

FOGGIA
FLC CGIL

SAPERE
FOGGIA

LO STRESS LAVORO-CORRELATO NELLA SCUOLA

Dalla valutazione
dei rischi psicosociali
alla promozione
del benessere lavorativo

FOGGIA
Giovedì 16 novembre 2017
Sala Convegni CGIL Foggia
via della Repubblica, 68

INFO PROTEO e FLC CGIL
Foggia, via della Repubblica, 54 - Tel. 080.7711800
Presidente Proloco PROTEO - Gino Annofi 340.2615861
Segretario Gen. FLC CGIL Foggia - Angelo Basta 328.334010
www.proteosapere.it - www.flc-foggia.it

ore 8.30 - Registrazione partecipanti

- Saluti
Claudio MENGA Segretario Generale FLC PUGLIA
Maurizio CARMENO Segretario Generale CGIL Foggia
- IL RUOLO DEL SINDACATO NELL'ATTIVITÀ DI SENSIBILIZZAZIONE
IN TEMPO DI STRESS LAVORO CORRELATO
Angelo BASTA Segretario Generale FLC Foggia
- DAL DIRITTO ALLA SALUTE E ALLA SICUREZZA
AL DIRITTO AL BENESSERE.
STRUMENTI DI TUTELA INDIVIDUALE E COLLETTIVA
Fedele CANNEROZZI Avvocato - Giustiziarista
- LA VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO
IN UN CAMPIONE DI SCUOLE DELLA CAPITANATA
Antonio CASTRIOTTA Psicologo del lavoro - sportello FLC Foggia salute e benessere
- MARKES BIOLOGIO E STRESS LAVORO CORRELATO:
LE NOSTRE ESPERIENZE
Roberto ZEFFERINO Professore Associato Medicina del Lavoro UNIFG
- LE DINAMICHE PROFESSIONALI TRA RELAZIONI SOLIDALI
E CONFLITTI DA GESTIRE
Gino ANNOFI PROTEO SAPERE Foggia
- CONFRONTO A PIÙ VOCI - RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO
E CULTURA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA

Moderatore: **Luigi MARCHITTO** Segretario Provinciale FLC Foggia

Conclusioni: **Francesco SINOPOLI** Segretario Nazionale FLC CGIL.

ore 13.30 - Consegna attestati

L'associazione Proteo Fare Sapere è soggetto qualificato per l'aggiornamento e la formazione del personale della scuola ed è inserita nell'elenco definitivo dei MIUR ai sensi delle Direttive 1702/016, del DM 17/7/2008 e del D.M. 20/02/2010, con le indicazioni per il rinnovo del contratto di aggiornamento e formazione professionale. Gli insegnanti della scuola italiana possono partecipare alle attività formative solo gli iscritti all'As. PROTEO FASE SAPERE. I docenti stranieri non iscritti ne conseguentemente devono effettuare la scadenza al costo, ad inizio dei lavori (linee 15-18).

LA VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO IN UN CAMPIONE DI SCUOLE DELLA CAPITANATA

ANTONIO CASTRIOTTA



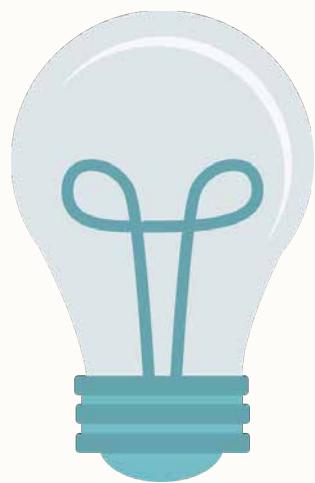
LO STRESS



Lo stress è 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



LO STRESS



Stress è una parola inglese che significa “sforzo, sollecitazione, spinta”.

Ha lo stesso etimo di “strizzare” e si può definire come una reazione di attivazione corpo/mente che favorisce l’adattamento a un generico cambiamento fisico o psichico che turba l’equilibrio della persona.



EUSTRESS

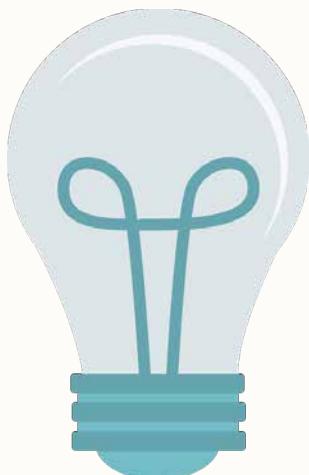


- stress positivo
- è fisiologico
- ci rende più capaci di adattarci positivamente alle situazioni
- si diventa vigili e attenti al punto giusto
- migliora l'apprendimento
- si affinano la capacità di concentrazione e percezione
- ci rende meno sensibili alla monotonia



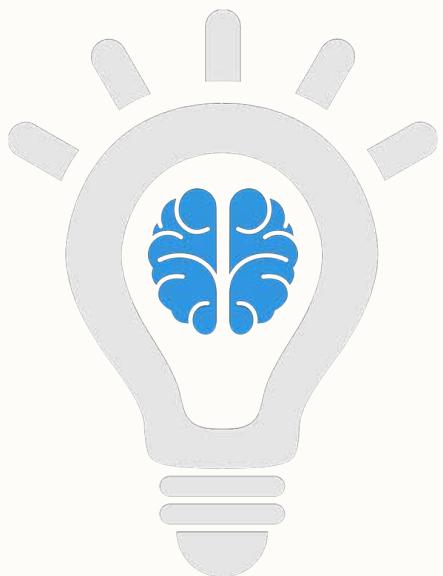
DISTRESS

- Percezione di problemi e situazioni alterata
- Sentimento di inadeguatezza





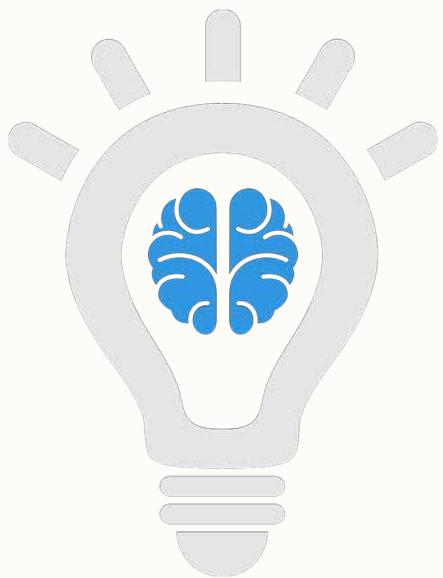
INDICATORI DI STRESS LAVORO



- Disturbi psicosomatici
- Sentimento di irrilevanza, inutilità e disconoscimento
- Lentezza nella performance
- Confusione organizzativa in termini di ruoli e compiti
- Scarsa/assente propositività
- Aderenza formale alle regole



INDICATORI DI STRESS LAVORO



- Insofferenza nell'andare al lavoro
- Assenteismo
- Disinteresse per il lavoro
- Desiderio di cambiare lavoro
- Alto livello di pettigolezzo
- Risentimento verso l'organizzazione
- Aggressività e nervosismo
- Insofferenza nell'andare al lavoro



INDICATORI DI BENESSERE LAVORATIVO

FLC CGIL FOGGIA



- Percezione di successo dell'organizzazione
- Equilibrio tra vita lavorativa e vita privata
- Soddisfazione per le relazioni interpersonali
- Condivisione dei valori organizzativi
- Fiducia nelle capacità della dirigenza



