

eupragma
CHANGE AND LEARNING MANAGEMENT

Referenze Eupragma in tema di gestione del
rischio Stress Lavoro Correlato



1 Esperienze Progresse in tema di Valutazione SLC

Eu.Stress Management® è un brand creato da Eupragma srl che connota una specifica linea di servizi (consulenza, formazione, strumenti dedicati) verticalizzati sulla gestione completa del rischio Stress Lavoro Correlato (www.eustress.it). Tale scelta strategica ha avuto uno sviluppo quasi “naturale”, poiché da sempre Eupragma si occupa del benessere organizzativo e del benessere individuale, correlandoli alle performance dell’azienda, mediante lo sviluppo di progetti costruiti sulle specifiche esigenze dei Clienti.

Un gruppo permanente di ricerca - composto da Psicologi del Lavoro, Ingegneri Gestionali, Consulenti della Sicurezza, Medici del Lavoro e Consulenti di Direzione, coordinati dal dott. Michele Valerio, Senior Consultant Eupragma e docente del corso di “Metodologie del Questionario e dell’Intervista” e “Psicologia della Formazione e della Comunicazione” presso la Facoltà di Scienze della Formazione nel Corso di Laurea corso di laurea Magistrale in Psicologia Clinica presso l’Università degli Studi “Carlo Bo” di Urbino - ha lavorato per costruire un’ampia gamma di servizi e strumenti per assolvere ai dettami della normativa (valutazione, informazione, formazione), con l’obiettivo specifico di aggregare valore per l’Azienda e i Lavoratori.

Eu.Stress Management® vuole rappresentare una precisa scelta di campo: considerare il tema della gestione dello Stress Lavoro Correlato come un’opportunità di sviluppo per le Risorse Umane e per l’Organizzazione, capace di fornire vantaggi concreti anche in termini economici (diretti e indiretti).

Con questo spirito, a partire da inizio 2010 ad oggi, il team di Eupragma ha svolto oltre 700 analisi oggettive condotte con il modello Eu.Stress Management®, e oltre 40 progetti di analisi approfondita, all’interno di organizzazione complesse.

Tra questi segnaliamo:

1. ARPA Emilia Romagna

Valutazione completa del rischio Stress Lavoro Correlato condotta su tutta l’organizzazione per complessive 1084 persone, afferenti a 13 diverse strutture dotate di DVR, con diverse fasi di intervento. Progetto realizzato a seguito di gara d’appalto vinta da Eupragma.

Fase1. Creazione di un gruppo di progetto per concordare modalità, timing, grado di coinvolgimento dei lavoratori

Fase2. Analisi preliminare oggettiva con accompagnamento consulenziale di DDL e RSPP di ogni struttura analizzata

Fase3. Analisi approfondita soggettiva tramite 13 Focus Group strategici e congiunta somministrazione di questionari soggettivi ai partecipanti.

Fase4. Restituzione dei risultati al Gruppo di Progetto e alla Dirigenza con predisposizione delle azioni informative dedicate a tutti i lavoratori.

Periodo di svolgimento: settembre 2010 – febbraio 2011

Riferimento: dott.ssa **Maria Grazia Marchesiello**, Dirigente Responsabile dell’Area Sicurezza e Strumenti Innovativi

2. Consiglio Regionale Lombardia

Valutazione completa del rischio Stress Lavoro Correlato condotta su tutta l'organizzazione per complessive 650 persone, con diverse fasi di intervento.

Fase1. Analisi preliminare oggettiva

Fase2. Analisi approfondita soggettiva tramite 1 focus group strategico con dirigenti, MC e RLS

Fase3. Definizione Misure di prevenzione e miglioramento

Fase4. Progetto di informazione e formazione su tutti i lavoratori

Fase5. Pianificazione del nuovo intervento di valutazione per l'anno 2012 a fronte dei cambiamenti organizzativi vigenti

Fase 6. Realizzazione del nuovo intervento di valutazione approfondita tramite Focus Group

Periodo di svolgimento:

- Fasi 1, 2 e 3: maggio 2010 – settembre 2010.
- Fasi 4-6: gennaio 2012 – giugno 2012

Riferimento: dott. **Carlo Nava**, Vicesegretario generale

3. Associazione Calcio Milan

Valutazione del rischio Stress Lavoro Correlato condotta su tutta l'organizzazione per complessive 120 persone circa, afferenti alle 4 società del gruppo, con diverse fasi di intervento e integrazione dei risultati con l'analisi SLC condotta precedentemente.

