

Insieme per la prevenzione
e la gestione dello



#EUManageStress

www.healthy-workplaces.eu

Convegno
Insieme per la
prevenzione e la
gestione dello stress
lavoro-correlato
Esperienze e Progetti
Campagna Europea
2014-2015



ULSS 6
VICENZA

SPISAL
VICENZA

***Valutazione del rischio stress lavoro
correlato
e i casi di disagio lavorativo:
l'esperienza dello Spisal di Vicenza***

Maria Bellan – psicologa del lavoro – SPISAL ULSS 6

Sportello di assistenza e ascolto per i casi di disagio lavorativo

- colloquio e anamnesi lavorativa
- intervista semi strutturata con scheda filtro
- somministrazione questionario
- modulo chiusura colloquio



Gestione del caso e/o orientamento
verso le strutture territoriali

IL RUOLO DEI SERVIZI DI PREVENZIONE E VIGILANZA

L'accesso del lavoratore allo sportello A&A:

- ✓ Chi è? Cosa fa? Che ruolo ha? Dove lavora?
- ✓ Qual è la motivazione che l'ha portato a rivolgersi allo sportello?
- ✓ Quale percorso ha effettuato prima di giungere allo sportello?
- ✓ Qual è il livello di malessere o sofferenza?
- ✓ Si tratta di un problema di salute?
- ✓ Quali sono le sue aspettative?

IL RUOLO DEI SERVIZI DI PREVENZIONE E VIGILANZA

L'accesso del lavoratore allo sportello A&A:

- ✓ Chi è? Cosa fa? Che ruolo ha? Dove lavora?
- ✓ Qual è la motivazione che l'ha portato a rivolgersi allo sportello?
- ✓ Quale percorso ha effettuato prima di giungere allo sportello?
- ✓ Qual è il livello di malessere o sofferenza?
- ✓ Si tratta di un problema di salute?
- ✓ Quali sono le sue aspettative?

IL RUOLO DEI SERVIZI DI PREVENZIONE E VIGILANZA

Si tratta di un problema di salute?

NO

Emergono elementi di costrittività organizzativa?

NO

L'operatore dello Sportello indirizza il lavoratore verso:

- Direzione Territoriale del Lavoro e/o Sindacato (orario di lavoro, ferie/permessi, inquadramento, retribuzione, precarietà, trasferimento, licenziamento, ecc.)
- Consigliera di Parità (discriminazioni di genere)

CONSIGLIERA DI PARITA' ambito provinciale

Le Consigliere di parità sono nominate con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali. Si occupano del controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per uomini e donne nel mondo del lavoro. Nell'esercizio di tale funzione, la Consigliera riveste anche la qualifica di pubblico ufficiale

Può rivolgersi alla Consigliera di Parità chi ritiene di aver subito una discriminazione di genere:

- nell'accesso al lavoro
- nell'accesso ai corsi di formazione
- nello sviluppo della carriera
- nel livello di retribuzione
- in relazione alla maternità (ad es. trasferimento, licenziamento)
- al rientro dalla maternità, in relazione ai congedi parentali

IL RUOLO DEI SERVIZI DI PREVENZIONE E VIGILANZA

Si tratta di un problema di salute?

NO

Emergono elementi di costrittività organizzativa?

SI

Il colloquio e l'utilizzo del questionario non depongono per una alterazione dello stato di salute ma emergono elementi di costrittività organizzativa.

In questo caso si valuta:

- ✓ intervento di vigilanza sul rischio SLC
- ✓ contatto con le Figure della Prevenzione aziendali
- ✓ contatto con il Medico Competente
- ✓ contatto con Consigliera di Fiducia
- ✓ informativa al CUG? (pubblica amministrazione)

CONSIGLIERA DI FIDUCIA ambito aziendale

Può rivolgersi alla Consigliera di Fiducia chi è vittima di molestie, di comportamenti lesivi della sua dignità e libertà personale o di vere e proprie azioni vessatorie ma che non intende avvalersi della giustizia ordinaria.

La figura del/della Consigliere/a di fiducia è presente in molti posti di lavoro, pubblici e privati, in materia di tutela della dignità e del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, ha recepito la corrispondente normativa dell'Unione Europea.