INDICATORI DI BENESSERE LAVORATIVO

FLC CGIL FOGGIA



- Soddisfazione per l'organizzazione
- Voglia di impegnarsi per l'organizzazione
- Sensazione di far parte di un team
- Desiderio di andare al lavoro
- Elevato coinvolgimento
- Fiducia di poter cambiare le condizioni negative



LO STRUMENTO

The image shows the front cover of a booklet titled "SQ-a". The title is in large blue letters at the top. Below it, the subtitle "Stress Questionnaire" is written in a smaller, bold, black font. The authors' names are listed: Gabriele Giorgi, Giulio Arcangeli, and Vincenzo Cupelli. A section titled "AUTOVALUTAZIONE" is present. The main content area contains a questionnaire form with various sections and scales:

- Sesso:** Maschile Femminile.
- Anzianità organizzativa:** <8 8-15 >15
- Tipo di contratto:**
 - Tempo determinato
 - Tempo indeterminato
 - Altra forma di contratto
- Area organizzativa:** 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- Inquadramento:**
 - Operaio
 - Impiegato
 - Quadro
 - Dirigente
 - Altro _____
- Reparto/settore dell'organizzazione:** Reparto 1 Reparto 2 Reparto 3 Reparto 4 Reparto 5 Reparto 6 Reparto 7 Reparto 8 Reparto 9 Reparto 10
- Mansione:** _____
- Orario di lavoro:** Tempo pieno Part-time Turnista Altro _____
- Localizzazione:** Area centrale Area periferica

At the bottom left, the publisher "HOGREFE" is mentioned with its logo, and at the bottom right, the locations "FIRENZE-GÖTTINGEN-BERNA-VIENNA-PARIGI-OXFORD-PRAGA-TORONTO-BOSTON-AMSTERDAM-COPENHAGHEN-STOCOLM" are listed.

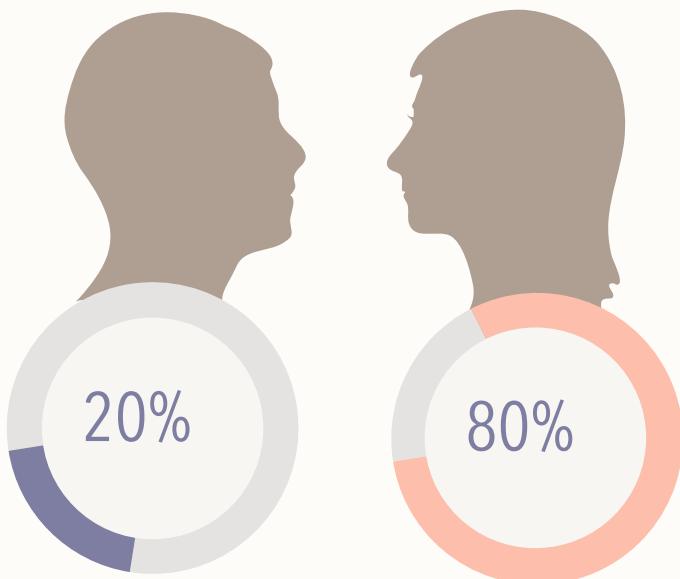
L'**SQ** è un questionario self-report (69 item) che valuta la percezione dello stress rispetto a 5 aree o macrofattori: Individuo – Compito – Contesto fisico – Contesto psicologico – Contesto socioeconomico.

È presente una scala di controllo per verificare le risposte tendenziose.

È presente l'eterovalutazione del leader, per avere una visione più ampia delle percezioni di stress nell'organizzazione e del livello di congruenza fra auto ed eteroprecezioni.



IL CAMPIONE



UNDER 30 ANNI 0%

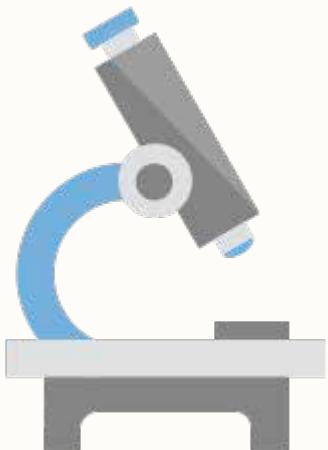
30-49 ANNI 36%

50-59 ANNI 40%

OVER 60 ANNI 24%



Individuo



Va inteso lo stress che ricade sulla persona al lavoro.

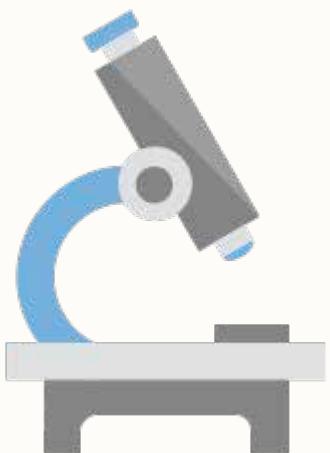
Avere carichi di lavoro difficili da poter gestire, non riuscire a poter vivere rapporti positivi con i colleghi o con i propri superiori o ancora sentirsi poco autonomi e incapaci di far fronte alle pressioni provenienti dall'ambiente lavorativo.

Sentire il proprio ruolo come ambiguo e/o conflittuale.



Compito

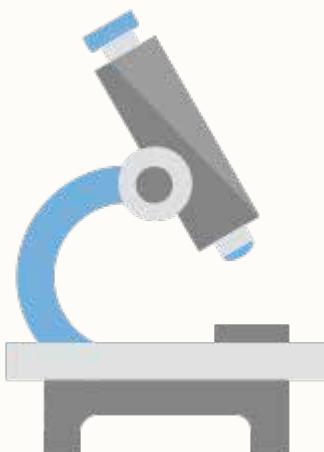
Consiste nella percezione di stress relativo ai compiti da svolgere.



Quando il compito è percepito come negativo, sia dal punto di vista fisico che psicologico, l'individuo non riesce ad influenzare la qualità delle prestazioni.

Diminuisce la capacità di dominare il nervosismo e mantenere la calma, contribuendo allo sviluppo di pensieri negativi.

Percepire il compito come negativo può anche essere associato al vivere rapporti di lavoro più strumentali.

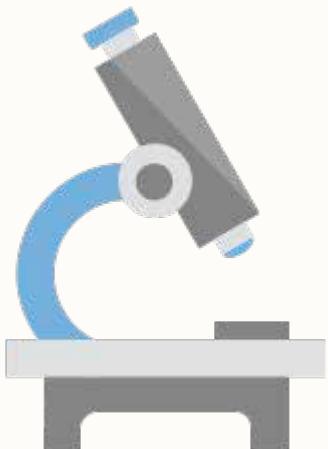


Contesto fisico

È la percezione delle condizioni di lavoro, che se poco confortevoli, inadeguate o addirittura pericolose possono rappresentare un fattore di disturbo e di stress elevato.



Contesto psicologico



Implica la percezione di un ambiente di lavoro negativo dove si possa difficilmente interagire fluidamente con gli altri, come pure cooperare e lavorare in team senza essere soggetti a discriminazioni.

I lavoratori si sentono poco formati e l'organizzazione è percepita come troppo autocentrata e con poco welfare nei confronti dei propri dipendenti.



