





FLC CGIL FOGGIA




FOGGIA



FOGGIA
FLC CGIL



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, 68 - Tel. 0881.771800
Presidente ProUle PROTEO - **Gino Annofri** 340.2615861
Segretario Gen. FLC CGIL Foggia - **Angelo Basta** 328.3344010
www.proteofaresapere.it - www.flcfoggia.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 TEMA 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 - Giurista
- **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 BIOLOGICI E STRESS LAVORO CORRELATO:
LE NOSTRE ESPERIENZE**
Roberto ZEPPERINO Professore Associato Medicina del Lavoro UNFG
- **LE DINAMICHE PROFESSIONALI TRA RELAZIONI SOLIDALI
E CONFLITTI DA GESTIRE**
Gino ANNOLFI PROTEO SAPERE Foggia
- **CONFRONTO A PIÙ VOCI - RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO
E CULTURA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA**

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

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

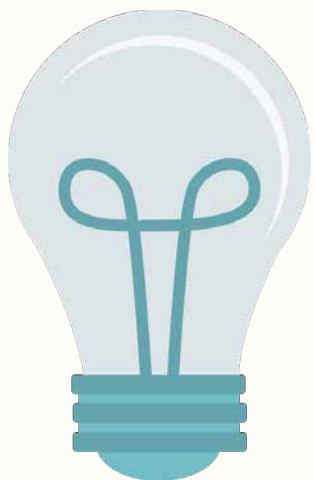
ore 13.30 - Consegna attestati

L'associazione Proteo Fare Sapere è soggetta all'articolo 10 del D.Lgs. n. 112 del 1998, in materia di trasparenza amministrativa e di partecipazione dei cittadini. La sede dell'associazione è in Foggia, via della Repubblica, 68. Il numero di telefono è 0881.771800. Il sito internet è www.proteofaresapere.it. L'associazione Proteo Fare Sapere è soggetta all'articolo 10 del D.Lgs. n. 112 del 1998, in materia di trasparenza amministrativa e di partecipazione dei cittadini. La sede dell'associazione è in Foggia, via della Repubblica, 68. Il numero di telefono è 0881.771800. Il sito internet è www.proteofaresapere.it. L'associazione Proteo Fare Sapere è soggetta all'articolo 10 del D.Lgs. n. 112 del 1998, in materia di trasparenza amministrativa e di partecipazione dei cittadini. La sede dell'associazione è in Foggia, via della Repubblica, 68. Il numero di telefono è 0881.771800. Il sito internet è www.proteofaresapere.it.

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



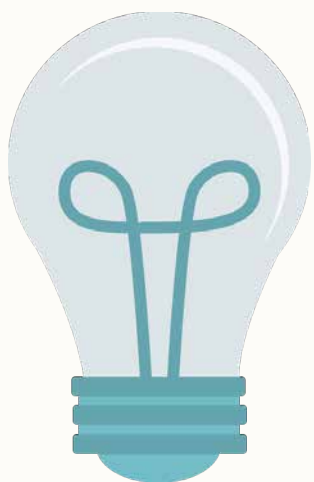
LO STRESS



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

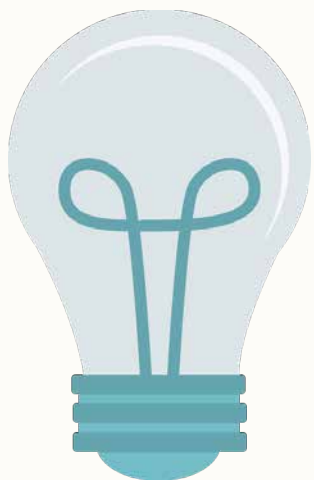


Stress è una parola inglese che significa “sforzo, sollecitazione, spinta”.

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

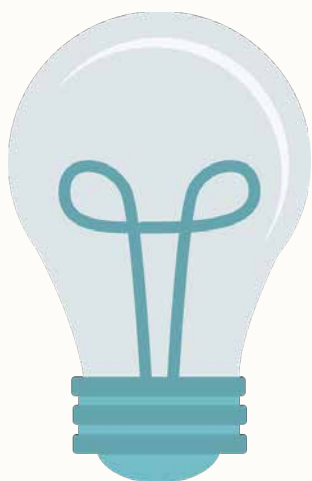


- stress positivo
- è fisiologico
- ci rende più capaci di adattarci positivamente alle situazioni
- si diventa vigili e attenti al punto giusto
- migliora l'apprendimento
- si affinano la capacità di concentrazione e percezione
- ci rende meno sensibili alla monotonia



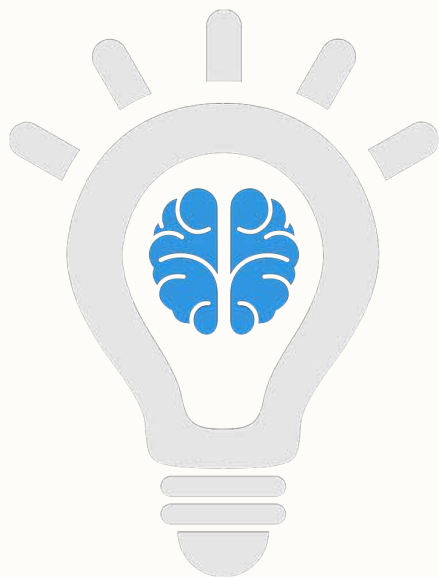
DISTRESS

- Percezione di problemi e situazioni alterata
- Sentimento di inadeguatezza





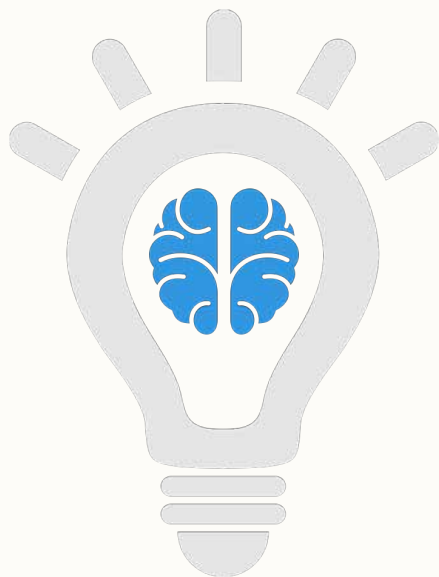
INDICATORI DI STRESS LAVORO



- 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 pettegolezzo
- Risentimento verso l'organizzazione
- Aggressività e nervosismo
- Insofferenza nell'andare al lavoro



