

CFSL COMUNICAZIONI

N. 79 | dicembre 2014



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Commissione federale di coordinamento
per la sicurezza sul lavoro CFSL

Nessuna
debolezza
Non essere un perdente
Devo farcela
Tabù
Non mollare
**ESSERE
FORTI**



**L'avanzata dei rischi
psicosociali**



Dott. Serge Pürro
Segretario
principale CFSL,
Lucerna

L'avanzata dei rischi psicosociali

Il limite tra sicurezza sul lavoro e tutela della salute è diventato fluttuante. La globalizzazione ha modificato profondamente il quadro generale con ritmi di lavoro più veloci, richieste più elevate e una pressione permanente per aumentare il rendimento. I rischi psicosociali sul posto di lavoro aumentano. Stress, burnout, mobbing, mancanza di equilibrio tra vita personale e professionale – l'elenco dei problemi è lungo.

Le aziende non possono e non devono semplicemente stare a guardare come i loro collaboratori arrivano al limite delle loro forze. Gli stress psicosociali possono avere conseguenze molto gravi. E per di più molto care. Secondo le stime della OCSE, i costi causati dalle malattie psichiche in Svizzera si aggirano annualmente intorno ai 19 miliardi di franchi. Inoltre, gli stress psicosociali sul posto di lavoro comportano anche un maggiore rischio di infortunio.

Per l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) è un motivo più che sufficiente per fare di questo tema uno dei punti fondamentali della prevenzione 2014 e 2015. Anche la SECO si interessa dei rischi psicosociali sul posto di lavoro come punto fondamentale da attuare in base a un programma pluriennale.

In conformità alla sua funzione di coordinamento, la CFSL studia la problematica da una prospettiva generale. Essa desidera sostenervi concretamente nella gestione dei rischi psicosociali che si presentano quotidianamente nella routine di lavoro, perché a lungo andare i collaboratori possono essere efficienti solo se godono di buona salute.

Dott. Serge Pürro,
segretario principale CFSL, Lucerna

P.S.: Non è facile esprimere i carichi psicosociali in forma visiva. Abbiamo così deciso di farlo con un approccio nuovo: testo, foto e illustrazione si fondono in un'immagine che rappresenta con un linguaggio simbolico la complessa problematica trattata nella presente edizione dell'opuscolo.

Impressum

Comunicazioni della Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro CFSL – n. 79, dicembre 2014

Editore

Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro CFSL, Fluhmattstrasse 1, 6002 Lucerna
Telefono 041 419 51 11, Fax 041 419 61 08
www.cfsl.ch, ekas@ekas.ch

Responsabile redazione

Dott. Serge Pürro, segretario principale

La rivista Comunicazioni pubblica contributi firmati. I nomi degli autori sono riportati.

Layout

Agentur Frontal AG, www.frontal.ch

Edizioni

Pubblicato due volte all'anno

Tiratura

Tedesco:	22 000
Francese:	7 500
Italiano:	2 200

Distribuzione e diffusione

Svizzera

Copyright

© CFSL; riproduzione autorizzata con citazione della fonte e previo consenso della redazione.

IN PRIMO PIANO

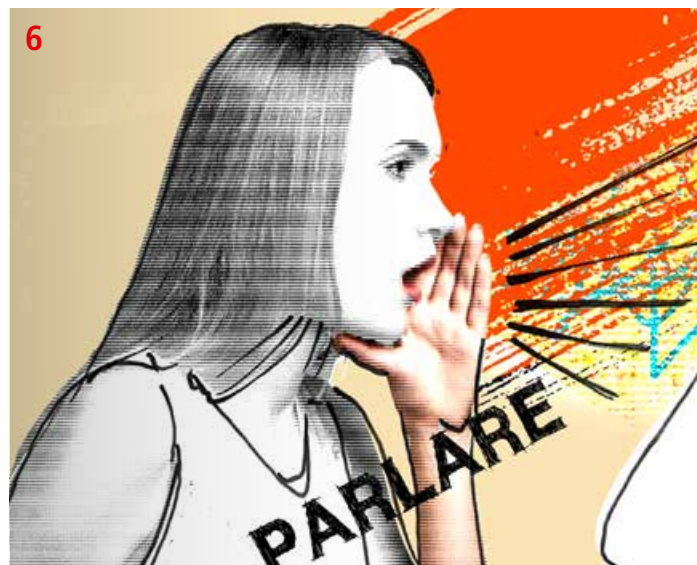
- 5** Riconoscere e ridurre sistematicamente i rischi psicosociali
- 9** Lo stress psicosociale richiede maggiore attenzione in sede di esecuzione
- 16** Una gestione sana: rischi psicosociali e psicologia della gestione aziendale
- 20** Psicologia della gestione aziendale
- 23** Resilienza – la capacità di adattarsi al mondo che cambia
- 27** Il know-how dei collaboratori più anziani può essere vantaggioso

TEMI SPECIFICI

- 31** L'uso del doping sul lavoro e durante la formazione
- 35** Affinare i sensi per prevenire gli infortuni
- 38** Incentivare la sicurezza sul lavoro con la formazione di specialisti
- 40** Il sito Box CFSL è disponibile ora anche su tablet e smartphone
- 43** Formazione professionale superiore per la sicurezza e la tutela della salute sul lavoro

VARIE

- 45** I nuovi supporti informativi della CFSL
- 46** I nuovi supporti informativi della Suva
- 51** Persone, fatti e cifre





Riconoscere e ridurre sistematicamente i rischi psicosociali

I cambiamenti verificatisi nel mondo del lavoro hanno reso sempre più attuali temi quali stress, burnout, mobbing e abuso di bevande alcoliche o altre sostanze psicoattive. I rischi psicosociali sul posto di lavoro hanno gravi conseguenze per la società e l'economia. Perciò sia i datori di lavoro che i dipendenti dovrebbero occuparsene per tempo e in modo professionale. La Segreteria di Stato dell'economia SECO, all'inizio del 2014, ha lanciato un nuovo punto di esecuzione prioritario. Le attività di controllo, in futuro, dovranno essere estese ai rischi psicosociali, con l'obiettivo di rafforzare la prevenzione in questo settore.

In fondo è semplicissimo: quando lavorano, le persone interagiscono con altre persone e con il loro lavoro. Nel migliore dei casi ciò rappresenta una fonte di motivazione, ispirazione e interpretazione. In condizioni sfavorevoli, però, gli impegni di lavoro e/o i rapporti con gli altri possono nuocere alla salute. In questi casi gli esperti parlano di rischi psicosociali. Con questo termine indicano quei fattori che negli ambienti di lavoro producono stress e mobbing con conseguente danno alla salute psichica e quindi riduzione dell'efficienza e della motivazione. E gli effetti sono notevoli! Le persone colpite ci rimettono in qualità di vita e subiscono infortuni più dei loro colleghi e delle loro colleghe. Per le imprese ciò comporta cali di produttività e costi per malattia. Questi sono motivi più che sufficienti per confrontarsi con il tema dei rischi psicosociali nelle aziende e trovare i mezzi e le modalità adatti per ridurli.

Ampio ventaglio di possibili fattori di rischio

L'assetto e l'organizzazione del lavoro nonché le condizioni sociali sono alcuni dei potenziali fattori di rischio sul posto di lavoro. Sia l'azienda che i dipendenti possono influire in una certa misura su di essi. Ecco alcuni esempi concreti:

- Assegnazione poco chiara o contraddittoria delle funzioni
- Carenza di mezzi di lavoro o strumenti inadeguati
- Interruzioni frequenti al lavoro
- Competenze e ruoli poco chiari
- Incarichi non adeguati alle capacità
- Scadenze troppo serrate e possibili sanzioni
- Mancanza di stima
- Comunicazione e informazioni insufficienti

- Inammissibile sorveglianza del comportamento dei lavoratori
- Mancanza di sostegno da parte di colleghi e colleghe e dei superiori
- Condizioni ambientali sfavorevoli (rumori, luce, calore, ecc.) che peggiorano la percezione e l'elaborazione delle informazioni.

I fattori sopra menzionati favoriscono i rischi psicosociali quali stress, burnout, mobbing e molestie sul posto di lavoro.

Ci vuole delicatezza

La gestione dei rischi psicosociali rappresenta una sfida molto particolare rispetto ad altri aspetti della sicurezza sul lavoro o della tutela della salute, quali le condizioni di luce o di climatizzazione. Raramente si possono misurare con apparecchi. E spesso è difficile individuare un nesso chiaro con la situazione di lavoro, poiché le cause sono solo parzialmente percepibili dall'esterno e le conseguenze negative sono solo in parte visibili. Inoltre, gli effetti dello stress psichico variano a seconda della situazione personale del diretto interessato, come avviene del resto anche con gli stress fisici. Parlare di stress psichico è ancora un tabù, perché chi ne è affetto teme conseguenze negative come, ad esempio, la perdita del lavoro.

Per riuscire a ridurre al minimo i rischi psicosociali, è indispensabile una stretta collaborazione di tutto il personale con gli uffici e gli operatori incaricati dall'impresa della prevenzione, cioè l'addetto alla sicurezza, il responsabile del personale e altri specialisti del settore.



Stephanie Lauterburg Spori
Collaboratrice scientifica, SECO – Condizioni di lavoro, Ispettorato federale del lavoro



Margot Vanis
Collaboratrice scientifica, SECO – Condizioni di lavoro, Lavoro e salute



Soprattutto i dirigenti sono invitati a tenere occhi e orecchi ben aperti.

Riconoscere i segnali premonitori

Chi riconosce tempestivamente i problemi in azienda può arginare i rischi psicosociali con azioni preventive. Prima ancora che insorgano problemi di salute, è possibile – ad esempio – osservare stranezze o cambiamenti problematici nel comportamento, nel rendimento o in riferimento ad assenze. Soprattutto i dirigenti sono invitati a tenere occhi e orecchi ben aperti.

Dati aziendali e indici di comportamento

I dati aziendali sono i primi indicatori di un problema, soprattutto in presenza di variazioni notevoli apparentemente ingiustificate. Alcuni esempi:

- Maggiore assenteismo (individuale o in interi reparti) o presenteismo (persone che continuano ad andare a lavorare quando sono malate)
- Dimissioni frequenti e maggiore fluttuazione del personale
- Ripetute lamentele da parte di collaboratori o clienti
- Alto livello di straordinari non compensati o giorni di ferie non utilizzati
- Aumento dei tassi di infortuni sul lavoro

Cambiamenti strani nel rendimento o nel comportamento da parte dei lavoratori possono essere indice di problemi. Alcuni esempi:

- Efficienza soggetta a forti fluttuazioni (quantità, qualità)
- Mancato rispetto di scadenze, appuntamenti e accordi
- Carenza di attenzione e precisione
- Scarso entusiasmo o rifiuto di fronte a cambiamenti o nuovi compiti
- Perdita di interesse e motivazione
- Minore disponibilità alla collaborazione
- Rinuncia alle pause
- Ritiro dalla vita sociale
- Sbalzi d'umore, nervosismo e/o irritabilità
- Nuovi problemi di salute come mal di testa frequenti, problemi digestivi
- Igiene del corpo trascurata, odore di alcol nell'alito, ecc.

Ridurre i rischi in modo efficace

Conviene programmare con cura la procedura di gestione dei rischi psicosociali fin dall'inizio. L'individuazione dei rischi e l'elaborazione dei provvedimenti vanno di pari passo. I seguenti fattori sono importanti:

1. Composizione del team di progetto

Nel processo di individuazione dello stress psichico, le aziende devono coinvolgere tutte le persone che successivamente prendono parte allo sviluppo e all'attuazione delle misure – e di queste persone fanno parte anche i dipendenti! Può essere utile ricorrere a consulenze di specialisti esterni.



Altre informazioni e link utili

- SECO, opuscolo «Mobbing e altri comportamenti molesti – Tutela dell'integrità personale sul posto di lavoro». Download dal sito www.seco.admin.ch, Documentazione, Pubblicazioni e moduli, Opuscoli
- SECO, volantino: «Rischi psicosociali sul posto di lavoro». Download dal sito www.seco.admin.ch, Documentazione, Promemoria e bollettini di informazione, liste di controllo
- SECO, volantino: «Evitare l'esaurimento – riconoscere il burnout precocemente» Download dal sito www.seco.admin.ch, Documentazione, Pubblicazioni e moduli, Promemoria e bollettini di informazione, liste di controllo
- Indirizzo Internet per la riduzione e la prevenzione dello stress sul posto di lavoro, www.stressnostress.ch
- Indicazioni relative all'ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro (OLL 3), appendice all'articolo 2. Download dal sito www.seco.admin.ch

Links

- Ispettorati cantonali del lavoro
www.arbeitsinspektorat.ch
- Ispettorato federale del lavoro SECO
www.seco.admin.ch

2. Creazione di un rapporto di fiducia con attività informative

Se manca la fiducia nel team di progetto, sarà difficile individuare e minimizzare i rischi psicosociali. Sono molto importanti, quindi, i provvedimenti finalizzati a instaurare rapporti di fiducia, ad esempio informando i lavoratori per tempo e con trasparenza su obiettivi, accordi, svolgimenti e iniziative pianificate, nonché garantendo l'anonimato e la privacy.

3. Accertamento dei rischi mediante sondaggi e osservazioni, elaborazione dei provvedimenti necessari

Questionari standard, da compilare in forma anonima, consentono di raccogliere in breve tempo l'opinione di molti collaboratori. Se necessario, colloqui successivi individuali o di gruppo possono fornire informazioni supplementari oppure – in base alle dimensioni e alle possibilità dell'azienda – possono sostituire il questionario scritto. Un metodo più impegnativo, ma anche più esauriente, è quello di abbinare osservazione e inchiesta: la persona viene osservata mentre è al lavoro e poi interpellata. Qualsiasi sia la procedura di rilevamento dei dati, è importante che al termine vengano elaborati e attuati i provvedimenti necessari con la partecipazione dei dipendenti.

Integrare i rischi psicosociali nel sistema di management della salute

I rischi psicosociali sono gestibili con metodo come qualsiasi altro rischio per la salute e la sicurezza sul luogo di

lavoro. Chi lavora con i sistemi MSSL può scoprire nel riquadro dedicato come integrare i rischi psicosociali nel sistema di management. Qualora vengano utilizzati altri sistemi, è opportuno integrarvi gli elementi legati alla prevenzione.

Il sostegno alle aziende degli ispettorati cantonali del lavoro

Con l'obiettivo di rafforzare la prevenzione dei rischi psicosociali, il Segretariato di Stato dell'economia (SECO), con il supporto di interlocutori sociali e dell'Associazione intercantonale per la protezione dei dipendenti (AIPL), dal 1° gennaio 2014 ha lanciato un nuovo punto di esecuzione prioritario. In accordo con gli ispettorati cantonali del lavoro, che conoscono bene le modalità di esecuzione della legge sul lavoro su tutto il territorio svizzero, è stato deciso di incentrare le attività di controllo programmate sui rischi psicosociali, focalizzando l'attenzione sulla tutela dell'integrità personale e sulla protezione dei lavoratori da carichi psichici inadeguati.

Gli ispettorati del lavoro su richiesta sono a disposizione per suggerire alle aziende delle loro aree di competenza come approcciare le prime misure di prevenzione contro i rischi psicosociali. Una vasta selezione di materiale informativo e strumenti operativi si trovano, ad esempio, sul sito della SECO. Informazioni qualificate vengono fornite anche dagli ispettorati cantonali del lavoro.

Può essere utile ricorrere a consulenze di specialisti esterni.