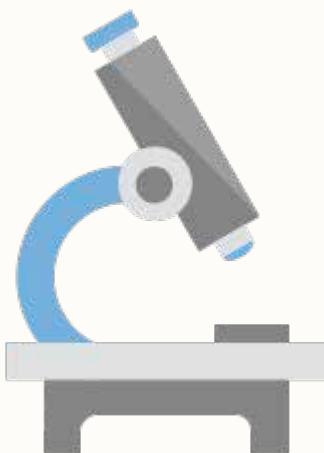
Contesto socio-economico

Implica la percezione di un ambiente socio-economico instabile e in difficoltà a causa di una crisi, reale o potenziale, che spaventa i lavoratori fino a farli sentire anche a rischio di perdere il proprio posto di lavoro.

Parallelamente i lavoratori non si sentono sufficientemente competenti per ricollocarsi o cercare un lavoro di pari qualifica e pertanto sviluppano emozioni ansiogene e negative.



Le affermazioni che costituiscono ogni macrofattore si raggruppano a loro volta in diversi fattori:



➤ **Individuo**

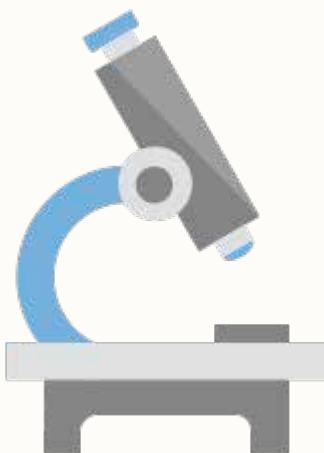
1. richieste del lavoro
2. controllo sul lavoro
3. supporto dei colleghi
4. supporto dei superiori
5. Ruolo

➤ **Compito**

6. richieste fisiche
7. elaborazione delle informazioni;

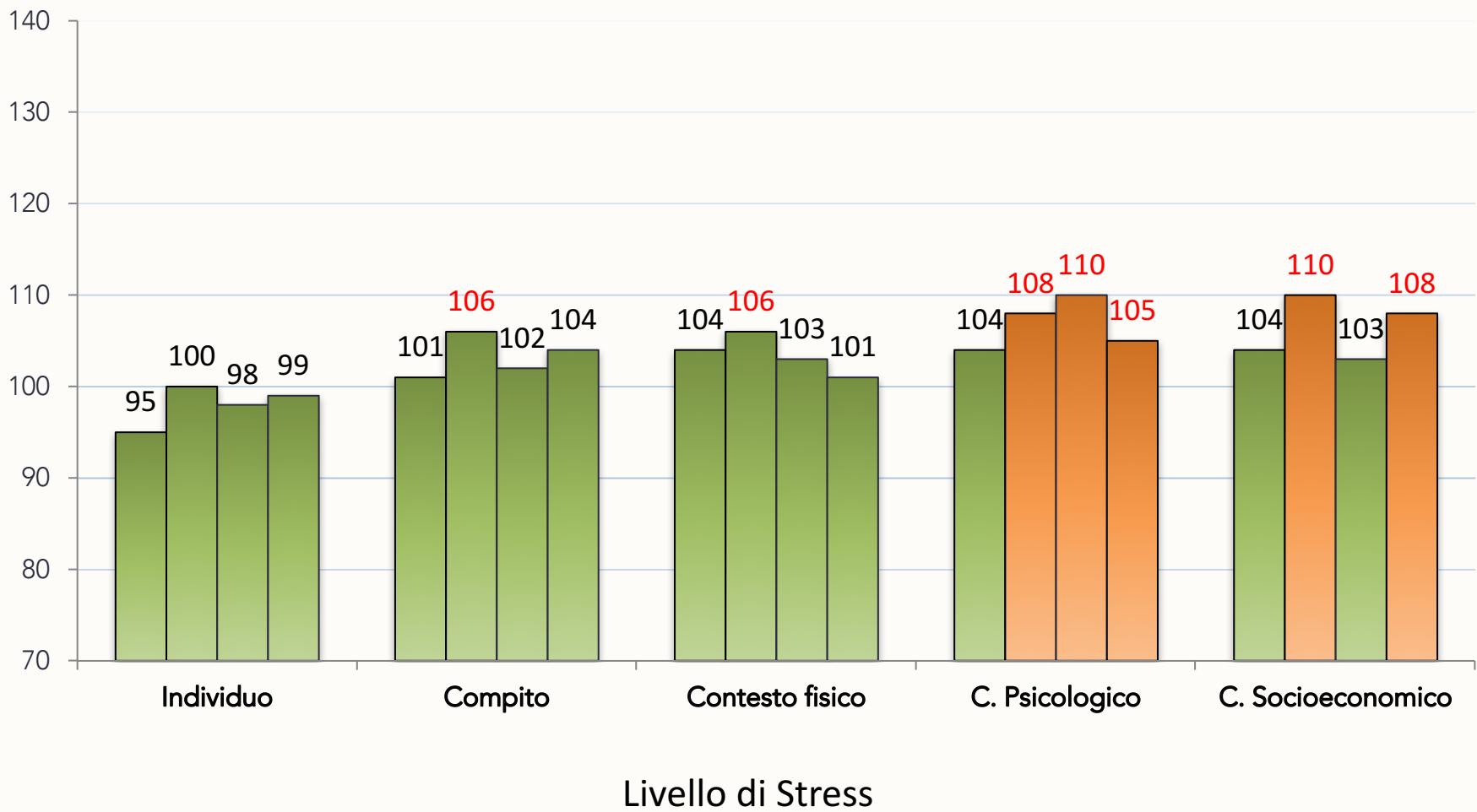


FATTORI



- **Contesto fisico**
 - 8. Ergonomia
 - 9. condizioni di lavoro pericolose
- **Contesto psicologico**
 - 10. condizioni di rischio per la diversità
 - 11. training
 - 12. welfare
- **contesto socioeconomico**
 - 13. crisi economica
 - 14. employability