INDICATORI DI BENESSERE LAVORATIVO



- 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



- 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

SQ-a

Gabriele Giorgi
Giulio Arcangeli
Vincenzo Cupelli

Stress Questionnaire

AUTOVALUTAZIONE

Il questionario che Le presentiamo è **anonimo**, ai sensi della legge vigente n. 196 del 2003 sulla tutela dei dati personali. La collaborazione di tutti i partecipanti all'indagine è importante per il beneficio dell'organizzazione per cui lavora. Le chiediamo quindi di rispondere in modo spontaneo. Inizi col compilare questa scheda socioanagrafica.

Sesso: ☐ Maschile ☐ Femminile

Anzianità organizzativa: ☐ <8 ☐ 8-15 ☐ >15

Tipo di contratto: ☐ Tempo determinato
☐ Tempo indeterminato
☐ Altra forma di contratto

Inquadramento: ☐ Operaio
☐ Impiegato
☐ Quadro
☐ Dirigente
☐ Altro _____

Mansione: _____

Orario di lavoro: ☐ Tempo pieno
☐ Part-time
☐ Turnista
☐ Altro _____

Localizzazione: ☐ Area centrale
☐ Area periferica

Reparto/settore dell'organizzazione: ☐ Reparto 1
☐ Reparto 2
☐ Reparto 3
☐ Reparto 4
☐ Reparto 5
☐ Reparto 6
☐ Reparto 7
☐ Reparto 8
☐ Reparto 9
☐ Reparto 10

FIRENZE GÖTTINGEN BERNA VIENNA RIMIGI OXFORD PRAGA TORONTO BOSTON AMSTERDAM COPENAGHEN STOCOLMA

HOGREFE

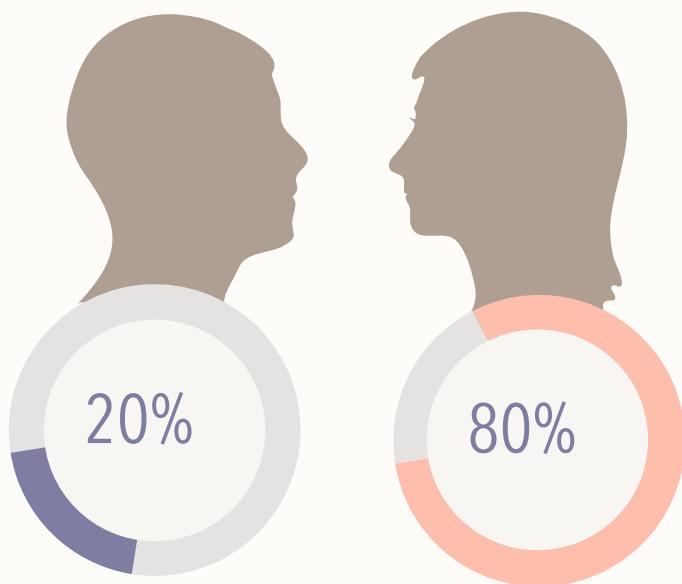
L'**SQ** è un questionario self-report (69 item) che valuta la percezione dello stress rispetto a 5 aree o macrofattori: Individuo – Compito – Contesto fisico – Contesto psicologico – Contesto socioeconomico.

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 eteropresezioni.



IL CAMPIONE



UNDER 30 ANNI **0%**

30-49 ANNI **36%**

50-59 ANNI **40%**

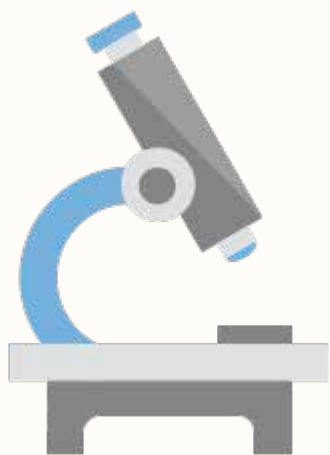
OVER 60 ANNI **24%**



MACROFATTORE



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.



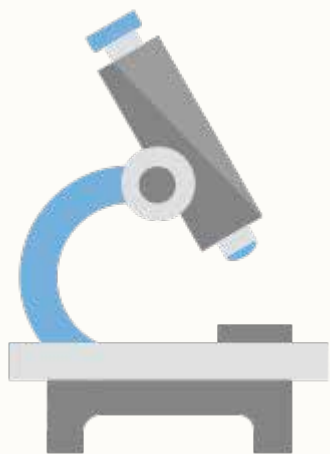
Compito

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.



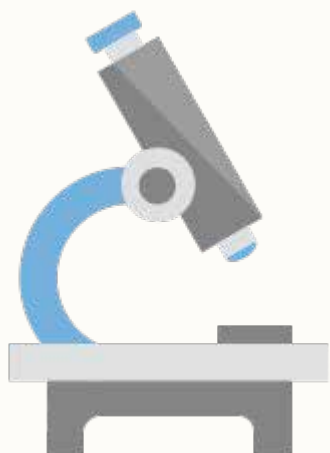


Contesto fisico

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.