La presenza del CdF è conseguente all'adozione di un codice di condotta da parte dell'azienda e alla sua diffusione a tutto il personale.

IL RUOLO DEI SERVIZI DI PREVENZIONE E VIGILANZA

Si tratta di un problema di salute?

SI

Emergono elementi di costrittività organizzativa?

SI

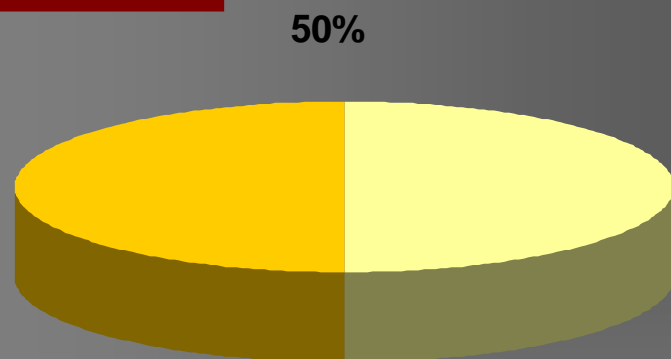
L'operatore dello Sportello indirizza il lavoratore verso:

- ✓ Il Centro di Riferimento per il Benessere Organizzativo dell'ULSS capoluogo

ALCUNI DATI (Spisal ULSS 6):

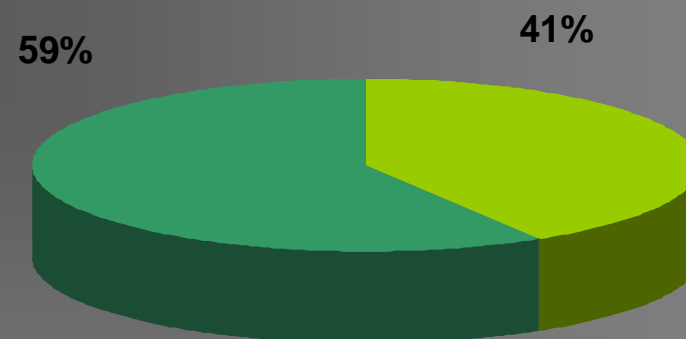
Totale: **80** lavoratori da *giugno 2012 a dicembre 2014*

