase di crescita, la fase di consolidamento in cui ora ci troviamo richiede sicuramente forze aggiuntive tra i volontari e maggior coinvolgimento degli stakeholders, mentre la fase di declino ha per noi una valenza positiva, in quanto significherebbe che il fenomeno del mobbing e del disagio lavorativo è stato completamente debellato.

LE NOSTRE SFIDE PER IL FUTURO

Tenendo ora conto dei supporti metodologici descritti, essi si concretizzano in 4 progetti che da poco abbiamo intrapreso e che, date le scarse risorse umane ed economiche a disposizione, richiederanno un tempo ragionevolmente lungo, ma soprattutto, il coinvolgimento degli stakeholders nella realizzazione, ciascuno secondo il proprio interesse a collaborare con noi.

PROGETTI

Osservando la matrice sense – response, intendiamo qui dettagliare meglio le voci "risposte" e "partner" da cui si ricavano i progetti ora descritti, il vero e proprio nostro piano strategico, non solo auspicabile, ma concreto, sulla base di tutto quanto realizzato in oltre 15 anni di attività, di cui oltre 10 come onlus iscritta al Registro Regionale del Volontariato:

1° progetto: Rete lavoro per aprire nuovi Sportelli d'ascolto dedicati a target da noi individuati come critici e soggetti a diverse tipologie di mobbing e disagio lavorativo. I partner dovranno diventare stakeholders, mettendo a disposizione sedi e professionisti esterni cui affidare le persone, dopo che Risorsa ne abbia individuato la tipologia più adatta (legale o medico-psicologica). La riqualificazione professionale e il reinserimento al lavoro saranno a cura dei partner-stakeholders a ciò istituzionalmente preposti. Al momento di andare in stampa ci teniamo a sottolineare che per il 2018 si è appena ottenuto un importante riconoscimento della funzione di solidarietà sociale di Risorsa, che ha ottenuto un finanziamento per le attività sopra descritte dalla Tavola Valdese – ufficio 8 per mille – con l'accoglimento del progetto: "Supporti legali, medici e psicologici a persone in condizioni economiche disagiate"

2°Progetto: ASL: per fornire a medici di base e specialisti del Servizio Sanitario Nazionale la possibilità di meglio comprendere i problemi lavorativi e inviarli a Risorsa, anche attraverso un "**Vademecum**" che l'Associazione ha pubblicato e che illustra ai diretti interessati in conferenze presso le ASL. L'importanza dei medici (di base e specialisti) è cruciale, in quanto, appartenendo a strutture pubbliche, i loro referti sono gli unici accettati in sede vertenziale

3° Progetto: Casa comune per fornire agli utenti dello Sportello e del Gruppo d'aiuto la possibilità di partecipare, in maniera superiore a quanto si faccia oggi, ad entrambi i servizi offerti, costituendo così una "casa comune" e in particolare offrire a tutti sostegni psicologici innovativi, in grado di "far stare meglio" e di attuare una "resistenza attiva" in situazioni difficilmente risolvibili a breve. Per questa parte del progetto sono essenziali stakeholders specializzati nelle diverse tecniche psicologiche e di counseling, cui non sono estranei anche operatori del mondo teatrale, avendo accertato che proprio il teatro e altre "terapie" sono adatte ai nostri utenti sia in fase di contrasto attivo al mobbing sia in fase di recupero dell'autostima

4° Progetto: Advocacy per sensibilizzare non solo l'opinione pubblica generica, ma anche il mondo politico, con la partecipazione di Risorsa ad audizioni nelle Commisisoni Lavoro parlamentari e nella Comunità Europea per armonizzare (anche solo sotto forma di "raccomandazioni") i vuoti normativi dell'Italia rispetto ad altri Paesi che prevedono esplicite norme sanzionatorie nei confronti di chi pratica il mobbing. Questo progetto richiede uno sforzo di documentazione finora non affrontato per la scarsità di risorse umane ed economiche, con la collaborazione di Centri Studi specializzati: è proprio dalla conoscenza infatti che parte la prevenzione dei fenomeni che intendiamo contrastare per poi risolverli nell'interesse di tutta la società civile