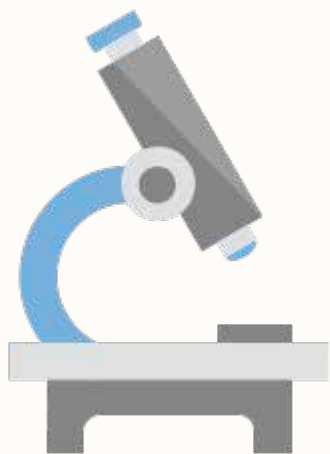
Contesto socio-economico



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:

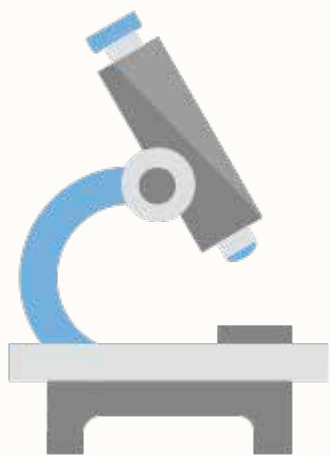


➤ **Individuo**

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

➤ **Compito**

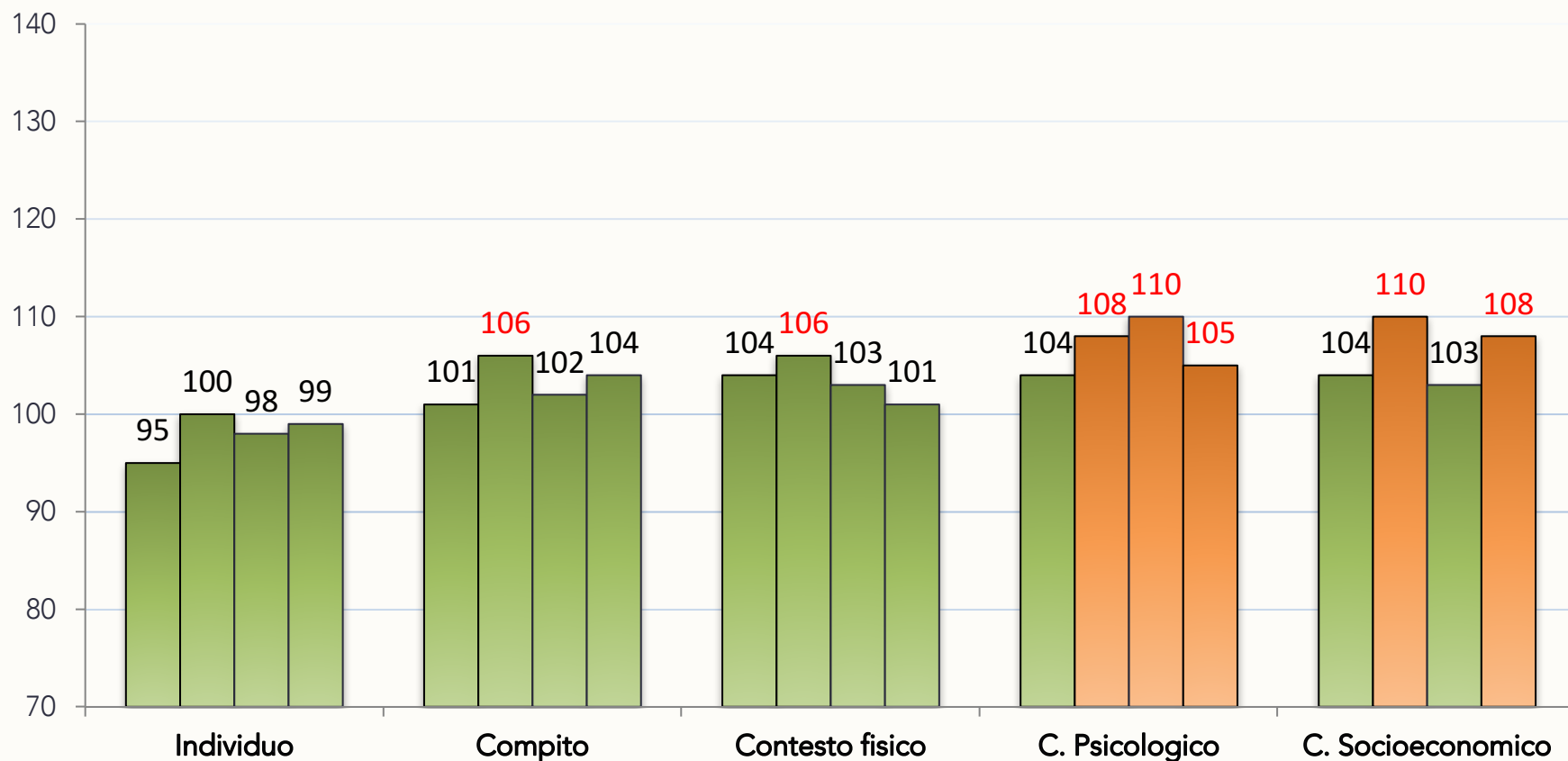
6. richieste fisiche
7. elaborazione delle informazioni;



