

Roberto Marini

PSICOLOGO DEL LAVORO E CONSULENTE



---

04 **chi sono**

---

**servizi alle imprese**

- 09 stress lavoro correlato
- 12 consulenze di processo
- 14 formazione trasversale

---

**servizi alla persona**

- 18 orientamento professionale
- 20 disagio lavorativo
- 22 mobbing e costrittività
- 24 consulenza psicologica

---

27 **contatti**

4 chi sono

# ROBERTO MARINI

[www.robertomarini psicologo.it](http://www.robertomarini psicologo.it)



“Benessere sul lavoro: un diritto, una risorsa”

Mi chiamo Roberto Marini e sono uno psicologo iscritto all'Ordine degli Psicologi del Veneto. Lavoro come consulente di aziende, organizzazioni e persone nell'ambito della psicologia del lavoro e dell'organizzazione aziendale.

Il mio studio si trova in provincia di Treviso. La mia attività professionale è rivolta ad un ambito regionale ed extra-regionale e mi ha portato nel tempo a collaborare sia con PMI che con grandi aziende di respiro nazionale e internazionale.

## I servizi che offro

Sono partner di aziende e organizzazioni per attività come la valutazione dello stress lavoro-correlato, la formazione professionale e la consulenza di processo.

Metto inoltre le mie competenze anche al servizio delle persone per l'orientamento professionale, la cura del disagio

psicologico in ambito lavorativo, la gestione delle situazioni di mobbing e la consulenza psicologica per superare momenti difficili della propria vita personale.

## Esperienza e percorso professionale

La mia carriera inizia come responsabile di produzione e stabilimento in medie e grandi società. In queste aziende mi sono occupato di gestione dell'organizzazione dei processi produttivi: dalla pianificazione al lancio della produzione, dal monitoraggio dello stato di avanzamento al controllo dei costi.

Grazie a questa attività ho maturato un'esperienza trentennale a livello organizzativo. Ho coordinato gruppi di lavoro che coinvolgevano più di 50 persone, facendo della motivazione e della valorizzazione del capitale umano la costante di tutti

i progetti di cui mi sono occupato.

L'interesse verso la gestione delle risorse umane e l'importanza delle persone mi ha portato ad approfondire questi argomenti anche in sede accademica. Così nel 2011 ho conseguito la Laurea in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni presso l'Università degli Studi di Padova con una tesi dal titolo «Stress lavoro correlato: il ruolo del carico lavorativo».

Dal 2012 sono iscritto all'albo degli Psicologi del Veneto (sezione A, n. 8320) e ho iniziato la mia attività di consulenza. Attualmente mi sto specializzando in «Psicoterapia, intervento sul disagio in ambito organizzativo e valorizzazione della persona».

## Il mio approccio

Sono convinto che aziende e organizzazioni possano perseguire efficacemente i propri ob-

iettivi solamente se guardano alle persone che coinvolgono come individui inseriti in una rete di relazioni che vogliono sentirsi protagonisti della propria vita.

Offrire ai propri collaboratori un ambiente di lavoro sano significa metterli nelle condizioni di trovare nella sfera lavorativa la capacità di realizzare sé stessi, di sentirsi parte di un gruppo e di contribuire al meglio delle loro possibilità al raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione di cui fanno parte.

Gli interventi che propongo per favorire il benessere organizzativo puntano alla soddisfazione del cliente attraverso una comunicazione aperta e trasparente, un'erogazione personalizzata in base alle esigenze del cliente e il raggiungimento di risultati tangibili e misurabili.

In questa prospettiva mi avvalgo di una rete di strutture e di

persone che con le loro specializzazioni possono potenziare l'efficacia degli interventi.



# SERVIZI ALLE IMPRESE

---

Stress lavoro correlato

Consulenza di processo

Formazione trasversale





# STRESS LAVORO CORRELATO

“Controllare e ridurre i livelli di stress all'interno di un'organizzazione migliora i processi lavorativi e facilita il raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione.”