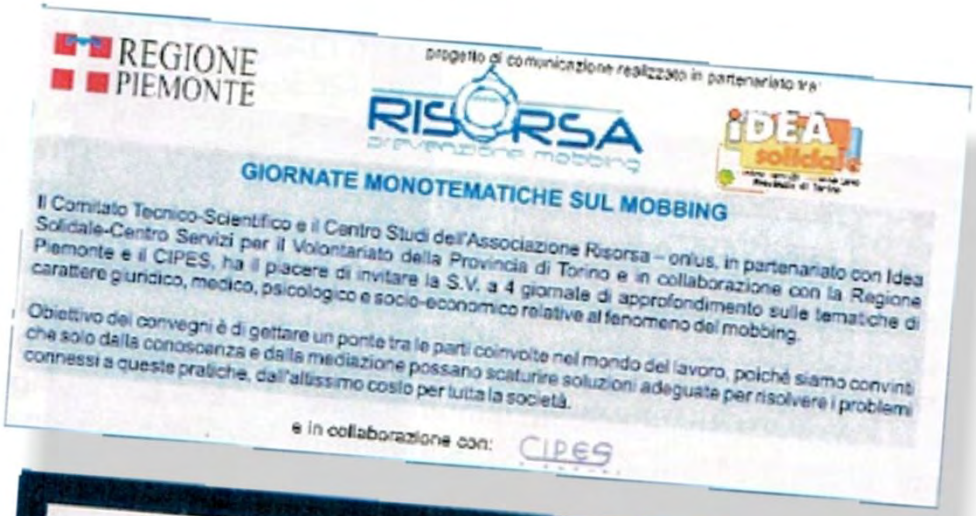
ALLEGATI

- *Statistiche dei primi passaggi allo Sportello di ascolto e orientamento 2014/16*

-Materiale per la comunicazione istituzionale e promozionale

- Identikit di un mobbizzato

- Questionario di gradimento del Bilancio di Missione



REGIONE PIEMONTE

progetto di comunicazione realizzato in partenariato tra:

RISORSA prevenzione mobbing

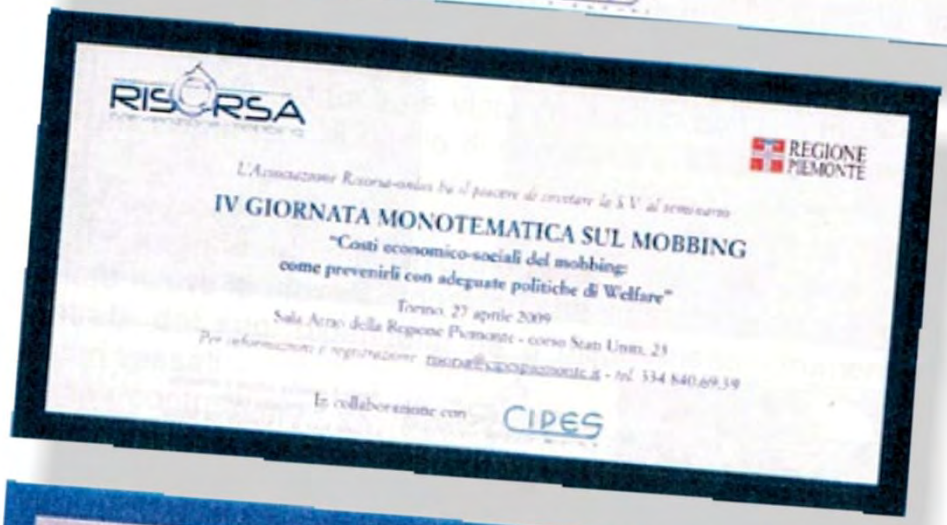
IDEA solidale

GIORNATE MONOTEMATICHE SUL MOBBING

Il Comitato Tecnico-Scientifico e il Centro Studi dell'Associazione Risorsa – onlus, in partenariato con Idea Solidale-Centro Servizi per il Volontariato della Provincia di Torino e in collaborazione con la Regione Piemonte e il CIPES, ha il piacere di invitare la S.V. a 4 giornate di approfondimento sulle tematiche di carattere giuridico, medico, psicologico e socio-economico relative al fenomeno del mobbing.