LO STRESS LAVORO CORRELATO RILEVATO



< 80 Molto basso

80-94 Basso

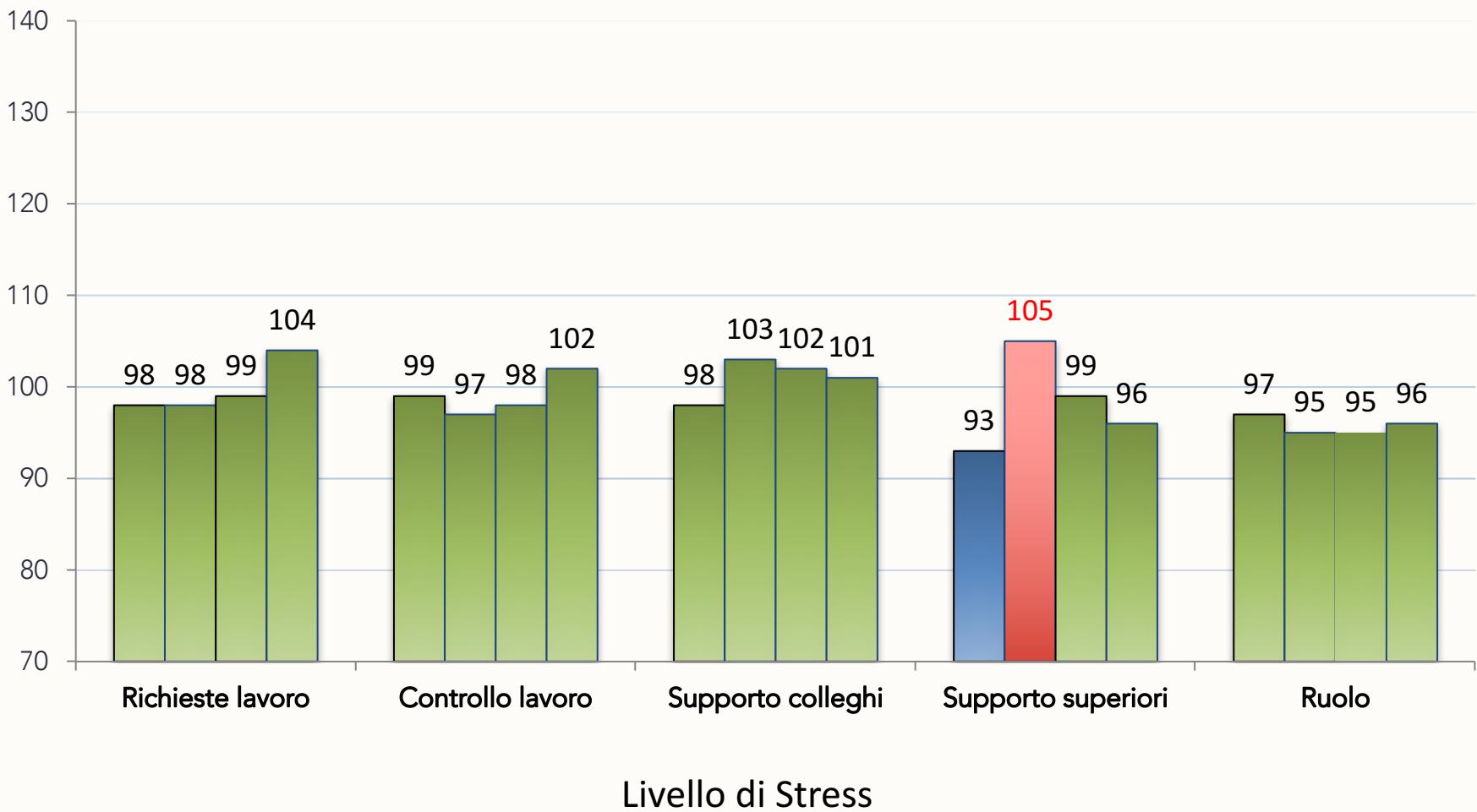
95-104 Medio

105-119 Alto

>120 Molto alto



INDIVIDUO: fattori



< 80 Molto basso

80-94 Basso

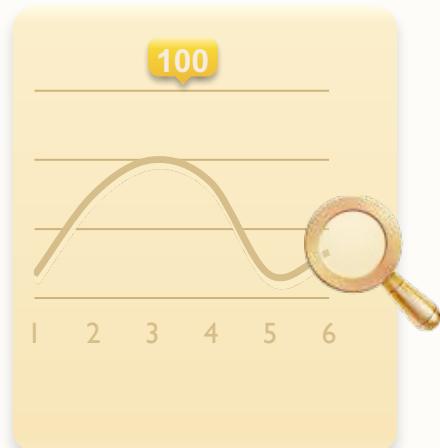
95-104 Medio

105-119 Alto

>120 Molto alto



1. RICHIESTE DI LAVORO (Individuo)



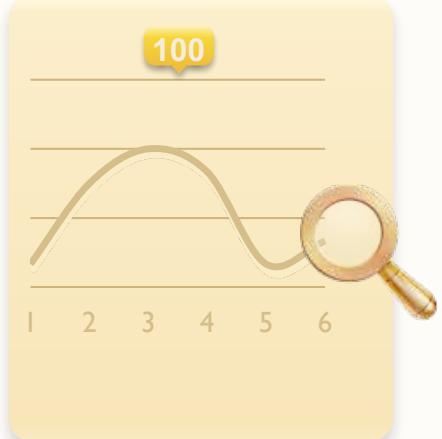
Stress medio in 4 Gruppi su 4

- Percezione di pressione lavorativa
- Difficoltà di gestione del lavoro
- Percezione di sovraccarico lavorativo

Aspetti fisici, psicologici, sociali e organizzativi che richiedono sforzi fisici e/o psicologici intensi e che pertanto sono associati a costi fisiologici e/o psicologici

2. CONTROLLO SUL LAVORO (Individuo)

Stress medio in 4 Gruppi su 4

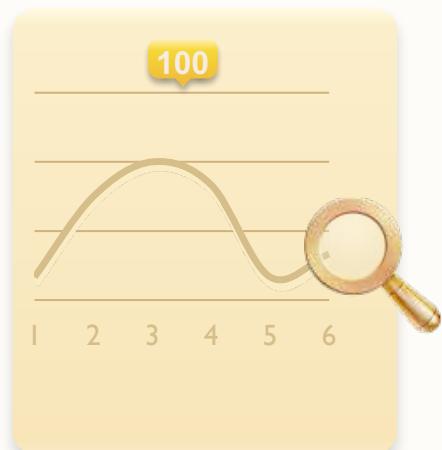


- **Sensazione di scarsa autonomia**
- **Sensazione di non riuscire ad organizzare il proprio lavoro**
- **Senso di inadeguatezza nello svolgimento del proprio lavoro**

Grado di libertà, indipendenza e discrezione nel programmare il lavoro, prendere decisioni e scegliere come svolgere l'attività lavorativa

3. SUPPORTO DEI COLLEGHI (Individuo)

Stress medio in 4 Gruppi su 4

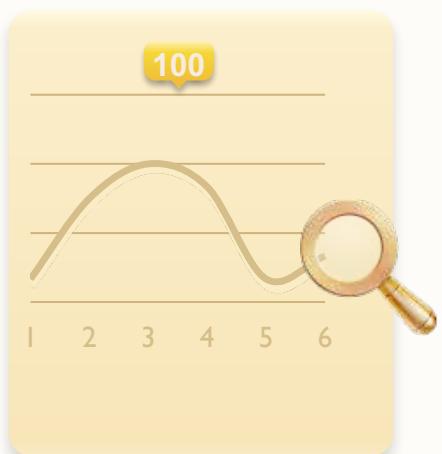


- **Percezione di sufficiente solidarietà da parte dei colleghi**
- **Percezione di sufficiente supporto da parte dei colleghi**
- **Percezione di colleghi sufficientemente competenti**

Disponibilità dei colleghi con cui si opera a collaborare, fornire informazioni, supporti e know-how

4. SUPPORTO DEI SUPERIORI (Individuo)

Stress alto in 1 Gruppo su 4



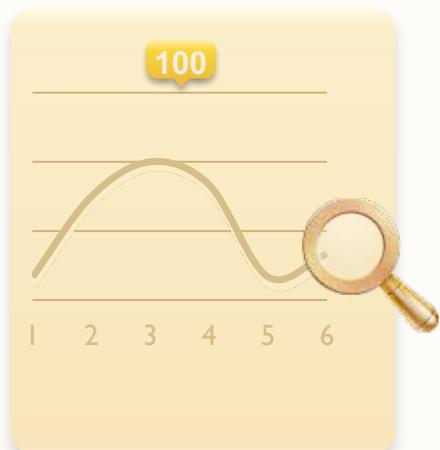
- Superiori poco interessati ai collaboratori
- Superiori non supportivi
- Superiore percepito come poco sicuro di sé

Stile leadership, assistenza e disponibilità da essi ricevuta, supporto, giudizio rispetto all'operato, competenza capi, qualità della comunicazione con loro