## Lo stress nel mondo del lavoro

Lo stress è una reazione delle persone di fronte a stimoli, sollecitazioni e pressioni provenienti dall'ambiente in cui sono inserite. In situazioni di stress le persone possono sviluppare disturbi e patologie di tipo fisiologico, psicologico e comportamentale come gastralgie, dermatosi, ansia, depressione, abuso di sostanze, aumento del tabagismo e altre reazioni dannose per la salute.

L'ambiente di lavoro costituisce una delle fonti principali di stress per le persone e incide profondamente sul loro stato di benessere. Questo soprattutto nel contesto attuale in cui il mondo del lavoro è sempre più dinamico e in continua trasformazione, e le aziende richiedono un alto investimento di risorse fisiche e mentali ai propri collaboratori nello svolgimento del loro ruolo.

L'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) ha evidenziato

ad esempio come nel 2020 la principale causa di inabilità al lavoro sarà la depressione. Per fronteggiare questa situazione dal 2000 l'Unione Europea sostiene una strategia comunitaria con lo scopo di migliorare costantemente il benessere fisico, morale e sociale sui luoghi di lavoro, e ha avviato un processo che ha portato a definire con maggior precisione sia dal punto di vista scientifico che da quello operativo il concetto di stress lavoro correlato.

## Che cos'è lo stress lavoro correlato

La Commissione Europea nel 2000 ha definito come stress lavoro correlato:

“la reazione emotiva, cognitiva, comportamentale e fisiologica ad aspetti avversi e nocivi del contenuto, dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro. Uno stato caratterizzato da livelli elevati di eccitazione e ansia, spesso accompagnati da senso di inadeguatezza.”



L'Accordo Quadro Europeo del 2004 da un'ulteriore definizione condivisa di stress lavoro correlato:

“una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro.”

Ma quali sono le cause dello stress lavoro correlato? Secondo l'Health and Safety Executive (HSE), l'istituto britannico per la sicurezza nei luoghi di lavoro, questo è influenzato da diversi fattori riconducibili a 6 aspetti di fondo:

- domanda: la quantità di lavoro che viene assegnato, come viene organizzato e in quale ambiente deve essere svolto dalla persona incaricata;
- controllo: il grado di autonomia che ha la persona nello svolgimento del proprio lavoro;
- supporto: la possibilità o meno di ricevere aiuto e incoraggiamento da colleghi e superiori;

- relazioni: l'esistenza di una rete di buone relazioni con superiori, sottoposti e colleghi;
- ruolo: la chiarezza del ruolo che un dipendente ricopre e degli obiettivi che deve raggiungere;
- cambiamento: la gestione e la comunicazione dei cambiamenti in atto da parte dell'organizzazione in cui si inserisce la persona.

## La valutazione del rischio da stress lavoro correlato è un obbligo di legge!

Valutare ed intervenire sullo stress lavoro correlato all'interno della propria organizzazione è prescritto dalla legge italiana. Il 31 dicembre 2010 è infatti entrato in vigore l'obbligo per tutte le aziende italiane di valutare il rischio da stress lavoro correlato grazie all'attuazione dell'articolo 28 del Decreto Legislativo 81/08.

La valutazione deve essere realizzata seguendo le linee guida emanate dalla Commissione



consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro, che hanno definito oggetto e metodologie valide non solo per la valutazione stessa ma anche per la realizzazione di interventi che si possono attuare per ridurre l'impatto dello stress lavoro correlato sulla salute dei lavoratori.



## Ridurre lo stress lavoro correlato: quali sono i vantaggi?

Gli interventi di valutazione e riduzione dello stress lavoro correlato non sono solamente un obbligo normativo da adempiere in modo passivo. Controllare e ridurre i livelli di stress all'interno della propria organizzazione è propedeutico alla promozione del benessere delle persone che lavorano in un'azienda, un'istituzione, un ente.

