



BUONE NUOVE

SE LO STRESS FA NOTIZIA

L'INVECCHIAMENTO FISICO
E DELLA PSICHE DIPENDONO DAI NOSTRI
COMPORAMENTI. PER QUESTO,
OCCORRE TENERSI IN ALLENAMENTO
ANCHE SUL POSTO DI LAVORO



CORPO E MENTE SOTTO STRESS

IL LOGORIO DA LAVORO CORRELATO

NON CE LA FACCIO PIÙ

di Luana Adamo

PUBBLICO O PRIVATO CHE SIA, LO STRESS DEI DIPENDENTI VA VALUTATO E MONITORATO. È QUANTO EMERGE DA UNA CIRCOLARE EMANATA DAL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI CHE INTENDE METTERE IN ATTO, QUALORA NECESSARIO, MISURE PER ELIMINARE O RIDURRE LO STRESS

La questione dello stress è arrivata anche sul tavolo del Ministro del Lavoro da cui, dopo esser stata attentamente processata, sono scaturite alcune importanti valutazioni inserite in una circolare. Il Ministero retto da Maurizio Sacconi afferma oggi che le normative europee ci dicono come la valutazione dei rischi da lavoro correlato debba «comprendere tutti i rischi per la salute e la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori». E, dichiarando che «lo stress da lavoro-correlato è la condizione che può essere >>



Qui a fianco: durante il lavoro, lo stress può raggiungere forme depressive se non addirittura aggressive

proprio a causa dello stile di vita in ambiente lavorativo: dunque, ritmi e carico di lavoro, conflitti tra colleghi, turni e orari, percorsi per la carriera. E, si sottolinea ancora da Via Veneto, non va fatta differenza tra settore pubblico e privato così come non si deve distinguere tra grandi e piccole aziende (posto che per quelle fino a cinque dipendenti la procedura da seguire si fa più semplice).

Per tutti, si legge quindi nella circolare del Ministero, la valutazione deve riguardare i «gruppi di lavoratori esposti in maniera omogenea allo stress» e non il singolo.

Ma chi opera la valutazione? Come per tutti gli altri fattori di rischio, è il datore di lavoro che «avvalendosi del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione con il coinvolgimento del medico competente, ove nominato, e previa consultazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza» deve darne conto. Fatta la valutazione, se non sono emersi elementi cosiddetti «di rischio», il datore dovrà renderne conto compilando il Documento di Valutazione del Rischio, prevedendo un semplice piano di monitoraggio.

Altrimenti, se vi è un'evidenza di fattori di stress, si dovranno adottare interventi correttivi e, in caso di persistenza del problema, andrà impostata una valutazione più approfondita, che comprenderà questionari, focus group e interviste.

Chissà che cosa rivelerà questo sistema, una volta che sarà a regime in aziende come la Fiat o Alitalia. ■

accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza che taluni individui non in grado di corrispondere alle richieste o aspettative riposte in loro», ci offre anche una definizione ufficiale della materia trattata.

Ma si badi a considerare unicamente lo stress causato «da fattori propri del contesto e del contenuto del lavoro», perché di questo stiamo parlando.

Dunque, non si faccia confusione con i motivi personali o familiari che il lavoratore può portarsi dietro anche in ufficio. Non è questo ad aver innescato l'interesse del Ministero per l'argomento e ad aver fatto girare l'informativa.

Piuttosto, in ottemperanza alle direttive di Bruxelles, l'interessamento della Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro si rivolge a tutte quelle patologie che sopravvengo