Punto MSSL

Punto MSSL del sistema di sicurezza aziendale	Integrazione dei rischi psicosociali nel sistema aziendale MSSL
1 Principi guida in materia di sicurezza, obiettivi della sicurezza	Adesione della direzione aziendale L'adesione della direzione aziendale alla tutela dei rischi psicosociali è decisiva per la riuscita della prevenzione. L'assunzione di questa responsabilità si traduce in azioni concrete, ma traspare anche da principi guida e obiettivi adeguati all'interno dell'azienda e verso l'esterno.
2 Organizzazione della sicurezza	Organizzazione della tutela della salute È importante definire con chiarezza e fissare per iscritto la suddivisione dei compiti tra gestione delle risorse umane, dirigenti, esperti dei settori tutela della salute, sicurezza sul lavoro e management qualità nonché servizi sociali o altri uffici di fiducia. Inoltre, è opportuno chiarire se l'azienda dispone al suo interno di conoscenze specialistiche in materia oppure, come previsto per gli operatori MSSL, se è necessario avvalersi di personale esterno specializzato nel campo dei rischi psicosociali.
3 Formazione, istruzione, informazione	Informazione e formazione dei dirigenti e dei dipendenti È fondamentale che dirigenti e dipendenti siano consapevoli della loro responsabilità e conoscano i loro obblighi riguardo alla tutela della salute e della personalità. A tale scopo, devono conoscere le caratteristiche principali di un assetto del lavoro improntato alla salvaguardia della salute e sapere come riconoscere e affrontare tempestivamente i problemi. Inoltre, i collaboratori devono essere informati sulle loro possibilità di partecipazione e sui loro obblighi nella prevenzione dei danni alla salute. Devono essere anche informati sulla regolamentazione aziendale finalizzata alla gestione dei rischi psicosociali.
4 Regole della sicurezza	Regole di gestione dei «Rischi psicosociali» Lavoratori e dirigenti devono conoscere le regole di comportamento aziendali. È consigliabile regolamentare i punti seguenti: • lesioni della personalità da mobbing • molestie sessuali • violenza di estranei o collaboratori • consumo di alcol o altre sostanze psicoattive. È necessario chiarire anche quali procedure adottare in caso di problemi e definire a chi si possono rivolgere le persone coinvolte.
5 Individuazione dei pericoli, valutazione dei rischi	Individuare i rischi da carichi psichici inadeguati Gli indicatori di carichi psichici inadeguati si devono analizzare a intervalli regolari. Se segnalano situazioni critiche, è necessario avviare una procedura sistematica di individuazione dei rischi di stress psichico coinvolgendo anche i dipendenti. La partecipazione di uno specialista esterno può essere di valido aiuto nell'accertamento dei fattori scatenanti. In presenza di una persona esterna, i lavoratori hanno maggior fiducia sul fatto che quanto dicono rimanga nell'anonimato. I risultati devono essere messi per iscritto.

Punto MSSL del sistema di sicurezza aziendale	Integrazione dei rischi psicosociali nel sistema aziendale MSSL
6 Pianificazione e realizzazione delle misure	Misure contro i carichi psichici inadeguati Come per altri temi attinenti alla tutela della salute, è importante basare le misure contro i carichi psichici inadeguati su un'analisi dello stress. I dipendenti e i dirigenti devono essere coinvolti nella ricerca della soluzione e nella realizzazione di misure ragionevoli ed efficaci.
7 Organizzazione in caso di emergenza	Assistenza in seguito a eventi traumatici È opportuno raccogliere informazioni su casi di violenza o infortuni gravi. Andrebbe chiarito a chi spettano determinati compiti in casi particolarmente gravi e quali specialisti possono fornire un sostegno professionale alla gestione di eventi traumatici.
8 Partecipazione	Partecipazione dei lavoratori Molti fattori di stress non sono visibili e si possono esplorare e ridurre solo coinvolgendo i lavoratori, che devono essere consultati sia in fase di definizione che di attuazione dei provvedimenti.
9 Protezione della salute	Tutela della salute psichica e fisica La tutela della salute comprende la protezione dai rischi causati da carichi inadeguati psichici e fisici e la tutela dell'integrità personale. I provvedimenti necessari sono illustrati nei punti 1–8 nonché al punto 10.
10 Controllo, audit	Valutazione Verificare periodicamente e sistematicamente se le misure aziendali, adottate per tutelare la salute dai danni causati da rischi psicosociali, sono efficaci e mirate.

Basi legali

È fissato nella legge sul lavoro e nelle relative ordinanze e nel codice delle obbligazioni che il datore di lavoro deve adottare tutti i provvedimenti necessari per assicurare la salute fisica e psichica dei dipendenti. Deve provvedere affinché siano evitati sforzi eccessivi o troppo monotoni. Deve inoltre adottare le misure necessarie per la tutela dell'integrità personale dei dipendenti. Chi ne vuole sapere di più trova tutti i dettagli nell'appendice all'articolo 2 delle Indicazioni della SECO relative all'ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro (OLL 3).

Lo stress psicosociale richiede maggiore attenzione in sede di esecuzione

Nel mondo del lavoro di oggi, lo stress psicosociale è un problema sempre più pressante. Secondo gli esperti della sicurezza sul lavoro e della tutela della salute è necessario tener conto dei fattori psicosociali. Gli attuali sistemi MSSL richiedono di considerare i problemi fondamentali dell'esecuzione del lavoro a misura d'uomo nonché, naturalmente, anche la gestione dello stress. Nella pratica, però, obiettivi e realtà restano ancora molto distanti.





In futuro, nel corso delle visite aziendali, gli ispettori cantonali del lavoro presteranno maggiore attenzione ai segnali che indicano carichi psicosociali.

Lo stress psicosociale, un fattore poco considerato

Nonostante l'indubbia professionalità degli ispettori e delle ispettrici cantonali del lavoro, tenere conto dei fattori psicosociali nella valutazione dei rischi aziendali non rientra ancora nella loro routine. Spesso sono considerati degli «extra» che verranno esaminati solo dopo avere analizzato e approfondito tutti gli altri aspetti della sicurezza sul lavoro e della tutela della salute. Questa scala delle priorità spesso viene giustificata affermando che è possibile realizzare un'attività di esecuzione mirata alla riduzione dello stress psicosociale solo in forma alquanto limitata poiché il ricorso alle leggi e alle direttive attuali è difficilmente configurabile. In Svizzera, la sorveglianza dello Stato generalmente si limita a una semplice attività di consulenza.

Questo modo di vedere la situazione si allontana dall'obiettivo principale posto dalla legge sul lavoro, la quale prescrive una prevenzione globale dei rischi per la salute. L'articolo 6 prevede che il datore di lavoro deve segnatamente apprestare gli impianti e ordinare il lavoro in modo

da preservare il più possibile i lavoratori dai pericoli per la salute e dagli spossamenti. Deve inoltre prendere i provvedimenti necessari per la tutela della loro integrità personale. Gli ispettori del lavoro devono quindi rispondere alle esigenze poste dai moderni ambienti di lavoro e svolgere l'incarico di protezione loro conferito dallo Stato. L'esecuzione deve focalizzarsi anche su quelle attività che lasciano presagire importanti conseguenze sulla salute derivanti dallo stress psicosociale.

L'assistenza ai datori di lavoro

Naturalmente la responsabilità rimane a carico dei dirigenti aziendali. Tuttavia gli ispettori del lavoro, con i criteri e le liste di controllo messi a loro disposizione, possono decidere se da parte dell'azienda siano necessarie misure per ridurre lo stress e verso quale direzione queste debbano andare. Può anche essere indicato quale sia l'assistenza più adatta alla situazione specifica. Si tratta di un approccio a basso profilo, che con la debita formazione consente alle autorità di esecuzione di fornire il loro sostegno anche senza una specializzazione approfondita. È da rilevare in modo particolare

che lo stress psicosociale deve essere considerato generalmente in relazione all'organizzazione aziendale (orario di lavoro, assetto del lavoro, organizzazione e ambiente di lavoro).

Situazioni di partenza complesse

I casi di stress psicosociale non sono limitati a determinate attività o settori e non sono risolvibili con provvedimenti puntuali. Per gestire lo stress psicosociale in azienda è necessario tenere conto di diversi aspetti ed elementi:

- I carichi psicosociali inadeguati si ritrovano in una molteplicità di posti di lavoro. Possono essere causati dal genere di attività, dalle condizioni di lavoro, dall'ambiente aziendale oppure dall'interazione di questi fattori.
- L'incidenza dei carichi psicosociali inadeguati varia in funzione degli ambiti lavorativi. A causa della limitatezza delle risorse, le ispezioni cantonali del lavoro dovranno essere effettuate in via prioritaria nei settori più a rischio.
- I provvedimenti puntuali si sono rivelati poco efficaci. Un approccio sistematico consente di creare strutture e regolamenti che assicurano una prevenzione globale e duratura.



Dott. Peter Meier
Vicepresidente
CFSL, responsabile del settore
Condizioni di
lavoro, Ufficio
per l'economia e
il lavoro (AWA),
Zurigo



I fattori di rischio, i possibili dati caratteristici e gli indicatori di stress psicosociale sono già stati trattati esaurientemente nell'articolo della SECO (vedi pagine 5–8). Gli ispettori cantonali del lavoro dovranno prestare maggiore attenzione in futuro a questi segnali d'allarme nel corso delle visite aziendali e dei controlli MSSL.

Procedura degli organi di esecuzione

Le visite degli ispettori del lavoro nelle aziende e i colloqui svolti durante i controlli dei sistemi MSSL offrono agli organi di controllo la possibilità di radicare questi temi nelle imprese. I compiti degli ispettori in fatto di prevenzione e riduzione dei carichi psicosociali inadeguati sono molti vasti (vedi riquadro). Si passa dall'individuazione dei problemi, attraverso compiti di informazione e consulenza, fino al controllo.

I compiti degli ispettori del lavoro durante i controlli dei sistemi MSSL



Individuare i problemi

Basandosi sull'istantanea fornita dalla visita dell'azienda, l'ispettore deve essere in grado di individuare gli indicatori di carichi psicosociali inadeguati e i problemi connessi legati alla sicurezza sul lavoro e alla tutela della salute. Un indicatore importante è rappresentato dalle registrazioni degli orari di lavoro.



Informare

È compito dell'ispettore sensibilizzare tutte le parti in causa sulle conseguenze dei carichi psicosociali inadeguati sul posto di lavoro con informazioni mirate e affidabili ponendo così le basi dei provvedimenti di prevenzione. A tale scopo può agire sia all'interno dell'impresa che dall'esterno (ad es. reperibilità permanente).



Consigliare – a sostegno dell'autonomia

Le consulenze spingono le aziende a elaborare una procedura sistematica estesa anche allo stress psicosociale a garanzia della sicurezza e della tutela della salute sul lavoro, a effettuare e documentare una valutazione dei pericoli adeguata e a definire, infine, i provvedimenti del caso. Gli organi di esecuzione forniscono una consulenza iniziale, non accompagnano l'intero processo di elaborazione. Se necessario, indicano interlocutori competenti.

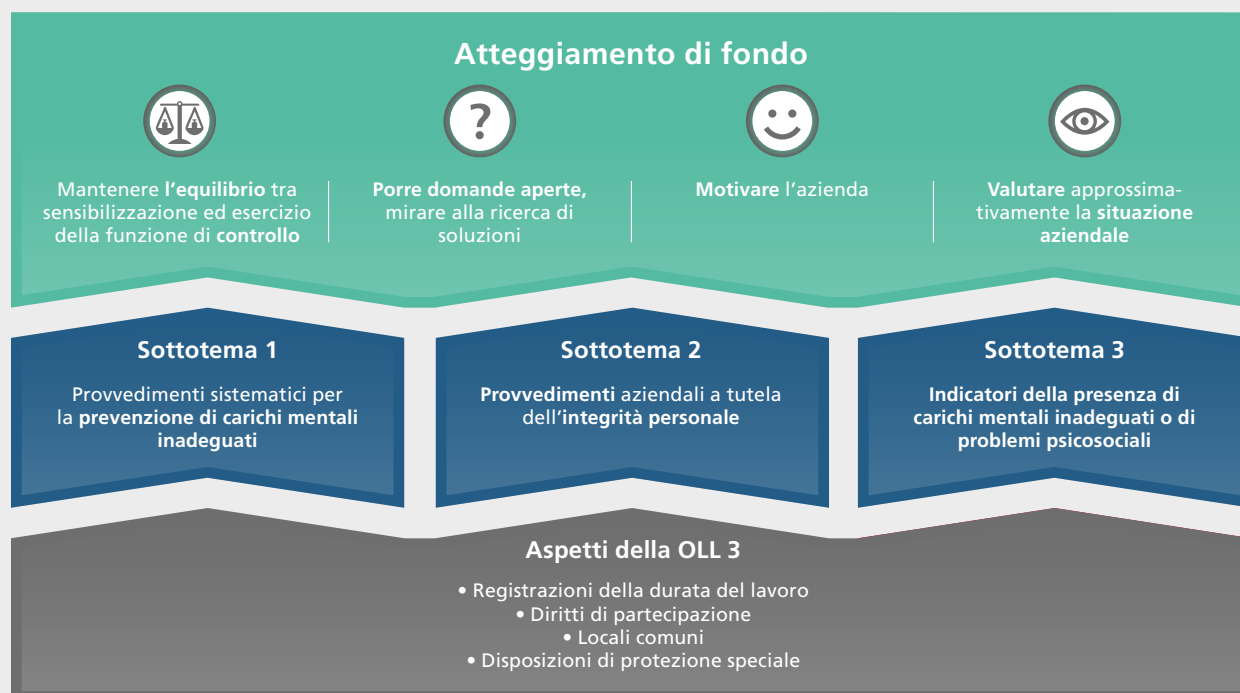


Controllare

Gli ispettori del lavoro, nell'ambito delle loro mansioni previste dalla legge, accertano la validità del sistema aziendale MSSL ai fini della prevenzione e dell'eliminazione dei carichi psicosociali inadeguati e verificano se gli obiettivi di protezione definiti vengono perseguiti con provvedimenti collaudati e riconosciuti.

Misure adottate dall'azienda per la prevenzione di rischi psicosociali sul posto di lavoro

(estratto dal questionario della SECO)



Individuazione dei carichi psicosociali inadeguati

La Segreteria di Stato dell'economia SECO dall'inizio del 2014 fino al 2018 porta avanti un programma prioritario intitolato «Rischi psicosociali sul posto di lavoro». Sono state elaborate informazioni, strumenti di lavoro e corsi di formazione a sostegno delle attività di controllo degli ispettori del lavoro previste dal programma. In particolare il «Questionario relativo alle misure adottate dall'azienda per la prevenzione di rischi psicosociali sul posto di lavoro»

offre una buona base per le visite aziendali e la loro valutazione. Il rilevamento è incentrato su 3 sottotemi (si veda la figura in alto):

- Sottotema 1: Provvedimenti sistematici per la prevenzione di carichi mentali inadeguati
- Sottotema 2: Provvedimenti aziendali a tutela dell'integrità personale
- Sottotema 3: Indicatori della presenza di carichi mentali inadeguati o di problemi psicosociali.

Questo metodo di rilevamento, tuttavia, è piuttosto insolito per gli ispet-

tori del lavoro, perché come avviene con altre liste di controllo molto diffuse, non è più possibile rispondere solo con «sì/no». Le visite dell'azienda e i colloqui si devono quindi preparare accuratamente. In compenso tale metodo consente valutazioni più dettagliate della situazione aziendale e risponde meglio alla complessità della materia. Ciò è sicuramente vantaggioso ai fini di una sensibilizzazione ottimale delle imprese e per coinvolgerle nell'attuazione dei provvedimenti adatti.