5. RUOLO (Individuo)

Stress medio in 4 Gruppi su 4

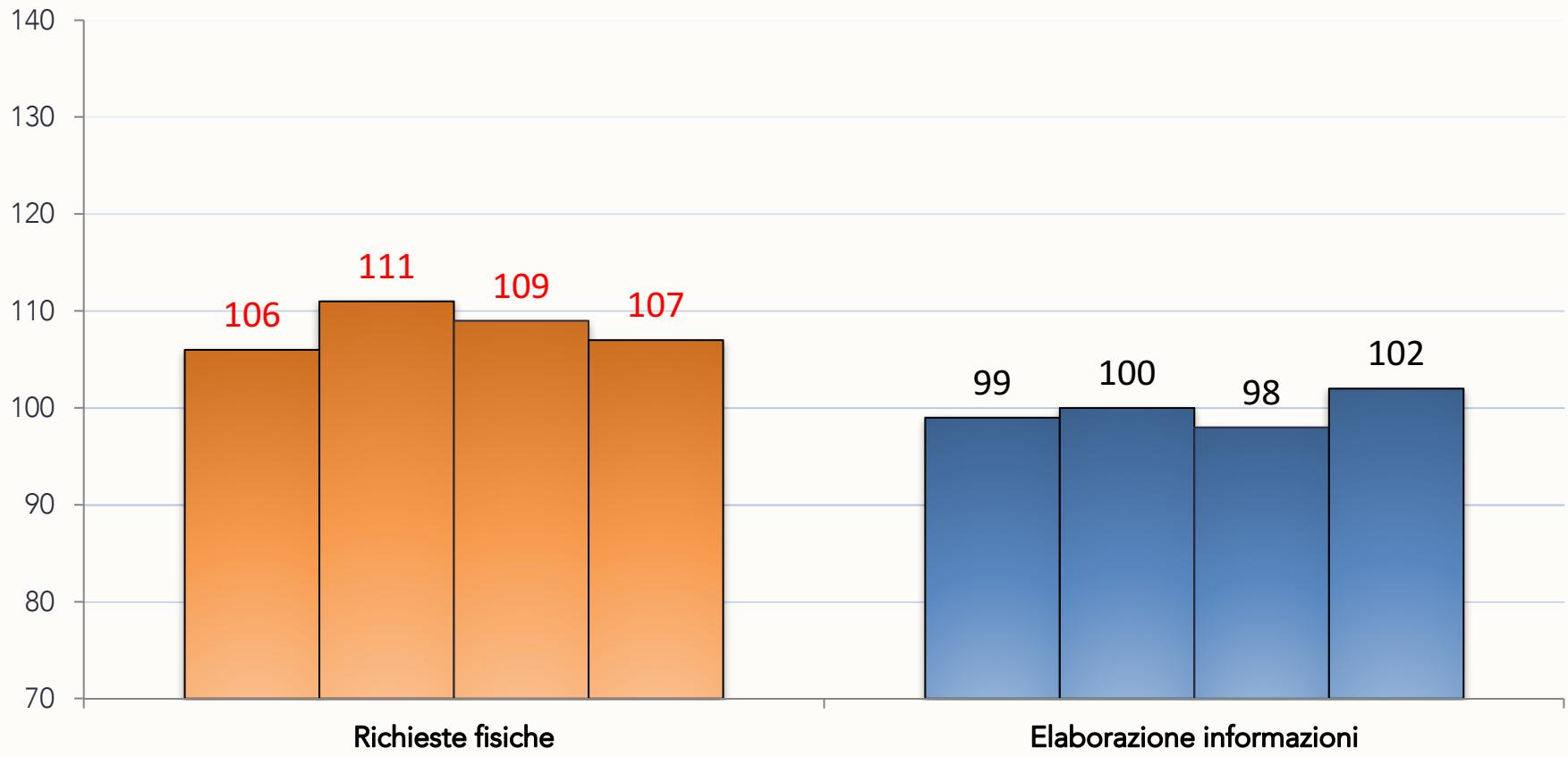


- **Modesta difficoltà a comprendere obiettivi e processi organizzativi**
- **Sufficiente chiarezza sulle proprie responsabilità**
- **Ruolo percepito come non ambiguo e conflittuale**

Aspettative e norme che convergono su una persona in quanto occupa una determinata posizione in una organizzazione (cosa si può o non si può fare, quali decisioni spettano a sé quali ad altri, responsabilità dirette, quali obiettivi da perseguire e quali procedure operative da rispettare



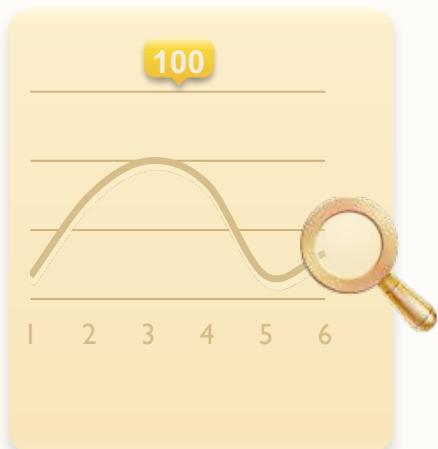
COMPITO: fattori



< 80 Molto basso 80-94 Basso 95-104 Medio 105-119 Alto >120 Molto alto

6. RICHIESTE FISICHE (Compito)

Stress Alto in 4 Gruppi su 4



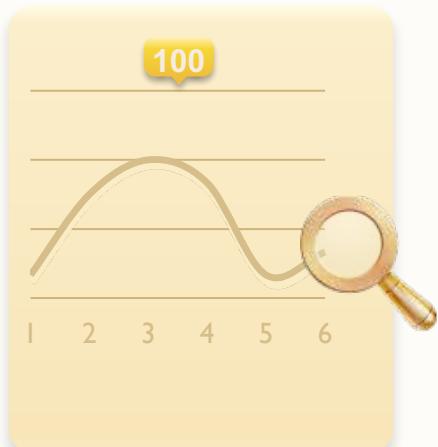
- **Compito visto come caratterizzato dalla richiesta di troppa forza fisica**
- **Compito visto come caratterizzato dalla richiesta di troppa resistenza fisica**
- **Affaticamento fisico**

Indica quantità di attività fisica e di sforzo fisico che viene richiesta nello svolgimento della performance lavorativa (per es. lavorare molte ore della giornata stando in piedi)



7. ELABORAZIONE DELLE INFORMAZIONI (Compito)

Stress medio in 4 Gruppi su 4



- **Sensazione di dover controllare un numero sufficiente di informazioni**
- **Sensazione di dover seguire un numero adeguato di cose alla volta**
- **Sensazione di sentirsi non mentalmente affaticati**

Entità dell'elaborazione delle informazioni necessaria per lo svolgimento di un determinato compito: prestare attenzione, elaborare e gestire i dati o altre informazioni