Obiettivo dei convegni è di gettare un ponte tra le parti coinvolte nel mondo del lavoro, poiché siamo convinti che solo dalla conoscenza e dalla mediazione possano scaturire soluzioni adeguate per risolvere i problemi connessi a queste pratiche, dall'altissimo costo per tutta la società.

e in collaborazione con: CIPES



RISORSA

REGIONE PIEMONTE

L'Associazione Risorsa-onlus ha il piacere di invitare la S.V. al seminario

IV GIORNATA MONOTEMATICA SUL MOBBING

"Costi economico-sociali del mobbing: come prevenirli con adeguate politiche di Welfare"

Torino, 27 aprile 2009

Sala Atrio della Regione Piemonte - corso Stati Uniti, 23

Per informazioni e registrazione: risorsa@regionepiemonte.it - tel. 334 840.69.39

In collaborazione con: CIPES

Corsi di studio

Gruppi di mutuo aiuto

Incontri e dibattiti

Seminari tematici

REGIONE PIEMONTE

RISORSA prevenzione mobbing

Associazione Risorsa

ATTIVITÀ PER LA PREVENZIONE ED IL CONTRASTO DEL MOBBING

VSSP

CIPES

RISORSA
prevenzione mobbing
e disagio sul lavoro
ASSOCIAZIONE DI VOLONTARIATO ONLUS
STATUTO
Torino, luglio 2012

Mobbing
conoscerlo per prevenirlo
chi mi può aiutare?
RISORSA
prevenzione mobbing
e disagio sul lavoro
ASSOCIAZIONE DI VOLONTARIATO ONLUS

RISORSA
prevenzione mobbing
e disagio sul lavoro
ASSOCIAZIONE DI VOLONTARIATO ONLUS
IL MOBBING
E LO STRESS LAVORO CORRELATO
Vademecum per i Medici di Medicina Generale
mobbing?
Con il patrocinio di:
Ordine dei Medici Chirurghi e Odontoiatri della provincia di Torino
Federazione Italiana Medici di Medicina Generale
Centro d'iniziativa per la promozione della salute e l'educazione sanitaria
FIMMG
CIPES

I quaderni
del mobbing
Giurisprudenza
RISORSA
prevenzione mobbing
e disagio sul lavoro
ASSOCIAZIONE DI VOLONTARIATO ONLUS

ANNI 2014/2016 - ANAGRAFICA

Femmine

		Età			Titolo studio			Stato civile			Conoscenza Risorsa			
n.	**42**													
%	**54,5**	20-29	30-40	>40	Medie	Diploma	Laurea	Single	Sposato/conv	Separato	Sindacato	Medici	Internet	Amici
	n.	5	8	29	4	29	9	11	26	5	2	11	18	11
	%	12,0	19,0	69,0	9,5	69,0	21,5	26,2	61,9	11,9	4,8	26,2	42,8	26,2

Maschi

		Età			Titolo studio			Stato civile			Conoscenza Risorsa			
n.	**35**													
%	**45,5**	20-29	30-40	>40	Medie	Diploma	Laurea	Single	Sposato/c	Separato	Sindacato	Medici	Internet	Amici
	n.	0	12	23	8	19	8	10	20	5	0	10	22	3
	%	0,0	34,3	65,7	22,9	54,2	22,9	28,6	57,1	14,3	0,0	28,6	62,8	8,6

Totale

		Età			Titolo studio			Stato civile			Conoscenza Risorsa			
n.	**77**													
%	**100,0**	20-29	30-40	>40	Medie	Diploma	Laurea	Single	Sposato/c	Separato	Sindacato	Medici	Internet	Amici
	n.	5	20	52	12	48	17	21	46	10	2	21	40	14
	%	6,5	26,0	67,5	15,6	62,3	22,1	27,3	59,7	13,0	2,6	27,3	51,9	18,2