Indicatori della presenza di carichi mentali inadeguati o di problemi psicosociali (estratto dal questionario della SECO)

Indicatori	Esempi
Notifiche di problemi psicosociali nell'azienda giunte all'ispettorato del lavoro da parte di persone colpite, uffici di collocamento o mezzi di comunicazione	
Informazioni dell'azienda su casi concreti presenti o passati	• Mobbing • Burnout • Molestie sessuali • Violenza, minaccia
Nessuna possibilità di conciliare vita professionale e vita privata	• Assenza di schemi di lavoro con orari flessibili • Organizzazione del lavoro inadeguata • Luogo di lavoro fisso
Rappresentanza dei lavoratori insufficiente	Nessun diritto di partecipazione dei lavoratori nelle questioni riguardanti la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute
Sorveglianza dei collaboratori	Sorveglianza dei collaboratori mediante sistemi di sorveglianza e controllo
Mancanza di un «sistema di preallarme» per il riconoscimento di danni alla salute	• Mancanza di registrazione degli orari di lavoro, quantificazione poco chiara della durata del lavoro, di straordinari, saldi ferie ecc. • Mancanza o anomalie dei dati aziendali (p. es. assenze del personale, fluttuazioni del personale, soddisfazione per il lavoro, reclami) • Assenza di colloqui di rientro dopo assenze prolungate • Direzione – collaboratori: assenza di colloqui regolari in cui si affrontano anche aspetti del carico di lavoro • Sondaggi fra i collaboratori: mancata applicazione di misure la cui necessità è emersa dai risultati dei sondaggi fra i collaboratori
Condizioni quadro lacunose dell'azienda	• Situazione economica sfavorevole/stato delle commesse scarso • Misure di razionalizzazione • Riorganizzazioni (introduzione di nuove tecnologie, fusioni e variazioni dell'organizzazione: sono tutti elementi che creano insicurezza e possono comportare ansia e preoccupazioni sulla sicurezza del mantenimento del posto di lavoro, anche se non è realmente in programma un taglio dei posti di lavoro)
Caratteristiche del lavoro	• Forti limitazioni nella gestione delle pause • Lavoro ripetitivo • Lavoro frammentato • Mancanza di possibilità di interazione sociale

Continua a pagina 14

Indicatori della presenza di carichi mentali inadeguati o di problemi psicosociali (continuazione)

Indicatori	Esempi
Strutture e locali sfavorevoli	• Mancato aggiornamento della bacheca • Condizioni del posto di lavoro ergonomicamente sfavorevoli • Mancanza di una mensa o di un locale di soggiorno • Carenze nei locali di soggiorno, nei gabinetti, nei locali per lavarsi, spogliatoi ecc. • Locali di lavoro sfavorevoli (la disponibilità di spazi non soddisfa i requisiti specifici) • Mancanza di vista sull'esterno
Schemi comportamentali individuali di singoli dipendenti	• Irritazione • Mancanza di motivazione • Stanchezza • Assunzione di sostanze • Isolamento sociale • Cinismo
Schemi comportamentali anomali dei dipendenti in generale	• Umore irritato • Mancanza di apertura per le novità • «Incidenti sciocchi» e contrattempi dovuti a disattenzione • Mancanza di interesse per il perfezionamento professionale, gli eventi sociali dell'azienda ecc. • Tensioni tra gruppi diversi: dipendenti a part-time e dipendenti a tempo pieno, dipendenti a tempo determinato e indeterminato, lavoratori di diverse nazionalità ecc.

Estensione dei compiti e necessità di formazione nell'esecuzione

Per poter riconoscere i fattori di rischio nell'azienda, gli ispettori del lavoro devono disporre di conoscenze specializzate e metodiche nel campo dello stress psicosociale sul posto di lavoro. Queste formazioni di base, organizzate ad esempio dalla

SECO, sono indispensabili per l'uso dei questionari e di altri strumenti. Le conoscenze si devono approfondire con altre formazioni, qualora necessario, e devono venire regolarmente rinfrescate e aggiornate.

Nell'ambito del punto di esecuzione prioritario, potrebbe risultare necessario uno studio più attento dell'argomento da parte degli organi di

esecuzione. Gli ispettori del lavoro in futuro dovranno confrontarsi più intensamente con la problematica dei rischi psicosociali per poter far fronte alla loro diffusione nel mondo del lavoro con risposte adeguate anche in termini di esecuzione.



Infobox sugli articoli sulla psicologia della gestione aziendale

L'articolo di Heinz Roth, responsabile del settore Prevenzione e promozione della salute dell'Associazione Svizzera d'Assicurazioni, e quello del Prof. Thomas Fischer, riportati alle pagine 16–21, trattano dei rischi psicosociali nei luoghi di lavoro visti da angolazioni diverse. Heinz Roth, riprendendo i temi fondamentali dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) e della SECO, tratta alcuni aspetti di una sana gestione e sottolinea l'importanza della comunicazione valorizzante ai fini di una reale compe-

tenza manageriale. Thomas Fischer, basandosi invece sulla tendenza alla personalizzazione, vede nella capacità di promuovere e seguire i collaboratori il compito principale dei dirigenti e, con riferimento al modello EIAM, spiega quanto sia importante conoscere le componenti emotive. Durante la 5ª Giornata della prevenzione in programma il 15 gennaio 2015, l'Associazione Svizzera d'Assicurazioni – insieme a economiesuisse e all'Unione svizzera degli imprenditori – approfondirà il tema degli effetti della digitalizzazione del mondo del lavoro.

<http://www.svv.ch/fr/consommateurs/prevention>



Una gestione sana: rischi psicosociali e psicologia della gestione aziendale

Secondo un recente rapporto OCSE, le malattie psichiche costano alla Svizzera 19 miliardi di franchi all'anno. Il 40 per cento delle nuove rendite è dovuto a danni psichici, con tendenza in aumento. A causa di questo trend, l'Unione europea e la Segreteria di Stato dell'economia SECO hanno inserito le loro attività sui «rischi psicosociali sul posto di lavoro» tra i punti di esecuzione prioritari.

Rischi psicosociali sul lavoro: un tema privilegiato dall'Unione europea e dalla SECO

S secondo l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA), il concetto di «rischi psicosociali sul lavoro» copre tutti i fattori di rischio in ambito professionale che possono provocare danni psichici o fisici. Diverse sono le cause di tali rischi: da un'organizzazione del lavoro carente a condizioni lavorative stressanti, passando per le tensioni derivanti da conflitti interpersonali irrisolti. Gli effetti negativi dei rischi psicosociali possono manifestarsi a livello psichico, fisico o sociale. Possono provocare stress da lavoro, burnout e depressioni. Nuova è la problematica del presenteismo, ovvero i dipendenti che si presentano al lavoro benché malati. Secondo la EU-OSHA tale comportamento implica per le imprese un peggioramento del business development, più assenze e un aumento di infortuni e lesioni.

Le situazioni di stress correlato al lavoro sono frequenti.

correlato al lavoro. Le cause menzionate dagli intervistati sono l'incertezza del posto di lavoro, gli orari lunghi o il sovraccarico di lavoro, il mobbing e le molestie sul lavoro. Dal sondaggio è emerso, inoltre, che 4 dipendenti su 10 ritengono insoddisfacente il management dello stress sul posto di lavoro.

I rischi psicosociali e soprattutto lo stress da lavoro che ne deriva, oltre a pregiudicare notevolmente la salute delle persone, si ripercuotono negativamente sulle aziende e sull'economia nazionale. Diversi Paesi europei hanno pertanto deciso di prendere provvedimenti per ridurre tali rischi. Anche la Segreteria di Stato dell'economia ne ha tenuto conto con alcuni punti di esecuzione prioritari da attuare in Svizzera nei prossimi cinque anni.

I mondi digitali e la dinamica di cambiamenti permanenti

L'epoca digitale richiede nuove attitudini alle persone e alla società. I social media, il crowdsourcing e la risoluzi-



Heinz Roth
lic. iur., responsabile settore
Prevenzione e promozione della
salute ASA, membro della CFSL



zione di problemi attraverso le community cambiano continuamente il mondo che ci circonda. C'è chi vede nella flessibilizzazione del lavoro una nuova libertà, mentre altri vi ravvisano la perdita di regolamentazioni a tutela dei dipendenti ottenute a caro prezzo. Le reciproche aspettative e i doveri tra dipendenti e datori di lavoro sono regolate dagli accordi stabiliti nei contratti di lavoro classici, tuttavia oggi si profilano nuove modalità di (re) definizione per mezzo di «contratti psicologici». La gestione aziendale si è fatta più complessa. Le organizzazioni moderne creano ambienti di lavoro dotati di locali dedicati al relax e ambienti adibiti alla discussione nei quali operano team di progetto. Ai manager oggi è richiesta una gestione sana. Non solo le persone ma anche intere organizzazioni possono collassare emotivamente a causa delle richieste sempre crescenti.

Tuttavia sarebbe troppo semplicistico ricercare le cause dei rischi psicosociali solo nel crescente stress prodotto dalla digitalizzazione del mondo del lavoro. Il lavoro svolge un ruolo considerevole nella nostra vita ed è una fonte di soddisfazione. Il lavoro quindi è una risorsa importante sotto il profilo della salute, a condizione che si tenga conto delle esigenze dell'io e dell'aspirazione

alla realizzazione personale con incarichi di responsabilità e strutture organizzative flessibili. Lo studio delle cause e degli effetti in relazione alle componenti correlate attenuanti e aggravanti, come suggerisce ad esempio il modello biocibernetico di Frederic Vester, consente un inquadramento più corretto di questa complessa problematica. I rischi psicosociali sono dunque una risultante dell'interazione di diversi fattori professionali, familiari e sociali.

Posti di lavoro sani: un compito di management complesso

In Svizzera, la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute sono regolamentate da due leggi, la LAINF e la legge sul lavoro. In seguito a una mozione presentata dalla Commissione della sicurezza sociale e della sanità del Consiglio nazionale, dal 1994 si sta lavorando per coordinare e raggruppare le disposizioni sulla promozione e la tutela della salute e sulla sicurezza sul lavoro. Le richieste sono state accolte dopo un migliore coordinamento esecutivo delle due leggi, fra l'altro nel 2010 nel progetto sull'ottimizzazione dell'esecuzione e delle ordinanze in ambito di sicurezza sul lavoro e tutela della salute.



Dal punto di vista della direzione aziendale, le due basi legali della prevenzione dei rischi legati al lavoro devono essere considerate come un unico compito di management. In tale ottica, il modello di management di San Gallo – con l'integrazione del modello EFQM (European Foundation for Quality Management) – contiene ad esempio un riferimento esplicito a una considerazione globale delle organizzazioni. Questo modello aziendale che mira alla «business excellence» è basato su una concezione globale delle organizzazioni e tiene conto in uguale misura di approcci per il miglioramento della qualità e per l'ottenimento di risultati mirati. Oltre ai dati finanziari, molto importanti sono criteri quali la soddisfazione dei collaboratori e dei clienti e l'immagine dell'organizzazione. Secondo il modello EFQM, tenere conto dei rischi psicosociali sul lavoro rientra nella cultura globale dell'organizzazione.

Solo i collaboratori in buona salute sono efficienti a lungo termine

I collaboratori in buona salute sono quindi la chiave del successo duraturo delle aziende. Se i dipendenti sono assenti, non si perdono soltanto giornate lavorative: anche i costi lievitano. Può essere efficiente solo chi è in buona salute e si sente bene. È comprovato che i dipendenti stressati fanno più errori e sono meno produttivi. Inoltre sono maggiormente soggetti a infezioni e soffrono più spesso di patologie a lungo termine quali emicranie, insonnia o malattie cardiovascolari. Tra le altre cose, il management aziendale deve riuscire a ridurre gli

I dipendenti stressati fanno più errori e sono meno produttivi.

stress non necessari e consentire ai collaboratori di conciliare la vita familiare e professionale. Conviene alleviare il lavoro dei dipendenti fin dai primi sintomi di stress e logoramento, e ridurre i fattori di rischio. Perché lo stress e il sovraccarico nelle imprese possono comportare svantaggi nell'acquisizione di collaboratori qualificati. Non da ultimo, le ditte che puntano alla promozione della salute del personale sono datori di lavoro interessanti. Una gestione sana del personale presuppone una condotta personale sana da parte dei superiori: rappresentano un modello ed esercitano un'influenza determinante sul comportamento dei subordinati.

Il settore Prevenzione dell'Associazione Svizzera d'Assicurazioni non perde mai di vista il fatto che le imprese devono essere competitive per poter sopravvivere sul libero mercato. La riuscita economica è fondamentale per durare nel tempo. La sfida del management consiste nel saper integrare la salute delle lavoratrici e dei lavoratori come fattore essenziale del management strategico e operativo.

Un cambiamento culturale: bisogna innanzi tutto parlarsi.

Adottando un atteggiamento positivo, i quadri con il loro stile di comunicazione creano un orizzonte mentale comune e consentono all'organizzazione di salvaguardare la capacità di agire anche in caso di eventi complessi e imprevisti.



Link utili

- Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro EU-OSHA: <https://osha.europa.eu/it>
- Gestione dello stress: <https://www.healthy-workplaces.eu/it>
- Salute psichica sul lavoro (in tedesco): <http://psyga.info/start/>

La comunicazione è quotidiana, sembra funzionare in automatico eppure comporta diverse trappole. La comunicazione valorizzante deve essere considerata come il compito principale del management quando si tratta di rendere comprensibili e imporre le decisioni. Rappresenta una parte essenziale della quotidianità manageriale e fa parte delle competenze determinanti di un dirigente.

Come dimostrato da Friedemann Schulz von Thun con la sua teoria della «metacomunicazione», l'attitudine alle relazioni interpersonali si può apprendere – o quanto meno incoraggiare – quando i protagonisti del processo di comunicazione prendono coscienza delle molteplici possibilità di perturbazione e riflettono sul loro comportamento tenendo conto delle reazioni del loro ambiente. Un atteggiamento improntato al rispetto e la fiducia nelle capacità delle collaboratrici e dei collaboratori sono la migliore garanzia per posti di lavoro sani e una cultura aziendale motivante. In sintesi, il cambiamento culturale nelle imprese è possibile a una condizione: bisogna innanzi tutto parlarsi, a tutti i livelli della gerarchia. Da qui nascono le innovazioni e i nuovi modelli aziendali.

Psicologia della gestione aziendale

La globalizzazione oggi giorno è sicuramente il trend più conosciuto. I mercati globali, gli sviluppi globali, i sistemi globali e le armonizzazioni globali la fanno da padrone nella quotidianità dei dirigenti. Eppure la tendenza dominante è la personalizzazione, la quale viene considerata in misura insufficiente oppure addirittura per nulla da chi occupa posizioni direttive. Si tratta di non limitarsi più a percepire i collaboratori solo nella loro funzione aziendale bensì in modo completo e come individui, tenendo conto anche della loro situazione di vita e della loro evoluzione personale.

Individui – non gruppi funzionali

Si chiamano dipendenti, collaboratori, lavoratori, impiegati, risorse umane, fattore lavoro, personale, maestranze, quadri, manodopera, titolari del posto e in tanti altri modi ancora. Tutte queste denominazioni definiscono dei gruppi e le loro relative mansioni. Ma dimentichiamo che a ricoprire questi ruoli sono individui. In passato contava soprattutto la funzione svolta all'interno dell'organizzazione. La persona passava in secondo piano. Oggi, invece, il concetto di individualità si impone sempre di più. L'individuo è l'artefice della prestazione, ma è sempre lo stesso individuo che si ammala o soffre di burnout, non la funzione. I dirigenti oggi devono prendere coscienza del fatto che gestiscono delle persone, non più gruppi, sistemi, organizzazioni o processi come un tempo.



Prof. Thomas Fischer
Incaricato di corsi di psicologia della gestione aziendale, Alta scuola di Economia, Scuola Universitaria Professionale della Svizzera nordoccidentale (FHNW).

