



Karla Mariani Equilibrio precario Festa della Toscana 2008, Regione Toscana Consiglio Regionale

## Il benessere del lavoratore e lo stress lavoro – correlato Dall'adempimento formale alla valutazione reale

Dott. Franca Pieretti

  
Ingegneria ambientale e laboratori

### Contenuti dell'intervento

L'obbligo normativo della valutazione dello stress, il concetto di salute dalla Convenzione OMS alle direttive europee fino al Testo Unico D.Lgs 81/08

La definizione dello stress e lo stress lavoro correlato  
L'Accordo europeo del 2004 e le Indicazioni ministeriali del 18 novembre 2010

Breve rassegna delle Linee guida e metodologie proposte dai soggetti istituzionali italiani (Regione Toscana, Coordinamento tecnico Conferenza Stato Regioni, INAIL - Dipartimento Medicina del Lavoro – ex ISPESL, ecc.)

Dall'adempimento formale alla valutazione reale: l'esperienza di ambiente s.c. nella valutazione dello stress lavoro-correlato

  
Ingegneria ambientale e laboratori

**Comunicato Stampa Ispesl 29.03.2010**  
**ISPESL: Stress da lavoro, secondo problema sanitario in Europa**  
**Colpisce il 22% dei lavoratori dell'UE ovvero 40 milioni di persone (dati**  
**Fondazione Europea 2007). Allo stress sono da ricondurre quasi il 60%**  
**delle giornate lavorative perse.**

È stato stimato che il costo relativo allo stress lavoro-correlato è di 20 milioni di Euro annui, per perdita di lavoro e per costi sanitari.

Studio del European Heart Journal: è stato stimato che solo il trattamento sanitario del disturbo depressivo collegato allo stress incide direttamente sull'economia europea con un dispendio pari a 44 miliardi di EUR e indirettamente, in termini di calo di produttività, con una perdita pari a 77 miliardi di EUR (Cooper, 2009).

Le cause di insorgenza di stress sono da attribuire ad uno squilibrio cognitivamente percepito tra gli impegni che l'ambiente fisico e sociale impone di fronteggiare e la propria capacità (percepita) di affrontarli.

D.Lgs. 81/08  
art. 2 comma 1 lett. a)  
salute = stato di completo benessere fisico,  
mentale e sociale, non consistente solo in  
un'assenza di malattia o di infermità

Assenza di malattia o di infermità  
non più sufficienti a esaurire l'obiettivo  
da perseguire con il sistema  
di sicurezza sul lavoro

Il datore di lavoro deve proteggere lo stato di benessere del lavoratore, benessere che deve essere completo, deve riguardare tutte le dimensioni, fisiche mentali e sociali

Entrano in campo nuove competenze professionali, sociologi, psicologi, esperti di organizzazione o delle risorse umane.

Salute per definizione è riferita al singolo lavoratore, quindi benessere è inteso come stato individuale, in termini di soddisfazione di ciascuno dei lavoratori

 **ambiente**  
Ingegneria ambientale e laboratori

art. 28 c. 2  
Redazione di un documento contenente:

- Valutazione di tutti i rischi (anche dei rischi psicosociali)
- Specificazione dei criteri adottati per la valutazione stessa (anche per i rischi psicosociali)
- Individuazione delle misure di prevenzione e protezione (anche per il benessere psichico e sociale)

art. 18 c. 1 lett. a)  
Aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti ....

art. 18 c. 1 lett. c)  
Affidamento dei compiti alle persone tenendo conto delle capacità e condizioni degli stessi in rapporto a salute e sicurezza ....

art. 18 c. 1 lett. l),  
art. 36 c. 1 lett a),  
art. 36 comma 2 lett a),  
art. 37 comma 1 lett. b)

Informare adeguatamente i i lavoratori  
.....anche sui rischi di natura psicosociale  
connessi all'attività dell'impresa, ai quali il lavoratore è esposto in relazione all'attività svolta

 **ambiente**  
Ingegneria ambientale e laboratori

art. 17 c. a lett. a)  
Valutazione dei rischi

Tutti i rischi rispetto alla salute da intendere come completo benessere a tre dimensioni fisico, mentale, sociale

art. 28 c. 1

Valutazione anche dei rischi riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato secondo i contenuti di cui all'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004.

### **Accordo quadro sullo stress lavoro-correlato**

9 giugno 2008 recepimento dell'accordo a livello italiano  
firmato da tutte le associazioni imprenditoriali  
e CGIL-CISL-UIL

La finalità dell'accordo consiste nell'accrescimento della consapevolezza e della comprensione dello stress-lavoro correlato da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti, per individuare, prevenire, eliminare o ridurre i problemi di stress lavoro-correlato.