CONTESTO FISICO: fattori



< 80 Molto basso

80-94 Basso

95-104 Medio

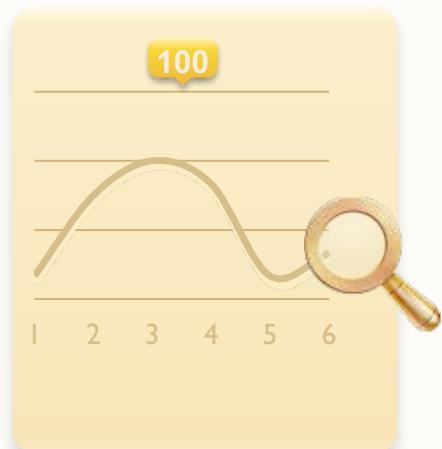
105-119 Alto

>120 Molto alto



8. ERGONOMIA (Contesto fisico)

Stress medio in 4 Gruppi su 4



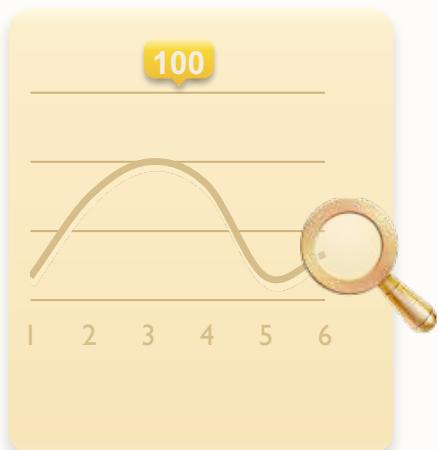
- Posto di lavoro visto come adeguatamente ergonomico
- Posto di lavoro visto come adeguato alle persone
- Organizzazione attenta al fattore ergonomico

Riflette il grado in cui un lavoro consente posture e movimenti corretti ed adeguati



9. CONDIZIONI DI LAVORO PERICOLOSE (Contesto fisico)

Stress Alto in 1 Gruppo su 4

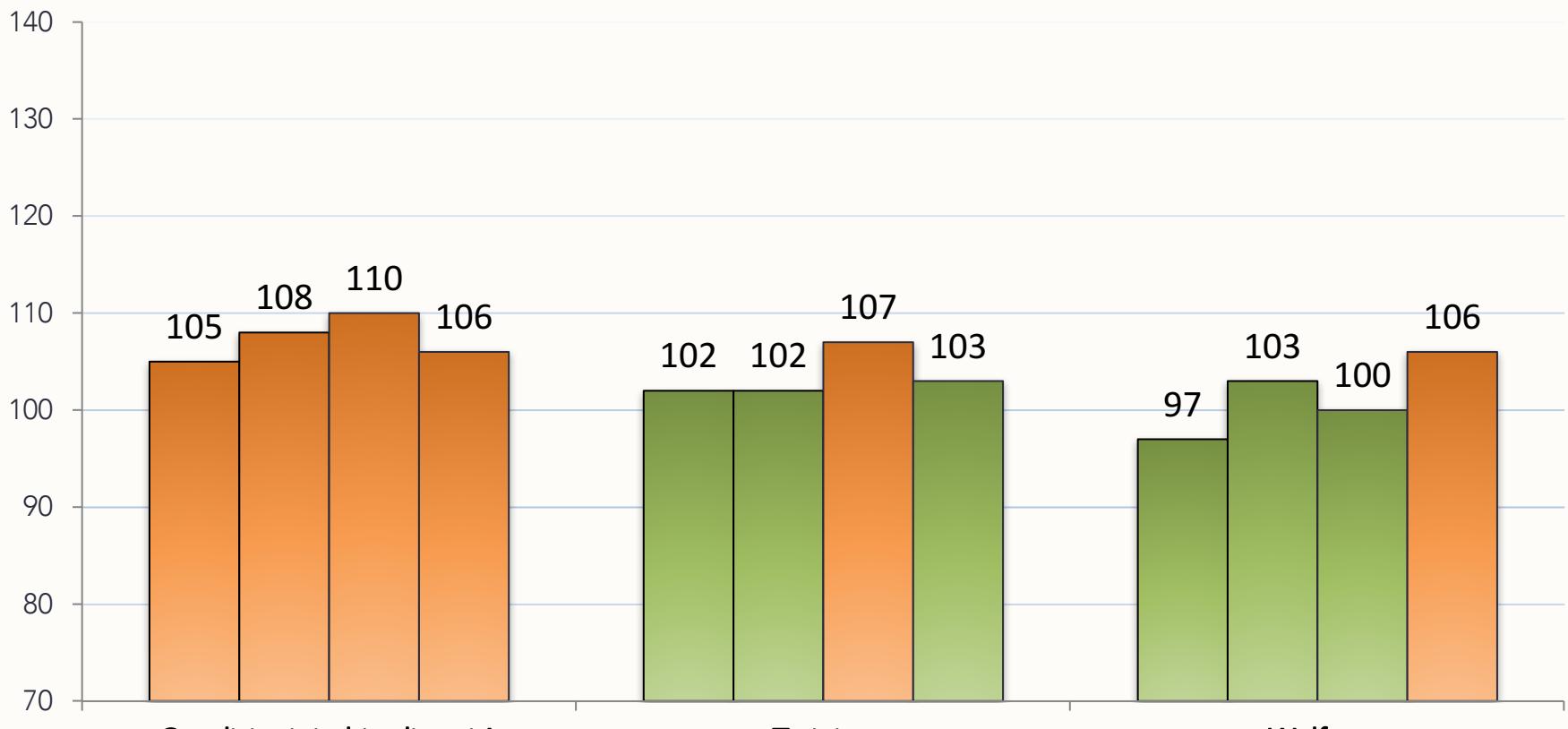


- Posto di lavoro visto come poco salutare
- Lavoro visto come poco sicuro
- Organizzazione sul posto di lavoro vista come pericolosa

Qualità percepita e grado di sicurezza dell'ambiente di lavoro: attrezzature e strumenti di lavoro, ambiente fisico, misure di sicurezza progettate e attuate, ecc)



CONTESTO PSICOLOGICO: fattori



Livello di Stress

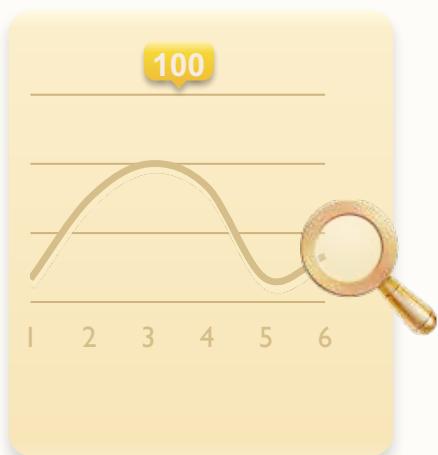
< 80 Molto basso 80-94 Basso 95-104 Medio 105-119 Alto >120 Molto alto



10. CONDIZIONI DI RISCHIO PER LA DIVERSITÀ

(Contesto psicologico)

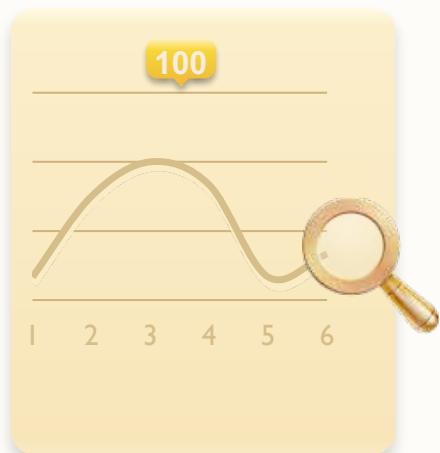
FLC CGIL FOGGIA



Stress Alto in 4 Gruppi su 4

- Diversità poco valorizzata
- Istituzione percepita come discriminante per alcune categorie di lavoratori
- Percezione diffusa di stereotipi/pregiudizi sul lavoro