ANNI 2014/2016 - ANAGRAFICA

Femmine

		Settore/contratto				Durata contratto			Posizione		
n.	**42**										
%	**54,5**	Cooperat.	Industria	Servizi	Pubblico	Determin.	Indeterm.	Interin.	Operai/in	Impiegati	Quadri/dir
	n.	4	7	20	11	7	34	1	10	26	6
	%	9,5	16,7	47,6	26,2	16,7	80,9	2,4	23,8	61,9	14,3

Maschi

		Settore/contratto				Durata contratto			Posizione		
n.	**35**										
%	**45,5**	Cooperat.	Industria	Servizi	Pubblico	Determin.	Indeterm.	Interin.	Operai/in	Impiegati	Quadri/dir
	n.	2	8	17	8	0	35	0	12	15	8
	%	5,7	22,9	48,5	22,9	0,0	100,0	0,0	34,3	42,8	22,9

Totale

		Settore/contratto				Durata contratto			Posizione		
n.	**77**										
%	**100,0**	Cooperat.	Industria	Servizi	Pubblico	Determin.	Indeterm.	Interin.	Operai/in	Impiegati	Quadri/dir
	n.	6	15	37	19	7	69	1	22	41	14
	%	7,8	19,5	48,0	24,7	9,1	89,6	1,3	28,6	53,2	18,2

ANNI 2014/2016 - TIPI DI MOBBING

Femmine	Tipo di mobbing %					
42	Attacchi fisici	Azioni	Attacchi	Attacchi a	Totale	Attacchi
54,5	o psicologici	punitive	alle mansioni	situazione lavoro	attacchi	medi
	25	22	6	19	72	1,7
	34,7	30,6	8,3	26,4	100,0	
di cui:	*Molestie sessuali:3*	*Richiami/sanzioni:8*	*Ipermansionamento:2*	*Mancanza attività/info:5*		
	Violaz.privacy: 6	*Spostamenti/trasfer.:13*	*Demansionamento:1*	*Contest.error/obiettivi:3*		
	Violenza fisica:3	*Controlli immotivati: 1*	*Non idoneità:1*	*Spinta a dimissioni:7*		
	*Attacchi psicol:13**		*Accuse incapacità:2*	*Orari impossib:3*		
				Obiettivi mancati:1		

Maschi	Tipo di mobbing %					
35	Attacchi fisici	Azioni	Attacchi	Attacchi a	Totale	Attacchi
45,5	o psicologici	punitive	alle mansioni	situazione lavoro	attacchi	medi
	23	18	21	21	83	2,4
	27,7	21,7	25,3	25,3	100,0	
di cui:	*Violenza fisica:8*	*Controlli immotivati:2*	*Pressioni su risultati:1*	*Mancanza attività/info:8*		
	*Attacchi psicol.:13**	*Richiami/sanzioni:8*	*Demansionamento:10*	*Orari impossib:2*		
	Violaz.privacy: 2	*Spostamenti/trasfer.:6*	*Opposizione strategie:5*	*Spinta a dimissioni:4*		
	Disagio generale:2	*Valut. Negative:1*	*Accuse Ineff/incapac:4*	*Contest.error/obiettivi:4*		
		Part time:1	*Sottoutilizzo:1*	*Danni economici:3*		

Totale	Tipo di mobbing %					
77	Attacchi fisici	Azioni	Attacchi	Attacchi a	Totale	Attacchi
100	o psicologici	punitive	alle mansioni	situazione lavoro	attacchi	medi
	48	40	27	40	155	2,0
	31,0	25,8	17,4	25,8	100,0	
di cui:	*Molestie sessuali:3*	*Controlli immotivati:3*	*Pressioni su risultati:1*	*Mancanza attività/info:7*		
	Vilenza fisica:11	*Richiami/sanzioni:16*	*Demansionamento:10*	*Rimproveri immotivati:7*		
	*Attacchi psicol:24**	*Valut. Negative:1*	*Ipermansionamento:2*	*Spinta a dimissioni:3*		
	Violaz.privacy:8	*Spostamenti/trasfer:19*	*Opposizione strategie:5*	*Disagio con capi/colleghi:2*		
	Disagio generale:2	*Part time:1*	*Accuse incapacità/ineff:3*			