GENERE



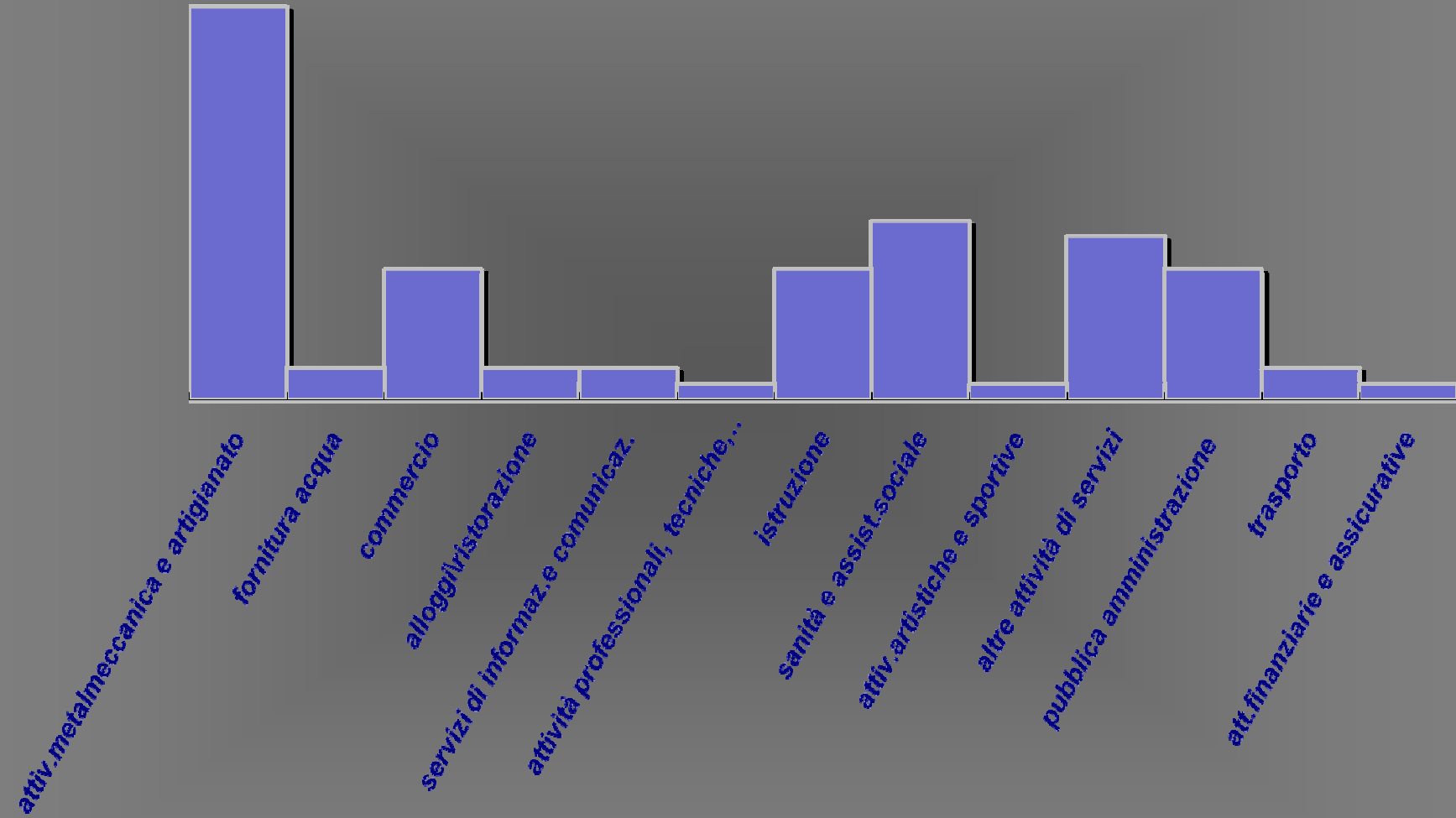
■ donne
■ uomini

SETTORE



■ aziende pubbliche
■ aziende private

SETTORE SPECIFICO DI APPARTENENZA



Esito dell'attività dello Sportello (1)

- ❖ **Casi conclusi con il primo accesso: 56%**
 - Il lavoratore non intende proseguire con l'intervento
 - A seguito del colloquio il lavoratore è stato orientato verso le strutture territoriali competenti
 - Testimonianza a supporto di colleghi

- ❖ **Casi in cui sono stati utili più colloqui per la comprensione della problematica: 44%**

Esito dell'attività dello Sportello (2)

I lavoratori -in base alla natura della problematica- sono stati indirizzati verso:

- Direzione Territoriale del Lavoro
- Figure della Prevenzione dell'azienda
- Medico Competente aziendale
- Medico di base
- Supporto psicologico
- Centro di Salute Mentale
- Consigliera di Parità

40%

Esito dell'attività dello Sportello (3)

Casi inviati al Centro di Riferimento per il
Benessere Organizzativo: **15%**

- Colloquio clinico
- Colloquio di psicologia del lavoro
- Valutazione psicodiagnostica
- Valutazione psichiatrica

Casi in cui si è proceduto con ispezione in
azienda: **12%**

Le ispezioni in azienda: il Documento di Valutazione del rischio Stress Lavoro Correlato

- Periodo: da aprile 2012 a dicembre 2014
- Sopralluoghi:
 - attività ispettiva corrente del Servizio
 - approfondimento dei casi esposti dai lavoratori allo Sportello

Esito dell'attività ispettiva (1):

<u>COMPARTO</u>	<u>NUMERO AZIENDE</u>
Abbigliamento-confezioni	8
Alimentare	10
Case di riposo	2
Informatico	3
Chimica	2
Metalmeccanica	8
Servizi	3
Servizi bancari	6
Trasporti	1
Istituti di vigilanza	5
Istruzioni/Pubblica Amministrazione	4
Grafica	1
<i>Totale</i>	53

Criticità emerse

(Lettera Circolare 18 Novembre 2010)

Data di avvio della valutazione



Coinvolgimento figure della sicurezza



Individuazione gruppi omogenei



Valutazione preliminare di indicatori oggettivi e verificabili (eventi sentinella-fattori di contesto del lavoro-fattori di contenuto del lavoro)



Individuazione delle misure correttive





*Grazie per
l'attenzione!*