- **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

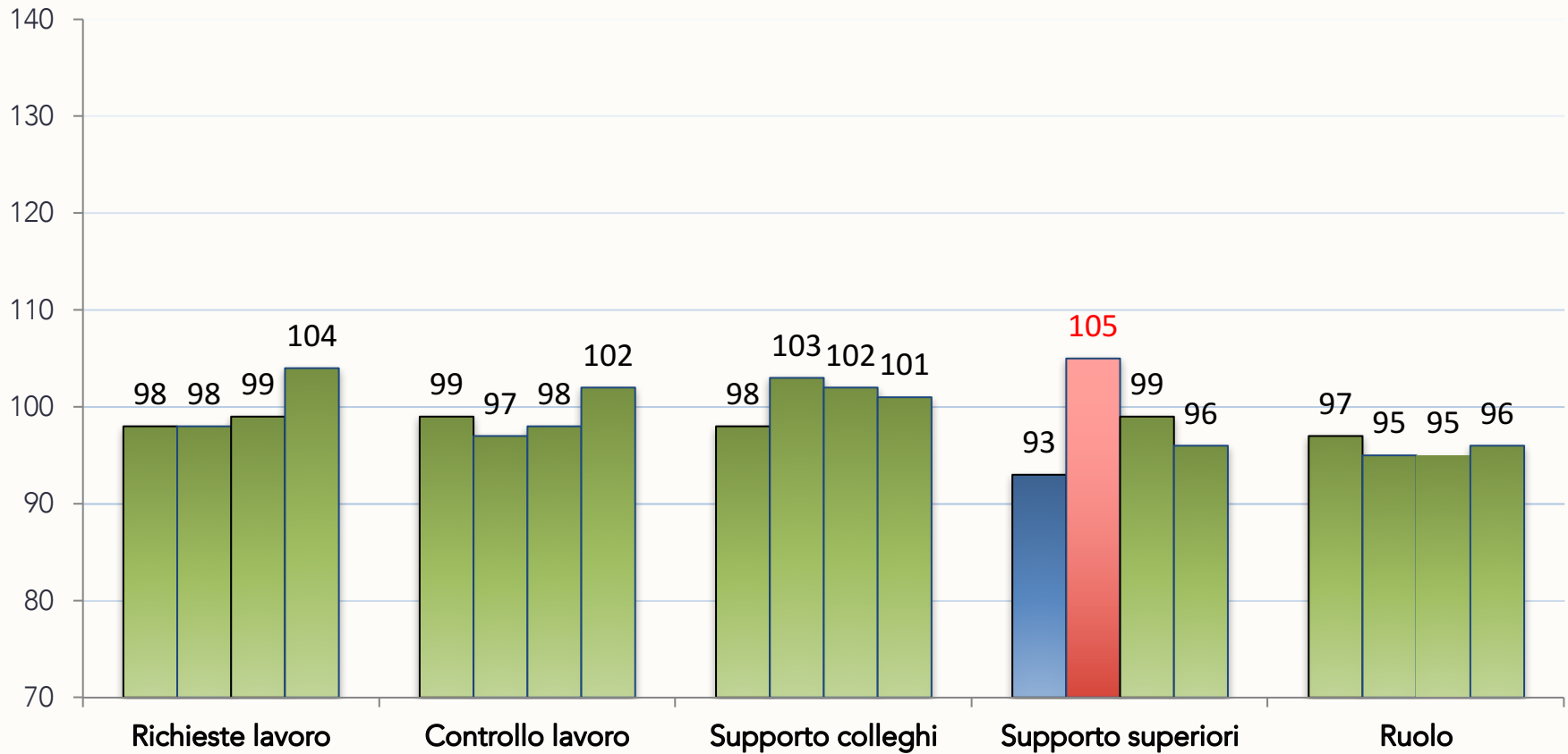


Livello di Stress

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



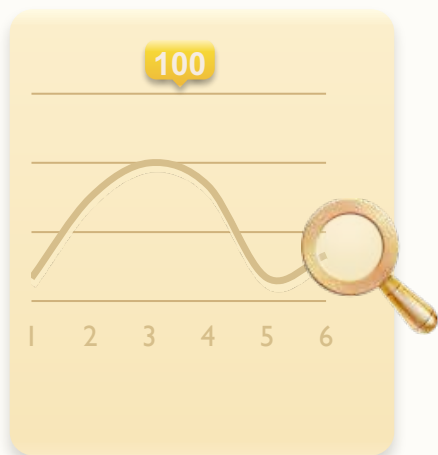
INDIVIDUO: fattori



Livello di Stress

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

1. RICHIESTE DI LAVORO (Individuo)

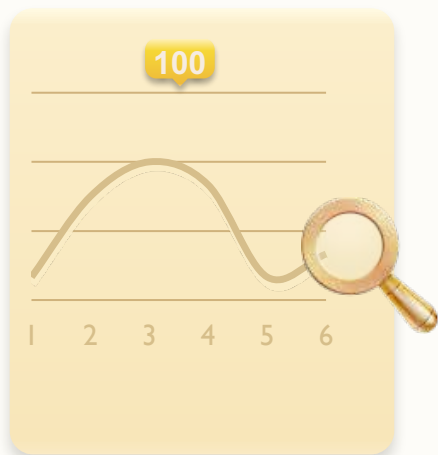


Stress medio in 4 Gruppi su 4

- 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)



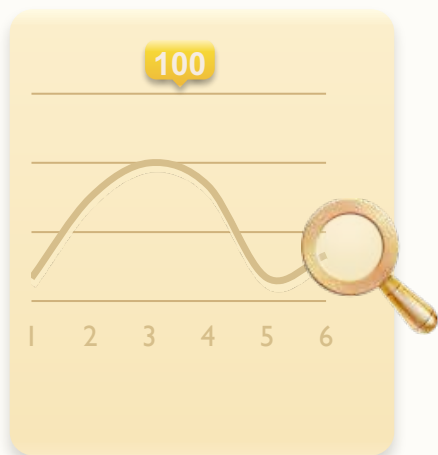
Stress medio in 4 Gruppi su 4

- **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)

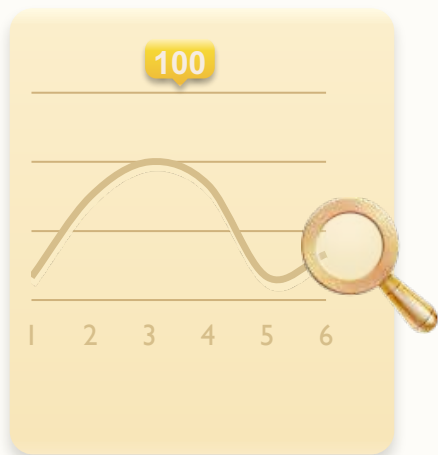
Stress medio in 4 Gruppi su 4



- **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)