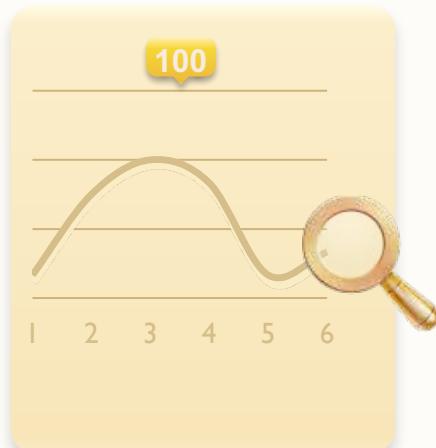
Percezione su atteggiamento e azioni che l'organizzazione mette in atto per favorire la diversità. Stile di direzione attento alla gestione delle differenze (età, orientamento sessuale, disabilità, ideologia, religione)



Stress Alto in 1 Gruppo su 4

- **Organizzazioni percepite come poco attente alla formazione**
- **Lavoratori percepiti come poco formati**
- **Pratiche di formazione considerate non adeguate**

Pratiche e politiche organizzative che incoraggiano lo sviluppo e la formazione tecnica ed umana dei dipendenti



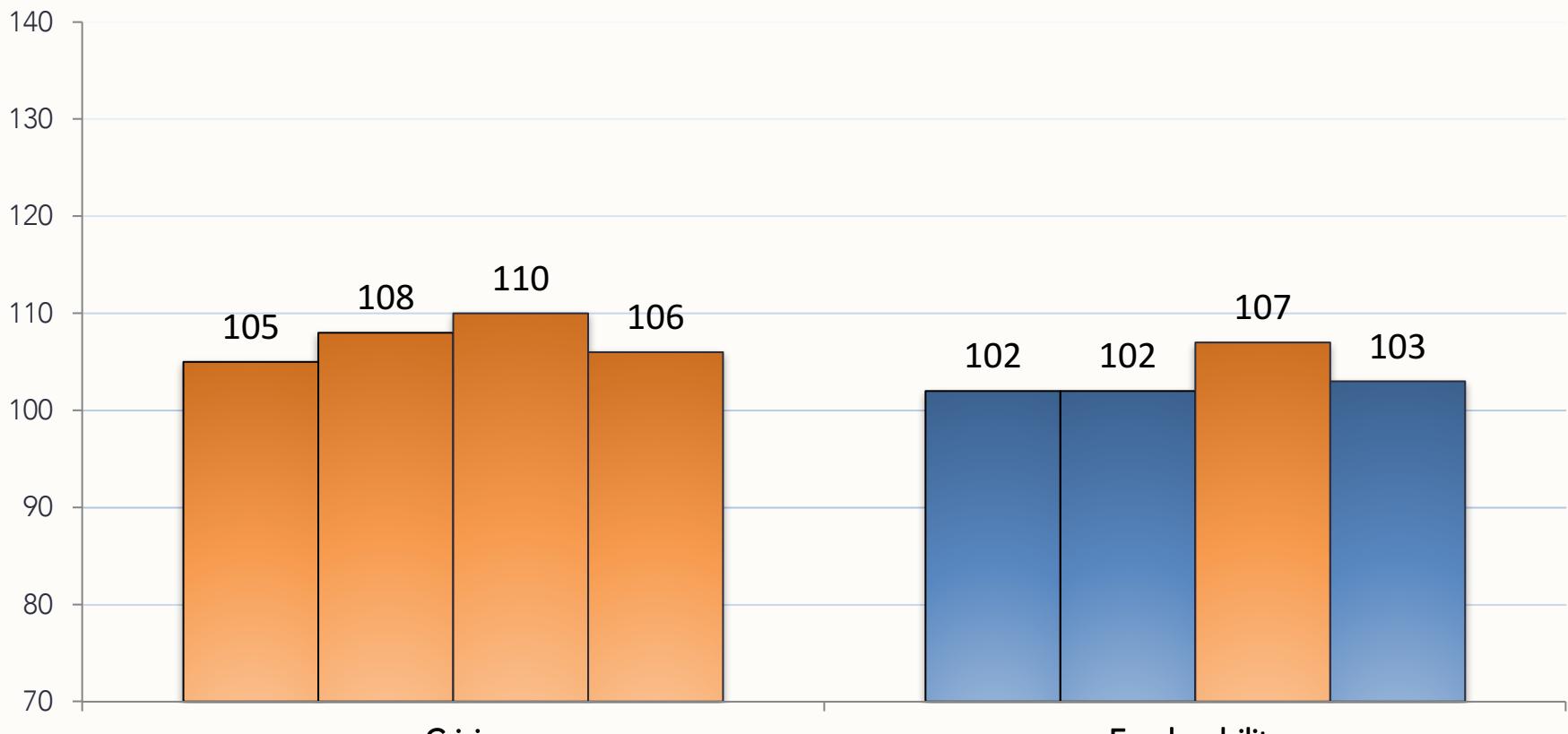
Stress medio in 4 Gruppi su 4

- Percezione di un welfare soddisfacente nell'organizzazione
- Equità
- Tutela adeguata

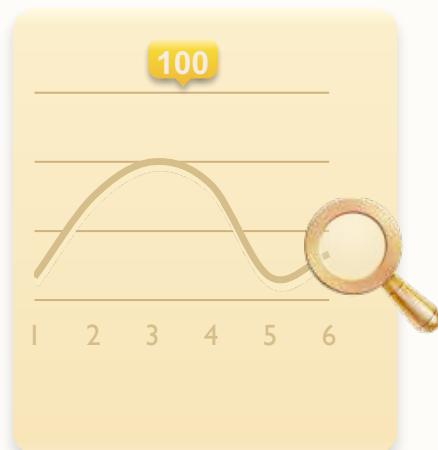
Organizzazione che ha cura dei propri dipendenti, dei loro bisogni e della loro salute



CONTESTO SOCIOECONOMICO: fattori



< 80 Molto basso 80-94 Basso 95-104 Medio 105-119 Alto >120 Molto alto



Stress Alto in 2 Gruppi su 4

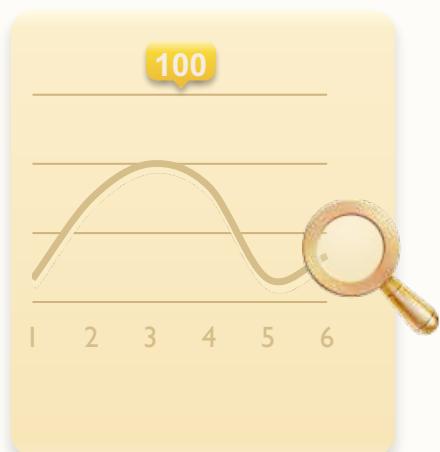
- Paura della crisi
- Paura di perdere il posto di lavoro
- Percezione di scarsa solidità dell'organizzazione

Impatto della crisi economica sui dipendenti e sul benessere dell'organizzazione



14. EMPLOYABILITY (Contesto socioeconomico)

Stress Alto in 3 Gruppi su 4



- Percezione di competenze poco appetibili per il mercato
- Percezione di scarsa abilità e competenze utili per un potenziale ricollocamento
- Percezione di scarsa competitività sul mercato

Percezione della propria capacità di ricollocarsi e di apprendere in un ottica di *lifelong learning*



