



***L'esperienza del «Centro di prevenzione  
e trattamento del disagio psicologico  
nei luoghi di lavoro»  
Servizio Pre.S.A.L. - ASL Roma C***

***Francesco Chicco psicologo del lavoro  
Enzo Valenti medico del lavoro***

***Viterbo 30 ottobre 2015  
Università della Tuscia***

***[www.snop.it](http://www.snop.it)***

# Notizie sul Centro ASL Roma C

- **Il Centro è attivo dal gennaio 2003**
- Ha fatto parte dal 2006 al 2010 del “Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro” dell’ISPESL
- Partecipa dal 2009 alle attività del “Gruppo stress lavoro-correlato” del Coordinamento interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro
- Dal settembre 2012 è stato individuato dalla Regione Lazio come **“Centro regionale di riferimento per lo stress lavoro-correlato”**

# Composizione del Centro

Nel Centro sono presenti le seguenti professionalità:

- Psicologo clinico e del lavoro, psicoterapeuta
- Medico del lavoro

Collabora

- Psicologa e psicoterapeuta

# Mission del Centro

Duplice obiettivo:

- offrire consulenza psicologica ai lavoratori in difficoltà
- studiare soluzioni per individuare e rimuovere o attenuare , all'interno dei luoghi di lavoro, i fattori di rischio e le criticità individuali

# Attività del Centro ASL Roma C

Quando un lavoratore si rivolge al nostro Centro:

- registriamo la **motivazione**
- approfondiamo la **vicenda lavorativa**
- ci informiamo sulle **condizioni di salute**
- c'è un momento di **sintesi**
- concordiamo una **strategia di intervento** per risolvere o attenuare il problema

# Primo colloquio al Centro

- Scheda di accoglienza (+ breve promemoria)
- Colloquio guidato
- Momento della sintesi

# Scheda di accoglienza

## Contiene:

- **dati anagrafici della persona** (età, stato civile, titolo di studio ...)
- **dati anagrafici dell'azienda** (denominazione e indirizzo, settore, comparto, dimensioni)
- **collocazione lavorativa** (inquadramento, mansione, tipologia di contratto, anzianità lavorativa, collocazione nell'organigramma, orario di lavoro ....)
- **motivo della richiesta**: il lavoratore/la lavoratrice riporta in maniera sintetica le motivazioni per le quali ha chiesto il colloquio

# Colloquio guidato 1/2

## **CONDIZIONE LAVORATIVA**

- identificazione del momento in cui inizia il disagio/stress
- ricostruzione del periodo lavorativo prima della comparsa del disagio/stress
- motivo per cui inizia il disagio/stress
- chi o che cosa ha determinato l'insorgere di quel motivo
- evoluzione della vicenda
- cosa ha fatto il lavoratore per cercare di contrastare e difendersi dalla condizione disagiata/stressante e quali risultati ha ottenuto
- eventuale interessamento/coinvolgimento di soggetti aziendali (medico competente, RSPP, RLS, datore di lavoro)
- situazione al momento attuale
- ricorso o meno a forme di tutela esterne (sindacati, avvocati, organismi istituzionali ...)



# Colloquio guidato 2/2

## **CONDIZIONI DI SALUTE**

- identificazione del momento in cui la condizione lavorativa ha determinato la comparsa di disturbi
- elenco dei disturbi/sintomi presentati
- chi ha consultato e se ha eseguito approfondimenti specialistici
- evoluzione nel tempo e condizioni attuali
- eventuale richiesta di visita al medico competente
- problemi di salute precedenti la comparsa del disagio lavorativo
- notizie sulla sfera affettiva e familiare

# Momento della **sintesi**

Al termine del colloquio, se gli elementi raccolti sono sufficienti, si delinea un quadro di sintesi che identifica **da una parte le possibili disfunzioni organizzative, le costrittività organizzative** e le eventuali criticità presenti nell'ambiente di lavoro, **dall'altra i disturbi o le eventuali patologie reattive alla vicenda.**