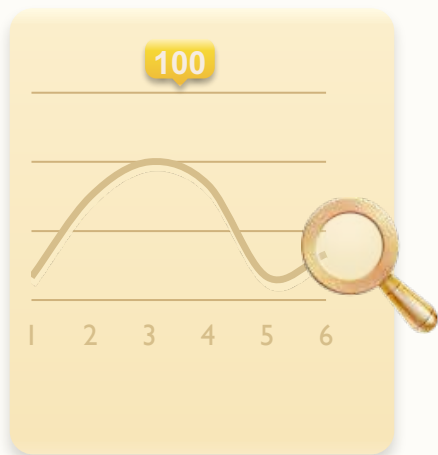
Stress alto in 1 Gruppo su 4

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

Stile leadeanship, 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)

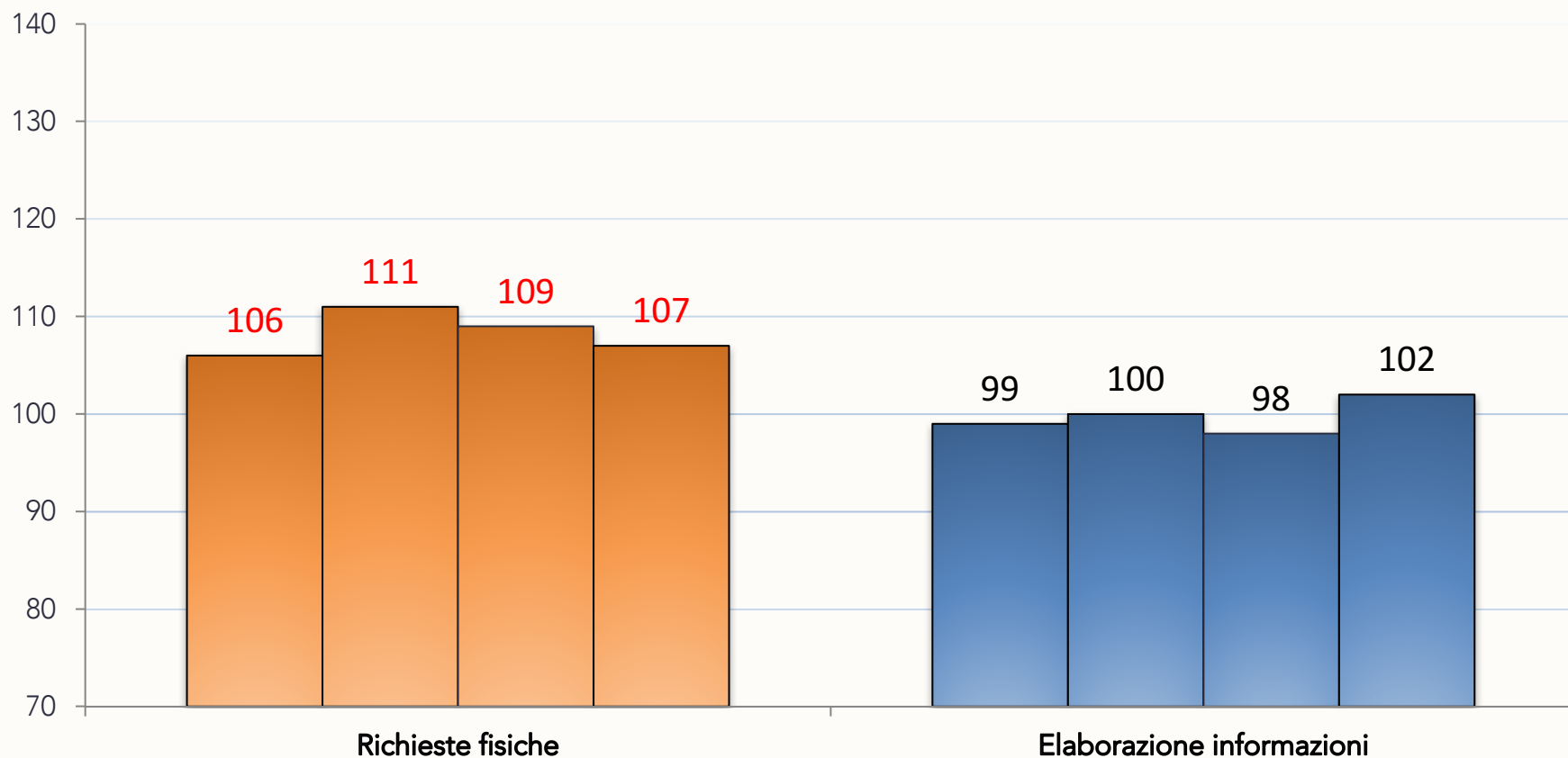


FLC CGIL
FOGGIA



FOGGIA

COMPITO: fattori



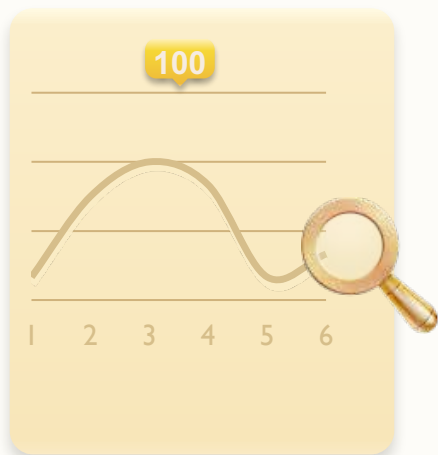
Livello di Stress

< 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**

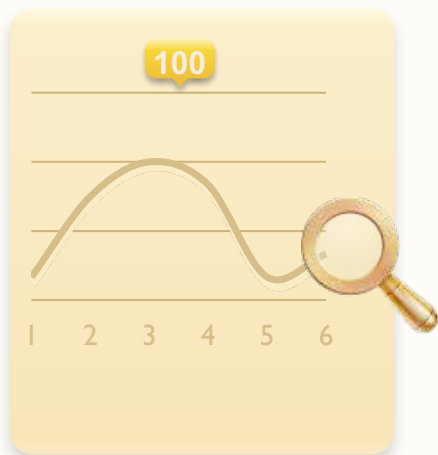


Indica quantità di attività fisica e di sforzo fisico che viene richiesta nello svolgimento della performance lavorativa (per es. lavorare molte ore della giornata stando in piedi)