** Umiliazioni, offese,derisione,insulti*

ANNI 2014/16 - PROBLEMI DI SALUTE DENUNCIATI

Femmine

42	**Problemi di salute denunciati**					
54,5	Disagio in genere	Disturbi fisici	Disturbi psicologici	Depressione maggiore	Totale disturbi	Disturbi medi
	7	16	29	14	66	1,6
	10,6	24,2	43,9	21,2	100,0	
di cui:	*volontà abbandono:1*	*cuore:1*	*insonnia, ansia, stress:20*	*somatizzazioni:9*		
	mutua oltre comporto:3	*intestino:1*	*panico, dissociazioni:4*	*generici:5*		
	problemi famiglia:2	*nausee:1*	*generici:5*			
	demotivazione:1	*respiratori:1*				
		otiti:1				
		*altri:11 **				

Maschi

35	**Problemi di salute denunciati**					
45,5	Disagio in genere	Disturbi fisici	Disturbi psicologici	Depressione maggiore	Totale disturbi	Disturbi medi
	7	13	14	12	46	1,3
	15,2	28,3	30,4	26,1	100,0	
di cui:	*n.d.(14/15)*	*n.d.(14/15)*	*n.d.(14/15)*	*n.d.(14/15)*		
	problemi di famiglia:1	*otiti:2*	*insonnia, ansia, stress:3*	*somatizzazioni:4*		
	fragilità:2	*eczemi: 1*	*attacchi panico:1*			
			scatti d'ira:1			

Totale

77	**Problemi di salute denunciati**					
100	Disagio in genere	Disturbi fisici	Disturbi psicologici	Depressione maggiore	Totale disturbi	Disturbi medi
	14	29	43	26	112	1,5
	12,5	25,9	38,4	23,2	100,0	
di cui:	*n.d.(14/15)*	*n.d.(14/15)*	*n.d.(14/15)*	*n.d.(14/15)*		
	volontà abbandono:1	*cuore:1*	*insonnia, ansia, stress:12*	*somatizzazioni:5*		
	mutua oltre comporto:3	*intestino:1*	*panico, dissociazioni:2*	*altri:1*		
	problemi famiglia:3	*nausee:1*	*Altri:5*			
	fragilità:2	*respiratori:1*				

