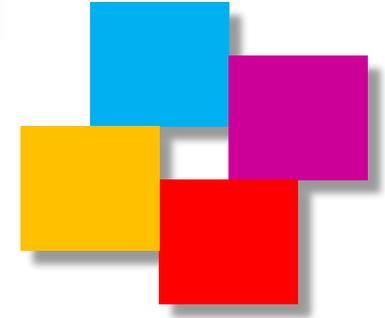


Sindacato italiano unitario lavoratori polizia Verona

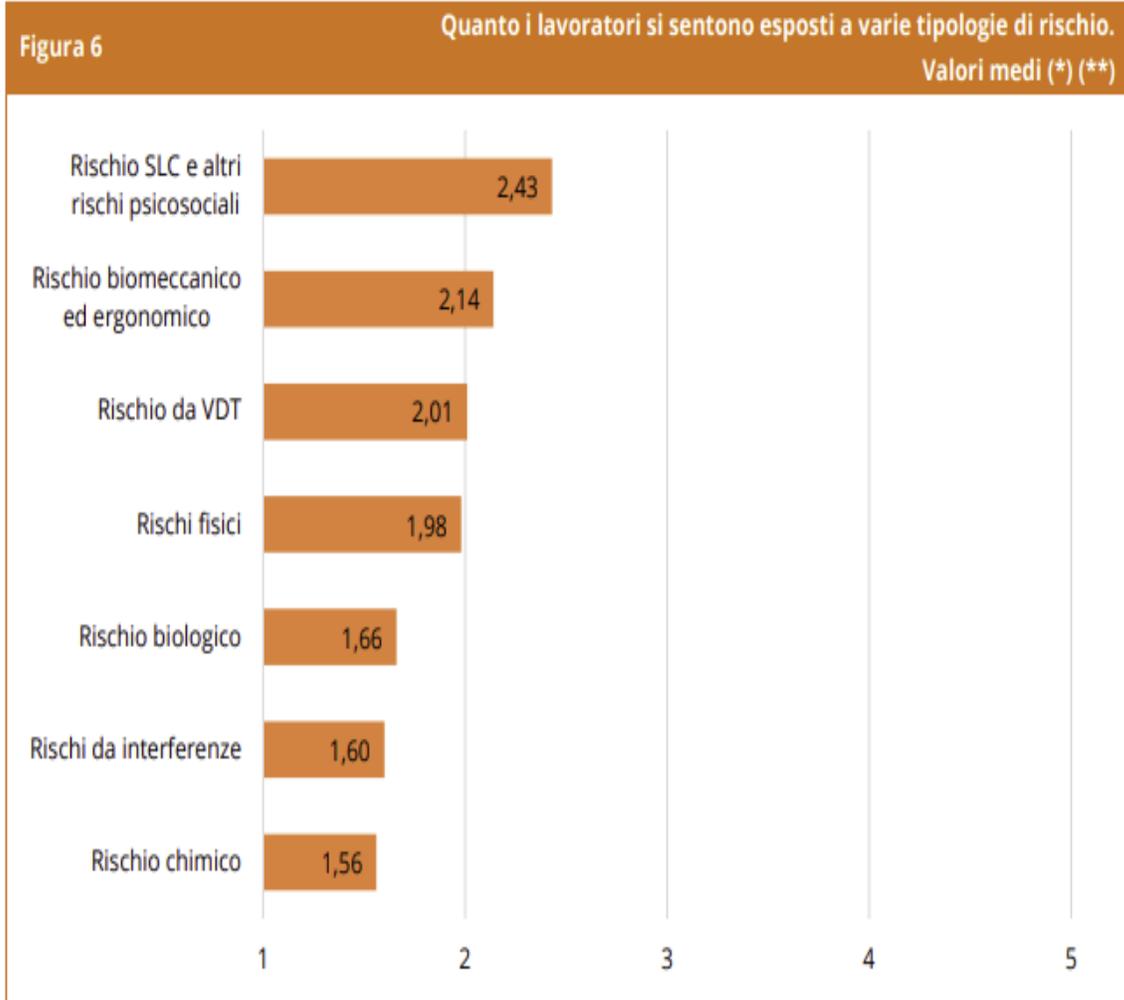


Stress da lavoro correlato e disagio psicologico
Cause, effetti e strategie di gestione



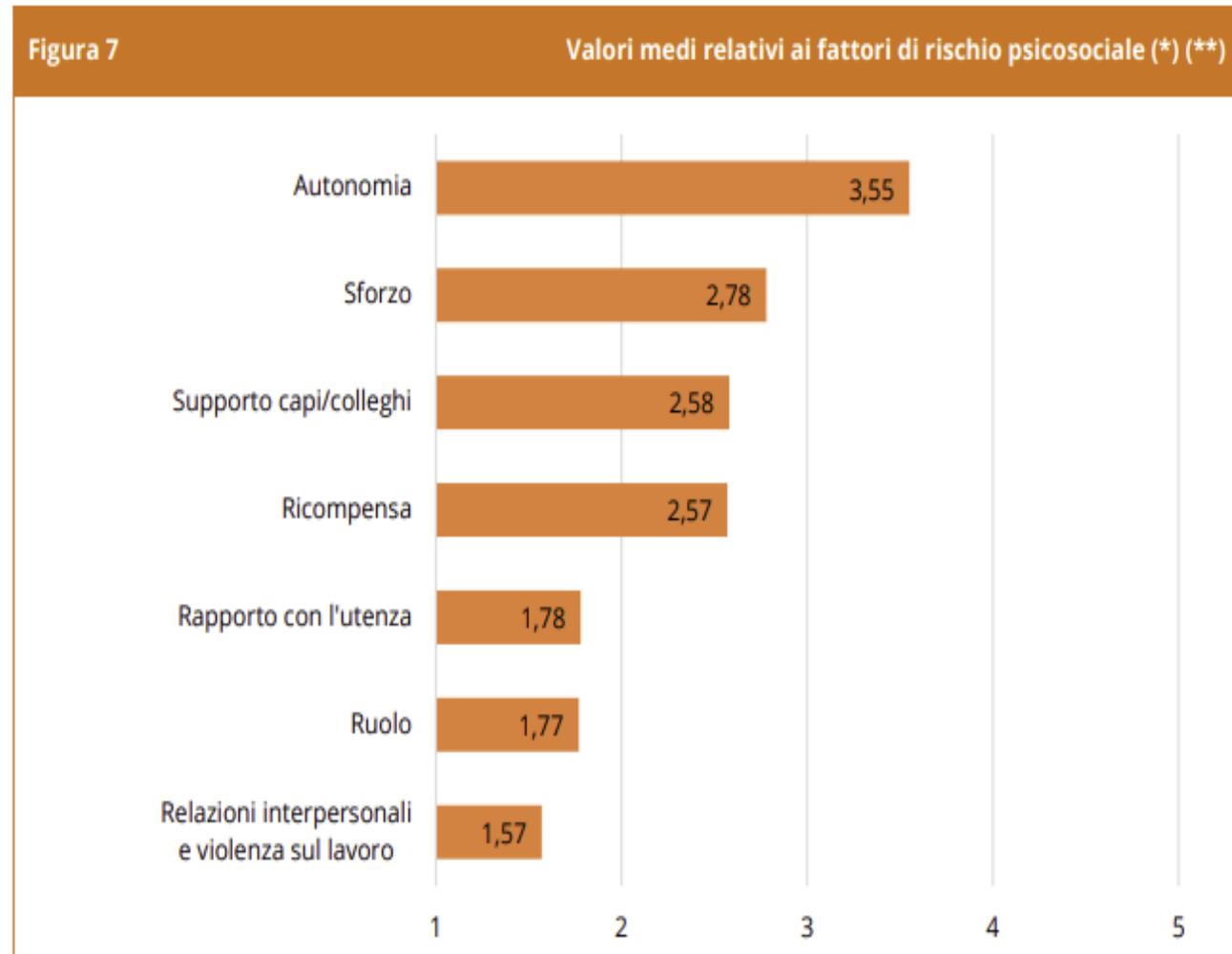
*Dr.ssa Antonia Ballottin Psicologa del lavoro
AULSS 9 Scaligera - SPISAL Verona*