**IL DATORE
DOVRÀ COMPILARE
IL DOCUMENTO
DI VALUTAZIONE
DEL RISCHIO**

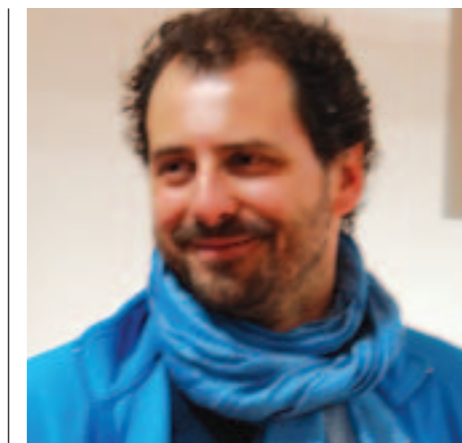


IL GIUSTO RITMO

di Matteo Mannino

Nelle foto: Denis Rizzo

FRENESIA DEL LAVORO, COMPETITIVITÀ, "STRAORDINARI ORDINARI": LO STRESS DA LAVORO COINVOLGE UN NUMERO SEMPRE MAGGIORE DI PERSONE, MA È POSSIBILE COMBATTERLO EFFICACEMENTE. IL PARERE DEL MAESTRO DI YOGA DENIS RIZZO E L'ESPERIENZA DI FORMENERGY, NETWORK DI CONSULENTI PER LE RISORSE UMANE



Stress: una parola utilizzata con frequenza da molte persone nella nostra società per individuare le ragioni di uno stato di pesantezza mentale e fisica, spesso legata alle difficili condizioni di lavoro. Varie sono le definizioni di stress, da quella classica di McGrath che lo interpreta come uno «squilibrio sostanziale percepito tra la richiesta, uno stimolo proveniente dal mondo esterno, e la capacità di risposta, le risorse che si ritiene di poter mobilitare per farvi fronte, in condizioni in cui la mancata soddisfazione della richiesta ha importanti conseguenze percepite» a quella di Csikszentmihaly, il quale ritiene che «le persone che imparano a controllare la loro esperienza interiore sono capaci di determinare la qualità della loro vita. [...] Lo stress non dipende dagli eventi esterni ma, piuttosto, da come li interpretiamo». Secondo Denis Rizzo, maestro di yoga, lo stress è invece «un modo di vivere che conduce l'uomo ad annullarsi non considerando la sua origine. Il nostro

serbatoio di energie, cui attingiamo per far fronte al gioco della vita, non è inesauribile, dobbiamo ricaricarlo». La frenesia del lavoro, la crisi economica, la rincorsa al raggiungimento degli obiettivi, inducono le aziende e le pubbliche amministrazioni a richiedere ai lavoratori sempre più alte prestazioni in tempi rapidi. «Il lavoro - commenta Denis Rizzo - invade la mente e la vita delle persone, che non riescono a trovare spazi per riflettere, fare sport, coltivare gli affetti, etc. Tutto questo provoca in molti alterazioni dell'umore, perdita di concentrazione e irritabilità visibile che si traducono in conflitti, prima di tutto interni a se stessi, e poi con colleghi o superiori». Quindi, lo stress non solo diminuisce le prestazioni lavorative ma incide sulla qualità della vita di ognuno. «In questo momento di crisi economica, ad esempio, non intervenire a monte per ottenere una diminuzione dello stress può diventare un boomerang e provocare perdita economica e di know-how. Ecco perché - spiega il maestro yoga - ritengo giusto che la valutazione dello

stress lavoro-correlato sia uno strumento funzionale a mettere le aziende nella condizione di provvedere al benessere dei propri dipendenti, nonché un segno di maturità e di progresso sociale. «Grazie all'incontro con *Formenergy*, un network di consulenti e coach che si occupa di risorse umane e del loro sviluppo e di cui Nicoletta Lanza è team leader - prosegue Rizzo -, ho potuto costruire un percorso ottimale per andare incontro a queste esigenze. Abbiamo pensato non solo di fornire tecniche per la gestione dello stress, ma anche di portare le persone ad accorgersi in anticipo dei suoi sintomi. Dovremmo vedere la nostra vita come un cammino che porti a conoscerci in profondità; dobbiamo pensare che non siamo eterni e che dobbiamo fare i conti con il nostro corpo. Dobbiamo pertanto ritrovare il nostro ritmo, il ritmo del nostro respiro, perché ritrovare il ritmo significa benessere. Significa guarire e riportare armonia nel fragile equilibrio corpo-anima-spirito». ■



LIBERA CORPO E MENTE

COME VIENE AFFRONTATO IL TEMA DEL BENESSERE DEI LAVORATORI IN AZIENDA? QUALI SONO GLI STRUMENTI MESSI A DISPOSIZIONE PER COMBATTERE PROBLEMI COME LO STRESS? MAURIZIO MILAN, COPS TRAINING MANAGER DI VODAFONE, RACCONTA LA SUA ESPERIENZA

di Matteo Mannino

All'interno dell'offerta formativa della sua azienda viene trattato l'argomento del "benessere organizzativo"? Cosa si intende per "benessere organizzativo"?