Questo si riflette sul miglioramento dei processi su cui l'organizzazione è basata sia

dal punto di vista della loro efficacia che della loro efficienza, ovvero:

- assicura il raggiungimento degli obiettivi di business o istituzionali che costituiscono la mission dell'organizzazione (efficacia);
- ottimizza l'utilizzo delle risorse umane e materiali adibite al raggiungimento di questi obiettivi (efficienza).

Altri vantaggi derivanti da un intervento di valutazione e riduzione dello stress lavoro correlato all'interno della propria organizzazione possono essere:

- prevenire gli infortuni sul lavoro;
- prevenire le assenze dovute a malattie fisiche o psicologiche;
- migliorare la soddisfazione dei collaboratori e di conseguenza la loro produttività;
- migliorare il clima interno e la capacità di collaborazione tra i dipendenti;
- prevenire i conflitti e comprendere possibili criticità nei processi organizzativi;
- migliorare l'immagine dell'organizzazione creando una campagna di comunicazione della responsabilità sociale d'impresa.

## Metodi di valutazione e intervento

Nella letteratura scientifica e nelle linee guida normative si possono trovare diversi metodi di valutazione del rischio da stress lavoro correlato. Il confronto fondamentale è tra «metodologie oggettive» e «metodologie soggettive»: la scelta su quali adottare, su come adottarle e come renderle operative affinché risultino effettivamente efficaci dipende da vari aspetti.

Il tema dello stress lavoro correlato è infatti molto complesso e ha determinato la nascita di attività di ricerca scientifica così come di figure professionali specializzate nell'attuazione dei principi e delle metodologie che la ricerca sviluppa.

Per questo un intervento efficace di valutazione e riduzione dello stress lavoro correlato può essere operato solamente da psicologi del lavoro esperti in questo particolare ambito.

# CONSULENZA DI PROCESSO

“Migliorare l’organizzazione e le routine lavorative delle persone rende più efficaci ed efficienti i processi rispetto al conseguimento degli obiettivi.”

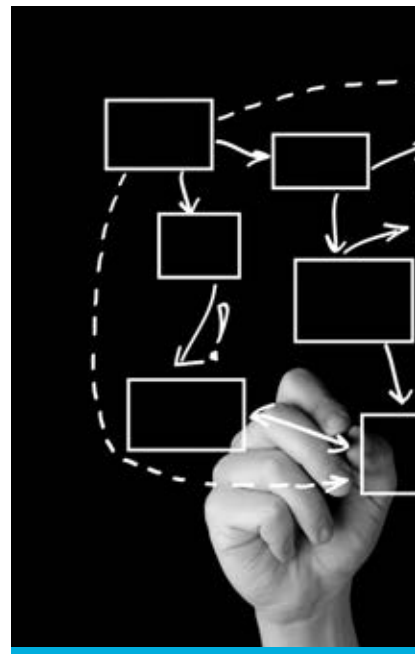
### I processi organizzativi nelle imprese

Le modalità con cui sono strutturate le attività lavorative all’interno di un’azienda o di un ente sono di primaria importanza per il raggiungimento degli obiettivi delle stesse: rappresentano quindi la chiave del successo o del fallimento di un’impresa.

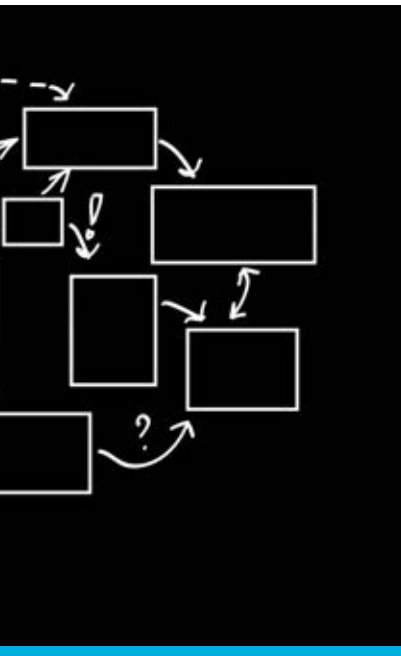
Spesso queste attività vengono strutturate in modo inconsapevole: si formano attraverso la sedimentazione di prassi quotidiane piuttosto che su analisi dei compiti da svolgere e una pianificazione delle attività operative e di comunicazione che coinvolgono le persone impiegate.