TABELLA RIASSUNTIVA SL-C PERCEPITO

FLC CGIL FOGGIA



FOGGIA

LEGENDA

< 80 Molto basso

80-94 Basso

95-104 Medio

105-119 Alto

>120 Molto alto

STRESS LAVORO-CORRELATO	GR1		GR2		GR3		GR4	
INDIVIDUO	95	Medio	100	Medio	98	Medio	99	Medio
Richieste del lavoro	98	Medio	98	Medio	99	Medio	104	Medio
Controllo sul lavoro	99	Medio	97	Medio	98	Medio	102	Medio
Supporto dei colleghi	98	Medio	103	Medio	102	Medio	101	Medio
Supporto dei superiori	93	Basso	105	Alto	99	Medio	96	Medio
Ruolo	97	Medio	95	Medio	95	Medio	96	Medio
COMPITO	101	Medio	106	Alto	102	Medio	104	Medio
Richieste fisiche	106	Alto	111	Alto	109	Alto	107	Alto
Elaborazione delle informazioni	99	Medio	100	Medio	98	Medio	102	Medio
CONTESTO FISICO	104	Medio	106	Alto	103	Medio	101	Medio
Ergonomia	105	Alto	103	Medio	106	Alto	100	Medio
Condizioni di lavoro pericolose	103	Medio	107	Alto	100	Medio	103	Medio
CONTESTO PSICOLOGICO	104	Medio	108	Alto	110	Alto	105	Alto
Condizioni di rischio per la diversità	105	Alto	108	Alto	110	Alto	106	Alto
Training	102	Medio	102	Medio	107	Alto	103	Medio
Welfare	97	Medio	103	Medio	100	Medio	98	Medio
CONTESTO SOCIOECONOMICO	104	Medio	110	Alto	103	Medio	108	Alto
Crisi	106	Alto	112	Alto	103	Medio	105	Alto
Employability	104	Medio	106	Alto	107	Alto	107	Alto



CONFRONTO CAPO - COLLABORATORE





CONFRONTO CAPO - COLLABORATORE

STRESS LAVORO CORRELATO	COLLAB. GR1/SL-C	CAPO-GR1	GAP
INDIVIDUO	95	Medio	94
Richieste del lavoro	98	Medio	96
Controllo sul lavoro	99	Medio	99
Supporto dei colleghi	98	Medio	102
Supporto dei superiori	93	Basso	84
Ruolo	97	Medio	101
COMPITO	101	Medio	102
Richieste fisiche	106	Alto	117
Elaborazione delle informazioni	99	Medio	86
CONTESTO FISICO	104	Medio	105
Ergonomia	105	Alto	104
Condizioni di lavoro pericolose	103	Medio	105
CONTESTO PSICOLOGICO	104	Medio	96
Condizioni di rischio per la diversità	105	Alto	101
Training	102	Medio	93
Welfare	97	Medio	92
CONTESTO SOCIOECONOMICO	104	Medio	98
Crisi	106	Alto	97
Employability	104	Medio	108
IMPRESSIONE POSITIVA	104	VALIDO	93
			VALIDO
			11

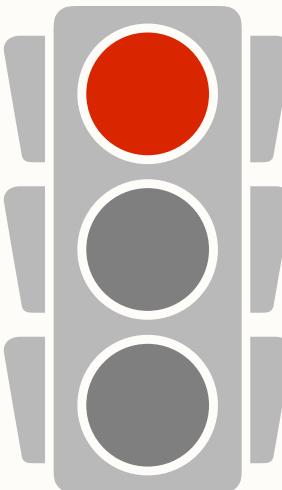


CONFRONTO CAPO - COLLABORATORE

STRESS LAVORO CORRELATO	COLLAB. GR2/SL.C	CAPO GR2		GAP	
INDIVIDUO	100	Medio	81	Basso	19 significativo
Richieste del lavoro	98	Medio	79	Molto basso	19 significativo
Controllo sul lavoro	97	Medio	90	Basso	7 non significativo
Supporto dei colleghi	103	Medio	92	Basso	11 non significativo
Supporto dei superiori	105	Alto	76	Molto basso	29 significativo
Ruolo	95	Medio	99	Medio	-4 non significativo
COMPITO	106	Alto	61	Molto basso	45 significativo
Richieste fisiche	111	Alto	85	Basso	26 significativo
Elaborazione delle informazioni	100	Medio	64	Molto basso	36 significativo
CONTESTO FISICO	106	Alto	74	Molto basso	32 significativo
Ergonomia	103	Medio	77	Molto basso	26 significativo
Condizioni di lavoro pericolose	107	Alto	82	Basso	25 significativo
CONTESTO PSICOLOGICO	108	Alto	76	Molto basso	32 significativo
Condizioni di rischio per la diversità	108	Alto	77	Molto basso	31 significativo
Training	102	Medio	88	Basso	14 significativo
Welfare	103	Medio	74	Molto basso	29 significativo
CONTESTO SOCIOECONOMICO	110	Alto	89	Basso	21 significativo
Crisi	112	Alto	69	Molto basso	43 significativo
Employability	106	Alto	78	Molto basso	28 significativo
IMPRESSIONE POSITIVA	109	VALIDO	130	DUBBIO	-21 significativo



COSA NON FUNZIONA NEL GRUPPO 2



Individuo

- **Supporto dei superiori**
 - Superiore non supportivo, poco interessato ai collaboratori, percepito come poco sicuro di sé

Contesto psicologico

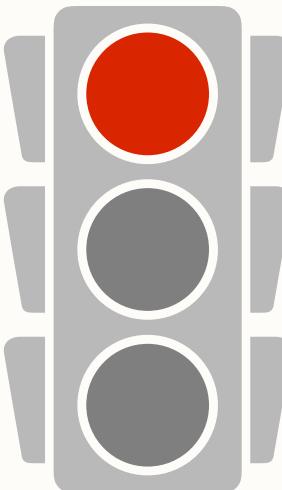
- **Condizioni di rischio per la diversità**
 - diversità come poco valorizzata, Scuola percepita discriminante per alcune categorie di lavoratori, percezione diffusa di stereotipi/pregiudizi sul lavoro



COSA NON FUNZIONA NEL GRUPPO 2

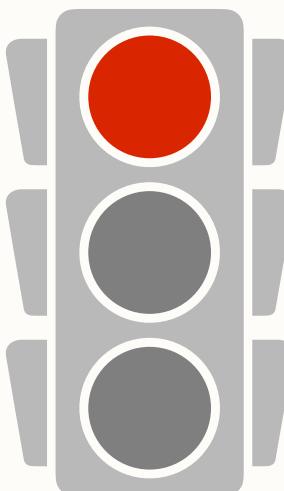
Contesto socioeconomico

- **Crisi**
 - paura della crisi; paura di perdere il posto di lavoro; percezioni di scarsa solidità dell'organizzazione .
- **Employability**
 - percezione di competenze poco appetibili per il mercato; percezione di scarsa abilità e competenze utili per un potenziale ricollocamento; percezione di scarsa competitività sul mercato.





COSA NON FUNZIONA NEL GRUPPO 2



Contesto fisico

- **Condizioni di lavoro pericolose**

- posto di lavoro visto come poco salutare;
- lavoro visto come poco sicuro;
- organizzazione sul posto di lavoro vista come pericolosa.

Compito

- **Richieste fisiche**

- compito visto come caratterizzato dalla richiesta di troppa forza fisica;
- compito visto come caratterizzato dalla richiesta di troppa resistenza fisica;
- affaticamento fisico.