

IL RUOLO DEL SINDACATO



Ogni uomo ha la sua storia

Ascoltare, capire e far capire, incoraggiare, fare riflettere: chiunque abbia pazienza può aiutare chi è vittima della conflittualità lavorativa.



Forme di aiuto in caso di Mobbing

- Sportello antimobbing
- Cliniche e Studi medici
- Punto di ascolto sindacale
- Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing istituzionalizzato dai CCNL
- Associazione di vittime di Mobbing
- Gruppo di auto-aiuto

Il comitato paritetico sul fenomeno del Mobbing

1. Individuazione delle possibili cause
2. Raccolta dei dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo
3. Proposte per la costituzione e le funzioni delle sportello di ascolto
4. Formulare proposte di azioni in ordine alla prevenzione e repressione

Il ruolo e compiti di uno sportello antiMobbing

- 1. Formazione**
- 2. Pubblicità**
- 3. Raccolta dei dati**
- 4. Ascolto e sostegno morale della vittima**
- 5. Scrematura dei casi**
- 6. Indicazione di professionisti**

Lo Sportello di Ascolto

- Accesso allo sportello di ascolto: telefono, e-mail, segnalazione da parte dei colleghi
- Aree da indagare durante il colloquio allo sportello: informazioni anagrafiche, informazioni relative al luogo di lavoro ed alla posizione e professionale

Lo Sportello di Ascolto

- Dettagli della situazione problematica sul lavoro
- Assenze dal lavoro
- Supporto sociale lavorativo/familiare
- Ripercussioni sulla salute ed eventuali problematiche extralavorative

Il “Diario di Bordo”

- Annotare in senso cronologico tutti gli eventi accaduti: azioni attive ed ostili
- Confrontare il racconto con la documentazione disponibile: cosa si può dimostrare



Il “Diario di Bordo”

- Elencare i periodi di assenza per malattia, raccogliere i certificati sanitari, le visite, la terapia, le prescrizioni dei farmaci
- Farsi raccontare tutto a distanza di qualche tempo: confrontare i racconti



Questionario raccolta dati sportello di ascolto

- Data del colloquio
- Nome e cognome del lavoratore
- Luogo e data di nascita
- Stato civile
- Istruzione completa
- Data di assunzione
- Area/servizio di lavoro attuali

Questionario raccolta dati sportello di ascolto

- Da quanto tempo lavora nell'attuale servizio?
- Da quanto tempo lavora nel presente ufficio?
- Posizione professionale
- E' iscritto al sindacato?
- Fa attività sindacale?
- Aree problematiche riguardo alla situazione lavorativa attuale, azioni/episodi subiti

Questionario raccolta dati sportello di ascolto

- Con che frequenza si verificano tutte queste azioni situazioni problematiche
- Da quanto tempo la situazione va avanti con quale frequenza – far individuare al lavoratore le azioni ostili da una lista -
- Chi è il presunto molestatore e la sua posizione
- Ha mai provato a parlare direttamente con questa persona della situazione e della tensione che in lei tutto ciò provoca

Questionario raccolta dati sportello di ascolto

- Quante persone lavorano nel suo ufficio?
- Il problema riguarda solo lei o anche altri?
- Ne ha parlato con qualcuno sul lavoro?
- Ha delle buone relazioni con i colleghi del suo ufficio?
- Ricevi da essi sostegno?
- Ci sarebbe qualcuno disposto a confermare la sua versione della situazione?

Questionario raccolta dati sportello di ascolto

- Intrattiene relazioni informali con altri lavoratori dell'azienda?
- Qualcuno di essi è al corrente della situazione?
- Ha già intrapreso altre iniziative per cercare di risolvere la situazione?
- Quali risultati ha raggiunto con tali iniziative?
- Ha fatto assenze per malattia? Indicare quante e il numero di giorni
- Per quale motivo?

Motivi di accesso allo sportello di ascolto della Regione Marche

1. Mancata attribuzione di carichi di lavoro
2. Mansioni lavorative non confacenti alle proprie aspettative ed al proprio vissuto lavorativo
3. Presenza di atmosfera di lavoro ostile
4. Attacchi alla reputazione
5. Scarsa attenzione alle condizioni di salute

Motivi di accesso allo sportello di ascolto della Regione Marche

1. Pressioni psicologiche
2. Richiesta di sostegno psicologico per problemi lavorativi
3. Minacce fisiche verso la propria persona
4. Segnalazione di carenze organizzative
5. Richieste di mediazione lavoratore/dirigente su problematiche lavorative

Il ruolo del sindacato