Inoltre, anche in caso di una pianificazione iniziale, le routine, le relazioni interpersonali e le dinamiche di gruppo possono instaurare nel tempo dei flussi di lavoro che possono deviare da quanto previsto da manager e responsabili.

Per questo è necessaria un’at-



tenta attività di analisi, monitoraggio e ridefinizione continua dei processi da parte di chi dirige le attività di un’organizzazione. Una metodologia a disposizione per gestire queste attività è quella di avvalersi di una consulenza di processo.



## Cos'è la consulenza di processo

La consulenza di processo è costituita da un'insieme di attività di analisi, pianificazione organizzativa e formazione che hanno lo scopo di aiutare i dirigenti di un'organizzazione a:

- capire gli eventi e le dinamiche che si verificano nell'azien-

da o nell'ufficio dei quali sono responsabili;

- migliorare l'organizzazione e le routine lavorative adottate dalle persone per renderli più efficaci ed efficienti rispetto al conseguimento degli obiettivi aziendali.

Questo tipo di consulenza si rivolge ad aree aziendali adibite alla gestione delle risorse umane, della qualità e della comunicazione dell'organizzazione, e la sua implementazione può assumere forme diverse in base alla domanda e alle caratteristiche di ogni singolo cliente.

In ogni caso si tratta di un'attività che parte da un'analisi dei bisogni (che non sempre sono manifestati esplicitamente nella domanda iniziale di consulenza da parte del cliente) per progettare un programma di sviluppo che migliori la situazione attuale in direzione di una maggiore consapevolezza, efficacia ed efficienza dei processi organizzativi.

Un intervento "in due tempi" in cui è importante soprattutto creare contesti situazionali

nei quali le persone e i gruppi coinvolti possano essere messi in grado di produrre riflessione, autoapprendimento e miglioramento continuo:

Per guidare le persone nella giusta direzione è meglio non imporre le proprie idee agli altri, ma aiutarli a scoprire autonomamente di che cosa hanno bisogno e come ottenerlo.

# FORMAZIONE TRASVERSALE

“Aumentare le competenze di relazione, comunicazione, analisi e interazione incrementa la qualità dei processi lavorativi.”

### Cos'è la formazione trasversale

La formazione professionale è un'occasione di crescita e di sviluppo delle competenze lavorative di manager, dirigenti e dipendenti di un'organizzazione.

È un'attività utile sia per il singolo lavoratore, che incrementa e aggiorna le proprie capacità strategiche e operative nella conduzione della propria quotidianità lavorativa, sia per le aziende e gli enti coinvolti nel loro complesso, perché migliora l'efficacia e l'efficienza dei processi su cui sono basati.

Si tratta di un momento in cui mettere in discussione abitudini e routine consolidate per individuare come operare in maniera diversa per raggiungere gli obiettivi alla base del proprio ruolo professionale e della mission dell'organizzazione.



### Argomenti e obiettivi della formazione trasversale

L'oggetto di questi interventi formativi sono le cosiddette soft skills, ovvero le competenze di relazione, comunicazione,



analisi e interazione con i contesti in cui le persone che fanno parte di un'organizzazione si trovano ad operare tutti i giorni. Queste competenze sono valide indipendentemente per tutti i settori commerciali e gli ambiti istituzionali in cui un'organizzazione agisce. Se opportunamente sviluppate possono

incrementare la qualità e la produttività dei processi lavorativi sia a livello individuale che a livello di team.