Promuovere e assistere – non prescrizioni e controlli

La routine dei dirigenti consiste principalmente nella gestione di problematiche oggettive. Vengono redatti profili professionali e formulati obiet-

tivi e la valutazione dei dipendenti è basata sulle discrepanze rispetto a questi modelli e schemi teorici. Il coinvolgimento dei collaboratori nella definizione dei requisiti e degli obiettivi si chiama gestione partecipativa. L'esperienza insegna, tuttavia, che direttive e controlli non bastano più

I quadri dirigenti difettano di conoscenze in campo umano.

per mantenere alta la motivazione dei collaboratori. Ciò che serve si può sintetizzare nei termini «promuovere» e «assistere». Il dirigente non deve più agire solo come istanza direttiva e di verifica, la sua funzione è anche quella di mettere le persone in grado di eseguire correttamente e con soddisfazione i loro compiti. Il dirigente assiste sempre più e, in caso di necessità, interviene anche direttamente.

Conoscenza dell'essere umano – non conoscenze tecniche

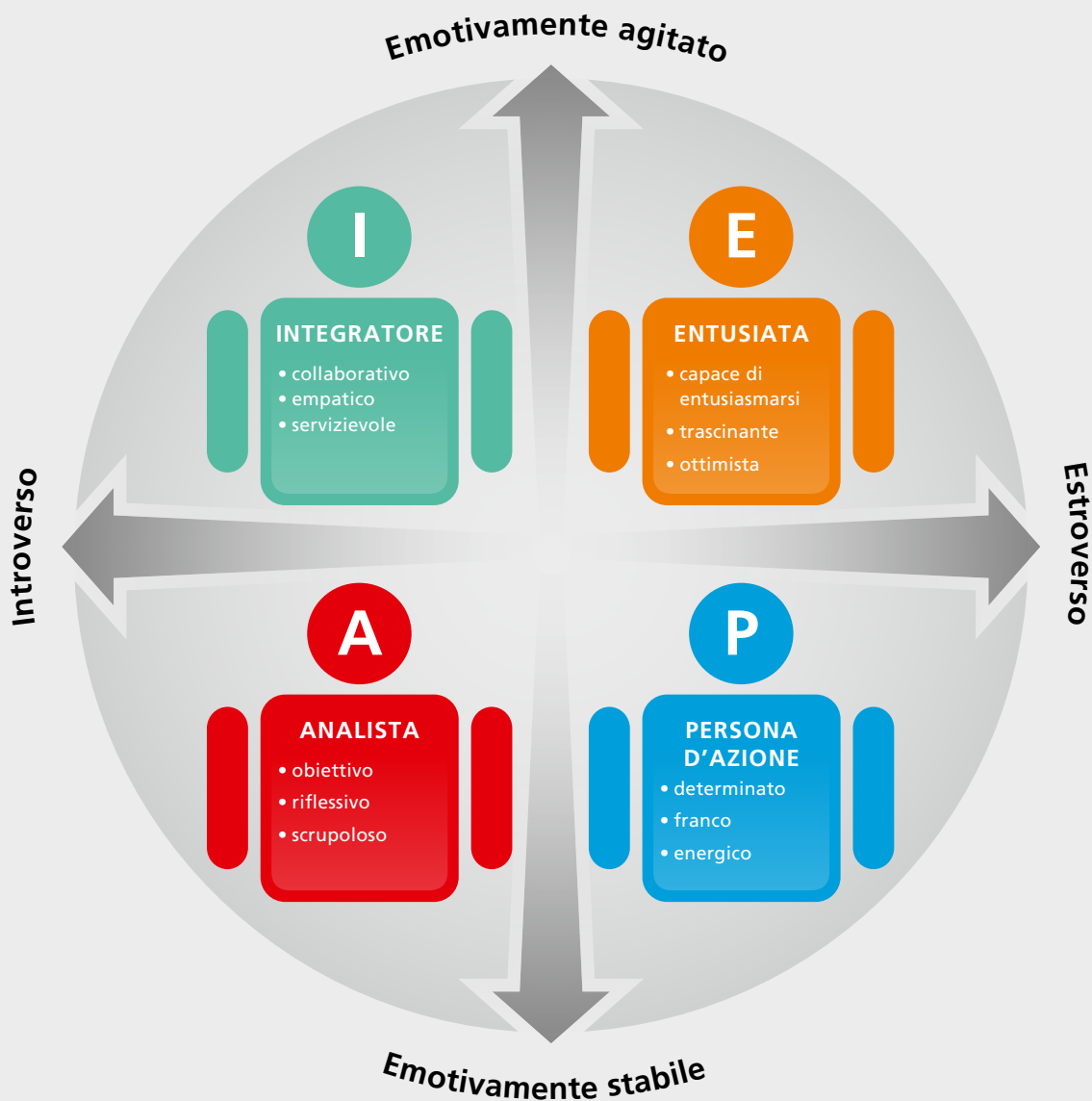
I dirigenti odierni dispongono di una buona preparazione tecnica. Man-

cano invece di un'approfondita conoscenza in campo umano. Per acquisire le attitudini illustrate nei paragrafi precedenti, è indispensabile che diventino conoscitori di persone. Di che cosa si tratta? Per capire gli esseri umani è necessario comprendere perché agiscono in una determinata maniera e come agiscono. Si fa riferimento alla cosiddetta psicodinamica. Per dirla in altri termini, dobbiamo capire la «vita interiore» di una persona, la sua dimensione emotiva, che si esprime nel suo «comportamento esterno». Poiché gli individui sono così differenti gli uni dagli altri, occorre imparare a comprendere i diversi caratteri.

Di seguito un tentativo di rappresentazione di questi concetti.

Le tipologie caratteriali sono quattro: l'entusiasta, l'integratore, l'analista e la persona d'azione. I corsi di formazione di psicologia della gestione aziendale insegnano a individuare per ogni tipologia caratteriale la dimensione emotiva interiore, il comportamento esteriore, l'esigenza prioritaria, il problema più assillante nonché la modalità di comunicazione e il comportamento in caso di conflitti. I dirigenti impa-





Modello EIAP

rano così da un lato a conoscere la propria tipologia caratteriale, dall'altro ad analizzare e migliorare il proprio comportamento in relazione agli altri caratteri.

**Sviluppo della personalità –
come obiettivo per sé e per
gli altri**

Per la propria carriera, in futuro, sarà sempre più determinante disporre non solo di un know-how tecnico,

ma anche di conoscenze in campo umano e relazionale. In ultima analisi, un dirigente moderno deve sviluppare la propria personalità in modo continuo e sistematico. Perché così diventa un modello per i collaboratori e impara a sostenerli nel loro processo evolutivo nell'ambito del lavoro. Se prima si puntava allo sviluppo di funzioni, sistemi, organizzazioni e processi, in futuro si tratta di far evolvere le personalità individuali.



Resilienza – la capacità di adattarsi al mondo che cambia

A cominciare dagli anni 50 la ricerca sulla resilienza si è occupata della capacità di adattamento dei bambini e dei giovani. Tuttavia, con il rapido diffondersi delle malattie psicosociali, cresce sempre più l'interesse per il mondo degli adulti e delle organizzazioni. Questa resistenza si può allenare sistematicamente.

Tanto in ambito economico e sociale quanto in quello privato, dobbiamo far fronte a una realtà sempre più instabile, incerta, complessa e contraddittoria. Oggi il «profilo dei requisiti» delle persone, in ambito privato e professionale, non può prescindere da capacità quali la mobilità, la flessibilità e il piacere di vivere in continuo mutamento, abbinate a un elevato livello di comprensione dei valori e alla capacità di non lasciarsi piegare dagli eventi. Con allenamenti mirati, tali attitudini sono allenabili e proteggono dai condizionamenti psichici.

Che cosa è la resilienza?

Il verbo latino «resiliere» significa saltare indietro o rimbalzare. In italiano il termine viene utilizzato come sinonimo di capacità di affrontare le avversità della vita, più precisamente di quella forza tipica – figurativamente parlando – di un misirizzi.

Il pugile è una figura che rende bene l'idea, perché grazie alle difese nella parte superiore del corpo è in grado non solo di colpire l'avversario, ma anche di incassare colpi, almeno in una certa misura. I dirigenti e i collaboratori dovrebbero quindi diventare abili nel colpire? – No. Si tratta di diventare resilienti, ovvero di acquisire quella capacità che consente di ammortizzare lo stress anziché lasciarlo agire fino a condurci, nel peggiore dei casi, all'esaurimento. Diversi sono i modi per arrivare a questo: ad esempio con l'elaborazione sistematica di strategie di fronteggiamento.

Come intensificare la resilienza personale

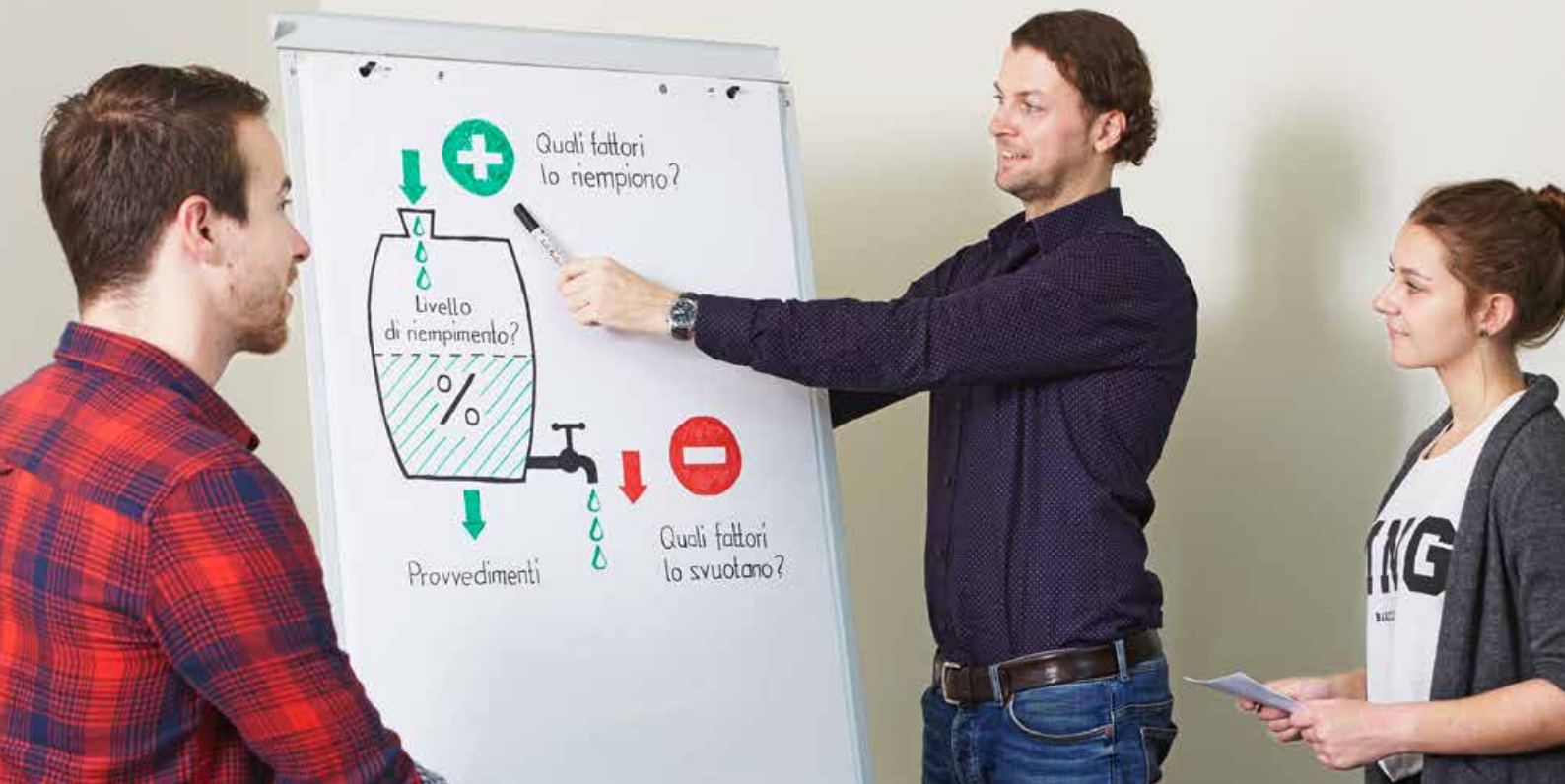
I ricercatori statunitensi Karen Reivich e Andrew Shatté nel loro libro «The Resilience Factor» sostengono che una migliore capacità di far fronte ai cambiamenti è basata su sette fattori: ottimismo, consenso, mentalità improntata alle soluzioni, rinuncia al ruolo del martire, assunzione di responsabilità, orientamento ai contatti sociali e pianificazione del futuro. Queste risorse interne ed esterne sono i pilastri che consentono di attraversare indenni le crisi. Quanto più una persona ne dispone, tanto più riuscirà a essere forte e non vacillare. La resilienza può essere sistematicamente intensificata e allenata non solo nell'infanzia e nella giovinezza, bensì anche durante l'intero arco della vita, questo è quanto emerge da tale ricerca.

Secondo Sylvia Kéré Wellensiek la resilienza personale si può intensificare in dieci passi:

- Sapersi fermare – l'arte delle piccole pause
- Definire la propria posizione e chiarire il proprio ruolo
- Ricaricare le batterie
- Svuotare il «sacco della vita»
- Bilanciare le spinte interiori
- Porre dei limiti – salvaguardare i limiti – aprire i limiti
- Affrontare attivamente i conflitti
- Puntare risolutamente a contesti fattibili
- Cercare sostegno nei contatti sociali
- Confidare nella propria forza e calma



Dott.ssa. Sabine Deringer
Docente, redattrice e consulente nel settore della promozione della salute e della prevenzione, Zurigo



L'esercizio fa chiarezza sui meccanismi organizzativi.

Che si tratti di coaching individuale, training di gruppo o di una formazione per quadri dirigenti – il tema cruciale di qualsiasi formazione condotta da un consulente o da una consulente è il bilancio energetico personale (si veda la figura a p. 25).

Come formare la resilienza organizzativa

La resilienza organizzativa è la capacità di un'organizzazione di reggere in situazioni di mutamento strategico radicale. Si tratta della forza che un'organizzazione deve avere per rimanere vitale, autodeterminata e altamente efficiente anche nelle fasi di transizione poco chiare caratterizzate da incertezza e confusione. Per avere un'azienda solida e adattabile si deve operare su più livelli. È necessario consolidare ogni singola persona nel suo ruolo individuale e nelle sue capacità, e metterla in condizione di cambiare. È altresì necessario ottimizzare l'interazione dei protagonisti e team coinvolti. E, non da ultimo, si devono creare condizioni strutturali che consentano di esprimere al meglio l'intero ventaglio delle potenzialità.