**artrosi, sinusiti, otiti, eczemi, generici*

IDENTIKIT DI UN MOBBIZZATO

Dal piccolo campione dei passaggi allo Sportello d'ascolto di Risorsa (circa 80 persone) analizzate in senso longitudinale dal 2014 al 2016, sono emerse alcune tendenze che possono ben rappresentare la figura di chi ha subito vessazioni sul posto di lavoro. E' prevalentemente una donna (55%) superiore ai 40 anni, diplomata e con famiglia. Lavora nel settore dei servizi, pubblici e privati, (26%) ma si sono presentate anche dipendenti di cooperative sociali, ha un contratto a tempo indeterminato (80%) ed è un impiegata (62%)) Subisce attacchi psicologici (35%), tra i quali, per fortuna non numerosi ma significativi, violazioni della privacy attraverso i social; non mancano richiami disciplinari e sanzioni, spostamenti di sede, induzione alle dimissioni, (per un totale del 31%), mancanza di attività, orari impossibili da rispettare e simili (26%), demansionamento e accuse di incapacità (8%). Come conseguenza, ne soffre la sua salute psicofisica, con la manifestazione di sintomi quali stress, ansia, insonnia, (44%), oltre a veri e propri disturbi fisici (24%), mentre altri disturbi variano dal semplice disagio alla depressione maggiore (32%). I volontari dell'Associazione, esaminati i singoli casi, hanno consigliato principalmente sostegni medico/psicologici, (58%), sia individuali presso specialisti (neurologi, psichiatri, psicologi/psicoterapeuti, counselor), sia di gruppo, con la partecipazione al gruppo di mutuo aiuto di Risorsa, ma anche una semplice resistenza attiva alle angherie subite nel quotidiano, senza lasciarsi prendere dallo sconforto; a volte basta trovare il coraggio di dire al proprio capo : "Non si permetta mai più di insultarmi….!" Meno numerosi appaiono i rinvii di tipo legale (sindacati, patronati, avvocati) e le mediazioni con la controparte,(42%), che Risorsa comunque svolge, con l'obiettivo di ottenere un ricollocamento o una riqualificazione professionale. Anche gli uomini presentano le stesse caratteristiche socio-demografiche delle donne, con maggiore presenza di laureati con qualifiche di quadri o dirigenti (23%). Tra i tipi di vessazioni tipiche maschili sono gli attacchi alle mansioni (25%), tra cui si rilevano pressioni sui risultati, opposizione alle strategie aziendali, accuse di inefficienza. Con la stessa percentuale del 25% seguono attacchi alla situazione di lavoro (inattività, orari impossibili, contestaione di errori) e mentre l'altro 50% è costituito da attacchi psicologici, richiami, trasferimenti. Gli stessi problemi di salute delle donne, da psicologici si trasformano spesso da disagio in genere (15%), in depressione (26%); i disturbi fisici e quelli psicologici (ansia, panico, scatti d'ira) coprono il restante 59%, per cui è stato loro consigliato di rivolgersi direttamente a medici specialisti o, attraverso mediazioni di Risorsa, avere accesso a ricollocazioni e riqualificazioni professionali.

Le statistiche sono disponibili per chi ne farà richiesta a Risorsa, tramite i contatti presenti sul sito Internet www.risorsamobbing.it, via mail a: mobbing.risorsa@gmail.com, o telefonicamente al: 3348406939.

QUESTIONARIO DI GRADIMENTO (compilare e restituire via mail)

Nome/Cognome:……

Ente/Azienda: ...……

Funzione: ...……

Indirizzo: ...…….

Tel/cell: ...……..

E-mail: ...……..

Conosceva il problema del mobbing e delle sue conseguenze sociali?

☐ **SI** ☐ **NO** ☐ **PARZIALMENTE**

Commenti/suggerimenti sul Bilancio di Missione 2016, per le sezioni:

Chi siamo: ...……..

……....……..

Relazioni strategiche: ……....……

.....…….

Relazione sociale:……

.....…….

Piano strategico e traguardi**: ……**

.....…….

E in complesso:

.....…….

.....…….

Con riferimento a:

	Insufficiente	Sufficiente	Buono	Ottimo
Contenuti	☐	☐	☐	☐
Forma grafica	☐	☐	☐	☐

Qual'è il grado di coinvolgimento che, come stakeholder verso Risorsa, pensa di poter avere nei prossimi anni:

Basso ☐ **Medio** ☐ **Alto** ☐

Per ricevere materiale informativo e/o contattare l'Associazione Risorsa:

email: mobbing.risorsa@gmail.com tel: 3348406939

Iscritta dal 2005 al Registro Regionale Organizzazioni di Volontariato
e dal 2015 al Registro Comunale Associazioni di Torino

Sede legale: L.go Dora Savona, 30 – 10152 Torino c/o CIPES
Domiciliazione postale e segreteria: Via Giolitti, 21 – 10123 Torino c/o Vol.To

Codice fiscale: 13118980153
IBAN: IT81D0200801113000002604474
www.risorsamobbing.it
www/facebook.com/risorsaonlus
e-mail: mobbing.risorsa@gmail.com

Stampato gratuitamente grazie al CSV Vol.To. CENTRO SERVIZI PER IL VOLONTARIATO