DATI 2019



(*) n = 8.000.

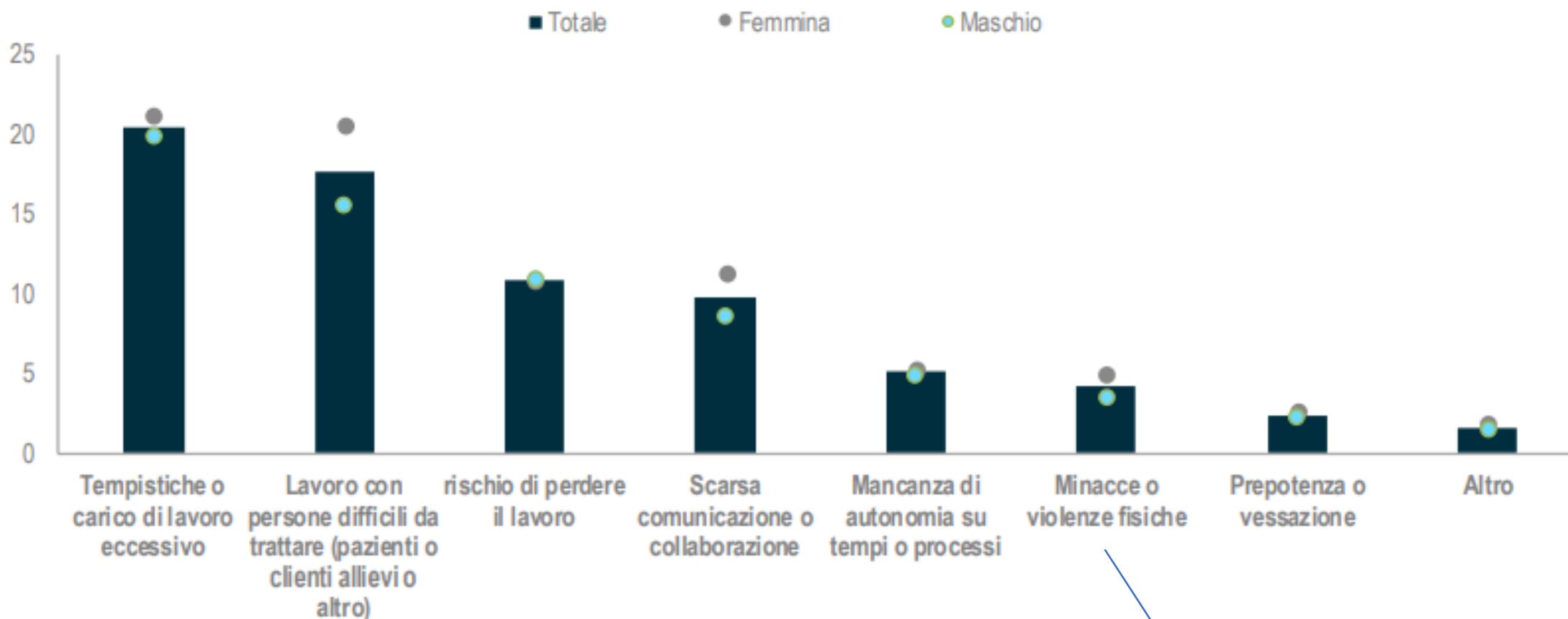
(**) 1 = nessuna esposizione, 5 = massima esposizione.



(*) n = 8.000.