Per esempio permettono di:

- migliorare la consapevolezza dei ruoli e delle responsabilità delle singole risorse;
- sviluppare le capacità di problem solving e decision making da parte dei singoli;
- migliorare le modalità di comunicazione e relazione tra risorse e reparti;
- gestire negoziazioni e conflitti che emergono durante il lavoro in team;
- saper condurre le riunioni in maniera efficace;
- stimolare e favorire la motivazione e il potenziamento delle risorse umane;
- sviluppare capacità di leadership e di project management.

## Caratteristiche degli interventi

I percorsi formativi in questi ambiti devono essere concepiti ed attuati in base alle esi-

genze dell'organizzazione che li richiede. Si tratta quindi di progetti ad hoc e strutturati in forma modulare che si basano sui fabbisogni formativi emersi in fase di analisi.





# SERVIZI ALLA PERSONA

---

Orientamento professionale

Disagio lavorativo

Mobbing e costrittività

Consulenza psicologica

## ORIENTAMENTO PROFESSIONALE

“Prendere decisioni coerenti con attitudini, interessi e possibilità offerte dal mercato del lavoro permette di raggiungere i propri obiettivi professionali.”

### Che cos'è l'orientamento professionale

Con orientamento professionale si intendono tutte le attività di supporto che vengono attuate nei confronti di chi si trova a fronteggiare una transizione occupazionale. L'orientamento serve quindi ad aiutare le persone nella ricerca di lavoro quando si vuole:

- avviare un nuovo progetto professionale, ovvero inserirsi nel mondo del lavoro dopo il percorso scolastico oppure quando si vuole tornare a lavorare per uscire da uno stato di disoccupazione;
- convertire la propria attività professionale attuale, ovvero cambiare lavoro ad esempio per operare in un settore più incline alle proprie attitudini personali oppure per ricercare un miglior bilanciamento del rapporto vita privata/lavoro.

Lo scopo dell'orientamento è aiutare le persone a realizzare i propri obiettivi prendendo decisioni coerenti sia con le attitudini e gli interessi personali sia con le opportunità offerte dal



contesto, come le dinamiche del mercato del lavoro e le possibilità di carriera presenti nel tessuto economico e sociale

### Gli strumenti dell'orientamento professionale

L'orientamento professionale si realizza in un percorso condiviso tra consulente (orientatore) e cliente (persona da orientare). All'interno di questo percorso vengono svolte diverse attività:

- i colloqui di orientamen-



to in cui l'orientatore discute e chiarisce con il cliente quali sono i suoi obiettivi, le sue capacità, i suoi interessi e le sue attitudini;

- la redazione di un bilancio delle competenze, ovvero la delineazione del profilo personale e professionale del cliente ricavato sulla base dei colloqui e di eventuali test psicoattitudinali;

- la redazione di curriculum vitae e lettere di presentazione in grado di valorizzare le competenze del cliente e di rivolgersi in maniera efficace al target dei potenziali datori di lavoro individuati;

- l'elaborazione di strategie

e modalità operative per cercare il lavoro desiderato;

- la simulazione di colloqui di lavoro, necessaria per riuscire a presentarsi in maniera efficace di fronte a datori di lavoro e professionisti nella selezione del personale.

## Il percorso di orientamento professionale

Il percorso di orientamento segue generalmente cinque fasi:

- identificazione degli obiettivi: attraverso il primo colloquio di orientamento vengono definiti gli obiettivi professionali che il cliente vuole raggiungere o i problemi da risolvere nel suo stato di occupazione attuale;

- raccolta dei dati: attraverso colloqui e test il consulente acquisisce più informazioni possibile dal cliente circa la sua identità e la sua visione del mondo del lavoro, il linguaggio che utilizza e lo stile d'azione, le sue esperienze formative e professionali;