***Data la complessità del fenomeno stress l'accordo non fornisce una lista esaustiva di potenziali indicatori di stress piuttosto alcuni esempi di misure anti-stress da rivedere regolarmente per valutare la loro efficacia.***



L'Organizzazione internazionale del Lavoro ha  
definito i rischi psicosociali in termini di  
interazione tra:

contenuto del lavoro, gestione ed organizzazione  
del lavoro, condizioni ambientali e  
organizzative




competenze ed esigenze dei lavoratori dipendenti



### *Lo STRESS*


*E' la reazione adattiva di un organismo, attivata da stimoli  
esterni di svariata natura*

*Lo stress è il risultato di un processo di adattamento che  
coinvolge l'individuo durante la sua interazione con  
l'ambiente: il soggetto valuta l'evento che deve essere  
affrontato e cerca una strategia per farvi fronte*



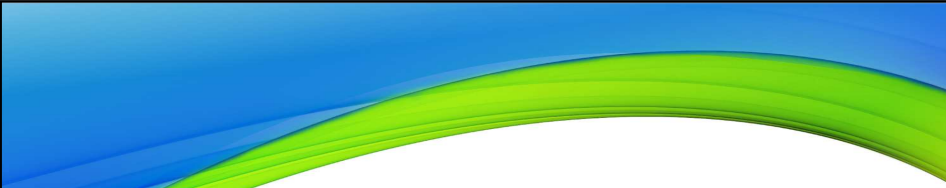
*Quando l'individuo è capace di reagire alle pressioni a cui è sottoposto nel breve termine, utilizzando le proprie strategie e risorse, queste pressioni (stress) possono essere considerate positive in quanto permettono lo sviluppo dell'individuo*

## STRESS POSITIVO




*Se le condizioni sfavorevoli superano la capacità e le risorse proprie oppure sono prolungate nel tempo, l'individuo diventa incapace di reagire e offre risposte poco adattive*

## STRESS NEGATIVO



**Cause di stress**  
Fattori ambientali  
Stili di vita  
Eventi della vita quotidiana  
Malattie organiche  
Fattori mentali

***Lo stress legato all'attività lavorativa si manifesta quando le richieste dell'ambiente di lavoro superano la capacità del soggetto di affrontarle***

  
Ingegneria ambientale e laboratori



***Stress associato al contesto di lavoro:***  
flussi informativi, evoluzione e sviluppo di carriera, livello di autonomia decisionale, rapporti interpersonali e problematiche connesse all'interfaccia casa/lavoro

***Stress associato al contenuto del lavoro:***  
rischi tradizionali (regolamentati per legge) intesi come rischi infortunistici, fisici, chimici, biologici, ergonomici. ma anche problematiche legate alla pianificazione dei compiti, ai carichi e ritmi di lavoro e all'orario

  
Ingegneria ambientale e laboratori

L'accordo del 9 giugno suggerisce  
**l'analisi dei fattori di rischio** quali:

- Organizzazione e processi di lavoro,
- Condizioni di lavoro e ambientali,
  - Comunicazione,
  - Fattori soggettivi.

Qualora si individui un problema di stress lavoro-correlato occorre adottare misure per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo.

Questo può comportare l'adozione di varie misure che devono essere riviste regolarmente per valutarne l'efficacia e l'idoneità:

- Misure di gestione e comunicazione,
- Formazione dei dirigenti e lavoratori per accrescere la loro consapevolezza e conoscenza dello stress, possibili cause, come si affronta e ci si adatta al cambiamento
- Informazione e consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti.



Regione Toscana  
Valutazione del rischio da stress  
lavoro-correlato  
Prima proposta di linee di indirizzo  
luglio 2009

European Agency for Safety and Health at Work (2000)	
CONTENUTO DEL LAVORO	<b>Categorie potenzialmente rischiose</b> AMBIENTE E ATTREZZATURE DI LAVORO  PROGETTAZIONE DEI COMPITI CARICO DI LAVORO-RITMO DI LAVORO ORARIO DI LAVORO
	FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA RUOLO NELL'ORGANIZZAZIONE PROGRESSIONE DI CARRIERA AUTONOMIA DECISIONALE E CONTROLLO RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO INTERFACCIA CASA LAVORO
CONTESTO DEL LAVORO	

