



CHI SIAMO

Il centro di ascolto Mobbing e Stalking contro tutte le violenze UILP Pubblica amministrazione nasce nel 2011 per iniziativa del Segretario generale Benedetto Attili e della segreteria nazionale.

Il suo scopo è quello di fornire ai propri iscritti, a titolo gratuito, un servizio di ascolto, sostegno, tutela e supporto alle vittime del mobbing, nonché di prevenire, contrastare e combattere ogni forma di violenza e di disagio lavorativo.

Attraverso il sito UILPA nella sezione dedicata al mobbing e allo stalking, è possibile trovare ulteriori informazioni sul tema e leggere le linee guida del centro di ascolto.

E' importante sapere che le linee guida del centro di ascolto hanno carattere generale; ogni situazione è specifica e riguarda i singoli coordinamenti di amministrazione/ente e le singole persone.



CENTRO DI ASCOLTO NAZIONALE UILPA

Responsabile MARIA GRAZIA GRAMAGLIA

Via Emilio Lepido n.46 (Metro A fermata Giulio Agricola)

00175 Roma

Tel.06-715393 – Fax 0692912682

E-mail: sportellomobbing@uilpa.it



CENTRO DI ASCOLTO NAZIONALE UILPA DIFENDIAMO I TUOI DIRITTI



CON PIÙ SERVIZI E STRUMENTI DI TUTELA

Responsabile MARIA GRAZIA GRAMAGLIA



FUNZIONI E COMPITI

In questi ultimi anni le difficili condizioni in cui versa la Pubblica amministrazione e l'avanzare della crisi economica hanno contribuito a far aumentare sempre più il numero dei lavoratori che hanno chiesto di usufruire dei servizi offerti dal centro di ascolto. Il nuovo contesto lavorativo e sociale ha fatto emergere tutti gli aspetti più bui del disagio lavorativo e psicosociale vissuto dalle vittime. Il nostro centro di ascolto ha quindi cambiato veste, oltre all'azione di ascolto, orientamento, assistenza e sostegno psicologico, oggi svolge anche un ruolo di servizio di consulenza e di affiancamento nella mediazione sindacale. Ogni persona ha a disposizione momenti di informazione, valutazione e supporto da parte della responsabile, della psicologa e del legale nel rispetto della privacy.

L'obiettivo del centro di ascolto è quello di fare tutto il possibile per cercare insieme la soluzione migliore, senza perdere di vista l'aspetto umano della vittima e senza mai abbandonarla nel percorso intrapreso.

Ascolto, dialogo e...
soluzioni



Il centro di ascolto UILPA sulla rete territoriale opera in collaborazione con i centri di ascolto UIL già costituiti presso le Unioni regionali e provinciali.

PROTOCOLLO DI INTERVENTO PER I LAVORATORI CHE HANNO SUBITO VESSAZIONI (MOBBING, STALKING E MOLESTIE)

Prima fase la Responsabile del centro di ascolto e la Psicologa, dopo essere state contattate attraverso e-mail o telefono dal lavoratore, prendono un appuntamento ad hoc per “ascoltare attivamente” il lavoratore.

Seconda fase In Italia nei casi di violenza (mobbing, stalking, molestia) il peso della raccolta delle prove è collocato “sproporzionalmente” sulla vittima, quasi sempre non preparata a fornire prove probanti. Questa fase serve a mettere in ordine tutte le azioni che sono state commesse e che possono essere provate. Si chiede al lavoratore di fornire un “diario delle azioni violente” in cui dovrebbero essere specificate:

- la reiterazione delle azioni nel tempo;
- la sistematicità delle azioni;
- la progressiva intensità delle azioni.

Terza fase la Responsabile del centro di ascolto e la Psicologa, dopo aver vagliato ed esaminato, insieme al lavoratore, la storia lavorativa delle vessazioni e delle azioni violente, eseguono una “diagnosi differenziale”, ovvero si distinguono concretamente le situazioni “reali” di violenza (mobbing, stalking, molestia) da quelle che possono rientrare nelle “normali situazioni di disagio lavorativo” o dalle situazioni che attengono più alla sfera psicopatologica del lavoratore stesso.

Nei casi in cui si tratta di un “normale disagio lavorativo” o “situazioni di vulnerabilità psicologica soggettiva”, il centro di ascolto fornisce comunque tutto l'aiuto possibile per cercare di mettere in atto tutte le azioni per risolvere il problema.

Nessun lavoratore viene lasciato da solo, a tutti viene

fornito aiuto e supporto sindacale, psicologico e legale specifico.

In questo incontro si possono pianificare le strategie di intervento più adeguate che possono essere così classificate:

- Risolvere la controversia attraverso la mediazione sindacale con il Coordinamento sindacale di amministrazione/ente;
- Sottoporre il lavoratore a perizia psicologica per valutare il danno biologico susseguente a episodi di mobbing utile per valutare il nesso di causalità fra le azioni vessatorie e gli episodi di mobbing;
- Sostegno psicologico al fine di superare lo stato psico-traumatico dovuto alle vessazioni;
- Messa in atto di un ricorso legale nelle situazioni insanabili.

Quarta fase in accordo con il lavoratore, la Responsabile del centro di ascolto prende contatto con il Coordinatore di amministrazione/ente per vagliare la possibilità di risolvere la situazione attraverso il lavoro della “mediazione sindacale”.

Nelle situazioni insanabili o che sono arrivate ad un “punto di non ritorno” si potrà ricorrere alle vie legali.

Quinta fase riguarda il tutoraggio del lavoratore, che consiste nel costruire ad hoc una serie di strategie e tattiche affinché riesca a superare lo stato pervasivo di prostrazione psicologica dovuto specificamente all'aver subito azioni violente.