- sviluppo di un'ipotesi: vie-

ne effettuato il bilancio delle competenze e concordato un possibile percorso da seguire per ricercare la posizione professionale più adatta per il cliente, predisponendo un piano di strumenti e di azioni da intraprendere;

- attuazione del progetto: si mettono in pratica le azioni previste dal piano realizzato, realizzando curriculum, lettere di presentazioni, attività di ricerca del lavoro e simulazioni di colloqui;

- valutazione dei risultati: vengono discussi e valutati gli esiti delle azioni intraprese, determinando la fine del rapporto tra consulente e cliente (nel caso gli esiti siano positivi e il cliente sia soddisfatto della posizione raggiunta) oppure reinnesco il processo.

La durata di tale processo varia a seconda delle caratteristiche specifiche del cliente e del progetto professionale che si intende perseguire.

## DISAGIO LAVORATIVO

“La qualità della propria situazione lavorativa è direttamente correlata con il benessere generale della propria vita.”

### Benessere e disagio nel lavoro

Il lavoro è uno degli elementi fondamentali per l'identità di una persona. Infatti occupa gran parte del tempo della giornata, richiede l'impegno di molte energie fisiche e mentali, genera reazioni emotive e influisce sull'umore quotidiano. Per questo la qualità della propria situazione lavorativa è direttamente correlata con il benessere generale della propria vita personale.

Quando una persona non è soddisfatta del proprio ruolo professionale, del proprio luogo di lavoro o delle relazioni che instaura con superiori, colleghi o sottoposti può crearsi una situazione di disagio lavorativo.

In questi casi la persona può provare un senso di frustrazione e un basso livello di autostima, con forti ripercussioni non solo sull'efficienza lavorativa e le relazioni professionali ma anche sull'identità personale



e sulla capacità di intrattenere relazioni sociali nella vita privata.

Questo disagio può avere diversi livelli di gravità e può manifestarsi con varie forme di ricaduta sulla persona:

- ricadute fisiologiche: somatizzazioni del disagio in forma di dermatiti, gastralgie, ipertensioni, emicranie;
- ricadute psicologiche: disturbi psicologici come instabilità dell'umore, pensieri ossessivi, ansia o depressione;
- ricadute comportamentali: adozione di comportamenti dannosi come l'abuso di tabac-



co, alcol e sostanze stupefacenti, il gioco d'azzardo o l'adozione di stili di vita scorretti.

## Quando emerge il disagio lavorativo

Ci sono momenti nella vita in cui è più probabile che si manifestino situazioni di disagio personale e lavorativo.

Questi momenti sono rappresentati ad esempio da situazioni di cambiamento esistenziale significativo, quando si è obbligati a confrontarsi con nuovi

bisogni, desideri, paure, incertezze. La fine dell'adolescenza, la fine degli studi, la convivenza, la separazione coniugale, la gravidanza, il lutto, la menopausa, l'invecchiamento: il passaggio più o meno obbligato da una condizione ad un'altra può comportare un cambiamento anche nel proprio modo di vivere la sfera lavorativa.

Allo stesso modo il disagio lavorativo può emergere anche quando si ricopre da molto tempo lo stesso ruolo professionale, magari poco incline a quelle che sono le attitudini, la cultura e gli interessi personali, che possono anche cambiare nel tempo. In questi casi possono venire a mancare le motivazioni e gli stimoli per affrontare l'impegno e le responsabilità quotidiane che il ruolo prevede, e la situazione può evolvere anche in una difficoltà a relazionarsi con i colleghi.

## Il supporto psicologico al disagio lavorativo

Il confronto con lo psicologo aiuta la persona a individuare le cause e le modalità per risolvere la situazione di disagio lavorativo.