7. ELABORAZIONE DELLE INFORMAZIONI (Compito)

Stress medio in 4 Gruppi su 4

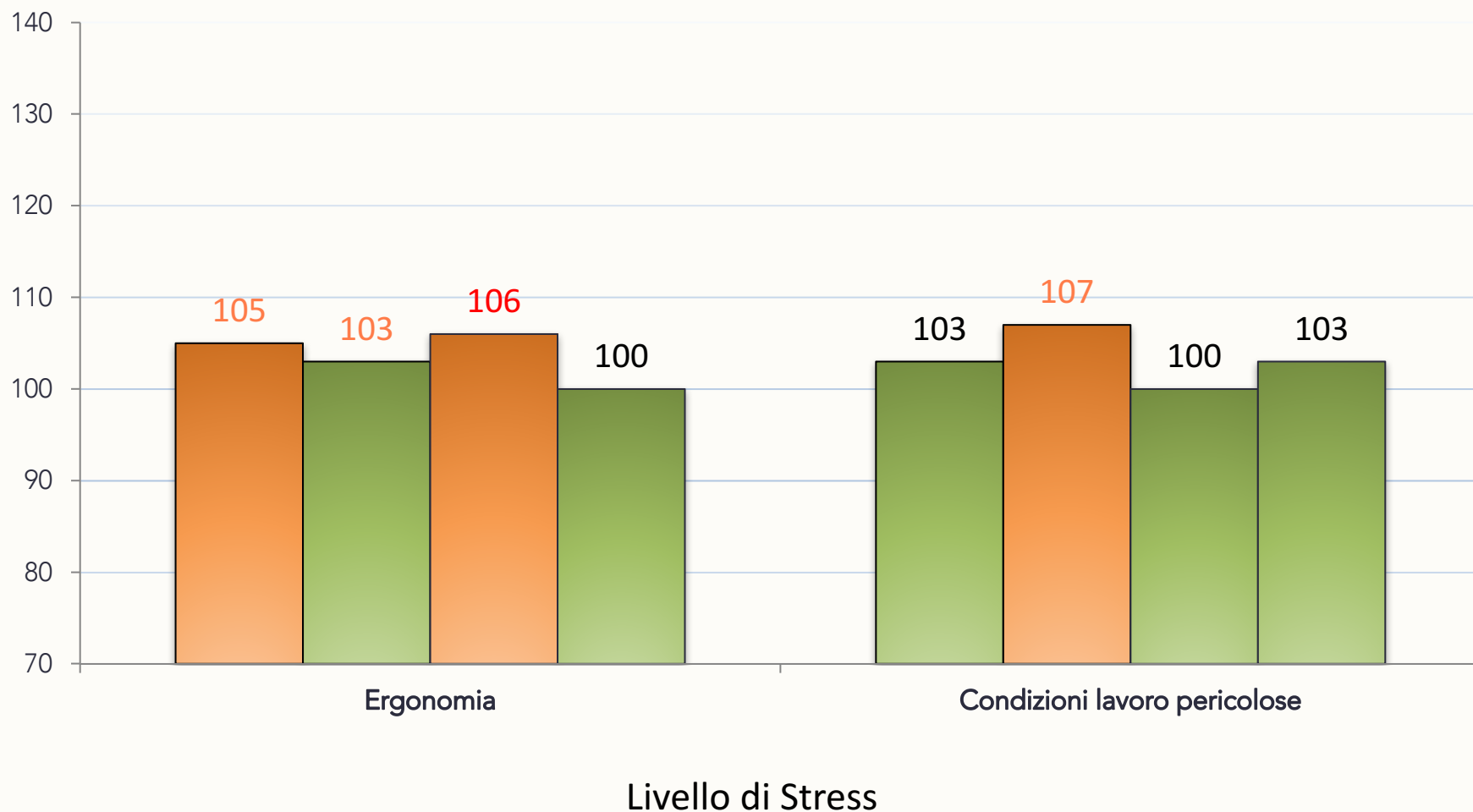


- **Sensazione di dover controllare un numero sufficiente di informazioni**
- **Sensazione di dover seguire un numero adeguato di cose alla volta**
- **Sensazione di sentirsi non mentalmente affaticati**

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

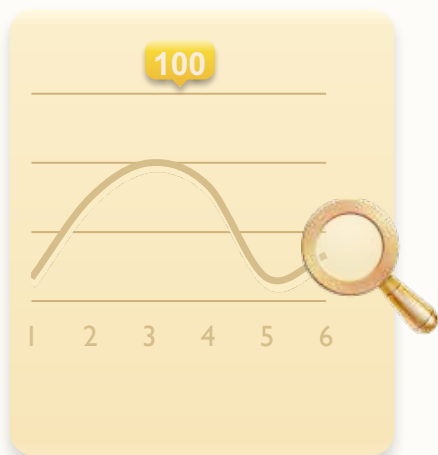


< 80 Molto basso 80-94 Basso 95-104 Medio 105-119 Alto >120 Molto alto

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**

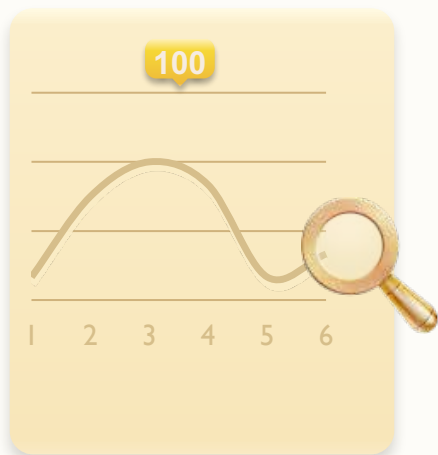


Riflette il grado in cui un lavoro consente posture e movimenti corretti ed adeguati