Fase1. Studio della documentazione relativa all'analisi precedente

Fase2. Analisi preliminare oggettiva

Fase3. Definizione Misure di prevenzione e miglioramento

Fase4. Sviluppo di campagna informativa ad hoc sulla base della brand identity dell'organizzazione e formazione su tutti i lavoratori e dirigenti

Fase5. Implementazione delle misure di miglioramento stabilite a partire da settembre 2011

Periodo di svolgimento:

- Valutazione: gennaio 2011 – aprile 2011
- Formazione a tutte le risorse: settembre – novembre 2011

Riferimenti: dott. **Massimo Campioli**, Direttore Coordinamento Amministrativo, Compliance e Reporting organismi sportivi, e dott.ssa **Raffaella Di Tondo**, Responsabile Risorse Umane

4. Adidas Italy SpA

Valutazione completa del rischio Stress Lavoro Correlato condotta su tutta l'organizzazione (1.500 persone) per complessive persone afferenti a 36 tra sedi e punti vendita, con diverse fasi di intervento.

Fase1. Analisi preliminare oggettiva per tutte le sedi e i punti vendita

Fase2. Analisi approfondita soggettiva tramite diversi focus group strategici

Fase3. Definizione Misure di prevenzione e miglioramento

Fase4. Sviluppo di campagna informativa ad hoc sulla base della brand identity dell'organizzazione e formazione su tutti i lavoratori

Fase 5. Aggiornamento della valutazione SLC con integrazione dei dati provenienti dalla survey di clima corporate

Periodo di svolgimento: settembre 2010 – luglio 2013

Riferimenti: dott.ssa **Daniela Pirro**, HR Manager, e **Claudio Signorelli**, Health and Safety Coordinator

5. Valentino Group

Valutazione del rischio Stress Lavoro Correlato condotta su tutta l'organizzazione per complessive 1081 persone, afferenti alle 4 società del gruppo, con diverse fasi di intervento.

Fase1. Analisi preliminare oggettiva per tutte le sedi e i punti vendita

Fase2. Definizione Misure di prevenzione e miglioramento

Fase3. Progetto di informazione e formazione su tutti i lavoratori

Fase4. Implementazione delle misure di miglioramento stabilite a partire da settembre 2011

Fase5. Aggiornamento della valutazione SLC con approfondimento tramite Focus Group su tutte le sedi del gruppo

Fase6. Implementazione delle misure di miglioramento stabilite

Periodo di svolgimento:

- Fasi 1-4: marzo 2011 – dicembre 2012
- Fase 5: febbraio 2013 – maggio 2013
- Fase 6: giugno 2013 – in corso

Riferimenti: dott. **Giorgio Bernini**, Responsabile Risorse Umane, e dott.ssa **Daniela Sartini**, Responsabile Formazione

6. Warnaco Italy – Calvin Klein

Valutazione completa del rischio Stress Lavoro Correlato condotta su tutta l'organizzazione per complessive 417 persone afferenti a 24 tra sedi e punti vendita, con diverse fasi di intervento.

Fase1. Analisi preliminare oggettiva per tutte le sedi e i punti vendita

Fase2. Analisi approfondita soggettiva tramite 1 focus group strategico con la dirigenza e 1 focus group operativo con un campione di store manager

Fase3. Definizione Misure di prevenzione e miglioramento

Fase4. Progetto di informazione e formazione su tutti i lavoratori

Periodo di svolgimento:

- Fasi 1 e 2: settembre 2010 – dicembre 2010
- Fasi 3 e 4: gennaio 2011 – dicembre 2011

Riferimento: dott. **Andrea Bensi**, Southern Europe HR Director

7. Federazione Trentina della Cooperazione

Valutazione completa del rischio Stress Lavoro Correlato condotta su tutta l'organizzazione per complessive 164 persone, con diverse fasi di intervento.