**1. GESTIONE DELLA COMUNICAZIONE, CLIMA RELAZIONALE**

**a) Obiettivi da raggiungere**

- Promuovere comportamenti positivi per evitare conflittualità e assicurare correttezza nei rapporti
- Ottenere condivisione, da parte dei dipendenti, degli obiettivi e delle decisioni aziendali e delle informazioni rilevanti per il proprio lavoro
- Prevedere sistemi per l'individuazione e la gestione delle situazioni relazionali conflittuali
- Prevedere sistemi per l'individuazione e la gestione di casi di disagio lavorativo

**b) Misure da adottare**

- Regole etiche e comportamentali per disciplinare i comportamenti dei lavoratori.
- Momenti associativi (riunioni, assemblee, seminari, etc) per far conoscere e condividere con i lavoratori le decisioni aziendali
- Sistemi per il recepimento e la gestione di segnalazioni o suggerimenti dei lavoratori in relazione a problematiche concernenti gli aspetti organizzativi, ambientali e relazionali del lavoro
- Sistemi per rispondere, localmente, a problematiche individuali
- Sistemi (commissione o organismo interno o esterno, referenti aziendali) per la gestione dei casi di disagio lavorativo segnalati/individuati
- Misure disciplinari previste per il mancato rispetto delle regole comportamentali

**c) Sistemi per verificare il rispetto delle misure adottate**

- Verifica dell'esistenza di comportamenti contrari alle regole definite, situazioni conflittuali, litigi, relazioni non amichevoli, condizioni di isolamento psicologico, casi di disagio lavorativo.
- Verifica del funzionamento degli incontri finalizzati alla socializzazione
- Verifica del funzionamento dei sistemi per recepire e gestire segnalazioni, suggerimenti, casi di disagio lavorativo
- Documentazione, attraverso verbali/resoconti, relazioni, etc. degli esiti delle verifiche effettuate e degli eventuali provvedimenti assunti nei casi in cui non siano state rispettate le regole comportamentali definite o in cui si siano verificati casi di conflitto o disagio relazionale. Verbali degli incontri finalizzati alla socializzazione.

**d) Condizioni lavorative potenzialmente stressanti correlabili a disfunzioni organizzative relative alla gestione della comunicazione**

- Comportamenti dei lavoratori non ispirati ad una corretta convivenza
- Relazioni non amichevoli
- Eccessiva conflittualità, rivalità e competitività
- Presenza di casi di isolamento psicologico
- Presenza di casi di disagio lavorativo o di violenza psicologica
- Limitate possibilità, per i lavoratori, di essere ascoltati per segnalare problematiche o per proporre suggerimenti
- Limitate possibilità di ascolto e comprensione per i lavoratori che vivono condizioni di disagio
- Limitate occasioni associative in cui i lavoratori possono conoscere e condividere le decisioni aziendali



**Strategia di misurazione (indagine Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute pubblicata nel 2002)**

- 1) Verifica dell'ambiente di lavoro, compresi gli aspetti fisici e psicosociali (precedenti oggettivi e soggettivi dell'esperienza stress)
- 2) Indagine sulle pressioni e reazioni dei lavoratori nei confronti del lavoro (soggettività dei lavoratori)
- 3) Misurazione del comportamento dei lavoratori in relazione al lavoro e al loro stato di salute e fisiologico (cambiamenti nel comportamenti, nella fisiologia e nello stato di salute)



**Metodologia attraverso tre livelli di valutazione**

Strumenti

- Lista delle caratteristiche aziendali e delle lavorazioni identificabili come rischi potenziali
- Check list per misure di situazione (organizzate per aree)
- Quando il livello 2 individua consistenti elementi indicativi di rischio allora valutazione esposizione allo stress (questionario Job Contest Questionnaire di Karasek) e valutazioni di lavoratori e responsabili

## LISTA DELLE CARATTERISTICHE AZIENDALI E DELLE LAVORAZIONI IDENTIFICABILI COME RISCHI POTENZIALI

### Criteri maggiori:

- Attività a rischio noto in letteratura: ricerca condotta nel 1987 dall'Università di Manchester (minatori, agenti di polizia, agenti di custodia carceraria, lavoratori delle costruzioni, etc.); attività individuate dalle linee guida sullo stress pubblicate nel 2004 dalla SIMLII (controllo del traffico aereo, guida di autobus, lavoro a turni, lavoratori della sanità, insegnanti, forze di polizia, pubblica amministrazione, lavori atipici e call center, etc)
- Utilizzo di contratti di lavoro atipico > 10%
- Elevata complessità organizzativa aziendale ( n. di funzioni o posizioni in rapporto alla dimensione aziendale )
- Attività lavorative in catena di montaggio monotone, ripetitive
- Lavoro a turni o notturno
- Contatto prolungato con il pubblico
- Contatto con la sofferenza umana
- Esposizione al rischio di aggressioni fisiche o psicologiche da esterni
- Attività ad elevata responsabilità nei confronti di terzi, compresi i lavori in sub-appalto e le lavorazioni per le quali la normativa prevede l'obbligo di accertamenti su alcool e tossico-dipendenza
- Attività ad elevata responsabilità per la produzione