9. CONDIZIONI DI LAVORO PERICOLOSE (Contesto fisico)

Stress Alto in 1 Gruppo su 4

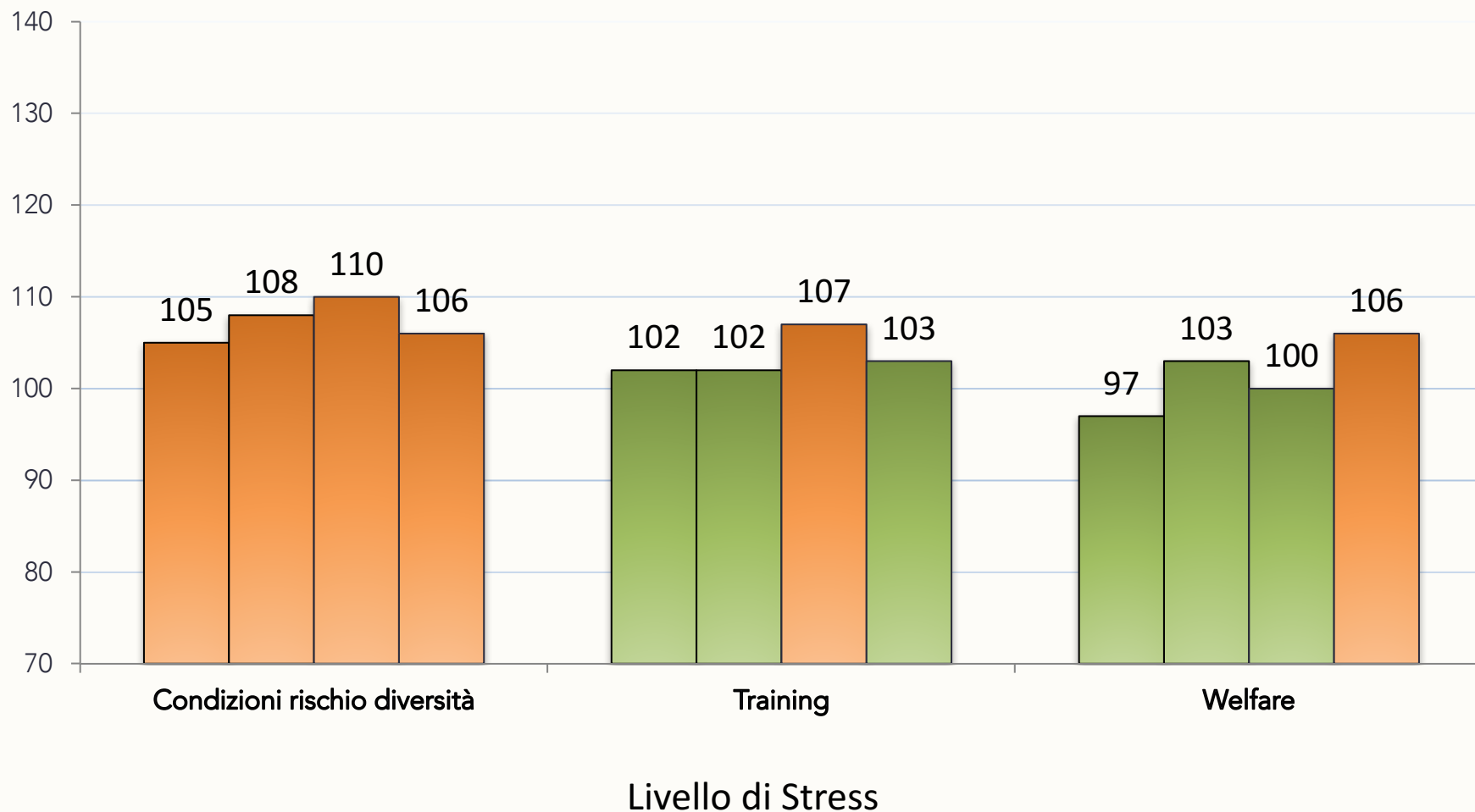


- **Posto di lavoro visto come poco salutare**
- **Lavoro visto come poco sicuro**
- **Organizzazione sul posto di lavoro vista come pericolosa**

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



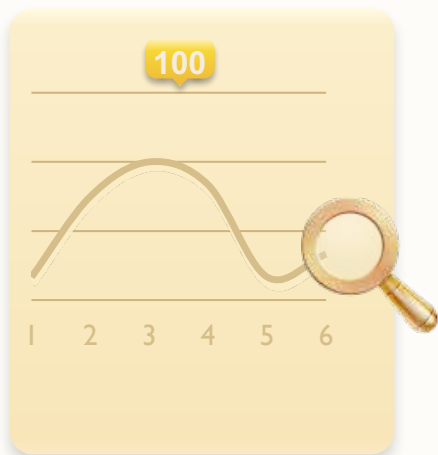
< 80 Molto basso 80-94 Basso 95-104 Medio 105-119 Alto >120 Molto alto



10. CONDIZIONI DI RISCHIO PER LA DIVERSITÀ (Contesto psicologico)

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



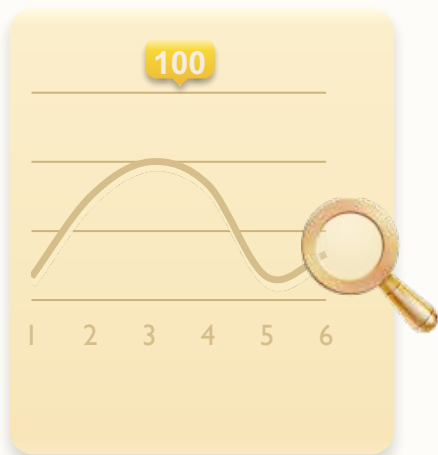
Percezione su atteggiamento e azioni che l'organizzazione mette in atto per favorire la diversità. Stile di direzione attento alla gestione delle differenze (età, orientamento sessuale, disabilità, ideologia, religione)



