
Un servizio che si colloca all'interno del sindacato come un percorso utile ai lavoratori come la risposta al bisogno di prevenire l'espansione del disagio lavorativo e contenerne i danni sia a livello individuale che collettivo.

È un servizio attivo tre giorni la settimana con un professionista, ed eroga prestazioni psicologico cliniche ponendo l'attenzione alle condizioni e ai vissuti soggettivi del lavoratore, all'organizzazione del luogo di lavoro e in alcuni casi opera su aspetti di tipo giuridico e peritale.

L'aiuto è focalizzato in pochi incontri che sono un valido strumento volto a rinforzare il lavoratore, le sue valutazioni reali della situazione con l'obiettivo finale di potenziare le sue risorse di gestione e vivere serenamente il proprio lavoro.

Lunedì ore 17.00 19.00

Giovedì ore 17.00 19.00

Sabato ore 10.00 12.00



CAMERA DEL LAVORO

ROVIGO

via Calatafimi 1/B

per informazioni rivolgersi a

dott.ssa Federica Cavallaro

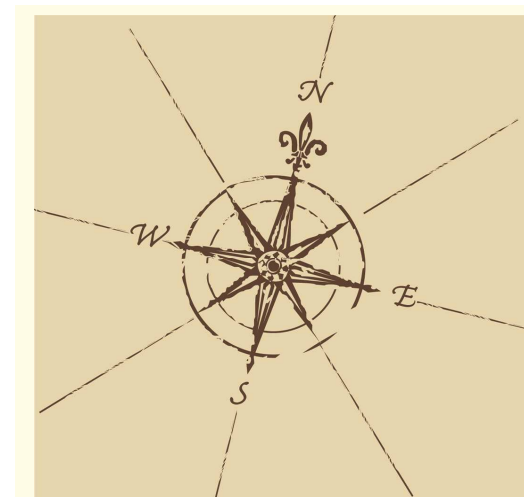
0425 377315

347.0758236

Mobbing.rovigo@veneto.cgil.it



**SERVIZIO DI
ORIENTAMENTO E
ASCOLTO SUL
DISAGIO
ORGANIZZATIVO E
LAVORATIVO**



Ma che cos'è il disagio lavorativo?

Un conflitto nell'ambiente di lavoro non va sottovalutato: è normale che ci siano situazioni critiche ma se il conflitto non viene riconosciuto e affrontato si crea scontentezza e malumore che portano terreno fertile a mobbing e burnout. Molto spesso i problemi possono essere affrontati sul nascere e trovare un compromesso accettabile evitando così che si creino crisi future.

Ed è appunto la prevenzione l'arma più efficace contro il disagio lavorativo.

È un diritto del lavoratore essere informato dei propri diritti. Deve sapere che non è abbandonato a se stesso ma che può rivolgersi ad un organismo al di sopra delle parti: delegato sindacale, sportello d'ascolto, legale, medico.

Quando si parla di stress e fattori di rischio spesso si trovano concetti molto in uso per la loro attualità sociale ma spesso usati in modo improprio per questo è importante per noi fare chiarezza.

Mobbing: è un comportamento ripetuto e immotivato rivolto contro un lavoratore o un gruppo di lavoratori tale da creare rischio per la sicurezza e la salute fisica e mentale. È una condizione di violenza psicologica intenzionale e sistematica tesa ad espellere il lavoratore dall'azienda. I danni che il mobbing può provocare alla persona sono professionali, economici e di salute ma è importante ricordare che **il mobbing non è una malattia della persona, ma spesso è una malattia dell'ambiente di lavoro.**

Burn out: è una progressiva perdita di motivazione, di scopo, di significato dell'utilità sociale del proprio lavoro in cui cade spesso un operatore del settore sociale e/o sanitario per il tipo di lavoro che fa e per le condizioni in cui opera. Si presenta in soggetti che per professione si occupano della gente con un senso di esaurimento emotivo e riduzione di capacità personali.

Discriminazione di Genere: l'espressione concerne ogni distinzione esclusione o limitazione basata sul sesso che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o eliminare il riconoscimento, il godimento o l'esercizio da parte delle donne, quale che sia il loro stato civile, dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo su base di parità tra l'uomo e la donna.

Quali sono le conseguenze dello stress sull'individuo?

Le conseguenze dello stress cronico oltre che sul piano organico possono lasciare tracce anche sul piano fisico intellettuale ed emotivo.

Sul piano fisico si possono avere dolori articolari, cefalea, stanchezza, diminuzione del rendimento, calo dell'appetito, disturbi del sonno.

Sul piano intellettuale: difficoltà di concentrazione, problemi di memoria e attenzione.

Sul piano emotivo squilibri nell'umore, irritabilità rabbia, senso di inadeguatezza e senso di impotenza, difficoltà relazionali in famiglia.

Quali le conseguenze per l'azienda?

Costi sanitari, giorni di assenza ingiustificati, malattia, calo nel ritmo di produzione. Difficoltà tra ruoli e funzioni. Clima organizzativo non collaborativo.

Cosa può fare chi è vittima di stress sul lavoro?

Si può rivolgere al proprio delegato sindacale esponendo la situazione.

Una volta chiesta assistenza affronta un colloquio teso ad esplorare e valutare la situazione sociale, lavorativa e relazionale oltre che a descrivere le azioni e il contesto che hanno generato la condizione di disagio.

Si affronta un processo di comprensione su quanto sta accadendo e sull'effetto delle azioni dei colleghi e superiori nel luogo di lavoro e nella propria produttività personale.

Si indagano poi eventuali ricadute dello stress nelle relazioni più prossime e nell'equilibrio fisico e psichico della persona.

L'aiuto è focalizzato in pochi incontri che sono un valido strumento volto a rinforzare le valutazioni reali della situazione e a potenziare le proprie risorse cognitive.