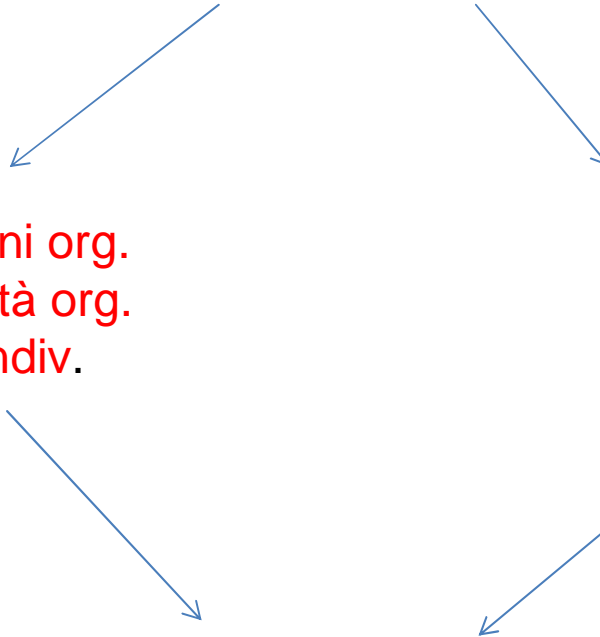
**Da questa sintesi è possibile tracciare percorsi di soluzione.**

## QUADRO DI SINTESI

Disfunzioni org.  
Costrittività org.  
Criticità indiv.

Disturbi  
Sintomatologia  
Patologie reattive

PERCORSI DI SOLUZIONE



# Tipologie

- **Disagio da stress organizzativo**
- **Disagio da costrittività organizzative**
- **Conflittualità - mobbing relazionale**
- **Altre tipologie di disagio**

# Risposte/soluzioni al caso ind.

- **coinvolgimento di interlocutori aziendali (MC, RSPP, RLS)**
- **attivazione di interventi di vigilanza in azienda (personale ispettivo del Servizio)**
- **ciclo di 4 colloqui di sostegno**
- **indirizzo della persona ai servizi sanitari del territorio**
- **indirizzo della persona presso centri specialistici diagnostici per le problematiche di stress/mobbing**
- **coinvolgimento di enti/istituzioni diversi dalla ASL (Direzione Territoriale del Lavoro, sindacati ...)**

# Ciclo colloqui di sostegno

Un breve ciclo di 4 colloqui di sostegno è indicato per quelle persone che hanno necessità di riprendere l'“equilibrio emotivo” per poterlo gestire nel loro ambiente lavorativo

**E' finalizzato a:**

- acquisire consapevolezza
- rielaborare il vissuto emotivo
- evitare dinamiche disfunzionali
- acquisire strategie di cambiamento

# Casistica 2011 - 2015

• 2011 nuovi casi	35	di cui 12 territoriali
• 2012 “ “	22	di cui 6 territoriali
• 2013 “ “	25	di cui 5 territoriali
• 2014 “ “	37	di cui 12 territoriali
• 2015 (in corso)	30	di cui 9 territoriali
	149	44