### Criteri minori:

- Attività ad elevato rischio infortunistico: indice INAIL > 4
- Elevata dimensione aziendale (> 50 dip)
- Ambiente non confortevole per spazi di lavoro, illuminazione, microclima, rumore, vibrazioni, igiene, ergonomia
- Utilizzo di manodopera a scarsa integrazione sociale > 10%
- Utilizzo di lavoro a cottimo o fortemente incentivato oltre il normale orario di lavoro
- Utilizzo di manodopera ipersuscettibile (diversamente abili, donne in età fertile fra i 20 e i 40 anni, minori) in misura superiore al 30%
- Utilizzo di manodopera di età superiore a 60 anni


**ente**  
tale e laboratori

## Regione Lombardia Decreto 13559 del 10/02/2009

### Percorso che deve

- essere promosso dal datore di lavoro e top management
- essere accompagnato da adeguate azioni formative e informativi
- essere orientato a soluzioni soprattutto di tipo collettivo
- impegnarsi sulla partecipazione effettiva dei lavoratori
- garantire la centralità degli attori della prevenzione (RSPP: Medico competente, RLS)
- integrarsi con il processo complessivo di valutazione dei rischi e relativo documento
- essere basato su un metodo che si ispiri ai criteri elencati e sia costituito da un mix obbligato di strumenti sia di tipo oggettivo che soggettivo
- essere accompagnato da azioni di contesto (ad es. codici di condotta)

**ambiente**  
ingegneria ambientale e laboratori



# Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato Guida operativa

I

Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei  
luoghi di lavoro  
Marzo 2010



## Le cinque variabili che rendono emergenti i rischi psicosociali

- utilizzo di nuove forme di contratti di lavoro (contratti precari) e l'incertezza e l'insicurezza del lavoro stesso (scarsità di lavoro);
- forza lavoro sempre più vecchia (poco flessibile e poco adattabile ai cambiamenti) per mancanza di adeguato turn-over;
- alti carichi di lavoro, con conseguenti pressioni sui lavoratori da parte dei management;
- tensione emotiva elevata, per violenze e molestie sul lavoro;
- interferenze e squilibrio fra lavoro e vita privata.

## Il percorso di valutazione

- I Azioni comunicative e informative
- II Analisi documentale (raccolta indicatori aziendali e informazioni sulla gestione salute e sicurezza)
- III Azioni formative: per dirigenti-preposti, corsi per i lavoratori, RLS, medico competente e RSPP
- IV Valutazione del rischio, valutazione oggettiva tramite metodi di osservazione diretta; valutazione soggettiva tramite l'analisi della percezione dei lavoratori; report conclusivo
- V La gestione del rischio: prevenzione collettiva, soluzioni rivolte agli individui (counselling, consultori interni, sportelli di ascolto nelle aziende medio-grandi), sorveglianza sanitaria, piano di monitoraggio

***Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.  
Lettera circolare in ordine alla approvazione delle indicazioni  
necessarie alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato del  
18/11/2010***

La Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato, costituita presso il Ministero del Lavoro, ha elaborato le indicazioni metodologiche inerenti questa tipologia di valutazione. Le indicazioni propongono un **percorso metodologico che rappresenta il livello minimo** di attuazione dell'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato per **tutti i datori di lavoro, pubblici e privati.**

### La definizione di stress

viene mutuata dall'Accordo interconfederale del 9 giugno 2008:  
"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 aspettative riposte in loro", condizione causata da vari fattori propri del contesto e contenuto del lavoro.

La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è parte integrante della valutazione e, come per tutti gli altri fattori di rischio, viene effettuata dal datore di lavoro avvalendosi del RSPP, coinvolgendo il medico competente e previa consultazione del RLS.

Il percorso metodologico proposto deve essere compiuto con riferimento a tutte le lavoratrici ed a tutti i lavoratori, compresi dirigenti e preposti; la valutazione viene effettuata per gruppi omogenei di lavoratori esposti a rischi dello stesso tipo.

La valutazione si articola in due fasi.