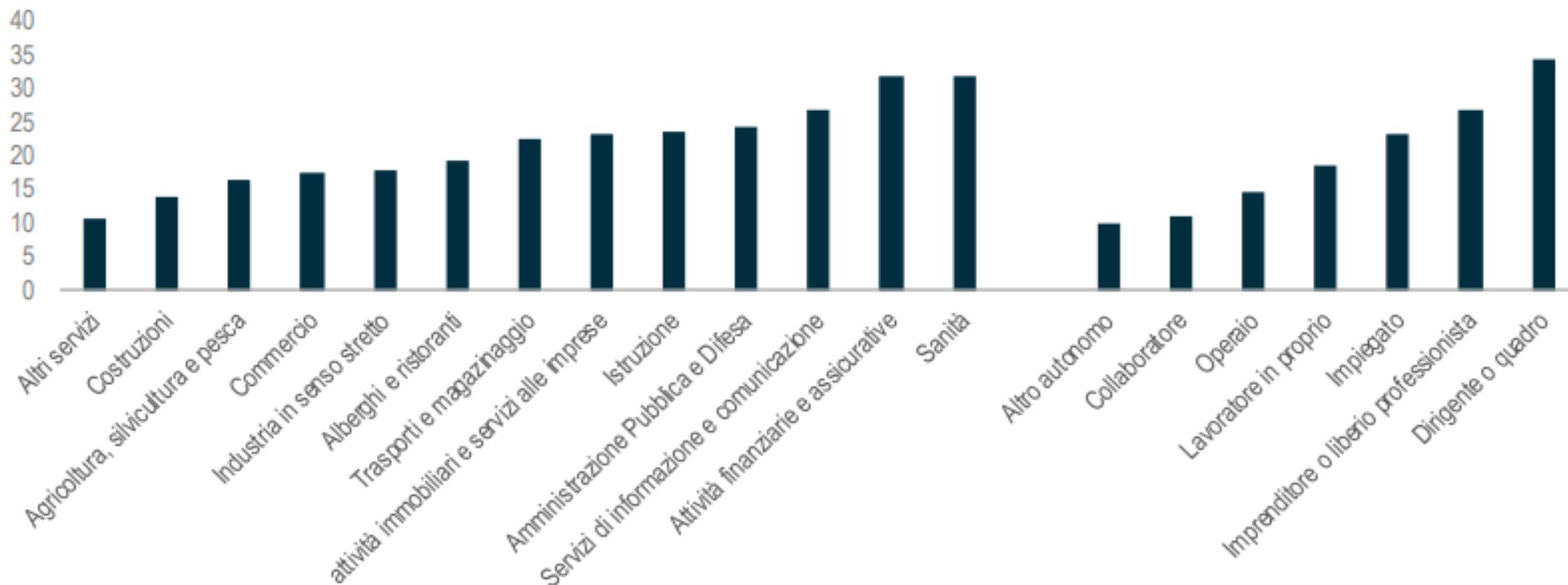
(**) 1 = per niente d'accordo, 5 = completamente d'accordo.

FIGURA 9. OCCUPATI PER ESPOSIZIONE A FATTORI DI RISCHIO PER LA SALUTE PSICOLOGICA PER TIPOLOGIA DI FATTORE E GENERE. Anno 2020, valori percentuali



I settori con valori più alti sono quelli della Pubblica amministrazione e difesa, dove sale al **9,1%** (uomini 10,2%, donne 7,3%)

FIGURA 8. OCCUPATI CHE PERCEPISCONO TEMPI DI LAVORO PRESSANTI O CARICO DI LAVORO ECCESSIVO SUL LUOGO DI LAVORO PER SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA E POSIZIONE NELLA PROFESSIONE. Anno 2020, valori percentuali



Il quadro fornito dall'indagine ISTAT in merito ai fattori di rischio per la salute psicologica:

- il **39,0%** dei lavoratori percepisce tale fattore di rischio
- il carico di lavoro eccessivo o le tempistiche di lavoro pressanti rappresentano il fattore prevalente, sia per gli uomini sia per le donne (**20,4%**)
- sono i lavoratori nelle fasce di età centrali i più esposti (soprattutto 45-54enni con il **22,9%**)

Le categorie che maggiormente ne risentono sono :

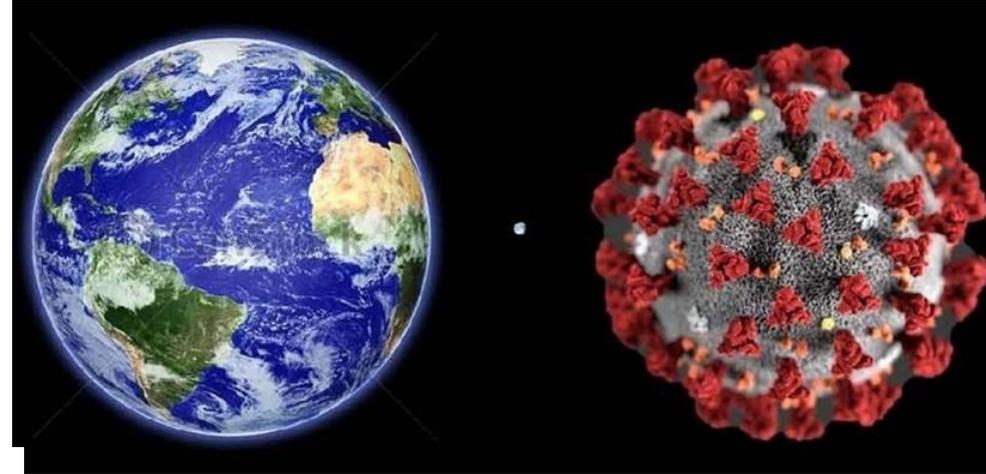
- i dirigenti e i quadri (**34,6%**);
- gli imprenditori e i liberi professionisti (**27,1%**);
- gli impiegati (**23,4%**)

- al **secondo posto** il **DOVER LAVORARE CON PERSONE DIFFICILI DA TRATTARE**, quali pazienti, clienti, studenti o utenti vari (17,7%): lo denuncia il 20,6% delle lavoratrici e il 15,6% dei lavoratori. il settore più a rischio è la Sanità (il 38,7% dei lavoratori lo percepisce), seguito dall'Istruzione (25,0%) e dalla **Pubblica amministrazione e difesa (24,8%)**

- al **terzo posto** si trova il rischio di **PERDERE IL LAVORO** (10,8%), un'insicurezza che mina il benessere psicologico soprattutto degli stranieri (16,4% contro 10,2% degli italiani), dei più giovani (15,4%) e dei collaboratori (25,1%). Il settore più esposto è quello degli Alberghi e ristoranti (18,2%)

- in **quarta posizione** si trova la **SCARSA COMUNICAZIONE E COLLABORAZIONE ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE.**

Questo fattore è maggiormente percepito dagli italiani (10,4% rispetto al 4,1% dei lavoratori stranieri), i residenti del Nord (11,2%), i dirigenti e quadri (18,2%), gli impiegati (14,0%), i lavoratori del settore sanitario (17,8%), delle Attività finanziarie (14,0%) e della **Pubblica amministrazione e difesa (13,4%).**



Modifiche imposte all'organizzazione del lavoro nelle fasi COVID



Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19

LA NECESSITA' DI ADATTAMENTO CONTINUO, L'INCERTEZZA TOTALE (REGOLE, ATTIVITA', MODALITA', RISCHI...) IL TIMORE PER LA PROPRIA SALUTE, IL CORRIDOIO VITA-LAVORO «SPALANCATO»

...