Il supporto dello psicologo consiste innanzitutto nell'ascolto: parlare dei problemi e delle difficoltà che si vivono aiuta a focalizzarli e sistematizzarli. L'attività di dialogo e confronto con un punto di vista esperto permette in seguito di riconoscere i propri punti di forza e di debolezza, aiutando la persona a gestire in maniera efficace questo tipo di situazioni e di ritornare ad uno stato di benessere e di maggiore armonia con il proprio ambiente lavorativo e sociale.

Consultare uno psicologo non sottrae per sempre da situazioni di disagio o sofferenza, ma permette di essere più preparati ad affrontarle e più sicuri di sé stessi nel farlo.

# MOBBING E COSTRITTIVITÀ

“Le risorse individuali e sociali e il supporto di uno specialista aiutano a reagire in maniera positiva e neutralizzare la strategia del proprio persecutore.”

## Che cos'è il mobbing

Con la parola mobbing si intende una forma di persecuzione psicologica sul posto di lavoro esercitata da una persona attraverso comportamenti aggressivi e vessatori nei confronti di un'altra persona.

Il mobber adotta questi comportamenti all'interno di una “strategia distruttiva” con cui vuole creare un'atmosfera ostile attorno alla vittima e isolarla dagli altri membri dell'organizzazione, mettendola in difficoltà nella gestione della sua vita professionale.

L'obiettivo finale è quello di indurre a dimissioni volontarie o provocare un licenziamento motivato della persona.”.

## I comportamenti tipici nel mobbing

Il mobber può essere sia un superiore che un collega oppure un collaboratore. Alcuni comportamenti tipici sono:

- diffusione di pettegolezzi e



calunnie infondate sul lavoratore;

- esclusione da spazi e iniziative comuni;
- boicottaggio dell'attività lavorativa;
- controllo ossessivo sui costi prodotti per telefonate, fotocopie o altre attività di routine;
- demansionamento rispetto a precedenti incarichi;
- diminuzione della retribuzione;
- sanzioni amministrative o disciplinari ingiustificate;
- provocazioni e minacce;
- molestie sessuali.

Tutte queste azioni persecuto-



rie possono essere ricondotte a due tipologie principali:

- le azioni intimidatorie, vessatorie, discriminative che hanno un impatto sulle relazioni interpersonali all'interno dell'ambiente di lavoro;
- le azioni che hanno conseguenze rilevanti sulla posizione lavorativa e sulle possibilità di svolgere le proprie attività.

Questa seconda tipologia di comportamenti viene definita con il termine di «costrittività organizzativa».

Quando questi comportamenti vengono attuati in modo siste-

matico, continuativo e crescente per più di 6 mesi allora siamo in presenza di un possibile caso di mobbing.

## Come reagire se si è vittime di mobbing?

Subire comportamenti mobbizzanti può danneggiare psicologicamente la vittima in modo grave, influenzando non solo sul benessere all'interno dell'ambito lavorativo ma anche in quello familiare o personale.

Quando si è vittime di mobbing spesso si tende a non denunciare i comportamenti vessatori che si subiscono. Questo sia perché si teme il licenziamento e la perdita di ciò che si è faticosamente costruito negli anni, sia perché è difficile ottenere il riconoscimento giudiziale del torto subito.

Intraprendere in modo affrettato soluzioni drastiche come il licenziamento o la via legale può risultare controproducente per chi si sente vittima di mobbing. Al contrario un supporto

di tipo psicologico potrebbe rivelarsi molto efficace per risolvere il problema.

## Cosa può fare uno psicologo in caso di mobbing

Capire come utilizzare il sostegno di parenti e amici, ritrovare la propria autostima e aumentare la propria sicurezza di sé spesso è sufficiente per riuscire a contrastare efficacemente il mobber.

Lo psicologo può accompagnare la persona alla ricerca di risorse individuali e sociali che la aiutino a non isolarsi e a reagire in maniera positiva di fronte al proprio persecutore.

Un percorso di consulenza psicologica permette inoltre di imparare in generale come adattarsi efficacemente ai diversi contesti lavorativi e di gruppo, sviluppando risorse e strumenti che aiutano a fronteggiare anche eventuali situazioni di difficoltà future.

