

PERCORSI DISAGIO LAVORATIVO

L'azienda ritiene utile, dando seguito a quanto segue indicato dal CUG Aziendale, mettere a disposizione dei dipendenti un'informazione efficace e completa per consentire a ciascun operatore di conoscere con precisione i percorsi da seguire in caso di disagio lavorativo. Di seguito sono riepilogate tutte le informazioni necessarie.

	Dove rivolgersi	A chi rivolgersi	Telefono/mail	Quando	Dove
*Stress organizzativo e relazionale	U.O. S.D. Psicologia	Dott.ssa Fiorella Lanfranchi	348 7763172	Su indicazione del GDL Stress lavoro correlato	Nella sede richiesta
Ambulatorio Stress	U.O. S.D. Psicologia sportello ascolto	Dott.ssa Fiorella Lanfranchi Dott.ssa Mariagrazia Cazzato Dott.ssa Paola Milanese	035 3066676 333 6173075 333 6173033	Previo appuntamento telefonico Da concordare	Ospedale/ CPS di Piario Ospedale di Alzano L. Ospedale di Seriate
Conflitto dipendente/utente o dipendente/dipendente	Servizio Ascolto e Mediazione	Dott.ssa Paola Milanese Ancilla Zappella Wilma Guerinoni	333 6173033	Previo appuntamento telefonico Da concordare	Ospedale di Seriate
∞ Mobbing	Medicina del lavoro	Dott.ssa Flavia Bigoni	035 3063225 Medlavoro.seriate@asst-bergamoest.it	Orario ufficio	Medicina del Lavoro Seriate, Alzano, Lovere, Piario
Valutazione rischio stress lavoro correlato	Servizio Prevenzione e Protezione Medicina del Lavoro U.O. S.D. Psicologia GDL Stress lavoro correlato	Ing. Michele Bisazza Dott.ssa Flavia Bigoni Dott.ssa Fiorella Lanfranchi	035 3063702 035 3063225 035 3066676	Orario ufficio	Ospedale di Seriate



***Stress organizzativo e relazionale**

Il **Servizio di Psicologia dell'ASST Bergamo Est** si occupa da anni di rischio Stress Lavoro correlato, attraverso interventi di gruppo e individuali, mirati alla valutazione e gestione dello stesso, e ha strutturato una serie di iniziative in questo ambito.

In collaborazione con il Servizio Prevenzione e Protezione e con il Gruppo aziendale multidisciplinare di coordinamento per valutazione del rischio da stress-lavoro correlato” effettua la valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi di stress lavorativo.

Ai fini del Decreto Legislativo 81/08 e successive integrazioni (D.Lgs 106/09) e dell'accordo europeo sullo stress, il target di riferimento per la valutazione dello stress non è il singolo lavoratore, ma il benessere organizzativo nel suo insieme, anche se talvolta acquisito tramite la percezione delle singole persone.

A tal fine periodicamente viene proposto uno screening del livello di benessere degli operatori, con i seguenti obiettivi:

- valutare il rischio da stress correlato al lavoro
- identificazione della condizione di rischio
- proposta di azioni di miglioramento

È inoltre attivo lo “Sportello Stress”, un servizio di ascolto psicologico all'interno dei percorsi del “Disagio lavorativo” che prevede uno spazio /ambulatorio all'interno della ASST in cui lo psicologo svolge una attività di consultazione psicologica clinica.

Lo Sportello rende disponibile, all'interno della ASST la presenza di uno Psicologo Psicoterapeuta in grado di riconoscere, osservare e comprendere i processi relazionali e sociali in cui la persona vive e di svolgere un'azione mirata ad attivare e ampliare le sue risorse al fine di accrescere le sue capacità di ripresa, di riequilibrio e di riadattamento all'ambiente lavorativo.



∞MOBBING

Il mobbing è assimilabile ad una strategia persecutoria messa in atto nei confronti uno o più soggetti e protratta nel tempo con l'intenzione di perseguitare, di nuocere, di espellere la vittima, negando ogni ragionevole tentativo di soluzione del conflitto che può portare la vittima ad un profondo trauma emotivo.

Il risultato patologico è in genere il Disturbo Post-Traumatico da Stress.

Gli eventi che più frequentemente si registrano in casi evidenti di mobbing sono (l'elenco puramente esemplificativo e non esaustivo):

- a) demansionare in modo formale o solo di fatto;
- b) marginalizzare il lavoratore fino al punto di metterlo in una condizione di totale inoperosità;
- c) costruire ad arte "incidenti" miranti a rovinare la reputazione della vittima;
- d) discriminare sulla carriera, le ferie, l'aggiornamento, la postazione di lavoro, il carico e la qualità del lavoro;
- e) negare diritti contrattuali;
- f) utilizzare espressioni o atteggiamenti offensivi o di squalifica, fino alla diffamazione vera e propria;
- g) isolare dal contatto con gli altri lavoratori;
- h) utilizzare in modo esasperato ed esasperante il potere di controllo e l'azione disciplinare.