Secondo Sylvia Kéré Wellensiek, la resilienza organizzativa si può intensificare in dieci passi:

- Definizione esatta della propria posizione con la direzione
- Elaborazione di progetti e piani di comunicazione
- Allenamenti di resilienza finalizzati dei quadri dirigenti
- Coaching individuali sistematici di «persone chiave»
- Formazioni dei collaboratori sulla resilienza
- Rafforzamento dei team e delle interfacce

- Chiarimento delle situazioni conflittuali per prevenire «perdite da contrasto»
- Formazione di un consulente interno in materia di resilienza
- Verifica e sviluppo delle strutture
- Festeggiamento dei successi

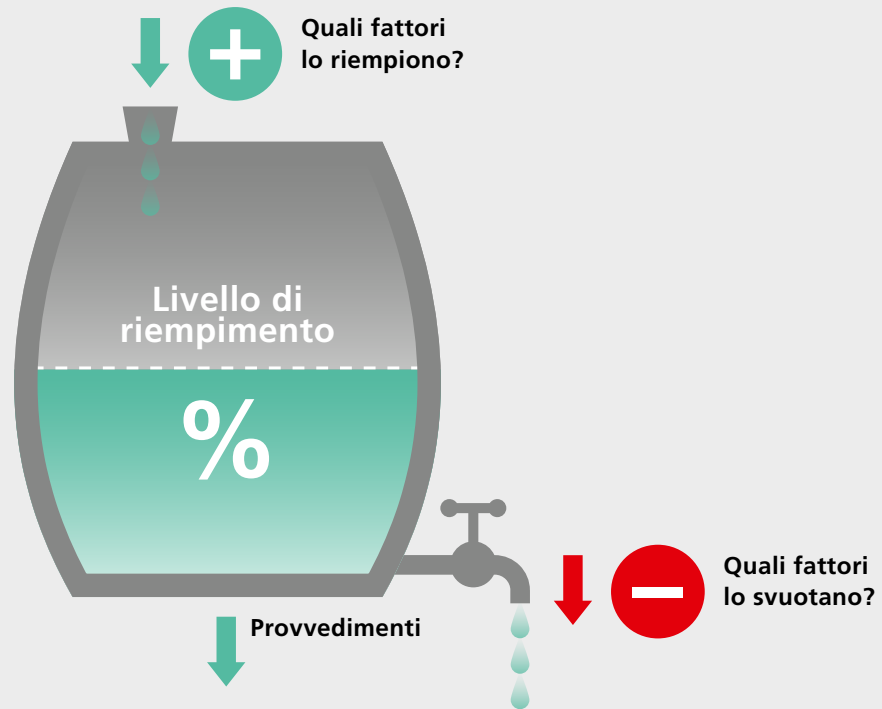
Migliorare la capacità di gestire i cambiamenti

In un'epoca di mutamenti strutturali, causati ad esempio da balzi tecnologici e crisi economiche, la capacità di gestire i cambiamenti è un must imprescindibile. Sia le persone prese individualmente che le strutture organizzate devono essere in grado di gestire interferenze e avversità interne ed esterne, se vogliono ridurre la loro soglia di vulnerabilità nelle situazioni di stress e di crisi. Pertanto è nell'interesse delle aziende configurare l'organizzazione del lavoro sulla base di condizioni generali e risorse che consentono di rafforzare la resilienza dei loro collaboratori. A ben vedere, si tratta di misure preventive finalizzate alla riduzione degli stress psicosociali e del burnout, a tutto vantaggio – è evidente – dell'efficienza dei collaboratori e, quindi, della produttività dell'azienda. (Ri)fondare l'azienda su una solida cultura della resilienza conviene.

Bibliografia

Sylvia Kéré Wellensiek (2011), *Handbuch Resilienz Training. Widerstandskraft und Flexibilität für Unternehmen und Mitarbeiter*. Beltz Verlag: Weinheim.

Serbatoio energetico



Esercizio esemplificativo per la verifica e lo sviluppo di strutture

Così come una persona singola dovrebbe controllare il proprio bilancio energetico personale, anche le organizzazioni possono tracciare un bilancio energetico.

Scegliere e disegnare un simbolo per l'accumulatore di energia della vostra impresa.

- In quale percentuale la batteria è carica?
- A livello strutturale, cosa ci rifornisce di forza ed energia?
- Invece che cosa debilita l'organizzazione e le sottrae vitalità e potenza?
- Quali potrebbero essere le prime misure realistiche

da adottare per incidere positivamente sul bilancio energetico?

➔ Dalla prassi:

L'esercizio fa chiarezza sui meccanismi organizzativi sul piano strutturale e consente di definire misure concrete volte al cambiamento. Nelle aziende sensibili alla resilienza questo esercizio fa parte dei controlli di routine – a 360 gradi: di collaboratori, quadri dirigenti, team e direzione aziendale. Se possibile, conviene avvalersi di un coach esterno.

Esercizio esemplificativo di puntamento risoluto a contesti fattibili

Le persone resilienti hanno una spiccata dote di saper individuare i contesti fattibili e di imporvisi attivamente, mentre si distaccano interiormente dai contesti nei quali non intravedono possibilità di azione.

Allestire per terra tre riquadri denominandoli rispettivamente mondo modificabile, mondo non modificabile e posto neutrale (indica la postazione del testimone).

- Entrare successivamente nei due mondi ritornando sempre nella postazione neutrale a ogni cambio di posizione.
- Scrivere su dei cartoncini i temi che si associano ai due mondi.
- Esaminare la ripartizione dalla prospettiva del testimone.
- Dove si individuano contesti fattibili nei quali imporsi attivamente?

- Quali cambiamenti del proprio atteggiamento interiore e comportamento consentono di trovare sollievo e un nuovo puntamento?

➔ Dalla prassi:

L'esercizio aiuta a chiarire quali sono i contesti modificabili e non modificabili nella vita privata e professionale dei partecipanti alla formazione. Questi ambiti variano continuamente, pertanto l'esercizio andrebbe regolarmente ripetuto. L'autodeterminazione sviluppata grazie a questo esercizio avrà influenze positive sull'espressione delle potenzialità dei collaboratori, sul loro benessere e sulla loro salute.



Il know-how dei collaboratori più anziani può essere vantaggioso

Nei prossimi venti anni i dipendenti over 50 aumenteranno sensibilmente. Per poter usufruire dei punti di forza tipici di ogni fascia di età, è necessario saperli gestire con un approccio proattivo. Bisogna tener conto dei cambiamenti delle attitudini dovuti all'età con l'obiettivo di offrire buone condizioni di lavoro a tutte le generazioni. Se si raggiunge lo scopo, è una vittoria per tutti.

Cambiamento demografico e mondo del lavoro

Un breve excursus sul passato ci consentirà di capire meglio le implicazioni dello sviluppo demografico attuale e di quello futuro. Negli anni 50 e 60, il cosiddetto periodo dei baby boomer, il tasso di natalità era molto alto. Il gruppo demografico oggi più rappresentato è formato, di conseguenza, da persone di età tra i 45 e i 55 anni (cfr. la tabella a pagina 29).

Gli effetti dello sviluppo demografico si ripercuotono sul mondo del lavoro. Negli anni a venire i dipendenti delle aziende saranno sempre più anziani. Con tendenza in aumento, considerata la crescente aspettativa di vita e un possibile innalzamento dell'età pensionabile. A questo si aggiunga che per diversi motivi, tra cui la diffusione della pillola anticoncezionale, negli anni 80 e 90 è stato registrato un forte calo delle nascite. Di conseguenza, le fasce di età con persone più giovani sono sottorappresentate. Anche se le aziende potranno compensare tale situazione del mercato del lavoro, almeno parzialmente, grazie alle ondate migratorie e con forza lavoro proveniente dall'estero, tuttavia in futuro i collaboratori giovani scarseggeranno.

L'efficienza non dipende dall'età

Valutare i collaboratori in base all'età è un'impresa ardua. Le differenze in termini di efficienza e competenza tecnica, infatti, variano enormemente da persona a persona. Negli ultimi anni, l'assistenza medica ha fatto progressi considerevoli; al contempo le persone sono generalmente molto più attente alla salute, il che implica

evidenti effetti positivi sulla forma fisica e mentale anche in età avanzata. Non stupisce quindi che oggi gli over 50 non siano più considerati «vecchi», ma piuttosto come persone che stanno vivendo gli anni migliori della vita.

A livello professionale, per molte funzioni l'età anagrafica non è più così determinante come in passato. Tuttavia vi sono delle differenze. Solo chi ne è consapevole e ne tiene conto nell'assegnazione dei compiti, può distribuire le responsabilità in modo ottimale all'interno di un team. Le persone più anziane, ad esempio, dispongono di un bagaglio di esperienza più ricco, affrontano le cose con maggiore tranquillità e sono più pazienti, mentre i collaboratori più giovani spesso eccellono per rapidità di riflessi e forza fisica.

Un'assegnazione dei compiti in linea con l'età

Se una persona ha avuto la fortuna di lavorare tutta la vita in un ambiente di lavoro ottimale, non dovrebbe avere riportato danni alla salute, determinati dalla professione, che si potrebbero manifestare con mal di schiena o cali motivazionali. Potrà continuare a svolgere senza problemi mansioni non eccessivamente stressanti in ufficio in un ambiente di lavoro che continui a essere ottimale. Piccoli adattamenti, come impostare sullo schermo caratteri di grandezza adeguata, sono facili da mettere in pratica con le tecnologie odierne. Grazie alla loro esperienza professionale e di vita, le persone più anziane spesso sono dotate di ottime competenze sociali molto utili per incarichi direttivi o da svolgere a contatto con persone in corso di formazione. Invece, per sollevare carichi pesanti o per i turni di notte, è meglio che le aziende assumano lavoratori più giovani.



Dott.ssa. Maggie Graf
Responsabile del settore Lavoro e salute, Segreteria di Stato dell'economia SECO, Berna

Guida per i responsabili del personale

1. Analisi della situazione attuale:

- Qual è la situazione della propria azienda sotto il profilo demografico? Qual è la distribuzione dei dipendenti per fasce di età?

2. Previsioni future:

- Come potrebbe evolvere la distribuzione per fasce di età in cinque, dieci o venti anni?
- Le persone tendono a rimanere in azienda o l'esperienza insegna che si dovranno cercare nuovi collaboratori?
- La cessazione anticipata del rapporto di lavoro da parte di collaboratori più anziani può comportare la perdita di un importante know-how aziendale?
- Quanto alto è il rischio che in tempi molto brevi più dipendenti lascino contemporaneamente l'azienda?

3. Agire di conseguenza:

- Si dovranno intensificare le misure di aggiornamento professionale? Si dovranno, ad esempio, formare alcune persone per poter garantire conoscenze specialistiche sufficienti?
- È prevedibile un aumento dell'età media dei team? Le postazioni di lavoro e le linee di produzione sono adatte per persone più anziane?
- Potrebbero scarseggiare nuove leve? Quali sono le risorse predisposte dall'azienda per battere la concorrenza in un'eventuale battaglia per l'acquisizione di nuovi dipendenti?

4. Possibilità di adattamento delle condizioni di lavoro:

- Come si possono adattare le condizioni di lavoro alle esigenze delle persone più anziane? Ecco alcuni provvedimenti semplicissimi: migliorare l'illuminazione, mettere a disposizione più dispositivi di sollevamento, facilitare l'accettazione dei team con fasce di età eterogenee, ecc.
- Ci sono compiti non particolarmente adatti per le persone più anziane? Si tenga conto anche della sicurezza sul lavoro:
 - > I turni di notte sono sempre meno indicati con l'avanzare dell'età, perché col tempo diminuisce la capacità di adattamento dell'organismo al cambio di orario.
 - > Con l'età la vista diminuisce, pertanto una buona illuminazione è un must.
 - > In età avanzata si può fare sempre meno affidamento sul senso dell'equilibrio e sulla forza fisica.
 - > Le persone in là con gli anni sono più sensibili dei giovani ai rumori di sottofondo.

5. Pianificare il futuro:

- Se dall'analisi della situazione attuale o dalle previsioni future emerge qualche problema, conviene affrontarlo tempestivamente – se possibile coinvolgendo i collaboratori. Possono suggerire idee sorprendenti e conoscono la loro situazione personale e le loro prospettive future meglio di chiunque altro.

Condizioni di lavoro ottimali per tutti

• Organizzazione della postazione di lavoro e degli attrezzi

La postazione e gli strumenti di lavoro devono essere conformi alla corporatura dei dipendenti. Chiunque deve poter lavorare adottando una postura naturale. Gli strumenti di lavoro di uso più frequente devono essere sempre a portata di mano e ben visibili, il loro uso non deve comportare grossi sforzi. Illuminazione e climatizzazione così come le misure antirumore, soprattutto in presenza di rumorosità di sottofondo, devono essere ottimali. I collaboratori più anziani sono più sensibili ai fattori ambientali sfavorevoli.

• Organizzazione del lavoro

Non è sensato trasferire semplicemente i compiti assegnando quelli meno pesanti alle persone più anziane e sottoponendo, di conseguenza, la generazione più giovane a uno stress eccessivo e continuo. Le mansioni troppo monotone alla lunga sono problematiche per chiunque. Conviene sfruttare i punti di forza di cia-

scuno, parlare con i diretti interessati, favorire la partecipazione e il lavoro di gruppo. Anche lavorare da casa (il cosiddetto telelavoro o home office) e potersi risparmiare lunghi tragitti casa-lavoro fanno la differenza, in particolare per le persone più in là con gli anni.

• Orari di lavoro

Il lavoro a turni, le giornate lavorative che superano le 9 ore e gli straordinari effettuati regolarmente comportano un onere notevole con il passare degli anni. Meglio orari flessibili e moli di lavoro ridotte: i dipendenti in questo modo possono «ascoltare» la propria forma fisica e dare il loro contributo quando si sentono realmente efficienti. Anche la possibilità di intercalare delle pause giova al rendimento. Spesso sono sufficienti pochi minuti per riprendersi. Il lavoro alle catene di montaggio o lungo linee di produzione gestite prevalentemente a distanza è particolarmente controindicato per le persone in là con gli anni.

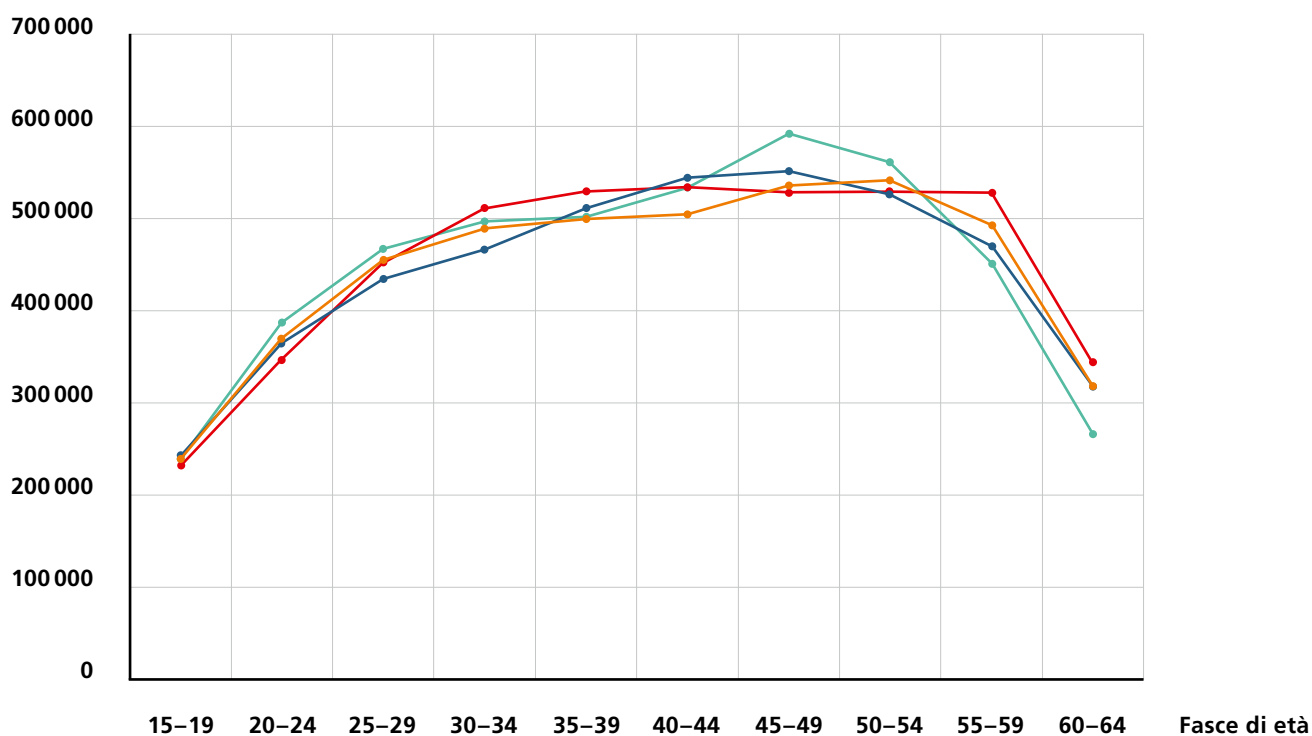


I team formati da persone di varie fasce di età offrono la più vasta gamma conoscenze specialistiche e di risorse.