Fase1. Analisi preliminare oggettiva per tutte le società

Fase2. Analisi approfondita soggettiva tramite 1 focus group strategico con la dirigenza e distribuzione di questionari soggettivi a tutta la popolazione

Fase3. Definizione Misure di prevenzione e miglioramento

Periodo di svolgimento: febbraio 2011 – luglio 2011

Riferimento: dott. **Vincenzo Visetti**, Responsabile Risorse Umane

8. Centro Studi Edizioni Erickson

Valutazione completa del rischio Stress Lavoro Correlato condotta su tutta l'organizzazione, con diverse fasi di intervento.

Fase1. Analisi preliminare oggettiva per tutte le società

Fase2. Analisi approfondita soggettiva tramite 1 focus group strategico con la dirigenza

Fase3. Definizione Misure di prevenzione e miglioramento

Fase4. Progetto di informazione e formazione su tutti i lavoratori

Periodo di svolgimento: giugno 2011 – luglio 2011

Riferimento: dott.ssa **Ornella Riolfatti**, Responsabile Amministrazione, Organizzazione e Gestione Risorse Umane

9. Confartigianato Pesaro Urbino

Valutazione completa del rischio Stress Lavoro Correlato condotta su tutta l'organizzazione per un centinaio di persone circa afferenti a 5 società diverse con sedi sparse su tutta la provincia di Pesaro e Urbino, con diverse fasi di intervento.

Fase1. Analisi preliminare oggettiva per tutte le società

Fase2. Analisi approfondita soggettiva tramite 1 focus group strategico con la dirigenza e 1 focus group operativo con un campione rappresentanti degli uffici territoriali

Fase3. Definizione Misure di prevenzione e miglioramento

Fase4. Progetto di informazione e formazione su tutti i lavoratori

Periodo di svolgimento: novembre 2010 – marzo 2011

Riferimento: dott. **Giuseppe Cinalli**, Direttore

10. Walt Disney Italia

Intervento di prevenzione rispetto al rischio Stress Lavoro Correlato, mediante un percorso formativo di 5 moduli da 4 ore ciascuno sul benessere organizzativo e la gestione individuale dello stress, sviluppato integrando la dimensione della conoscenza con la dimensione dell'apprendimento concreto di abilità.

Periodo di svolgimento: aprile 2011 – giugno 2011

Riferimento: dott.ssa **Daniela Maira**, Responsabile Formazione

11. ASS n.5 "Bassa Friulana"

Valutazione approfondita del rischio Stress Lavoro Correlato condotta sui gruppi di lavoratori risultati particolarmente a rischio dall'analisi preliminare precedentemente eseguita dall'organizzazione.

Fase1. Analisi della valutazione preliminare condotta

Fase2. Analisi approfondita soggettiva tramite 7 focus group

Fase3. Definizione Misure di prevenzione e miglioramento

Fase4. Progetto di informazione per tutti i lavoratori e formazione per dirigenti

Fase5. Implementazione delle misure di miglioramento nel corso del biennio 2013-2014

Periodo di svolgimento: novembre 2011 – in corso

Riferimento: dott. **Roberto Brisotto**, RSPP

12. ENAIP FVG

Valutazione completa del rischio Stress Lavoro Correlato condotta su tutta l'organizzazione coinvolgendo nella fase approfondita circa 60 persone afferenti alle diverse sedi di Enaip FVG.

Fase1. Analisi preliminare oggettiva per la Sede Regionale e i Centri Servizi Formativi Provinciali

Fase2. Analisi approfondita soggettiva tramite 1 focus group strategico con la dirigenza e Direttori Sedi Operative e 5 focus group operativi che hanno coinvolto i lavoratori delle sedi provinciali.