RIPENSARE LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

PORRE AL CENTRO IL CAMBIAMENTO E LA PERSONA



**VALUTAZIONE
DEL
RISCHIO
STRESS
LAVORO
CORRELATO**



**1. ACCORDO QUADRO EUROPEO
SULLO STRESS SUL LAVORO**
(8/10/2004)

**ACCORDO INTERCONFEDERALE DI
RECEPIMENTO 09/06/2008**



**2. INDICAZIONI DELLA
COMMISSIONE CONSULTIVA
PER LA VALUTAZIONE DELLO STRESS
LAVORO-CORRELATO**
(18/11/2010)

*(articoli 6, comma 8, lettera m-quater, e 28,
comma 1 bis, d.lgs. n. 81/2008 e successive
modificazioni e integrazioni)*

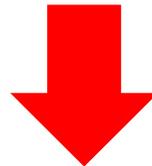
- 1** **Accrescere la consapevolezza e la comprensione** dello stress lavoro-correlato da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti, **e attirare la loro attenzione sui segnali che potrebbero denotare problemi di stress lavoro-correlato.**
- 2** Offrire ai datori di lavoro ed ai lavoratori un quadro di riferimento per individuare e prevenire o gestire problemi di stress lavoro-correlato. **Non è invece quello di attribuire la responsabilità dello stress all'individuo.**
- 3** **Non concerne la violenza, le molestie e lo stress post – traumatico.**



CHI VALUTA IL RISCHIO

La valutazione del rischio stress lavoro correlato è parte integrante della valutazione dei rischi e come tale viene effettuata dal **Datore di lavoro** che si avvale di RSPP, Medico Competente (se nominato) ed RLS/RLST

La valutazione **NON** riguarda i singoli ma i **GRUPPI OMOGENEI** (per mansioni o partizioni)



Ogni datore di lavoro procede all'individuazione dei gruppi a seconda della propria organizzazione del lavoro

Es: per mansioni: impiegati / operai

Es: per partizioni organizzative: reparti/ sedi/ dipartimenti...

La valutazione si articola in due fasi:

1. VALUTAZIONE PRELIMINARE (necessaria)

Consiste nella **valutazione oggettiva**, complessiva e parametrica di eventi sentinella, contenuto e contesto del lavoro.

Tutte le aziende devono fare la valutazione preliminare

2. VALUTAZIONE APPROFONDATA (eventuale)

Nel caso in cui la valutazione preliminare riveli elementi di rischio da stress lavoro-correlato e le misure di correzione adottate a seguito della stessa, dal datore di lavoro, si rivelino inefficaci.

VALUTAZIONE OGGETTIVA, COMPLESSIVA E PARAMETRICA

- 1. Eventi sentinella quali ad esempio:** indici infortunistici; assenze per malattia; turnover; procedimenti e sanzioni e segnalazioni del medico competente; specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori.
- 2. Fattori di contenuto del lavoro quali ad esempio:** ambiente di lavoro e attrezzature; carichi e ritmi di lavoro; orario di lavoro e turni; corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti.
- 3. Fattori di contesto del lavoro quali ad esempio:** ruolo nell'ambito dell'organizzazione, autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera; comunicazione (es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste).

NECESSARIO coinvolgere lavoratori e/o RLS/RLST nella rilevazione oggettiva dei fattori di contenuto e di contesto

FATTORI DI CONTENUTO DEL LAVORO

CATEGORIA	CONDIZIONI DI DEFINIZIONE DEL RISCHIO
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	Problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture ed attrezzature di lavoro
Pianificazione dei compiti	Monotonia, cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato o inutile, sottoutilizzo delle capacità, incertezza elevata
Carico di lavoro / ritmo di lavoro	Carico di lavoro eccessivo o ridotto, mancanza di controllo sul ritmo, livelli elevati di pressione in relazione al tempo
Orario di lavoro	Lavoro a turni, orari di lavoro senza flessibilità, orari imprevedibili, orari di lavoro lunghi

FATTORI DI CONTESTO LAVORATIVO

CATEGORIA	CONDIZIONI DI DEFINIZIONE DEL RISCHIO
Funzione e cultura organizzativa	Scarsa comunicazione, livelli bassi per la risoluzione dei problemi e lo sviluppo personale, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	Ambiguità e conflitto di ruolo
Evoluzione della carriera	Incertezza o fase di stasi per la carriera, promozione insufficiente o eccessiva, retribuzione bassa, insicurezza dell'impiego, scarso valore sociale attribuito al lavoro
Autonomia decisionale/controllo	Partecipazione ridotta al processo decisionale, mancanza di controllo sul lavoro (partecipazione)
Rapporti interpersonali sul Lavoro	Isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitto, mancanza di supporto sociale
Interfaccia casa/lavoro	Richieste contrastanti tra casa e lavoro

NEL CASO IN CUI SI RILEVINO ELEMENTI DI RISCHIO da stress

- Misure organizzative** sull'attività lavorativa (orario sostenibile, alternanza di mansioni nei limiti di legge e contratti...)
- Misure tecniche** (es. potenziamento degli automatismi tecnologici)
- Misure procedurali** (definizione di procedure di lavoro...)
- Comunicazione**
- Formazione**

NEL CASO IN CUI SI RILEVINO ELEMENTI DI RISCHIO da stress



NEL CASO IN CUI GLI INTERVENTI CORRETTIVI SI RIVELINO INEFFICACI

La valutazione approfondita prevede la valutazione della **percezione soggettiva dei lavoratori** attraverso:



QUESTIONARI



FOCUS GROUP



INTERVISTE SEMISTRUTTURATE

sulle famiglie di fattori/indicatori di contesto e contenuto del lavoro



Ministero dell'Interno
DIPARTIMENTO DELLA PUBBLICA SICUREZZA

LINEE GUIDA

DELLA PROCEDURA OPERATIVA
RACCOMANDATA PER LA VALUTAZIONE DEL
RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO NEL
PERSONALE CHE PRESTA SERVIZIO NELLE
STRUTTURE CENTRALI E PERIFERICHE
DELLA AMMINISTRAZIONE DELLA PUBBLICA
SICUREZZA.