Grafico della distribuzione delle persone nelle fasce di età in ambito lavorativo

Numero di persone

2014 2024 2034 2044



Fonte:
Ufficio federale di statistica, grafico dell'autrice

In linea di massima va soppesato caso per caso quali siano le mansioni più adeguate per ciascuna fascia di età. Le attitudini di un collaboratore cambiano nel corso degli anni e, osservando attentamente, possono essere impiegate a tutto vantaggio sia del dipendente sia del datore di lavoro.

La riqualificazione può essere risolutiva

Si dice che le persone in là con gli anni non siano più in grado di apprendere cose nuove, ma è un pregiudizio. Dai corsi universitari per senior student, del resto sempre più frequentati, emerge un quadro diverso. Con l'avanzare dell'età, la capacità di assimilazione di informazioni del tutto nuove si riduce in termini quantitativi, ma in compenso diventa più facile elaborare e integrare informazioni nuove legate a conoscenze acquisite e a esperienze precedenti.

In un contesto lavorativo ottimale, i quadri dirigenti valorizzano i loro collaboratori ed esigono da loro sempre di più, dando loro nuovi compiti e forzandoli – ma anche sostenendoli – nella crescita. In questo modo i collaboratori possono essere impiegati in modo poliedrico, sono più soddisfatti del loro lavoro e, con l'avanzare dell'età, possono assumere compiti adeguati alle loro capacità specifiche – cosa che in determinati settori e tipi di aziende può rappresentare una vera e propria sfida. Certo è, però, che all'interno di team misti è a disposizione una gamma più vasta di conoscenze specialistiche e di risorse. I collaboratori più giovani sono dotati di una maggiore resistenza fisica. Il fiore all'occhiello di quelli più anziani sono le conoscenze acquisite sul campo. Nei team eterogenei, le persone imparano le une dalle altre e si completano al meglio: in conclusione tutti ne traggono così vantaggio.

La gestione del passaggio generazionale in pratica

In Svizzera molte imprese si sono già occupate della gestione dell'invecchiamento dei collaboratori. Non sempre volontariamente. Spesso perché non trovano persone giovani sufficientemente qualificate per le mansioni da sbrigare. Un altro fattore che spinge le aziende a cercare soluzioni per i dipendenti più anziani è la responsabilità sociale che impone di non gettare sulla strada, poco prima del pensionamento, collaboratori leali di vecchia data. Ma con una gestione attiva del passaggio generazionale, le imprese possono assicurarsi il know-how che

consente di mantenere il più a lungo possibile le persone particolarmente qualificate sul posto di lavoro.

Da un recente studio effettuato nel settore automobilistico¹ in Germania, emerge che nei team eterogenei si verifica il 25 per cento in meno delle assenze rispetto ai gruppi con membri per lo più della stessa età. E ciò indipendentemente dal fatto che tali team omogenei siano costituiti da persone giovani oppure da persone anziane. I ricercatori hanno anche constatato che un assetto ergonomico del lavoro contribuisce non solo a mantenere più efficienti i dipendenti più anziani, ma anche a ridurre errori e assenze in tutte le fasce di età. Le buone condizioni di lavoro e la gestione dell'età (si veda a pagina 28) ripagano quindi a tutti i livelli.

Nei team eterogenei si verificano meno assenze.

Condizioni di lavoro sfavorevoli non giovano a nessuno. Per quanto possibile e salvo eccezioni richieste dal compito da svolgere, le aziende dovrebbero fare tutto ciò che è in

loro potere per creare condizioni favorevoli in modo da conservare intatta l'idoneità al lavoro e la motivazione dei collaboratori.

La gestione del passaggio generazionale conviene

Gli specialisti delle risorse umane sono dell'opinione che il valore aggiunto della gestione del passaggio generazionale riduca le spese di personale a lungo termine. Impiegare in modo migliore le potenzialità e le conoscenze empiriche dei collaboratori di tutte le fasce di età abbassa i costi. Al contempo crescono l'efficienza e la produttività perché i collaboratori sono più motivati e si impegnano quindi di più. Anche la fluttuazione si riduce². Il consolidamento delle conoscenze acquisite con l'esperienza può contribuire, inoltre, alla fidelizzazione della clientela. La gestione del passaggio generazionale accresce il prestigio del datore di lavoro e del marchio aziendale. Conviene, quindi, sollevare la questione demografica all'interno della propria azienda e affrontarla con un approccio proattivo.

Fonte:

¹ tra l'altro l'Università Tecnica di Dresda, 2013

² Generationen-Management-Konkret di G. Pfeiffer e M. Müller in Human Resource Management, 2014 FHNW

L'uso del doping sul lavoro e durante la formazione

Da alcuni anni la Suva fa uso del radar di individuazione precoce, uno strumento con cui vengono rilevati i segnali di un potenziale sviluppo di determinate tematiche. Sulla base di svariati, singoli segnali è possibile individuare importanti ambiti tematici, rilevanti per la prevenzione. Fra questi rientra anche l'assunzione di medicinali per l'aumento delle prestazioni, un fenomeno quest'ultimo di cui, per la prima volta, uno studio fornisce cifre rappresentative. Lo studio individua categorie a rischio nella popolazione e fornisce le basi per una prevenzione orientata alla pratica.



Medicamenti per l'aumento delle prestazioni

Da svariati studi a livello europeo emerge che l'assunzione di medicinali per l'aumento delle prestazioni cognitive o il miglioramento dell'umore è un fenomeno diffuso sul lavoro e durante la formazione. A dipendenza dello studio dichiara di farne uso tra l'1 % e il 20 % degli intervistati. Anche in Svizzera è aumentato lo stress da lavoro per le scadenze sempre più pressanti, le continue interruzioni e il ritmo elevato di lavoro (studio sullo stress SECO 2010). Finora in Svizzera non si disponeva di un quadro della situazione. Per questo motivo la Suva ha incaricato il dott. Michael Schaub dell'Istituto svizzero di ricerca sulla salute pubblica e le dipendenze ISGF di Zurigo di condurre lo studio «L'uso del doping sul lavoro e durante la formazione in Svizzera». L'obiettivo dello studio consisteva nel rilevare delle cifre rappresentative circa l'assunzione di medicinali e di altre sostanze psicoattive volte all'aumento delle prestazioni cognitive (doping cerebrale). In base a questi dati si individuano delle categorie a rischio per le quali vengono sviluppate adeguate misure preventive.

Risultati

Nel complesso hanno compilato interamente il questionario online ben 10 171 persone esercitanti un'attività lavorativa o in formazione, di età compresa fra 15 e 74 anni e domiciliate in Svizzera. Oltre un terzo degli interpellati (36,1 %) ammette di essersi sentito spesso o molto spesso stressato negli ultimi 12 mesi. Quasi tre quarti degli interpellati (71,6 %) sanno che vengono assunti medicinali soggetti a prescrizione medica e droghe per migliorare le prestazioni cognitive. Il 35 % dei partecipanti conosce almeno una persona che ha già cercato di migliorare le proprie prestazioni o il proprio umore con medicinali soggetti a prescrizione medica o droghe. Fra tutti i partecipanti al

sondaggio il 4 % ha assunto almeno una volta medicinali soggetti a prescrizione medica o droghe per aumentare le proprie prestazioni cognitive o migliorare l'umore, senza che vi fosse una reale ragione medica. Lo scopo principale dell'assunzione era perlopiù il miglioramento dell'umore e solo sporadicamente l'aumento diretto delle prestazioni cognitive.

In particolare tranquillanti e sonniferi

I medicinali utilizzati sono soprattutto tranquillanti e sonniferi, oltre a sostanze contro la depressione e per il trattamento dei deficit di attenzione. Questi medicinali vengono prescritti principalmente a bambini e giovani che mostrano iperattività e deficit di attenzione. A causa della forte crescita degli ultimi anni, a livello politico si sta discutendo anche l'introduzione di un divieto o una regolamentazione più severa riguardo alla prescrizione di questi medicinali. I tranquillanti, i sonniferi e i medicinali contro la depressione sono stati dispensati perlopiù da medici, mentre i medicinali contro il deficit di attenzione provengono dagli amici.

Per quanto riguarda l'assunzione si individuano delle differenze a seconda della fascia di età. I medicinali per l'aumento delle prestazioni cognitive vengono assunti prevalentemente da giovani adulti di età compresa fra i 15 e i 25 anni, mentre i medicinali per il miglioramento dell'umore perlopiù da persone fra i 35 e i 45 anni. Inoltre, con un'incidenza del 7 %, la fascia d'età tra i 15 e i 25 anni risulta essere quella più colpita dal fenomeno, rispetto al 4 % sul totale dei partecipanti al sondaggio. Infine bisogna osservare che le persone in formazione assumono più medicinali per l'aumento delle prestazioni cognitive. Tra gli studenti non si registrano differenze a seconda dei diversi indirizzi di studio. Le persone esercitanti un'attività lavorativa nel settore sanitario e dei servizi sociali dichiarano di

assumere medicinali per aumentare le prestazioni più frequentemente rispetto alle persone operanti in altri settori.

Il gruppo che ha avuto esperienze nell'assunzione di tali medicinali dichiara più frequentemente la presenza di fattori di stress sul posto di lavoro o durante la formazione, quali ritmo elevato di lavoro, scadenze pressanti da rispettare, istruzioni poco chiare, pause inutili, mancanza di controllo o pressioni competitive.

Sempre più diffuse le «sostanze dopanti leggere»

Attualmente nella pubblicità vengono proposte le cosiddette «sostanze dopanti leggere» come caffeina, tabacco, energy drink, nonché preparati vitaminici e ricostituenti per aumentare le proprie prestazioni. Queste «sostanze dopanti leggere» vengono assunte frequentemente. Chi non rinuncia al caffè mattutino? Ma si tratta davvero di doping? Complessivamente il 63,6 % degli interpellati dichiara di aver assunto almeno una volta «sostanze dopanti leggere» per aumentare le prestazioni cognitive, ridurre il nervosismo, migliorare l'umore sul posto di lavoro o rilassarsi dopo lo stress dovuto al lavoro o alla formazione.

Discussione

Solamente una piccola parte della popolazione svizzera ha avuto esperienza di doping sul lavoro o durante la formazione con sostanze che vanno oltre quelle legali e liberamente in commercio quali caffeina o preparati vitaminici e ricostituenti. A prima vista le cifre raccolte non destano preoccupazione. Fa maggiormente pensare invece la percentuale del 7 % registrata fra i giovani e i giovani adulti di età compresa fra 15 e 25 anni. Questo fenomeno merita un'adeguata attenzione e quindi ne andranno seguiti gli sviluppi futuri. Si potrebbe pensare che si ricorre più frequentemente a sostanze dopanti solo a quell'età, magari perché si deve dare molto



Dott.ssa Claudia Pletscher
Divisione medicina del lavoro,
Suva, Lucerna,
membro della CFSL

Principali risultati dello studio «L'uso del doping sul lavoro e durante la formazione in Svizzera»



15–25 anni

I giovani e i giovani adulti (15–25 anni) nonché le persone in formazione assumono prevalentemente medicinali per l'**aumento delle capacità cognitive**.

35–45 anni

mentre gli adulti (35–45 anni) assumono più medicinali per il **miglioramento dell'umore**.

Settore lavorativo più frequente

Le persone che lavorano nel **settore sanitario e dei servizi sociali** ricorrono più spesso ai medicinali per l'aumento delle prestazioni.



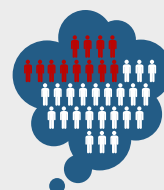
Il 71.6 %

sa che esistono medicinali soggetti a prescrizione medica e droghe per il miglioramento dell'umore e l'aumento delle prestazioni.



Il 36,1 %

degli interpellati negli ultimi 12 mesi si è sentito spesso o molto spesso stressato.



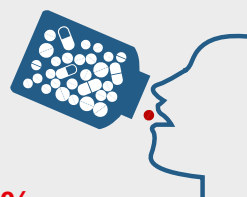
Il 35 %

conosce almeno una persona che ha assunto almeno una volta questi medicinali o droghe.



Il 7 %

dei giovani o dei giovani adulti (15–25 anni) ha consumato almeno una volta medicinali con ricetta obbligatoria volti all'aumento delle prestazioni.



Il 4 %

almeno una volta ha assunto, senza una reale ragione medica, medicinali o droghe per il miglioramento dell'umore o l'aumento delle prestazioni.

Basi dello studio

I dati sono stati raccolti mediante un modulo compilato online. Con l'aiuto dell'Istituto di ricerca di mercato e sociale LINK è stato svolto un sondaggio online in tre lingue. Sono state interpellate oltre 10 000 persone in Svizzera in merito alle loro esperienze con il doping sul luogo di lavoro e durante la formazione. Oltre a indicazioni su età, sesso e attività lavorativa, sono stati rilevati anche aspetti quali lo stress,

lo stato di salute e la prospettiva di poter svolgere la propria attività autonomamente e con successo, in base alle competenze personali. Alle domande relative ai medicinali assunti sono state associate immagini di singoli medicinali e confezioni di medicinali, per facilitarne il riconoscimento. Sono state inserite anche due immagini di medicinali non esistenti, al fine di individuare risposte casuali. Ad

eccezione degli studenti, dal sondaggio sono state escluse tutte le persone non esercitanti un'attività lavorativa.



durante la formazione oppure si ha semplicemente voglia di provare. Ma potrebbe anche essere vero il contrario. Questo fenomeno andrebbe valutato diversamente dalla regolare assunzione di medicinali per l'aumento delle prestazioni. I risultati dello studio «L'uso del doping sul lavoro e durante la formazione in Svizzera» costituiscono una buona base per poter identificare un eventuale aumento nell'ambito di un nuovo rilevamento del fenomeno da effettuare tra qualche anno.

Maggior rischio di infortuni professionali

La crescente assunzione di medicinali per il miglioramento dell'umore sotto forma di tranquillanti e sonniferi è un fenomeno che la Suva deve tenere sotto controllo considerando il maggior rischio di infortuni professionali che può derivarne. Questi medicinali vengono assunti per potersi addormentare rapidamente dopo una stressante giornata lavorativa. Dopo una rigenerante dormita, si spera il giorno successivo di avere nuova energia per poter dare il massimo. La metabolizzazione o l'eliminazione di questi medicinali possono avere tempi diversi. Pertanto il loro effetto può protrarsi più a lungo e, in particolare nel caso di insufficiente riposo notturno, provocare il giorno successivo una ridotta capacità di concentrazione e quindi un maggior rischio di infortuni.

Riassumendo si può affermare che esiste una chiara correlazione fra stress e disponibilità ad assumere sostanze dopanti come dimostra

l'effettiva assunzione di medicinali per l'aumento delle prestazioni. Al contrario le persone che, nonostante lo stress, riescono a staccare dopo il lavoro o la formazione, assumono una quantità molto inferiore di medicinali per l'aumento delle prestazioni.