# Per i casi “fuori territorio”

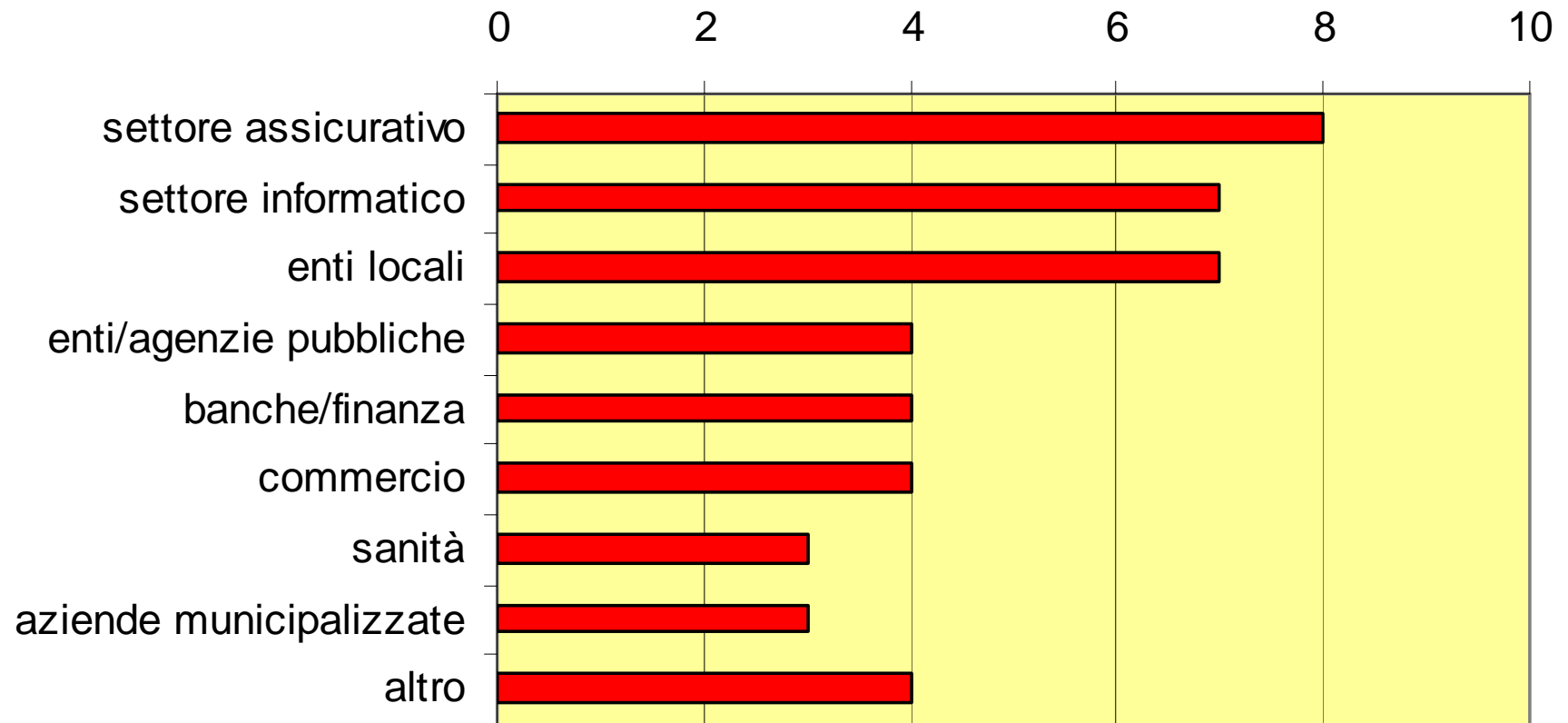
- Indicazione a rivolgersi al medico competente aziendale (accompagnata da una relazione)
- Indicazione a segnalare la vicenda al Servizio Pre. S. A. L. competente per territorio
- Altre indicazioni (sostegno alla persona,...)



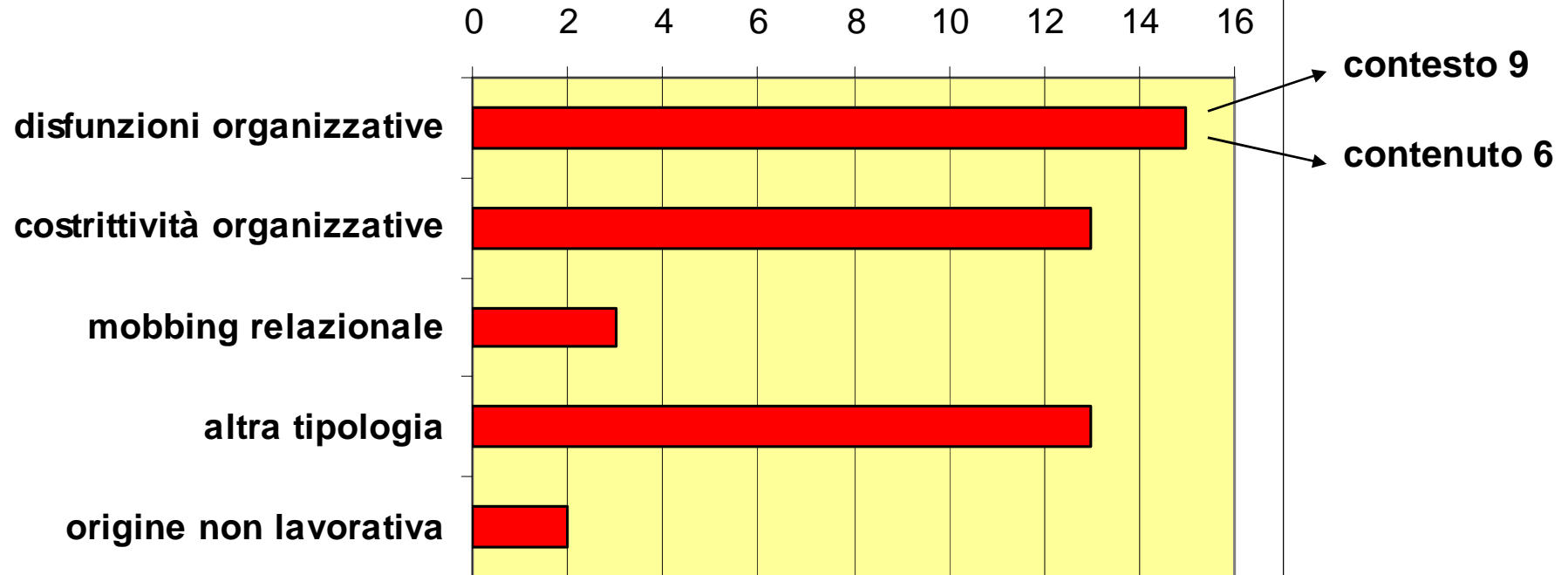
**44 casi** di competenza territoriale  
trattati dal Centro nel periodo 2011-2015