ESEMPI DI GRUPPI OMOGENEI

- "settore operativi" (il personale dei ruoli ordinari non impiegato in turni a rotazione fissa);
- "settore turnisti" (il personale dei ruoli ordinari impiegato in turni a rotazione fissa);
- "settore tecnici" (il personale appartenente ai ruoli tecnici)
- "settore ordine pubblico" (il personale costantemente impiegato in attività di ordine pubblico); "settore burocratici" (il personale saltuariamente impiegato in attività di ordine pubblico);

Check list con indicatori differenti per:

- Operatori di polizia
- Dirigenti/preposti di polizia
- Dipendenti amministrazione civile interno

Eventi sentinella adattati al settore

Codice	INDICATORE	INDICATORI ISTITUZIONALI			Punteggio	Note
		Diminuito	Inalterato	Aumentato		
A1	Indice di assenza per malattia (n. di giornate non lavorate per infermità in un anno/dirigente o preposto)	0	1	4		(Le assenze per malattia comprendono le malattie e gli infortuni)
A2	Indice di assenza per motivi diversi dalla malattia (n. di giornate non lavorate in un anno/dirigente o preposto)	0	1	4		(Escluse le ferie, ma comprese le assenze per visite ed accertamenti specialistici, gravidanza e allattamento, ecc.)
A4	Indice infortunistico per aggressione/scontro per motivi di servizio (n. di infortuni in un anno/100 dirigenti o preposti)	0	1	4		se 0 in numeri assoluti nel confronto temporale: inalterato=0
A5	Indice di richiesta di riconoscimento di infermità dipendente da causa di servizio presentate nell'anno di riferimento (n. di richieste /100 dirigenti o preposti)	0	1	4		(Le infermità comprendono sia le malattie che gli infortuni. Vanno comprese anche le istanze di aggravamento per infermità già riconosciute dipendenti da causa di servizio)
A6	Indice di ferie non fruita (n. di giorni di congedo ordinario non fruiti nell'anno/dirigente o preposto)	0	1	4		(Differenza tra ferie spettanti e ferie godute nell'anno)
A7	Indice di lavoro straordinario (n. di ore di lavoro straordinario effettuate nell'anno di riferimento/dirigente o preposto)	0	1	4		(Viene considerato sia lo straordinario emergente che quello programmato)
A12	Indice di richiesta di trasferimento (n. di richieste presentate e/o in trattazione nell'anno di riferimento per altro ufficio in sede o fuori sede/100 dipendenti)	0	1	4		
A14	Indice anagrafico (media dell'età anagrafica dei dirigenti o preposti in servizio nell'ufficio)	0	1	4		
A17	Indice di mobilità per missioni/agggregazioni (numero di giornate lavorative trascorse in missione o aggregazione fuori sede/dirigente o preposto)	0	1	4		(Escluse le aggregazioni a domanda)
A18	Indice di impiego in Ordine Pubblico (numero di giornate lavorative impiegate in ordine pubblico/dirigente o preposto)	0	1	4		

Esempio indicatori rapporti interpersonali adattati al settore

(B) AREA CONTESTO DEL LAVORO PER OPERATORI DI POLIZIA

(Be) RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO					
Codice	INDICATORE	si	no	Punteggio	Note
Be1	È presente una conflittualità problematica tra il personale dell'ufficio	1	0		La conflittualità va intesa come problematica quando gli effetti delle difficoltà interpersonali, comunque insorte fra colleghi: mancata collaborazione, assenza di comunicazione, eccessiva competizione, frequente attivazione delle organizzazioni sindacali ecc., comportano la riduzione dell'efficienza dell'ufficio. Ai fini della risposta, tenere conto, in particolare di relazioni, istanze di trasferimento, procedimenti disciplinari, ecc.
Be2	E' presente una conflittualità problematica tra il personale ed il Dirigente dell'Ufficio	1	0		La conflittualità va intesa come problematica quando gli effetti delle difficoltà interpersonali, comunque insorte tra personale e Dirigente: perdita motivazionale, irrigidimento o allentamento dei rapporti gerarchici, deterioramento del clima lavorativo, frequente attivazione delle organizzazioni sindacali, ecc., comportano la riduzione dell'efficienza dell'ufficio. Ai fini della risposta, tenere conto, in particolare di relazioni, istanze di trasferimento, procedimenti disciplinari, ecc.
Be3	Sono stati segnalati formalmente e/o sanzionati disciplinarmente comportamenti prevaricatori da parte di superiori o colleghi nei confronti di dipendenti dell'ufficio	1	0		
Be4	Sono state attivate procedure giudiziarie da parte di uno o più dipendenti dell'ufficio nei confronti di collaboratori/colleghi/superiori inerenti situazioni di conflittualità interpersonale	1	0		

Esempio indicatori di carico/ritmo di lavoro adattati al settore

(C) AREA CONTENUTO DEL LAVORO PER OPERATORI DI POLIZIA

(Cc) CARICO E RITMO DI LAVORO					
Codice	INDICATORE	si	no	Punteggio	Note
Cc1	Presenza di imprevedibili e frequenti incrementi della quantità di lavoro	1	0		
Cc2	Il personale deve frequentemente assumere e/o attuare decisioni rapide e di grande responsabilità per la vita e l'incolumità di terzi	1	0		
Cc3	Il personale svolge servizi che comportano frequentemente un forte impatto emotivo	1	0		L'item è orientato ad identificare il frequente impiego in attività che comportano la concreta probabilità di dover intervenire su scenari potenzialmente psicotraumatici in quanto caratterizzati da: presenza di vittime, feriti gravi, scontri a fuoco, eventi suicidari, grave pericolo di vita personale o altrui, reati di abuso su minori, gravi incidenti stradali, ecc.
Cc4	Il ritmo di lavoro prevede rigidamente l'effettuazione di un predefinito numero di operazioni/prestazioni nell'arco del turno di servizio	1	0		
Cc5	Il personale svolge servizi per cui è chiamato a collaborare frequentemente con altri soggetti istituzionali (Procure della Repubblica, Vigili del Fuoco, 118, CRI, altre Forze dell'Ordine, ecc.), caratterizzati da culture organizzative diverse dalla propria	1	0		
Cc6	Il personale svolge servizi che comportano frequenti contatti con soggetti di differente etnia/cultura e/o socialmente difficili	1	0		

Al massimo due indicatori rilevanti da inserire in sostituzione di uno o più dei precedenti ritenuti maggiormente significativi per la specificità di ambiente e/o servizio