11. TRAINING (Contesto psicologico)

Stress Alto in 1 Gruppo su 4

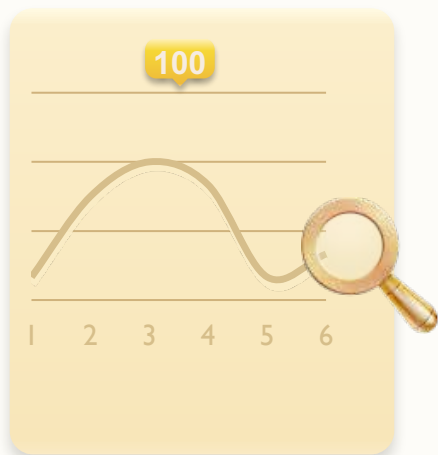
- **Organizzazioni percepite come poco attente alla formazione**
- **Lavoratori percepiti come poco formati**
- **Pratiche di formazione considerate non adeguate**



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



12. WELFARE (Contesto psicologico)



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



FLC CGIL
FOGGIA



FOGGIA

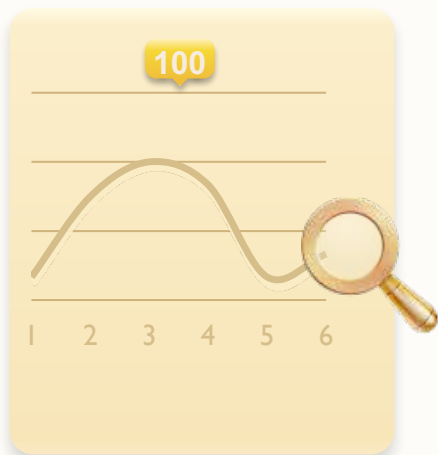
CONTESTO SOCIOECONOMICO: fattori



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



13. CRISI (Contesto socioeconómico)



Stress Alto in 2 Gruppi su 4

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

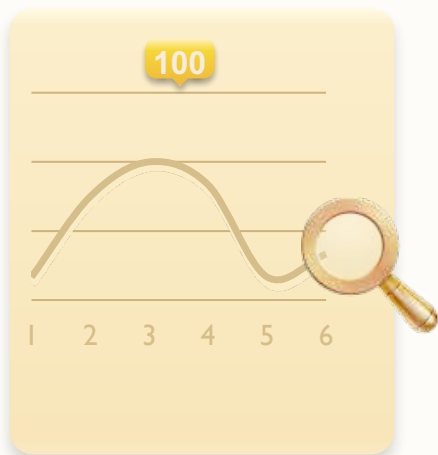
Impatto della crisi economica sui dipendenti e sul benessere dell'organizzazione



14. EMPLOYABILITY (Contesto socioeconómico)

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*



FLC CGIL FOGGIA

TABELLA RIASSUNTIVA SL-C PERCEPITO



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	Basso	1	non significativo
Richieste del lavoro	98	Medio	96	Medio	2	non significativo
Controllo sul lavoro	99	Medio	99	Medio	0	non significativo
Supporto dei colleghi	98	Medio	102	Medio	-4	non significativo
Supporto dei superiori	93	Basso	84	Basso	9	non significativo
Ruolo	97	Medio	101	Medio	-4	non significativo
COMPITO	101	Medio	102	Medio	-1	non significativo
Richieste fisiche	106	Alto	117	Alto	-11	non significativo
Elaborazione delle informazioni	99	Medio	86	Basso	13	significativo
CONTESTO FISICO	104	Medio	105	Alto	-1	non significativo
Ergonomia	105	Alto	104	Medio	1	non significativo
Condizioni di lavoro pericolose	103	Medio	105	Alto	-2	non significativo
CONTESTO PSICOLOGICO	104	Medio	96	Medio	8	non significativo
Condizioni di rischio per la diversità	105	Alto	101	Medio	4	non significativo
Training	102	Medio	93	Basso	9	non significativo
Welfare	97	Medio	92	Basso	5	non significativo
CONTESTO SOCIOECONOMICO	104	Medio	98	Medio	6	non significativo
Crisi	106	Alto	97	Medio	9	non significativo
Employability	104	Medio	108	Alto	-4	non significativo
IMPRESSIONE POSITIVA	104	VALIDO	93	VALIDO	11	non significativo



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

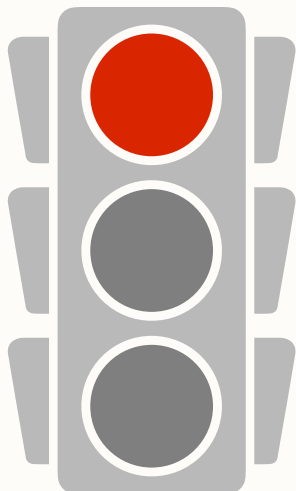
- **Supporto dei superiori**

- 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

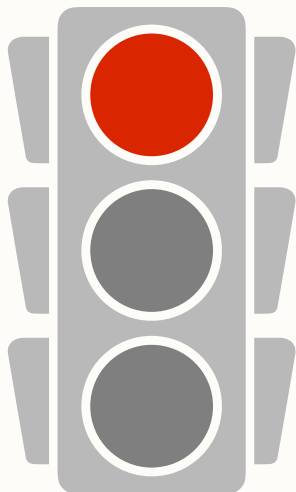
Contesto socioeconomico

- **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.

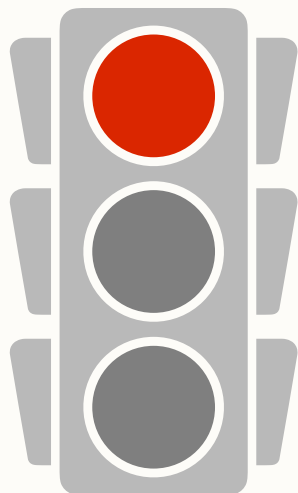


COSA NON FUNZIONA NEL GRUPPO 2

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.