Osservare gli ulteriori sviluppi

Grazie a questo studio per la prima volta sono disponibili in Svizzera cifre affidabili sull'assunzione di medicinali, «sostanze dopanti leggere» e droghe psicoattive per l'aumento delle prestazioni cognitive, cifre che rappresentano una buona base. È importante seguire gli ulteriori sviluppi del fenomeno e ripetere il sondaggio tra qualche anno. Solamente allora sarà possibile valutare il futuro andamento e se vi sarà o meno una crescita nell'assunzione di medicinali per l'aumento delle prestazioni. I riflettori sono puntati in particolare sul gruppo dei giovani e dei giovani adulti di età compresa fra 15 e 25 anni. Se il comportamento verrà mantenuto o addirittura si registrerà un aumento, questo andrà valutato in modo totalmente diverso rispetto alla situazione attuale.

Dal punto di vista della prevenzione il «fattore umano» assume sempre maggiore importanza per quanto riguarda il rischio di infortuni. Pertanto i fattori che incidono negativamente sulla concentrazione, sul coordinamento e sull'attenzione devono essere esaminati con particolare cura. Poiché l'assunzione di sostanze tranquillanti o per l'aumento delle prestazioni influisce

spesso sulla capacità di concentrazione, aumenta di conseguenza anche il rischio di infortuni professionali. Se il gruppo dei giovani e dei giovani adulti di età compresa fra 15 e 25 anni continuerà ad assumere tali medicinali anche negli anni futuri, dal punto di vista della prevenzione degli infortuni ciò costituirà una fonte di preoccupazione. Inoltre anche l'innalzamento dei limiti di sopportabilità del carico di lavoro tramite i medicinali aumenta il rischio di una situazione di stress lavorativo. Questo sviluppo merita di essere debitamente seguito.

L'obiettivo delle misure preventive in collaborazione con le aziende deve consistere nel creare condizioni di lavoro e strategie per la gestione dello stress in modo che il doping «cerebrale» non diventi una necessità. La prevenzione deve anche servire a evidenziare gli effetti negativi dell'assunzione di tali medicinali, offrire chiarimenti e informazioni e mettere a disposizione strumenti adeguati per le misure preventive.

Affinare i sensi per prevenire gli infortuni

MAN Diesel & Turbo Schweiz AG ha istituito un percorso di sicurezza per sensibilizzare e rendere i dipendenti più consapevoli dei rischi correlati a varie situazioni sul lavoro e nel tempo libero.

La MAN Diesel & Turbo Schweiz AG di Zurigo è la seconda azienda in Svizzera a inglobare un percorso di sicurezza nella propria «zero accident initiative». L'obiettivo è di sensibilizzare e affinare la consapevolezza dei collaboratori per i rischi sul lavoro e nel tempo libero e, in ultima istanza, di prevenire gli infortuni.

Il percorso di sicurezza comprende numerose postazioni in cui si spiegano i pericoli correlati ai differenti lavori, si mostra quali precauzioni adottare e come utilizzare i dispositivi di protezione individuale per tutelarsi efficacemente contro i rischi. A tale scopo si fa ricorso a oggetti esposti, a postazioni in cui i partecipanti devono attivarsi di persona, a video della Suva oppure a esperimenti che illustrano efficacemente le spiegazioni dell'istruttore. Si cerca di coinvolgere tutti i sensi anche nel trasmettere i contenuti didattici. I partecipanti possono far conoscere le proprie esperienze personali, il che genera spesso scambi molto interessanti.

Il percorso ha una struttura modulare che permette di sostituire facilmente gli oggetti esposti. In questo modo è possibile aggiornarlo regolarmente alle nuove conoscenze.

Proteggere gli organi di senso

Nella prima parte del percorso, l'attenzione è rivolta ai sensi e alla loro importanza per l'uomo. In un ambiente di buio quasi totale, in un locale praticamente insonoriz-

zato oppure durante il «test dell'olfatto» i partecipanti hanno modo di sperimentare quanto preziosi siano la vista, l'udito e l'olfatto e quanto importante sia proteggerli. Una lesione di questi sensi mette a repentaglio la sicurezza e rappresenta inoltre un handicap per la persona. L'esperto in sicurezza illustra quali occhiali di protezione, protettori auricolari o mascherine utilizzare nelle differenti situazioni.

Il percorso anticaduta illustra concretamente i rischi che si corrono quando si utilizzano le vie di circolazione aziendali o durante la movimentazione manuale dei carichi.

Protezione antincendio

Anche per quanto riguarda la protezione antincendio, la teoria è sempre suffragata dalla sperimentazione pratica. Come tutti sanno, per la combustione servono i tre elementi ossigeno, combustibile ed energia. Perciò, basta eliminare uno di questi elementi per evitare la combustione. Questo fenomeno viene illustrato molto efficacemente con un impianto di spegnimento a gas (riduzione dell'ossigeno).



Thomas Riesen
dott. sc. nat.,
ingegnere di
sicurezza
Safety officer,
MAN Diesel &
Turbo Schweiz
AG, Zurigo



Un comportamento sicuro è molto importante anche nel tempo libero.



La piramide alimentare suscita vivaci scambi su come alimentarsi in modo sano.

Il percorso spiega anche in quali ambiti vengono utilizzati gli impianti e dove si trovano in azienda.

Creare una correlazione con il settore del tempo libero

Il datore di lavoro ha scarse possibilità di influire sugli infortuni nel tempo libero, più frequenti e di regola più gravi di quelli professionali. Per tenere conto di questo aspetto, molti degli elementi esposti sono stati scelti in modo da poter applicare anche al tempo libero gli insegnamenti validi per il mondo del lavoro. La postazione «scala» è un ottimo esempio per illustrare quanto detto. Si chiede a una persona di raggiungere un soppalco salendo una scala portatile. Il partecipante spiega a voce alta come intende procedere e gli altri commentano e discutono le spiegazioni; il responsabile del corso interviene se necessario per correggere o integrare quanto detto. In tale contesto è facile fare un breve accenno alle disposizioni di legge oppure illustrare come procedere per il controllo visivo e meccanico della scala o spiegare l'impiego corretto dei DPI anticaduta.

Molte postazioni sono concepite in modo simile per permettere ai partecipanti di cogliere le analogie tra un deposito di sostanze chimiche e un armadio di prodotti per la pulizia in ambito domestico. O di capire che i pericoli correlati all'impiego delle bombole di gas in azienda

non sono diversi da quelli che si corrono quando si usano quelle per il barbecue. O ancora di sapere che i dispositivi di protezione individuale vanno indossati non solo quando si svolgono i lavori in azienda, ma anche in ambito privato, ad esempio quando si usa la motosega.

Salute

Al più tardi quando si giunge alla postazione dedicata alla piramide alimentare ci si rende conto che il percorso non affronta solo la prevenzione degli infortuni, ma anche l'argomento salute in generale. Per iniziare si chiede ai partecipanti di stimare il contenuto di zuccheri di tre differenti generi alimentari. Un compito che scatena vivaci discussioni, ad esempio, è quello di stabilire se a contenere più zucchero sia un litro di coca cola o un litro di ketchup. Con l'aiuto della piramide alimentare si può quindi affrontare l'importanza di un'alimentazione sana ed equilibrata.

Uno spazio particolare è dedicato alla life balance, la quale acquista un'importanza sempre maggiore ai giorni nostri. Una bilancia visualizza la necessità di dedicare il tempo necessario al riposo, alla vita sociale e alle attività di svago come «antidoto» al lavoro e allo stress.

Un'altra postazione è dedicata al problema delle dipendenze, in particolare al consumo di alcolici. Per capire



L'alcol altera la coordinazione e l'equilibrio. Vari esperimenti consentono di provare in prima persona gli effetti dell'alcol sugli organi di senso.

come il consumo di alcolici possa alterare la percezione visiva, i partecipanti devono cercare di infilare differenti formine in appositi fori di una cassetta di legno una volta con e una volta senza occhiali che simulano la percezione visiva in stato di ebbrietà. Sempre indossando questi occhiali speciali, i partecipanti devono camminare lungo una linea gialla tracciata sul pavimento. In questo modo possono sperimentare su di sé gli effetti dell'alcol sulla coordinazione e sull'equilibrio. Osservare le altre persone che cercano di non perdere l'equilibrio rappresenta un momento di ilarità prima di affrontare l'ultimo test.

Non solo per i «colletti blu»

Il percorso è concepito per rispondere a varie esigenze e la molteplicità degli argomenti proposti si presta a un target molto eterogeneo. Le varie postazioni del percorso offrono una serie di informazioni utili ai collaboratori dei più svariati ambiti di MAN, da quelli che lavorano nella produzione di macchinari a quelli impiegati in ambito amministrativo. Il percorso è accessibile non solo alle maestranze di MAN, ma anche al personale di altre imprese. Le prime reazioni sono molto positive.

Test di autovalutazione per verificare l'efficacia

Alla fine del percorso ciascun partecipante compila un test di scelta multipla che lo aiuta a verificare quanto

appreso. Chi supera il test riceve un attestato. La Società Svizzera di Sicurezza sul Lavoro riconosce il percorso di sicurezza come unità di formazione (vedi il regolamento di formazione continua).

Percorso di sicurezza accessibile a tutti

Il percorso di sicurezza è stato pensato per gruppi di otto persone e dura dalle tre alle quattro ore. Per informazioni ci si può rivolgere al dott. Thomas Riesen, tel. 044 278 35 00.

Erwin Buchs, responsabile del servizio specializzato MSSL, CFSL, Friburgo

Incentivare la sicurezza sul lavoro con la formazione di specialisti

Quest'estate, nel Kursaal di Berna, 51 neoingegneri della sicurezza hanno ricevuto il loro diploma a coronamento del corso di specializzazione della Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro CFSL.

Nel 2014, 40 svizzere e svizzeri tedeschi e 11 candidate e candidati della Svizzera romanda hanno ottenuto il titolo di ingegnere della sicurezza. Questa formazione, portata a compimento dalla Suva per conto della CFSL, è conforme ai requisiti dell'ordinanza del Consiglio federale sulla qualifica degli specialisti della sicurezza sul lavoro. L'obiettivo è quello di promuovere la sicurezza nei suoi vari aspetti e a tutti i livelli della direzione aziendale, dall'elaborazione strategica alla sua attuazione sul posto di lavoro.

Grazie all'approccio sistemico, gli ingegneri della sicurezza sono in grado di fornire consulenze perfettamente calibrate sulle esigenze specifiche di ogni azienda. Questo è un presupposto fondamentale per poter soddisfare adeguatamente i requisiti della direttiva CFSL concernente il ricorso ai medici del lavoro e agli altri specialisti della sicurezza sul lavoro.

Avviati verso una cultura della sicurezza

Regula Rytz, consigliera nazionale, copresidente dei Verdi ed ex membro della CFSL, ha lodato le ottime prestazioni che hanno consentito alle candidate e ai candidati di quest'anno di concludere felicemente la formazione. Nel suo encomio ha parlato del denominatore comune dell'aggiornamento professionale e della sicurezza sul lavoro: l'atteggiamento positivo del singolo individuo, infatti, è la chiave della riuscita – che si tratti di creare una cultura della sicurezza vincente in ambito lavorativo o di conseguire il diploma di ingegnere della sicurezza con la disponibilità all'apprendimento. Regula Rytz ha definito i neoingegneri della sicurezza come «coloro che fanno da ponte tra l'uomo e la tecnologia» e li ha chiamati senza esitazioni «gli arbitri che decidono tra logica aziendale a breve termine e utilità sociale a lungo termine». La formazione per ingegneri della sicurezza della CFSL trasmette ai partecipanti al corso le conoscenze necessarie per intervenire attivamente nelle imprese a favore della sicurezza sul lavoro e a tutela della salute. Il ruolo da loro svolto nella cultura aziendale, pertanto, è fondamentale.