MISURE CORRETTIVE POSSIBILI , ALCUNI ESEMPI

FATTORI DI RISCHIO SLC	MISURE DI PREVENZIONE e/o GESTIONE DEL RISCHIO
Continua esposizione a situazioni emotivamente usuranti (es. intervento in casi di estrema gravità quali incidenti stradali) e gestione dell'emergenza e dell'imprevisto	<ul style="list-style-type: none">➤ Prevedere percorsi formativi, in corso di selezione e/o addestramento, volti a rafforzare negli operatori la capacità di <i>problem solving</i> e di gestione dell'emergenza/urgenza anche dal punto di vista dell'adattamento psicologico➤ Attivare servizi di sostegno psicologico/sportello di ascolto➤ Istituire servizi di <i>peer support</i>

Contatto continuo con l'utenza e potenziale rischio di colluttazioni, aggressioni verbali e/o fisiche, minacce, offese non solo in attività conflittuali (es. controllo dell'abusivismo commerciale) ma anche in altre attività apparentemente meno rischiose (es. controllo del traffico e della sosta, controllo dei cantieri edili)

- Implementare una **strategia comune** di risposta di fronte alle critiche/interazioni con i cittadini/utenti
- Predisporre **percorsi formativi e/o seminari interattivi** sulla gestione dello stress attraverso opportune tecniche (*coping*), in situazioni critiche (es. conflitti con l'utenza, aggressioni e/o colluttazioni, ecc) e volti a rafforzare le competenze relazionali e comunicative degli operatori
- Prevedere un **debriefing dopo un evento gravemente traumatico** che consenta di raggiungere una maggior consapevolezza delle reazioni agli eventi, emozioni e sintomi percepiti
- Istituire un servizio di **peer support**
- Prevedere interventi volti a promuovere il **senso di auto-efficacia** degli operatori
- Compatibilmente con le necessità organizzative, **evitare il lavoro in solitudine**, cui possono associarsi condizioni di maggiore vulnerabilità

MISURE CORRETTIVE POSSIBILI , ALCUNI ESEMPI

Difficile interfaccia casa-lavoro, determinata dal lavoro a turni irregolari, dalla rigidità dell'orario lavorativo e dallo svolgimento di lavoro straordinario

- Programmare mensilmente il **calendario dei turni**, se possibile con la consultazione dei lavoratori
- Compatibilmente con le necessità organizzative e le emergenze, limitare il ricorso al **lavoro straordinario**, soprattutto al termine del turno serale/notturno

Esposizione a condizioni climatiche sfavorevoli, inquinamento atmosferico, inquinamento acustico legato al traffico veicolare e affaticamento fisico dovuto a postura incongrua

- Garantire a tutti gli operatori la disponibilità di **abbigliamento congruo e attrezzature idonee** (es. mascherine, vestiario impermeabile, ecc)

Scarso riconoscimento e supporto da parte dei superiori, richiami da parte dei superiori considerati ingiusti dagli operatori, scarse possibilità di comunicazione

- Favorire un **confronto/dialogo** sia fra operatori e supervisor, che fra pari
- Facilitare la **circolazione delle informazioni** in modo da raggiungere tutti gli operatori
- Attivare **corsi di formazione al ruolo** (gestione di attività e di persone)
- **Coinvolgere gli operatori** nell'attuazione delle misure di miglioramento/correttive, ad esempio mettendo a disposizione sistemi di comunicazione e/o favorendo l'invio di proposte e suggerimenti ai supervisor

DALLO STRESS LAVORO CORRELATO AI RISCHI PSICOSOCIALI

Il Quadro strategico dell'UE 2021-2027 “Salute e sicurezza sul lavoro in un mondo del lavoro in evoluzione” i problemi di salute mentale colpiscono circa 84 milioni di persone nell'UE: la mancanza di interazione sociale, l'uso crescente delle tecnologie e la ricerca di nuovi equilibri tempi di vita-lavoro ha determinato un ulteriore **aumento a rischi psicosociali ed ergonomici**.

La Risoluzione del Parlamento europeo del 5 luglio 2022 sulla salute mentale nel mondo del lavoro digitale (2021/2098 INI) ricorda che esistono **molestie e discriminazioni** che sono una frequente fonte di stress e di distacco dal luogo di lavoro e sottolinea l'importanza di **adottare un approccio individuale e organizzativo, includere una politica anti-molestie** nelle misure di salute e sicurezza nel mondo del lavoro e di **favorire il reinserimento nel mondo del lavoro di coloro che sono affetti da problemi psicosociali**.

L'introduzione della legge 04/2021 di ratifica della convenzione ILO sancisce l'**inclusione della violenza e delle molestie nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro** e fornisce l'opportunità di lavorare su una **gestione complessiva dei rischi psicosociali** come da tempo l'approccio ergonomico e le norme tecniche indicano.

COSA CONSIDERARE PER DEFINIRE IL LAVORATORE «ESPOSTO» A FATTORI STRESSOGENI LAVORO-CORRELATI:

ALCUNI CRITERI

- **FATTORI DI CONTESTO E CONTENUTO DEL LAVORO** (accordo quadro europeo ed indicazioni della commissione consultiva permanente) ...
- **FATTORI AGGIUNTIVI** : utilizzo della tecnologia, lavoro agile, lavoro solitario, adattamento a continui cambiamenti ...
- **FATTORI PSICOSOCIALI** (legge 4/21 e Legge 113/20): discriminazioni molestie e violenze fisiche (aggressioni), psicologiche, sessuali... in occasione di lavoro
- **EVENTI TRUMATICI**: infortunio..
- **PRESENZA DI ALTRI DISTURBI CON CUI SI COMBINANO** (DISTURBI MUSCOLOSCHIELETTRICI)
- **RISORSE PERSONALI/STRATEGIE DI COPING**

PREVENZIONE E CONTRASTO DEI FENOMENI DI MOBBING E TUTELA DELLA SALUTE PSICO-SOCIALE DELLA PERSONA SUL LUOGO DEL LAVORO

Articolo 1 – INVIOLABILITÀ DELLA DIGNITÀ UMANA

Articolo 2 – FINALITÀ

Articolo 3 – FORMAZIONE

Articolo 4 – INFORMAZIONE e RICERCA

Articolo 5 – OSSERVATORIO REGIONALE SUL MOBBING, DISAGIO LAVORATIVO E STRESS PSICO-SOCIALE NEI LUOGHI DI LAVORO

Articolo 6 – SPORTELLI DI ASSISTENZA ED ASCOLTO SUL MOBBING, DISAGIO LAVORATIVO E SULLO STRESS PSICO-SOCIALE NEI LUOGHI DI LAVORO

Articolo 7 – CENTRI DI RIFERIMENTO PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Articolo 8 – MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

Soggetti attuatori

**Le Aziende ULSS
istituiscono, anche a
livello di singolo
distretto, sportelli di
assistenza ed ascolto**

Funzioni

- a) fornire informazioni ed indicazioni sui diritti dei lavoratori e sui relativi strumenti di tutela;
- b) orientare il lavoratore presso le strutture di supporto presenti nella Regione.

