

## Stress Lavoro Correlato

- VALUTARE
- INFORMARE
- FORMARE

# Struttura di adidas Italy S.p.A.

Il gruppo adidas comprende i brand adidas e Reebok e si suddivide in diverse sedi sul territorio italiano:

- 1 sede uffici.
- 18 punti vendita di proprietà tra Factory Outlet e Concept Store.
- 16 show room della forza vendite dislocate nel centro nord.

Nr. Dipendenti totali: 500

- Sede uffici: 260 dipendenti circa
- Store: 180 dipendenti circa
- Show room: 60 dipendenti circa

Fatturato annuo: 300.000.000,00 € circa.

## Approccio da “obbligo ad opportunità”

Il D.lgv 81/2008 prevede la valutazione dello stress come rischio “lavorativo”....

Il passo vincente che adidas ha compiuto, è quello di aver costruito una importante opportunità di miglioramento del benessere dei propri dipendenti coerentemente alla politica interna che ci contraddistingue:

### “BEST PLACE TO WORK”

In una azienda come **adidas** dove viene principalmente valorizzata “**la persona**”, non poteva certo essere persa una eccellente occasione per lo sviluppo organizzativo e la gestione delle risorse umane.

**Per adidas, Azienda attenta alle Risorse Umane e alla Sicurezza, dall'occasione della gestione del rischio SLC è nato un progetto di sviluppo organizzativo.**

## Fase di valutazione

La fase valutativa del rischio da Stress Lavoro Correlato, si è svolta, in accordo con quanto proposto da Eupragma, basandoci sia su dati oggettivi (ore di lavoro straordinario, giorni di malattia, giorni di ferie, infortuni ecc...) che su dati soggettivi.

Sono stati effettuati focus group con le diverse rappresentanze aziendali (sede, punti vendita e show room) per raccogliere il maggior numero di informazioni possibile relative alla **PERCEZIONE** dello stress da parte dei dipendenti.

Dopo la raccolta delle informazioni, è stato implementato lo studio di tali dati individuando le aree più critiche e, di conseguenza, le cause di tali criticità.

# Progetto di intervento FORMAZIONE-INFORMAZIONE

## **Il progetto di formazione e informazione studiata ad hoc:**

- 2 incontri specifici per negozi e show room al fine di sviluppare consapevolezza delle azioni manageriali da mettere in campo per la gestione del rischio in relazione ai propri collaboratori.
- 1 incontro formativo mirato sul tema delle **relazioni organizzative** tra Funzioni/Enti diversi dell'Azienda per i livelli medio/alti dell'azienda (tempo previsto 1 giornata e mezza)

## **Possibili strumenti di supporto alla formazione progettata:**

- video formativi sul tema
- audiolibri
- booklet digitali
- booklet cartacei
- poster relativi al tema con la campagna di comunicazione progettata ad hoc per adidas
- incontri liberi offerti come opportunità dall'Azienda ai propri lavoratori non solo come prevenzione al tema SLC ma anche come azioni di prestigio in un'ottica del BEST PLACE TO WORK.
- Per ogni partecipante potrebbe essere previsto anche il cd musicale con le tracce audio e la traccia con il rilassamento inciso. Sempre tutto con l'immagine coordinata adidas scelta per la campagna di informazione SLC per unificare il discorso SLC.
- Ipotesi di prospettiva e-learning.