- Settore di provenienza
- Problematiche presentate
- Azioni adottate
- Considerazioni

## distribuzione dei casi per settore



## distribuzione per tipo di problematica



**Altra tipologia:** “aspettative deluse”,  
ritorno a mansioni proprie, da mansioni “superiori”  
“incentivi all’esodo” ...

**Origine non lavorativa:** psicopatologie o rilevanti problematiche  
personali del lavoratore

<b>AZIONI</b>	<b>disfunzioni</b>	<b>costrittività</b>	<b>mobbing relazionale</b>	<b>altra tipologia</b>	<b>origine non lavorativa</b>	<b>totale</b>
<b>Relazione per M. C.</b>	●●	●●●	●	●		<b>7</b>
<b>Incontro con M. C.</b>	●●●●●●●●	●				<b>10</b>
<b>Incontro con altri soggetti</b>	●●●●●●●●	●				<b>9</b>
<b>Esame documenti (DVR)</b>	●●●●●●●●	●		●		<b>10</b>
<b>Sopralluogo in azienda</b>	●	●				<b>2</b>
<b>Sostegno alla persona</b>		●●		●●●		<b>5</b>
<b>Altro (relazione alla persona)</b>		●	●			<b>2</b>
<b>Nessuna azione</b>		●		●●●●●●	●●	<b>9</b>
<b>Rifiuta intervento c/o azienda</b>	●●	●●●●●				<b>7</b>
<b>Non viene più</b>	●		●	●		<b>3</b>

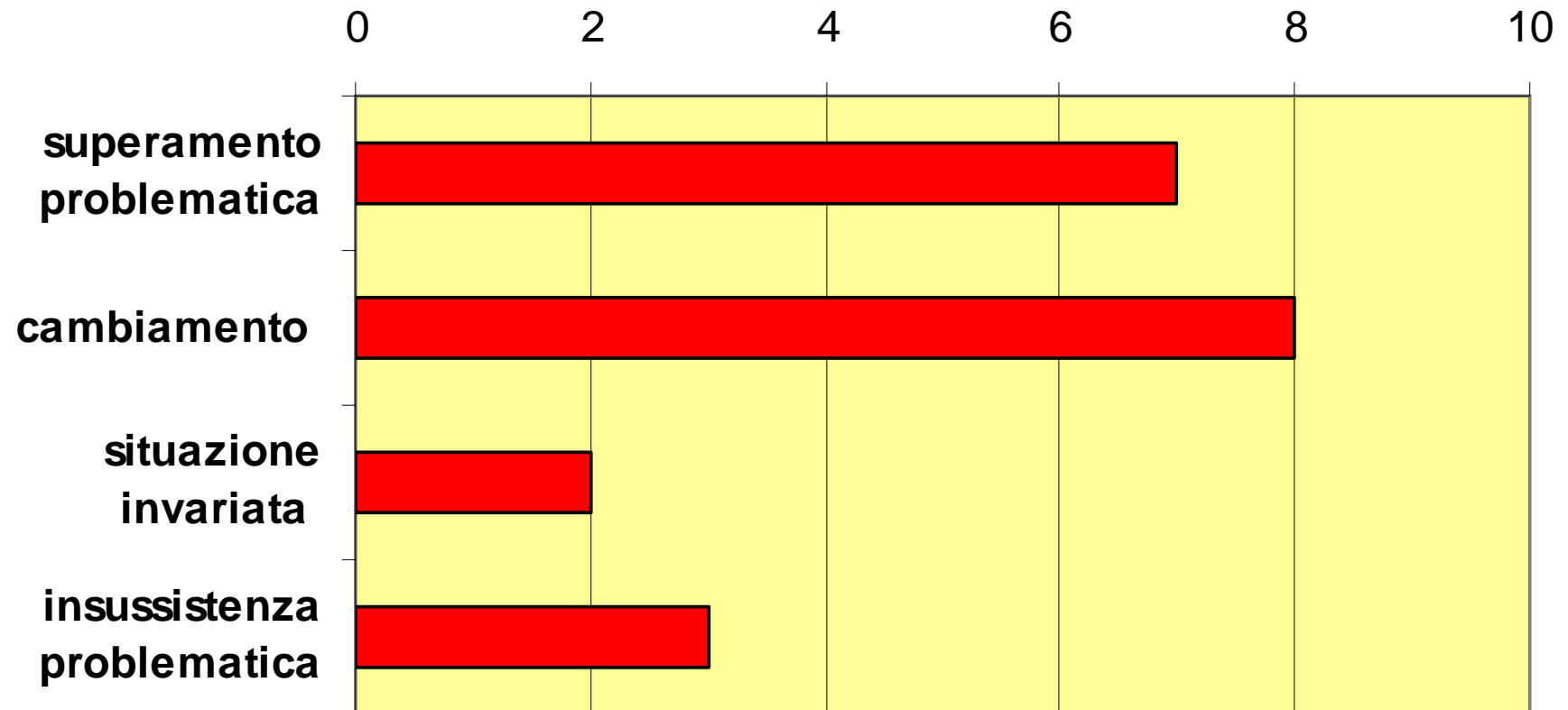
**La persona è invitata a contattarci per riferire sull'esito**