## CONSULENZA PSICOLOGICA

“Con il supporto di uno specialista le difficoltà possono essere superate ed è possibile tornare a sentirsi protagonisti della propria vita.”

### Il disagio psicologico

Insoddisfazione, frustrazione, delusione, scoraggiamento. Senso di oppressione, paura ingiustificata, difficoltà di relazione con gli altri. Questi sono alcuni degli stati d'animo negativi che una situazione di malessere e disagio psicologico rende presenti in maniera costante e predominante nella vita quotidiana.

A volte questo malessere può manifestarsi anche a livello somatico, ad esempio in forma di mal di testa cronico, problemi respiratori, problemi allo stomaco, malattie della pelle, disturbi cardiovascolari e alimentari.

Ma che cosa non va in noi quando si verificano queste situazioni? Forse percepiamo che ciò che viviamo non ha un senso. Non riusciamo più ad attribuirgli una logica e un significato, e non sappiamo come tornare a farlo. Per questo ci sentiamo frustrati, angosciati, disperati.



### Perché rivolgersi allo psicologo

Queste situazioni di disagio non sono eccezioni: sono condivise da molte persone ed esistono studi e pratiche psicoterapeutiche che aiutano a risolverle. Quindi le difficoltà possono essere superate, e questo può avvenire più facilmente se si intraprende un percorso di supporto insieme a uno specialista.





L'obiettivo delle attività di supporto psicologico è quello di individuare l'origine e il significato dei sintomi e delle sofferenze fisiche e psicologiche che si provano: una vera e propria ricerca di senso. Attraverso la comprensione delle cause che hanno scatenato il disagio e il raggiungimento della consapevolezza che dipende da noi saper compensare ed equilibrare le emozioni negative e ritrovare la propria serenità e l'autostima.

È possibile tornare a sentirsi protagonisti della propria vita!

L'attività di supporto psicologico inoltre non si rivolge solo alle singole persone. È un'attività molto utile anche per le coppie, le famiglie o i gruppi di lavoro per risolvere problemi relazionali e incompatibilità caratteriali che spesso possono sembrare irrisolvibili ai membri del gruppo e che – se opportunamente analizzate ed elaborate – possono rivelarsi difficoltà superabili.

### Come viene effettuato il supporto psicologico

Un supporto psicologico professionale consiste in un percorso condiviso tra paziente e consulente:

presa di coscienza: si individuano cause e conseguenze del malessere psicologico a partire dalla discussione su obiettivi, bisogni e aspettative che il paziente ha sulla sua vita personale, valorizzando i punti di forza della persona;

processo di crescita: la consapevolezza su di sé e il confronto

con lo psicologo permettono di individuare le strategie di pensiero e di comportamento che il paziente deve attuare per risolvere la situazione di disagio nel breve e nel lungo termine; sostegno all'autonomia: lo psicologo facilita sempre più la capacità di operare scelte autonome e pienamente responsabili da parte del paziente, fino a rendere più necessaria la stessa consultazione frequente dello psicologo.

Questo percorso viene realizzato attraverso una serie di sedute di colloquio. Le sedute durano 50 minuti l'una e vengono effettuate a cadenza settimanale.

Durante il primo appuntamento si concorda il numero complessivo delle sedute che può essere variabile. Nella maggior parte dei casi va da 5 a 10 incontri iniziali.





## Roberto Marini

Piazzetta A. De Gasperi 10/15  
31027 Spresiano (Treviso)

tel.: 347 2218784

mail: [info@robertomarini psicologo.it](mailto:info@robertomarini psicologo.it)

Iscrizione Albo degli Psicologi  
del Veneto: n. 8320

[www.robertomarini psicologo.it](http://www.robertomarini psicologo.it)



[www.robertomarinipsicologo.it](http://www.robertomarinipsicologo.it)