**1) Valutazione preliminare:**

- rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili, ove possibile numericamente apprezzabili ed inerenti: eventi sentinella, ad esempio indici infortunistici, assenze per malattie, lamentele formalizzate, ecc.
- fattori di contenuto del lavoro, ad esempio ambiente ed attrezzature, carichi e ritmi, orario e turni, ecc.
- fattori di contesto del lavoro: ad esempio ruolo nell'organizzazione, autonomia decisionale e controllo, conflitti interpersonali, ecc.

Possono essere utilizzate **liste di controllo** applicabili anche dai soggetti aziendali ed in merito a fattori di contesto e contenuto ed **occorre sentire i lavoratori e/o il RLS.**

Nelle aziende più grandi è possibile sentire un campione rappresentativo. Il **datore di lavoro sceglie le modalità tramite cui sentire i lavoratori.**

Se non emergono elementi di rischio occorre aggiornare il DVR e prevedere un piano di monitoraggio, altrimenti, se sono presenti occorre individuare, pianificare ed attuare azioni correttive. **Nel caso gli interventi correttivi siano inefficaci** è necessario passare alla seconda tipologia di valutazione.

**2) Valutazione approfondita:** ossia la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori attraverso diversi strumenti quali questionari, *focus group*, interviste semi-strutturate, sulle famiglie di indicatori sopra citati.

Nelle aziende di grandi dimensioni è sempre possibile scegliere un campione rappresentativo di lavoratori, invece in quelle piccole, fino a 5 dipendenti, il datore di lavoro sceglie quale modalità utilizzare.

**Disposizioni transitorie e finali**

La data di avvio delle attività deve essere intesa come il 31 dicembre prossimo.

La **programmazione temporale** delle attività stesse deve essere riportata nel DVR affinché gli organi di vigilanza possano tenerne conto. I datori di lavoro che abbiamo **già effettuato la valutazione** coerentemente con quanto previsto dall'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004 **non devono ripetere l'indagine** ma sono unicamente tenuti all'aggiornamento del DVR come previsto dal Testo Unico.

## Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato Manuale ad uso delle aziende in attuazione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

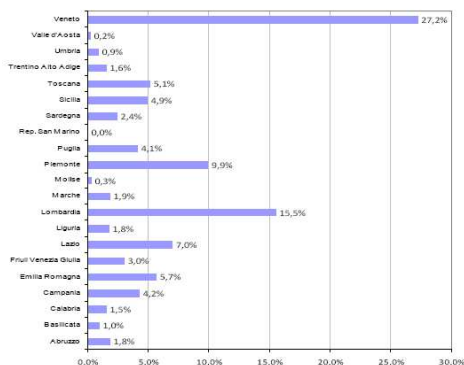
Quadro normativo di contesto  
Proposta di percorso metodologico integrato per la valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato

Fase propedeutica – Valutazione preliminare - Valutazione approfondita –  
Pianificazione interventi successivi – Ruolo del medico competente

Strumenti per le aziende  
Lista di controllo per la valutazione preliminare  
Questionario strumento indicatore



Regioni di provenienza delle richieste



APRILE  
2010 - 2011

n. 7446  
RICHIESTE

CONVEGNO  
VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO  
ESPERIENZE REGIONALI A CONFRONTO  
BOLOGNA, 5 maggio 2011

L'assistenza alle aziende per la valutazione del rischio stress  
e le linee operative per le piccole imprese

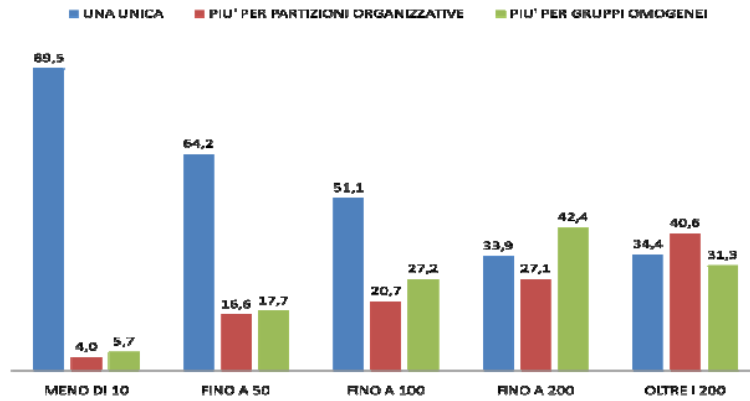
REGIONE VENETO  
Dr.ssa Antonia Balotrin  
Dr. Marco Renzo