**... ma non sempre c'è un ritorno**

**In 20 casi abbiamo registrato un ESITO delle azioni intraprese**

**Ci proponiamo di effettuare una  
“ricerca attiva”  
*degli esiti nei casi seguiti***

## esito delle azioni intraprese



<b>ESITI</b>	<b>disfunzioni</b>	<b>costrittività</b>	<b>mobbing relazionale</b>	<b>altra tipologia</b>	<b>totale</b>
<b>superamento problematica</b>	●●●	●	●	●●	<b>7</b>
<b>cambiamento</b>	●●●●●●●●	●			<b>8</b>
<b>situazione invariata</b>		●		●	<b>2</b>
<b>insussistenza problematica</b>	●	●		●	<b>3</b>

<b>AZIONI</b>	<b>superamento problematica</b>	<b>cambiamento</b>	<b>situazione invariata</b>	<b>insussistenza problematica</b>	<b>totale</b>
<b>Relazione per M. C.</b>	●●●●				<b>4</b>
<b>Incontro con M. C.</b>	●●	●●●●●●	●		<b>10</b>
<b>Incontro con altri soggetti</b>		●●●●●●		●●	<b>9</b>
<b>Esame documenti (DVR)</b>		●●●●●●		●●●	<b>10</b>
<b>Sopralluogo in azienda</b>				●●	<b>2</b>
<b>Sostegno alla persona</b>	●●		●		<b>3</b>



## Alcune **CONSIDERAZIONI**

- il coinvolgimento del medico competente si rivela utile, soprattutto se accompagnato da una relazione scritta
- le altre modalità di interazione con l'azienda possono determinare cambiamenti (sulla VdR, sulla organizzazione ...), ma sarebbe da ricercare poi l'effettiva ricaduta sul “caso” specifico
- le interazioni con l'azienda (compreso il sopralluogo) possono rivelare una insussistenza delle problematiche, rispetto a come erano state riferite dalla persona
- il sostegno alla persona aiuta
- attenzione alle “altre tipologie” di problematiche lavorative legate al disagio
- problema del considerevole numero di “rifiuti” all'interazione con l'azienda soprattutto nei casi di “costrittività” organizzative
- completare l'intervento con la ricerca attiva dell' “esito” delle azioni intraprese

# Grazie per l'attenzione

**«Centro per la prevenzione e il trattamento del disagio psicologico  
nei luoghi di lavoro - Centro regionale di riferimento per lo stress  
lavoro-correlato» (resp. F. Chicco)**

Servizio Pre. S. A. L. – ASL Roma C – Via Casale de Merode, 8  
00147 Roma - Tel. 0651003784

mail: [chicco.francesco@aslrmc.it](mailto:chicco.francesco@aslrmc.it) [valenti.enzo@aslrmc.it](mailto:valenti.enzo@aslrmc.it)

web: <http://centrostresslavoro-lazio.it/>