



STRESS LAVORO CORRELATO: MANAGER A CONFRONTO

STRESS LAVORATIVO AI
TEMPI DEL COVID-19
Sintesi Report, 2021

 **ECOCONSULT** S.r.l.
AMBIENTE • SICUREZZA DEL LAVORO • BENESSERE ORGANIZZATIVO



**COMUNICAZIONE
ITALIANA**
Il link che unisce imprese e istituzioni

Il nostro approccio

L'area **Benessere Organizzativo** di Eco-Consult, nata dalla prima ricerca sui rischi psicosociali in Italia, si occupa di valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato per aziende ad elevata complessità organizzativa da oltre 10 anni.

Produrre conoscenza negli ambienti in cui interveniamo è un modo certo per essere credibili e per crescere insieme ai nostri clienti. La contingenza pandemica ha spinto al massimo questo bisogno essendo saldati molti punti di riferimento noti.

Buona lettura!



La Survey

Siamo sicuri che oggi lo stress lavorativo possa venir considerato come in passato? Quali nuove dimensioni incidono significativamente sulla produttività delle organizzazioni? La contingenza pandemica ha rimescolato irreversibilmente le regole del gioco. Abbiamo deciso di condividere i nostri interrogativi con i Manager, oggi più che mai chiamati ad accompagnare i collaboratori nell'attuale processo di cambiamento.

In questo report vi presentiamo i risultati di una breve survey che ha raccolto le idee manageriali sullo SLC. Le domande che abbiamo posto sono frutto dell'intenso lavoro di contestualizzazione dello stress lavorativo nello scenario odierno. L'obiettivo è quello che ci contraddistingue in ogni nostra consulenza: avviare un confronto capace di generare nuove visioni e soluzioni per il futuro.



SLC: UN OBBLIGO CHE DIVENTA OPPORTUNITA'

Dal 2008 il D.Lgs 81 convoca le aziende italiane a occuparsi dello stress lavoro correlato (SLC), valutando i fattori che mettono a rischio le relazioni lavorative. Per noi è fondamentale convenire con i clienti degli **obiettivi valutativi effettivamente utili all'azienda**, che non si fermano al solo adempimento normativo. Per questo l'implicazione del management è un aspetto a cui teniamo particolarmente.



L'APPROCCIO RELAZIONALE

Riteniamo efficace considerare lo stress come esito di una **incoerenza tra obiettivi produttivi e cultura organizzativa**, costituita dalle relazioni tra chi partecipa alla vita aziendale. Nella distanza tra questi due aspetti si può annidare l'insoddisfazione di manager e lavoratori.



LA METODOLOGIA INTEGRATIVA

Mettiamo in campo metodologie sperimentati in oltre 10 anni di esperienza con aziende complesse che assicurano il **rispetto della norma** e al contempo colgono le specificità contestuali dell'organizzazione, **integrandosi perfettamente con le strategie aziendali**. Anche il nostro **supporto nella stesura del piano di azione** va proprio in questa direzione!



Partecipanti



62

partecipanti

La valutazione SLC
è **ritenuta utile** dal

76%

di coloro che vi
hanno partecipato



Genere:



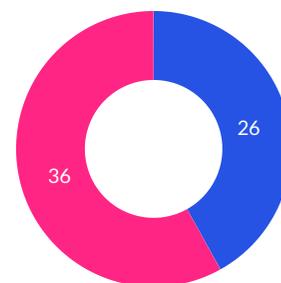
58,1%

Donne



41,9%

Uomini



Ruolo:

HR manager

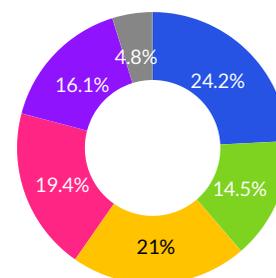
HSE manager

Manager altre
aree

Consulenti

Altri

non risponde



Utilità della valutazione SLC

Si riporta di seguito una sintesi categorizzata delle risposte date da chi ha partecipato ad almeno una valutazione SLC.



Aiuta a **direzionare progetti** già in corso e a definire nuove aree di miglioramento.



Facilita l'ascolto dei lavoratori e **attiva processi di partecipazione** produttiva.



Fa emergere criticità e **assi di sviluppo inaspettati**.



I Fattori dello SLC



Vengono di seguito presentate le percentuali di frequenza delle risposte date alla domanda sotto riportata, laddove veniva richiesto di assegnare un valore da 1 a 4 a ognuno dei 13 item proposti (1=per niente; 2=poco; 3=abbastanza; 4=molto).

“Considerando il contesto attuale, secondo lei quanto lo SLC è correlato ai seguenti fattori?”

** % più alta dell'insieme delle risposte ABBASTANZA e MOLTO*

↑ Più correlati*

71% **Polivalenza/fluidità del lavoro accentuata**

58,1% **Scarso equilibrio tra vita privata e lavoro**

56,5% **Lavoro poco organizzato dal raggiungimento degli obiettivi**

56,5% **Scarsa partecipazione ai processi decisionali**

Le **donne** si mostrano più sensibili alla

Scarsa partecipazione ai processi decisionali



Gli **uomini** si mostrano più sensibili al

Rapporto con la gerarchia

Prime osservazioni

- In tema di SLC nello scenario pandemico, i risultati suggeriscono sia la presenza di problemi nati specificamente in rapporto a tale contingenza, sia l'emersione di questioni già esistenti, resa possibile dall'interruzione delle routine lavorative.
- Nel primo caso, si evidenzia la **fluidità di mansione** come importante fattore di stress. Principalmente volta a sostenere la sopravvivenza dell'azienda entro le stringenti limitazioni pandemiche, ipotizziamo che tale fluidità necessiti di una attenzione particolare.
- Correlato a ciò, notiamo la presenza di questioni annose, più volte incontrate nella nostra esperienza di consulenza. Una su tutte: il **lavoro poco organizzato dal raggiungimento degli obiettivi**. Tale dimensione, infatti, è forse quella più capace di influire negativamente sulla soddisfazione dei lavoratori.



I nostri clienti



MEDIOCREDITO
CENTRALE

INVITALIA



Grazie!

Area Benessere Organizzativo

www.ecoconsultsrl.com

flaviopacelli@ecoconsultsrl.com

culturaottantuno.wordpress.com



ECOCONSULT S.r.l.

AMBIENTE • SICUREZZA DEL LAVORO • BENESSERE ORGANIZZATIVO



**COMUNICAZIONE
ITALIANA**

Il link che unisce imprese e istituzioni