ATTIVI PRESSO TUTTI GLI SPISAL DELLA REGIONE VENETO DAL 2012

Soggetti attuatori

Ogni azienda ULSS del comune capoluogo di provincia istituisce un centro di riferimento per il benessere organizzativo al lavoro

Compiti

- a) accertamento dello stato di disagio psico-sociale o di malattia del lavoratore ed eventuale indicazione del percorso terapeutico di sostegno, cura e riabilitazione.
- b) individuazione delle eventuali misure di tutela da adottarsi da parte dei datori di lavoro nelle ipotesi di rilevati casi di disagio lavorativo.
- c) supporto agli SPISAL nelle verifiche sui luoghi di lavoro in tema di valutazione dei rischi psico-sociali ai sensi dell'articolo 28 del decreto legislativo n. 81 del 2008 e successive modificazioni.

ATTIVI IN 7 ULSS CAPOLUOGO DI PROVINCIA DELLA REGIONE VENETO

Medico del lavoro, psicologo del lavoro, psichiatra per approfondimento diagnostico

D.M. 2014 Gruppo 7 Malattie psichiche e psicosomatiche da disfunzioni dell'organizzazione del lavoro

LISTA II		
GRUPPO 7 - MALATTIE PSICHICHE E PSICOSOMATICHE DA DISFUNZIONI DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO		
AGENTI	MALATTIE	I
01 DISFUNZIONI DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO (costrittività organizzative (°))	<i>MALATTIE PSICHICHE E PSICOSOMATICHE:</i>	
	DISTURBO DELL'ADATTAMENTO CRONICO (con ansia, depressione, reazione mista, alterazione della condotta e/o della emotività, disturbi somatoformi)	II.7.01
	DISTURBO POST-TRAUMATICO CRONICO DA STRESS	II.7.01

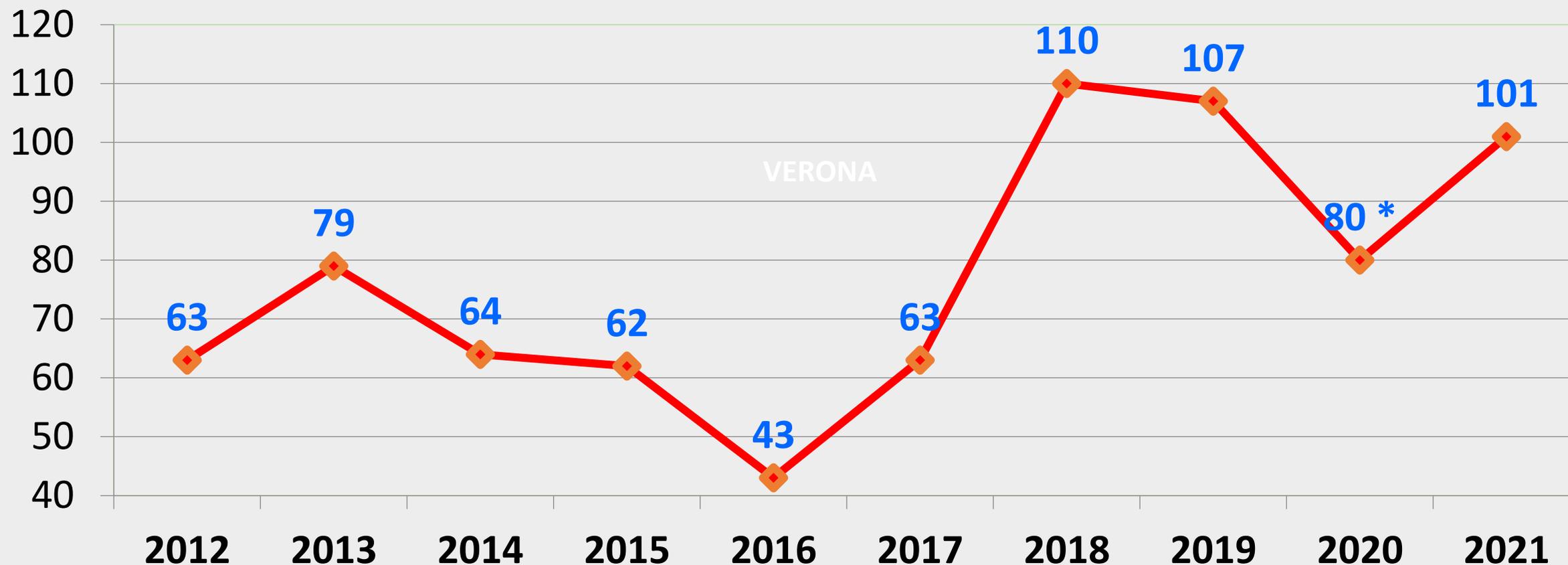
(°)

marginalizzazione dalla attività lavorativa, svuotamento delle mansioni, mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata, mancata assegnazione prolungata attribuzione di compiti dequalificanti o con eccessiva frammentazione esecutiva, rispetto al profilo professionale posseduto
prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi, anche in relazione ad eventuali condizioni di handicap psico-fisici
impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie
inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro
esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale
esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo
altre assimilabili.