All'interno dell'offerta formativa viene trattato il tema sia per la presenza di corsi che per oggetto e contenuto vanno ad espletare degli obblighi legislativi, sia perché questo è strumento e fine dei nostri progetti formativi. Mi spiego meglio: noi per "benessere organizzativo" intendiamo la costruzione di una positiva relazione tra persona e azienda, attraverso una cultura del lavoro fatta di valorizzazione e stimolo. Nei nostri programmi formativi non guardiamo esclusivamente ai contenuti ma mettiamo sempre la persona al centro, valorizzando le sue relazioni professionali e le sue aspettative, partendo dalle sue ansie e ambizioni per arrivare fino alle sue conoscenze. Esse diventano così elemento centrale dei momenti d'apprendimento, tanto che da due anni non solo usufruiamo di aule per lezioni frontali ma costruiamo anche "laboratori di apprendimento" in cui gli stessi discenti diventano attori centrali dell'apprendimento. Anche per questo spesso siamo portati a parlare di "cittadinanza organizzativa", poiché riteniamo che solo una persona soddisfatta e consapevole del proprio contesto lavorativo possa "abitare" in modo pieno e positivo l'azienda.

Ottemperanze ad obblighi legislativi. Potrebbe spiegare meglio come questi vengono considerati in azienda? Come azienda siamo molto attenti a tutti i temi riguardanti salute e sicurezza. Attraverso il dipartimento preposto (*Safety & Security*) procediamo individuando e valutando i fattori di rischio, con le relative misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro; elaboriamo le misure di prevenzione e protezione attraverso adeguate attività di audit e controlli; assicuriamo che i report sulle prestazioni del sistema di gestione della salute e



sicurezza siano presentati al management e vengano utilizzati per il miglioramento continuo delle politiche in oggetto; definiamo diversi programmi di informazione e formazione delle persone attraverso uno spazio web dedicato o attraverso numerosi corsi sia d'aula che in e-learning. Inoltre, all'interno della *survey* che annualmente tutti i nostri dipendenti compilano in forma anonima - e che ha come oggetto l'analisi del rapporto tra le persone e l'azienda -, ci sono diverse domande sul tema "benessere":

SOLO UNA PERSONA SODDISFATTA E CONSAPEVOLE PUÒ "ABITARE" IN MODO PIENO E POSITIVO L'AZIENDA

dai layout degli uffici fino al *work life balance*. Dai feedback che ne escono, vengono quindi costruiti dei piani di lavoro per tutto il management dell'azienda.

Dal suo punto di vista, ci sono nuove metodologie per affrontare il tema "benessere" in azienda e in particolare per la prevenzione dello stress? Certo, oggi è più facile affrontare questo tema grazie a quello che la tecnologia ci sta mettendo a disposizione. Penso a strumenti di *e-learning* avanzato quali

simulatori o *edugames* che permettono di vivere nel mondo virtuale situazioni o esperienze reali. Ritengo però che le formule più efficaci a cui guardare con attenzione siano quelle che uniscono strumenti formativi consolidati come il *coaching* (sia individuale che di gruppo) a strumenti che provengono da altri mondi quali il teatro o da alcune discipline come lo yoga. Personalmente sto sperimentando, al di fuori dall'azienda, un'attività di *team coaching* in cui all'interno sono inseriti alcuni momenti che provengono dallo yoga.

Ritengo la cosa molto positiva per il miglioramento della capacità d'ascolto, d'adattamento, d'autocontrollo e di resistenza alla fatica: tutti punti centrali quando si pensa a una gestione efficace dello stress in un'azienda. ■

In alto: esercizi antistress in azienda