Fase3. Definizione Misure di prevenzione e miglioramento

Fase4. Progetto di sviluppo organizzativo

Periodo di svolgimento: gennaio 2012 – settembre 2012

Riferimento: dott.ssa **Eleonora Pasti**, Responsabile Risorse Umane

13. ABB ITALIA

Progettazione valutazione approfondita del rischio Stress Lavoro Correlato su tutta l'organizzazione per complessive 5780 persone, afferenti a 34 diverse strutture, collocate su tutto il suolo nazionale, dotate di DVR, con diverse fasi di intervento.

Fase1: Progettazione preliminare ed esecutiva: Creazione di un gruppo di progetto per concordare modalità, timing, grado di coinvolgimento dei lavoratori e successivo coinvolgimento/formazione delle persone responsabili del processo

Fase2: Accompagnamento nel piano di comunicazione

Fase3: Progettazione sviluppo di un sistema di somministrazione elettronico

Fase4: Sviluppo strumento di analisi approfondita

Periodo di svolgimento: febbraio 2012 – luglio 2012

Riferimento: dott. **Andrea Fallacara**, HSE Specialist

14. ABS – Acciaierie Bertoli Safau S.p.A

Valutazione completa del rischio Stress Lavoro Correlato condotta in riferimento a tutta l'organizzazione, coinvolgendo nella fase approfondita circa 25 persone afferenti alle sedi di Udine (Uffici) e Udine (Stabilimenti).

Fase1. Analisi preliminare oggettiva per la Sede Centrale e quelle Periferiche

Fase2. Analisi approfondita soggettiva tramite 25 interviste semistrutturate. Vista la consistente presenza di lavoratori stranieri all'interno dell'Organizzazione, in alcune interviste, sono stati coinvolti dei professionisti esperti quali formatori interculturali.

Fase3. Definizione Misure di prevenzione e miglioramento

Fase4. Progetto di sviluppo organizzativo

Periodo di svolgimento: settembre 2012 – novembre 2012

Riferimento: dott. **Oscar Vernier**, Datore di lavoro in materia di sicurezza e igiene del lavoro

15. Hotel Principe di Savoia – Dorchester Collection

Valutazione completa del rischio Stress Lavoro Correlato integrando l'attività di valutazione preliminare già svolta dal committente con l'analisi approfondita mediante questionario soggettivo Eu.Stress Management®. Coinvolte complessivamente 251 persone (suddivise in 12 gruppi) che hanno partecipato alla valutazione ma anche alla formazione e informazione sul tema SLC

Fase1: Progettazione preliminare ed esecutiva: Creazione di un gruppo di progetto per concordare modalità, timing, grado di coinvolgimento dei lavoratori

Fase2: Elaborazione dati oggettivi per sviluppo analisi oggettiva

Fase3: Analisi approfondita tramite distribuzione di questionari soggettivi Eu.Stress Management® con relativa formazione e informazione su tema slc.

Fase4: Restituzione analisi e definizione Misure di prevenzione e miglioramento

Periodo di svolgimento: gennaio 2013 – aprile 2013

Riferimento: dott.ssa **Paola Iemmallo**, Direttore Risorse Umane

15. Insiel SpA

Valutazione completa del rischio Stress Lavoro Correlato attraverso la realizzazione di 12 Focus Group, predisposti dall'Organizzazione sin dalla fase progettuale, indipendentemente dagli esiti riportati dalla valutazione oggettiva del rischio.

L'attività soggettiva ha coinvolto all'incirca 120 persone che hanno partecipato alla valutazione ma anche alla informazione sul tema SLC

Fase1: Progettazione preliminare ed esecutiva: Creazione di un gruppo di progetto per concordare modalità, timing, grado di coinvolgimento dei lavoratori

Fase2: Elaborazione dati oggettivi per sviluppo analisi oggettiva

Fase3: Analisi approfondita tramite 12 Focus Group con relativa informazione su tema slc.