**Molestie e violenze
Infortuni**

Stress lavoro correlato

TOTALE LAVORATORI SEGUITI DALLO SPORTELLO: 772 LAVORATORI – ANNI 2012 - 2021



**Al dato vanno aggiunti i lavoratori trattati dall'equipe di Psicologia per l'emergenza covid AULSS 9*



COMPARTI DI APPARTENENZA

%

▪ Sanità e assistenza sociale	27
▪ Servizi	12
▪ Attività manifatturiere	16
▪ Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	14
▪ Altre attività di servizi	12
▪ Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	7
▪ Istruzione	6
▪ Amministrazione pubblica e difesa;	6
TOTALE	100

ESITO ACCESSO SPORTELLO

Risposte erogate	%
▪ SPISAL/Centro provinciale di benessere organizzativo per interventi in ambiente di lavoro	29
▪ Il caso non richiede alcun orientamento	22
▪ Consigliere di fiducia per interventi di benessere organizzativo (qualora il lavoratore provenga da una Pubblica Amministrazione in cui sia presente tale figura)	20
▪ Centro di Salute Mentale o Servizio di Psicologia Territoriale per eventuale supporto terapeutico informando il medico di medicina generale	12
▪ Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL), per condizioni riferibili ad applicazioni contrattuali (conciliazione, controversie ed arbitrato)	6
▪ Consigliera di Parità Provinciale (CPP) per condizioni riferibili a discriminazioni	2
▪ Altro	9
TOTALE	100

CHIUDI

Ricerca nel sito

SPORTELLO INFORMATIVO

- > Sportello assistenza e ascolto per i lavoratori
- > Riferimenti e disposizioni generali
- > Link e approfondimenti
- > Risposte ai quesiti



DL 146/2021 SICUREZZA LAVORO

*Disposizioni in materia di salute e sicurezza
nei luoghi di lavoro. Modifiche al DL
81/2008.*

[Vai alla pagina](#)

[Home](#) > [Modulistica](#) > [Stress lavoro correlato](#) > [Sportello informativo](#) > [Sportello assistenza e ascolto per i lavoratori](#)



Sportello assistenza e ascolto per i lavoratori

Lo SPISAL AULSS 9 Scaligera ha istituito lo "Sportello di assistenza ed ascolto" quale il lavoratore può rivolgersi.

L'azienda ULSS 9 Scaligera, da tempo impegnata nella prevenzione dei rischi professionali, in applicazione della LR 8/2010, ad attivare presso lo Spisal lo Sportello di Assistenza e Ascolto per il Benessere Organizzativo nei luoghi di lavoro.

Funzioni dello sportello

Chi può accedere allo sportello

Centro di riferimento per il benessere organizzativo a competenza provinciale

Funzioni del Centro

Come accedere al Centro

Richiesta programmazione colloquio

PER PRENOTARE

dal lunedì al venerdì dalle ore 12 alle ore 13 al
n telefonico 045 807 59 23
o per e-mail a: spisal@aulss9.veneto.it

Possono accedere gratuitamente allo sportello tutti i lavoratori - occupati nelle unità locali site nel territorio dell'Azienda ULSS 9 Scaligera - che ritengono di essere in condizione di disagio.

Ricerca nel sito

Testo da cercare

Cerca

SPORTELLO INFORMATIVO

- > Sportello assistenza e ascolto per i lavoratori
- > Riferimenti e disposizioni generali
- > Link e approfondimenti
- > Risposte ai quesiti

 DL 146/2021 SICUREZZA LAVORO

Disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Modifiche al DL 81/2008.

Vai alla pagina

Home > Sportello informativo > Sportello assistenza e ascolto per i lavoratori

Sportello assistenza e ascolto per i lavoratori

Lo SPISAL Scaligera ha istituito lo "Sportello di assistenza ed ascolto sul mobbing, sul d... ai con azic... ed ascolto

PER PRENOTARE

dal lunedì al venerdì dalle ore 12 alle ore 13 al n telefonico 045 807 59 23 o per e-mail a: spisal@aulss9.veneto.it

MODULISTICA

ULSS9 SCALIGERA SPORTELLI ASSISTENZA ASCOLTO

1 ANAGRAFICA 2 DITTA/ENTE 3 INVIO

RICHIESTA PROGRAMMAZIONE COLLOQUIO

Il/la sottoscritto/a chiede la programmazione di un colloquio presso lo sportello assistenza ascolto sul mobbing, disagio lavorativo e sullo stress psico-sociale nei luoghi di lavoro

Nome	Cognome		
<input type="text"/>	<input type="text"/>		
Luogo di nascita	Data di nascita		
<input type="text"/>	gg/mm/aaaa		
Residente a	Indirizzo		
<input type="text"/>	<input type="text"/>		
N. civico	CAP	Prov.	Codice Fiscale
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Telefono	Email	La ricevuta sarà inviata all'indirizzo mail indicato	
<input type="text"/>	<input type="text"/>		

Chi può accedere allo sportello

Centro di riferimento pe

Funzioni del Centro

Come accedere al Centro

Richiesta programmazione colloquio

ACCESSO GRATUITO

tutti i lavoratori - occupati nelle unità locali site nel territorio dell'Azienda ULSS 9 Scaligera - che ritengono di essere in condizione di disagio.

Home > Archivio Eventi > Stress da lavoro correlato e disagio psicologico. Cause, effetti e strategie di gestione

News **Eventi** Comunicazioni



STRESS DA LAVORO CORRELATO E DISAGIO PSICOLOGICO. CAUSE, EFFETTI E STRATEGIE DI GESTIONE

mercoledì 16 Novembre 2022

Convegno organizzato dal Sindacato italiano unitario lavoratori polizia di Verona - 18 novembre 2022

> Leggi



Stress da lavoro correlato e disagio psicologico. Cause, effetti e strategie di gestione

Convegno organizzato dal Sindacato italiano unitario lavoratori polizia di Verona - 18 novembre 2022

Inizia venerdì 18 Novembre 2022 alle 09:00

Publicato il mercoledì 16 Novembre 2022

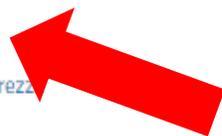
Finisce venerdì 18 Novembre 2022 alle 12:00

📌 categorie: **Stress lavoro correlato**

Gli operatori impiegati nel settore rappresentano una popolazione lavorativa particolarmente esposta a situazioni sollecitanti da un punto di vista sia prettamente fisico che psicologico. Le suddette attività sono, infatti, caratterizzate, oltre che dalla frequente relazione interpersonale con cittadini/utenti, anche dalla presenza di pericoli per l'incolumità (per danni a persone, cose e/o ambiente), dal contatto con situazioni particolarmente critiche sia sotto il profilo materiale che morale, con persone violente e/o con le vittime di violenza prodotta dall'uomo o da cause naturali.

Documentazione

- Invito al convegno
- locandina del convegno
- scheda informativa Polizia municipale
- linee guida Amministrazione Pubblica Sicurezza
- Indagine Eurostat 2020



Altre risorse: Stress lavoro correlato

Contenuti	↓	Eventi	↓
Domande frequenti	↓	Manuali	↓
Novità	↓	Legislazione	↓

*Grazie ...
per la paziente attenzione*