Restituzione delle  
informazioni sull'utilizzo da  
parte di 1000 aziende

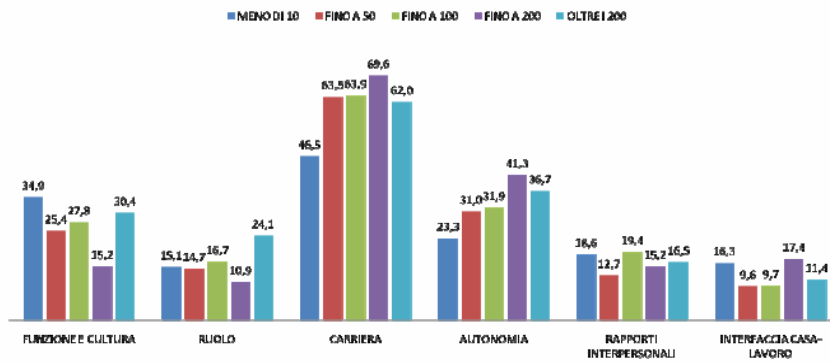




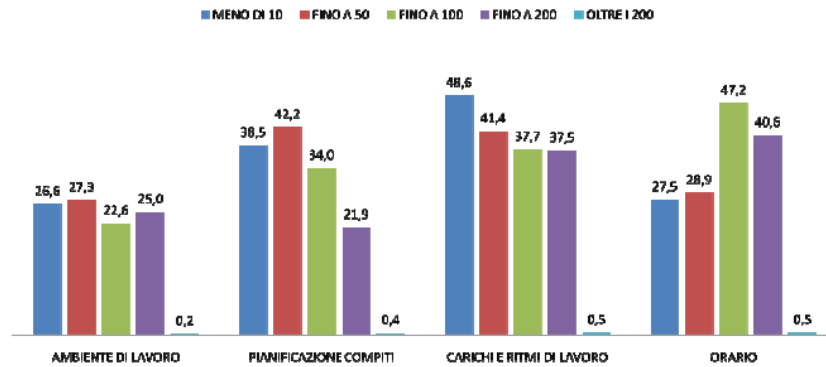
### UTILIZZO DELLE CHECK LIST IN RELAZIONE ALLA DIMENSIONE DELLE AZIENDE



### CRITICITÀ DI CONTENUTO DEL LAVORO E DIMENSIONE DELLE AZIENDE



## CRITICITÀ DI CONTESTO DEL LAVORO E DIMENSIONE DELLE AZIENDE



## L'utilizzo della check list

### Attenzione a:

- 1) Gruppo di persone che compila (che siano in possesso di tutte le informazioni rilevanti)
- 2) A non interpretare rigidamente nella scheda A la rilevazione di un dato diminuito/inalterato/aumentato
- 3) Non attenersi rigidamente alla classificazione per punteggi, considerare ogni indicatore in modo separato e discutere se può costituire un elemento di rischio

Ministero del Lavoro e Politiche Sociali  
Regione Veneto - Centro produttività Veneto  
Campagna straordinaria di formazione sicurezza  
VIVERSICURA ([www.viversicura.it](http://www.viversicura.it))

**Valutazione  
Adempimento formale**



Finalità: compilare il DVR  
Impegno/sforzo: minore possibile  
Risultati: generici  
Misure da adottare: generiche  
Utilità: nessuna oltre la parte formale

**Valutazione "reale"**



Finalità: valutare lo stress  
Impegno/sforzo: principio di efficienza  
Risultati: indicazioni specifiche su misure correttive/compensative  
Utilità: oltre al DVR, miglioramento benessere organizzativo – inizio di un processo

 **ambiente**  
ingegneria ambientale e laboratori

Le nostre esperienze: dal progetto AIRBAG ad oggi  
**Entrare nelle aziende per parlare di clima organizzativo**

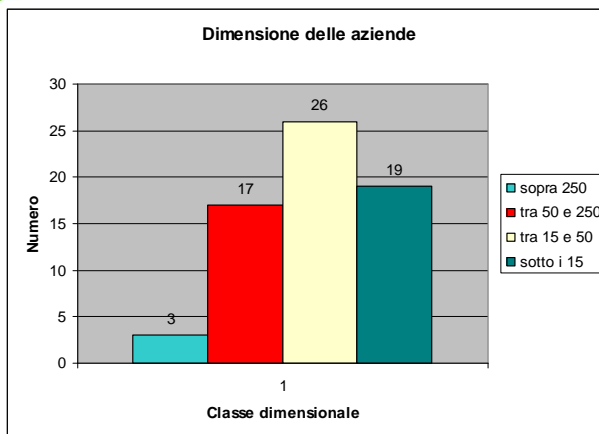
**PROGETTO di ricerca AIRBAG**  
Finanziato dal Ministero del lavoro  
2008-2009  
Partner Fondazione Istituto Andrea  
Devoto, Ires Toscana, Consorzio  
Pegaso  
22 aziende  
1250 lavoratori coinvolti