Fase4: Restituzione analisi al Gruppo di Progetto e al Presidente

Periodo di svolgimento: marzo 2014 – aprile 2014

Riferimento: dott. **Claudio Otti**, Responsabile Qualità

2 Credenziali e referenze in tema di Gestione dello SLC

Eu.Stress Management® è un brand creato da Eupragma srl che connota una specifica linea di servizi (consulenza, formazione, strumenti dedicati) verticalizzati sulla gestione completa del rischio Stress Lavoro Correlato (www.eustress.it). Tale scelta strategica ha avuto uno sviluppo quasi “naturale”, poiché da sempre Eupragma si occupa del benessere organizzativo e del benessere individuale, correlandoli alle **performance** dell’azienda, mediante lo sviluppo di progetti costruiti sulle specifiche esigenze dei Clienti. In questo scenario un **gruppo permanente di ricerca** - composto da Psicologi del Lavoro, Ingegneri Gestionali, Consulenti della Sicurezza, Medici del Lavoro e Consulenti di Direzione, coordinati dal dott. Michele Valerio, Senior Consultant Eupragma e ex docente del corso di “Metodologie del Questionario e dell’Intervista” e “Psicologia della Formazione e della Comunicazione” presso la Facoltà di Scienze della Formazione nel Corso di Laurea corso di laurea Magistrale in Psicologia Clinica presso l’Università degli Studi “Carlo Bo” di Urbino - ha lavorato per costruire un’ampia gamma di servizi e strumenti per assolvere ai dettami della normativa (valutazione, informazione, formazione), con l’obiettivo specifico di aggregare valore per l’Azienda e i Lavoratori.

Eu.Stress Management® vuole rappresentare una precisa scelta di campo: considerare il tema della gestione del Benessere Organizzativo e dello Stress Lavoro Correlato come **un’opportunità di sviluppo per le Risorse Umane e per l’Organizzazione**, capace di fornire vantaggi concreti anche in termini economici (diretti e indiretti).

Con questo spirito, a partire da inizio 2010 ad oggi, il team di Eupragma ha svolto oltre 700 analisi oggettive condotte con il modello Eu.Stress Management®, e oltre 40 progetti di analisi approfondita, all’interno di organizzazione complesse. Tra questi abbiamo il piacere di segnalare: Adidas Italia, Hotel Principe di Savoia, Acciaierie Bertoli Safau SpA, ARPA Emilia Romagna, Associazione Calcistica Milan, ASS n.5 “Bassa Friulana”, Consiglio Regionale della Lombardia.

Nello specifico il modello **Eu.Stress Management®** oltre a rispondere alle linee guida europee (**European Agency for Safety and Health at Work e Accordo Quadro Europeo dell’8 ottobre 2004**) e alle indicazioni dalla **Commissione Consultiva per la valutazione dello Stress Lavoro Correlato (articolo 6, comme m-quater, e 28, comme 1-bis, d.lgs. N. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni) del 17 nov 2010**, è stato concepito per essere coerente con le indicazioni provenienti dalle Linee Guida del Coordinamento Tecnico Interregionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (Marzo 2010), della Regione Lombardia (Decreto 13559 del 10 dicembre 2009 della Direzione Generale Sanità), della Regione Toscana (Gruppo di lavoro dell’Area Vasta Toscana Nord Ovest1), del DTO AIAS (Documento Tecnico Operativo dell’Associazione Professionale Italiana Ambiente e Sicurezza), integrando metodologie e approcci derivanti dall’esperienza maturata nell’ambito della consulenza organizzativa di impresa, nell’ambito della psicologia del lavoro e nell’ambito della gestione della sicurezza e salute sul lavoro.

Il modello **Eu.Stress Management**[®] (le cui dimensioni di osservazione sono riportate nella tabella che segue) è stato valutato positivamente dal **Comitato Tecnico Scientifico di AIAS** (Associazione Professionale Italiana Ambiente e Sicurezza), che ne ha indicato la **piattaforma-on line** (www.eustress.it) per la **valutazione dei fattori oggettivi** quale strumento operativo qualitativamente valido per le organizzazioni e gli attori della sicurezza. Inoltre è stato referenziato anche dall'ASP (**Associazione Italiana Psicologi**) per gli strumenti di rilevazione delle Percezioni Soggettive che propone.