La messa a punto del questionario  
e la rilevazione  
Il KIT per il benessere organizzativo  
- Focus group  
- Training group  
- Corsi di empowerment

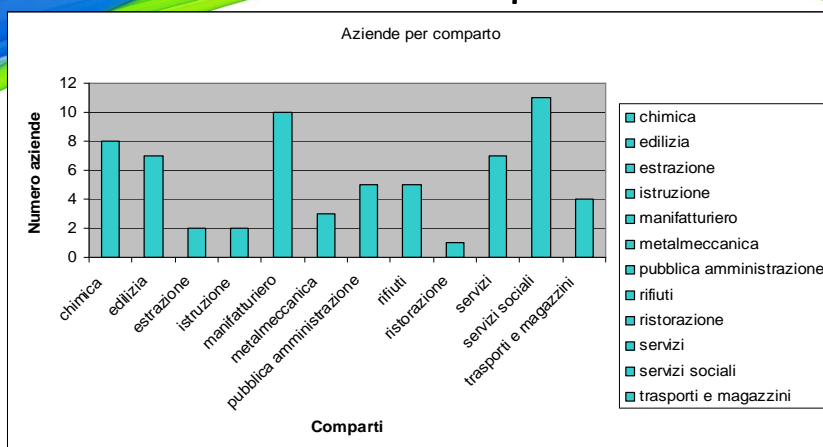
Ad oggi la metodologia è stata applicata presso **65 imprese** ed  
un totale di **3500 lavoratori** coinvolti

 **ambiente**  
ingegneria ambientale e laboratori

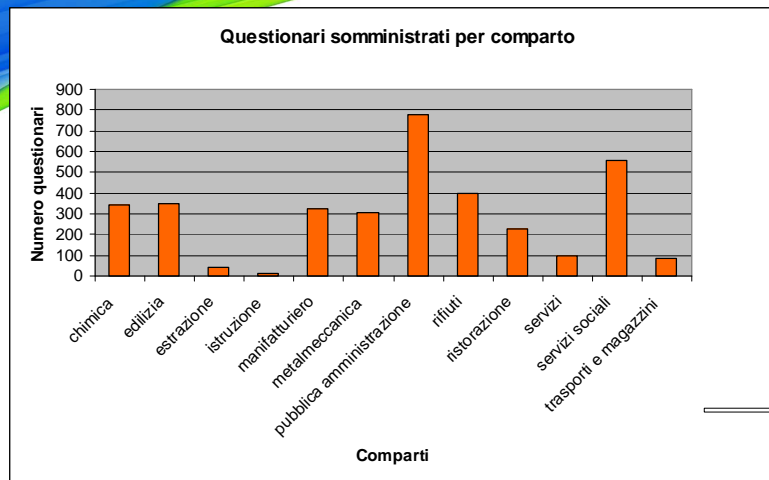
## La nostra esperienza



## La nostra esperienza



## La nostra esperienza



## Il questionario

### Indicatori di benessere

- Motivazione al lavoro
- Creatività nel lavoro
- Contatti frequenti con le persone
- Distribuzione del carico di lavoro, condivisione di strategie ed obiettivi tra colleghi e superiori
- Possibilità di crescita personale, professionale e formazione su nuove competenze
- Relazioni positive tra colleghi e forte collaborazione
- Possibilità di confronto con i superiori
- Senso di appartenenza all'azienda
- Conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro
- Buona retribuzione e possibilità di fare carriera
- Presenza di infrastrutture, strumenti di lavoro, cura degli aspetti ergonomici e sicurezza sul luogo di lavoro

## Il questionario



### Indicatori di malessere

Fatica fisica e/o mentale

Ripetitività del lavoro e senso di monotonia

Isolamento

Sovraccarico di lavoro, pressione vs obiettivi di lavoro ed alto senso di responsabilità

Difficoltà a recarsi al lavoro, assenze sul lavoro, desiderio di cambiare lavoro

Insofferenza tra colleghi, tensioni e incomprensioni sul lavoro

Incomunicabilità

Sensazione di lavorare senza coinvolgimento

Orari di lavoro pesanti

Bassa retribuzione e posizione contrattuale

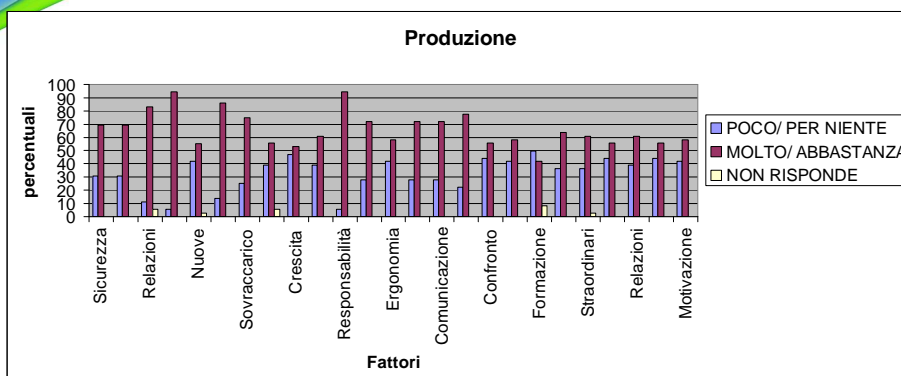
Mancanza di infrastrutture, strumenti di lavoro, scarsa attenzione agli aspetti ergonomici e sicurezza sul luogo di lavoro

## Il questionario

Secondo le aziende è uno strumento ....

- Completo
- Breve, semplice, di veloce compilazione
- Utile per integrare i monitoraggi della soddisfazione del personale
- Utile come base dati che si può valorizzare nel bilancio sociale
- Dati utili per la fotografia della situazione aziendale ai fini della valutazione del rischio stress lavoro correlato ai sensi del Testo Unico per la sicurezza dei lavoratori D.lgs. 81/08

## Andare in azienda con il grafico dei risultati



## Dai dati quantitativi alle informazioni qualitative

I focus group e/o le riunioni con i responsabili aziendali permettono di:

- la verifica dell'attendibilità dei dati rilevati con i questionari
- la condivisione dell'interpretazione dei dati



## Riflessioni

- Un senso di **responsabilità** della propria mansione estremamente diffuso e non percepito come elemento di malessere
- La **fatica mentale** caratteristica della maggior parte delle mansioni, fin dove arriva la preoccupazione per la crisi economica e fin dove arriva quella per il cambiamento del lavoro
- L'**isolamento** non fa più parte del nostro lavoro, l'importanza della **qualità delle relazioni**
- I **dati positivi**: la percezione di appartenere ad organizzazioni che tutelano i lavoratori

## Altri strumenti:

### I training group

Uno strumento per i responsabili: dalla valorizzazione dei punti di forza all'analisi dei punti di debolezza

### I corsi di empowerment

Uno strumento per i lavoratori per individuare obiettivi, strumenti e strategie di miglioramento del benessere



## Altri strumenti:

Dai training group, i responsabili: “vorremmo...  
corsi di leadership, definire le regole,  
comportarci tutti noi (con lo stesso ruolo e  
funzione) coerentemente nello stesso modo,  
imparare a dare ai lavoratori le pacche sulle spalle  
che non usano più, gestire anche le emergenze  
come se fossero eventi ordinari, organizzare il  
nostro gruppo di lavoro come se fossimo amici,  
parlare fuori dal luogo di lavoro perché si  
raccontano cose che nel quotidiano non è  
possibile raccontarsi, ecc.ecc.

## Gli interventi possibili

Formazione per i responsabili sul ruolo di leadership  
Formazione sugli strumenti per gestire lo stress  
Formazione e aggiornamento sui contenuti professionali  
Interventi di adeguamento dei luoghi di lavoro  
Misure organizzative: chiarire ruoli, funzioni e  
competenze  
Misure di comunicazione

.....



## **Ambienti di lavoro virtuali per la rilevazione del benessere organizzativo (ALBO)**

Organizzazione capofila



**LabSi**  
EXPERIMENTAL ECONOMICS LABORATORY  
University of Siena

Soggetti partner

**ambiente**  
ingegneria ambientale e laboratori



**Ambienti di Lavoro Virtuali per la Rilevazione del Benessere Organizzativo**

**Il futuro.... sperimentare l'applicabilità delle tecnologie ICT per la costruzione di ambienti di lavoro virtuali e immersivi finalizzati alla rilevazione, monitoraggio e miglioramento continuo del benessere organizzativo**

**ambiente**  
ingegneria ambientale e laboratori