2



3



5



7



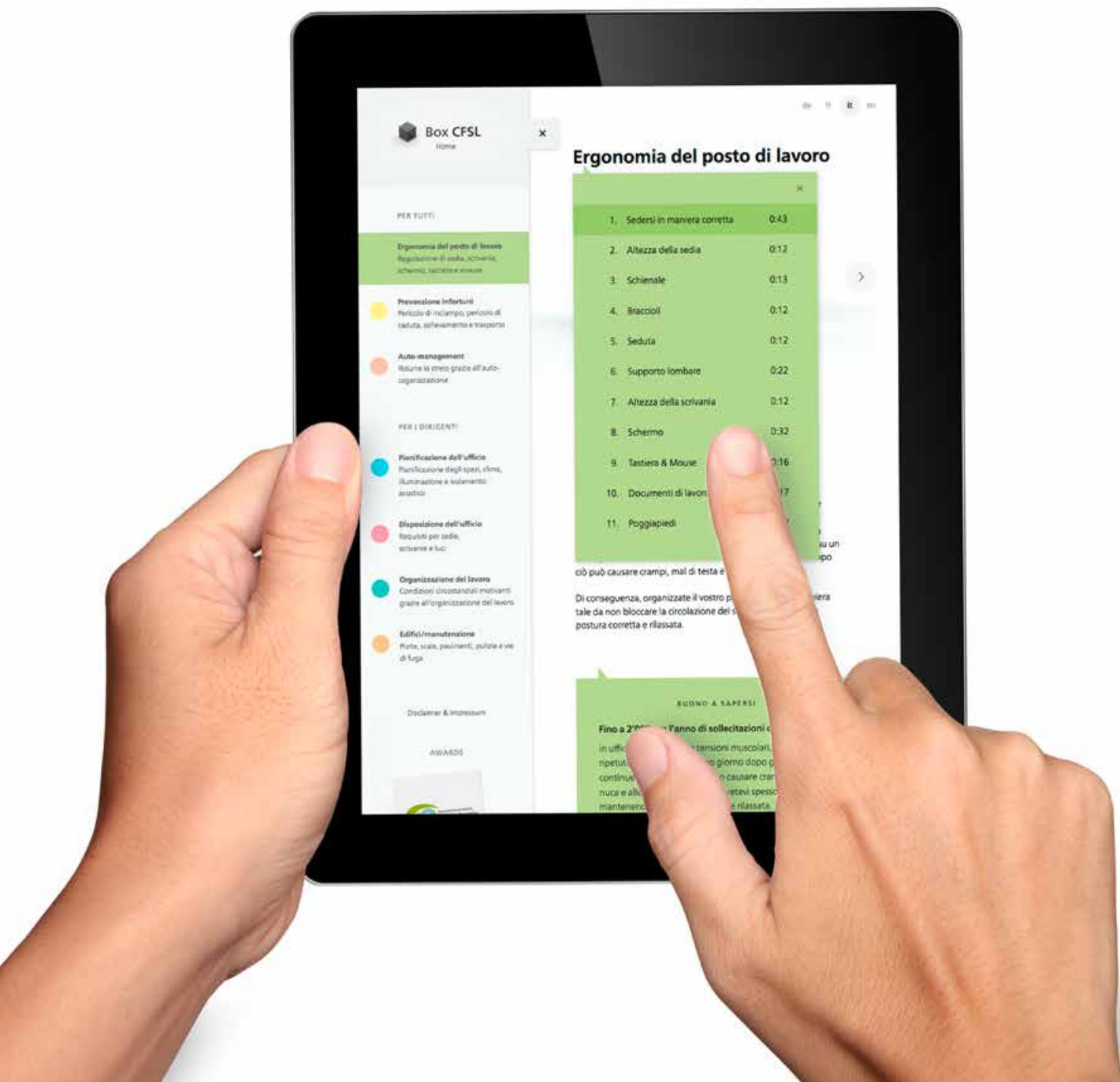
8

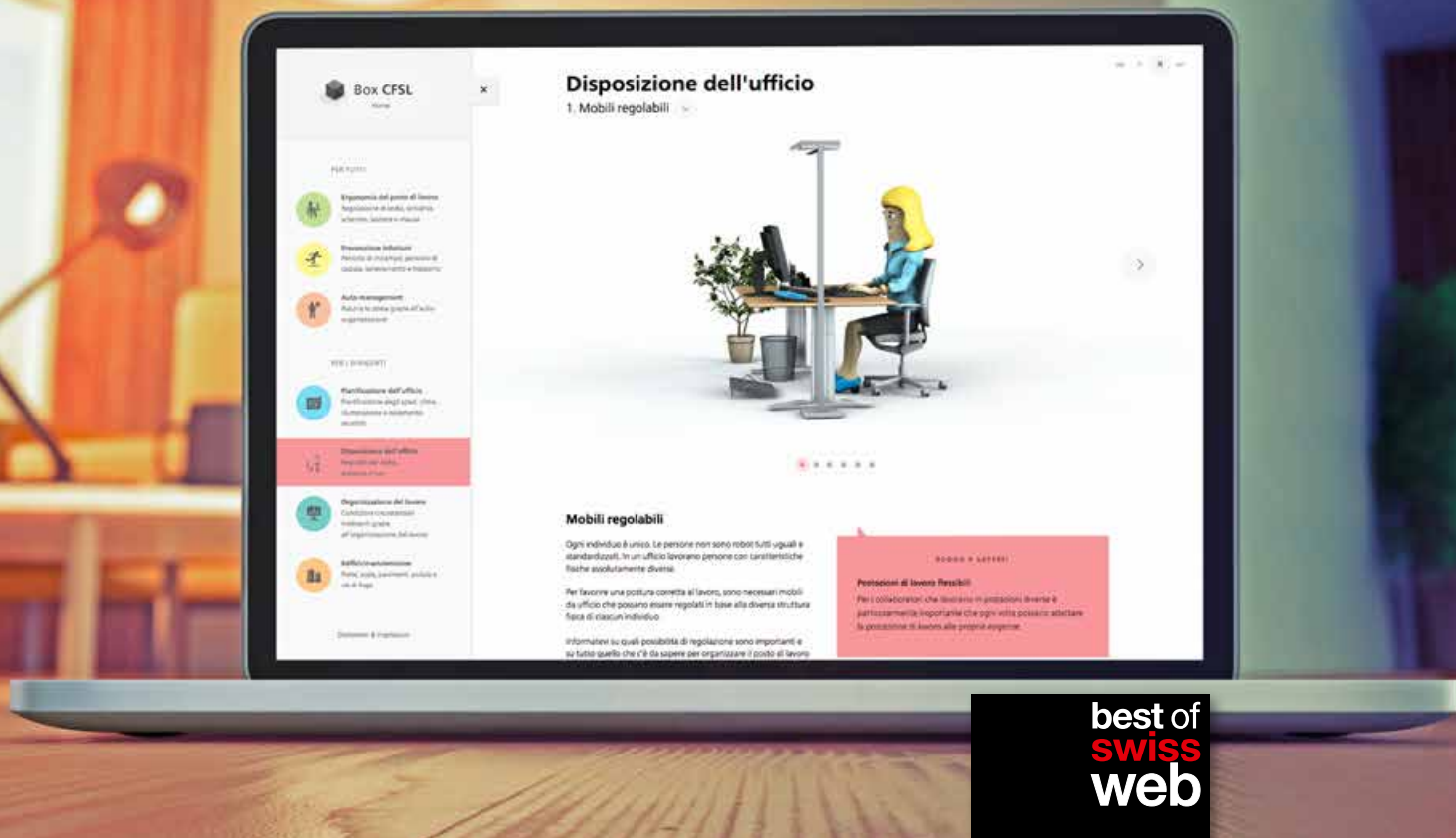


- 1 Erwin Buchs, responsabile del Servizio specializzato MSSL, CFSL, si congratula con i diplomati.
- 2/5/7 Ingegneri della sicurezza neodiplomati e neodiplomate.
- 3 I festeggiamenti dei neodiplomati a suon di musica.
- 4/9 I presenti ai festeggiamenti ascoltano attentamente la laudatio.
- 6 Jean-Luc Clément, direttore del corso, si rivolge agli ingegneri della sicurezza di lingua francese.
- 8 La consigliera nazionale Regula Rytz, ex membro della CFSL, ha espresso il suo apprezzamento per i risultati conseguiti dai neodiplomati ingegneri della sicurezza.

Il sito Box CFSL è disponibile ora anche su tablet e smartphone

All'edizione 2014 dei Best of Swiss Web il sito Box CFSL ha conquistato l'argento nella categoria Public Affairs. Attualmente gli architetti della piattaforma informativa stanno studiando come migliorare l'usabilità del sito. Grazie al nuovo standard di programmazione il Box CFSL 3.0 sarà disponibile anche su tablet e smartphone. Con alcuni aggiustamenti l'utente potrà visualizzare meglio i contenuti, sempre ricchi di consigli utili.





Da quando è stato lanciato, due anni fa, gli accessi sono stati circa 100 000 (il 75 % dalla Svizzera). In media, un utente impiega sette minuti sul sito per cercare informazioni su come organizzare la postazione di lavoro e tutelare la propria salute sul lavoro. Il Box CFSL è l'esempio più riuscito di come si possa affrontare online un argomento delicato come la sicurezza sul lavoro. E per gli impiegati di ufficio dotati di computer con connessione a Internet l'accesso è ancora più comodo.

Il sito è indubbiamente piaciuto anche al di fuori della cerchia degli addetti alla sicurezza. Lo scorso aprile ha infatti conquistato il secondo posto nella categoria Public Affairs ai Best of Swiss Web, la rassegna che ogni anno premia i migliori siti web svizzeri. Così si è espressa la giuria tecnica: «Una campagna accattivante che offre un aiuto concreto ai lavoratori. Sulla base di animazioni ben costruite il sito spiega come regolare correttamente le attrezzature di lavoro, organizzare le attività e creare un'atmosfera piacevole sul lavoro».

Accessibile sempre e ovunque

Gli sviluppatori del Box CFSL non si sono riposati sugli allori ma hanno sviluppato ulteriormente il sito, anche perché era il mondo di Internet e la sua rapida evoluzione a volerlo. Se nel 2008 solo il 7 % degli utenti si connetteva a Internet in

「 Navigare utilizzando dispositivi mobili è di tendenza. 」

mobilità, nel 2013 si è passati al 60 %. «Con il passaggio al nuovo standard «html5» più persone possono accedere al sito del Box CFSL. Le connessioni tramite smartphone o tablet aumentano soprattutto nel weekend» spiega Marco Niedermann, corealizzatore del sito con la propria società Mit der Maus GmbH. Sophie e Alex, i testimonial del sito, possono ora dispensare i loro consigli a qualsiasi ora del giorno e in qualsiasi luogo.

Questo salto di qualità offre ulteriori vantaggi. Il sito si è arricchito di un

menu a tendina che offre una migliore visibilità sui contenuti delle varie sezioni facilitando la navigazione anche tra i video e le animazioni. Ora è anche possibile fermare ogni singolo filmato, continuare la visione successivamente o richiamare una sequenza. Tempi più ridotti anche per la ricerca e l'indicizzazione dei contenuti nei motori di ricerca, il che pone il sito Box CFSL in cima ai risultati.

Test positivi

I programmatori hanno testato l'usabilità del sito in laboratorio. I tester hanno dovuto cimentarsi con alcune operazioni comuni, come navigare tra le sezioni del sito. Un osservatore ha monitorato il comportamento delle persone e analizzato soprattutto i loro clic. Tutti gli utenti hanno espresso un giudizio molto positivo sull'usabilità della piattaforma.

Utile a tutti

Gli addetti alla sicurezza e i responsabili del personale nelle grandi imprese si rivolgono sempre più spesso ai suggerimenti del Box CFSL



Dott. Serge Pürro
Segretario
principale CFSL



Nuovo premio internazionale per il Box CFSL

In occasione del Festival internazionale dei media per la prevenzione (IMFP), il Box CFSL ha conquistato il primo premio nella categoria multimedia. Il concorso si è svolto lo scorso agosto nell'ambito del XX Congresso mondiale sulla salute e sicurezza sul lavoro a Francoforte. Una giuria internazionale ha selezionato il Box CFSL tra le 290 presentazioni di 33 paesi e lo ha premiato con l'International Media Award for Prevention. Questo riconoscimento sottolinea ancora una volta l'importanza crescente che i filmati e le applicazioni multimediali vanno acquistando nel panorama della prevenzione. Le immagini animate e i media interattivi favoriscono la trasmissione delle conoscenze anche nel caso di tematiche complesse e così forniscono un prezioso contributo alla sensibilizzazione verso i pericoli.



L'International Media Award 2014 è stato assegnato al Box CFSL.

Box CFSL

Il sito Box CFSL si articola in diverse sezioni: pianificazione e disposizione dell'ufficio, ergonomia del posto di lavoro, prevenzione infortuni, edifici/manutenzione, organizzazione del lavoro e automanagement.

Messo a punto nel 2012 all'interno dell'iniziativa CFSL «Prevenzione in ufficio», il sito è uno strumento online a fini di prevenzione al servizio dei dirigenti e degli impiegati negli uffici.

I promotori dell'iniziativa sono:

- il dott. Serge Pürro, CFSL
- Urs Hof, SECO
- Thomas Hilfiker, elva solutions
- Mathis Brauchbar, advocacy ag.

Concept, design e progettazione sono stati curati da Marco Niedermann della società Mit der Maus GmbH.

Link

Scopri il «nuovo» Box CFSL, ora anche su smartphone e tablet:

www.box-cfsl.ch

Per saperne di più sull'iniziativa «Prevenzione in ufficio» consulta il sito:

www.prevenzione-in-ufficio.ch

per le loro attività di prevenzione. Nell'ambito dell'iniziativa «Prevenzione in ufficio» la CFSL aiuta le imprese ad applicare il box CFSL nei loro programmi. Ad esempio, l'edizione partner del sito consente a un'azienda di estrapolare solo i capitoli che vuole presentare ai propri dipendenti e a mettere il proprio logo sulla pagina iniziale. Una speciale interfaccia permette inoltre di integrare questo strumento su una piattaforma e-learning. Qui i dipendenti possono esprimere un parere personale sulle sezioni del sito e dare dei suggerimenti.

Argomenti di attualità

Il Box CFSL affronta anche la problematica dei rischi psicosociali sul luogo di lavoro, un tema molto a cuore alla Segreteria di Stato dell'Economia

(SECO). Le sezioni «Automanagement» e «Organizzazione del lavoro» trattano due argomenti di grande attualità e forniscono suggerimenti utili ai datori di lavoro e ai dipendenti in materia di stress e burnout. Se l'organizzazione delle attività e la condotta manageriale sono argomenti più interessanti per un datore di lavoro, il personale invece sarà più attratto dalle informazioni su come gestire lo stress e il fattore tempo. Sophie e Alex, i simpatici testimonial del sito Box CFSL, mostrano agli utenti come trovare il giusto equilibrio tra lavoro e vita privata.

Grazie all'iniziativa «Prevenzione in ufficio» e agli strumenti collaterali – tra cui il sito Box CFSL – la CFSL sta dando un contributo decisivo alla prevenzione degli infortuni e alla tutela della salute.



Formazione professionale superiore per la sicurezza e la tutela della salute sul lavoro

In Svizzera, il panorama della formazione è cambiato radicalmente nel corso degli ultimi anni. L'evoluzione è visibile anche nel settore della protezione dei lavoratori. Una nuova associazione promotrice si prefigge ora l'obiettivo di offrire agli specialisti della sicurezza sul lavoro e della tutela della salute una formazione professionale riconosciuta di livello superiore.

Al termine delle Giornate di lavoro della CFSL del 7 novembre 2013 a Bienna è stata ufficialmente costituita l'associazione svizzera promotrice per la formazione professionale superiore «Sicurezza e tutela della salute sul lavoro». I suoi membri fondatori sono la Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro (CFSL), l'Associazione intercantonale per la protezione dei lavoratori (AIPL), l'Istituto nazionale svizzero di assicurazione contro gli infortuni (Suva), la Segreteria di Stato dell'economia (SECO) e l'Associazione degli uffici svizzeri del lavoro (AUSL). L'ingresso di altre organizzazioni è previsto in una fase successiva.

Formazione professionale riconosciuta di livello superiore

Lo scopo di questa associazione è fornire agli specialisti nel campo della sicurezza e della tutela della salute sul lavoro una formazione professionale riconosciuta di livello superiore. La discussione verte sulla possibilità di introdurre un esame di professione (con attestato professionale federale) e un successivo esame professionale superiore (con diploma federale). I potenziali candidati per questi esami sarebbero gli attuali e i futuri specialisti delle imprese di ogni settore, degli organi esecutivi e delle società di consulenza.

Per imprese e partecipanti sono fondamentali i vantaggi pratici.

Già oggi gli specialisti nel campo della sicurezza e della tutela della salute sul lavoro hanno diverse possibilità di formazione e aggiornamento. Tra queste ricordiamo i corsi CFSL per gli esperti della sicurezza e gli ingegneri di sicurezza, i corsi CAS «Lavoro e salute» oppure «Rischio e sicurezza», o ancora il DAS Work + Health. Con l'istituzione dei nuovi esami di professione e degli esami professionali superiori, i contenuti, indubbiamente validi, di questi diversi percorsi di formazione saranno accorpati in un unico esame.

L'attenzione si concentra sulle esigenze dei partecipanti e sui vantaggi concreti per i datori di lavoro e per i lavoratori stessi. La durata degli eventuali corsi di preparazione si baserà quindi sui corsi attuali. Inoltre, si dovrà prendere in considerazione anche le specifiche esigenze dei vari settori (servizi, industria e organi esecutivi), a volte molto marcate; in questo caso l'idea è di istituire vari indirizzi di specializzazione. Questo consentirebbe non solo di creare un'ampia base comune per quanto concerne la metodologia, i concetti e gli argomenti, ma anche di tener conto delle distinte esigenze di ogni settore.



Peter Schwander
Direttore
dell'Ispettorato
dell'industria e
dell'artigianato,
Servizio dell'economia e del
lavoro, Lucerna



Una visione unitaria

Forte della convinzione che la prevenzione degli infortuni, nonostante i successi, non abbia ancora centrato l'obiettivo e che la tutela della salute diventerà sempre più importante per effetto delle profonde trasformazioni in corso nel mondo del lavoro, con i nuovi esami l'associazione promotrice intende avvicinare queste due grandi tematiche. Tale avvicinamento, tanto necessario quanto opportuno, oggi è già una realtà per le aziende. Pertanto, anche sul versante della formazione, bisogna continuare a promuovere questa visione unitaria della protezione dei lavoratori, in termini di sicurezza e tutela della salute sul lavoro.

Gli sforzi vanno nella direzione di un riconoscimento diretto delle qualifiche già acquisite nonché delle formazioni conseguite in precedenza. Inoltre, si chiede anche un riconoscimento dei nuovi titoli di studio in conformità all'Ordinanza sulla qualifica degli specialisti della sicurezza sul lavoro.

A dirigere l'associazione promotrice è stato nominato un consiglio di cinque membri in rappresentanza di tutti gli organi fondatori. Il suo compito sarà quello di adottare le misure necessarie a garantire il raggiungimento degli

obiettivi dell'associazione. Tuttavia, si dovranno superare ancora alcuni ostacoli. Prima di dare forma al nuovo esame di professione, all'esame professionale superiore e di gettare le basi della relativa formazione ci vorrà ancora del tempo. Fino ad allora si dovrà continuare a indirizzare gli interessati ai normali corsi di formazione e aggiornamento.

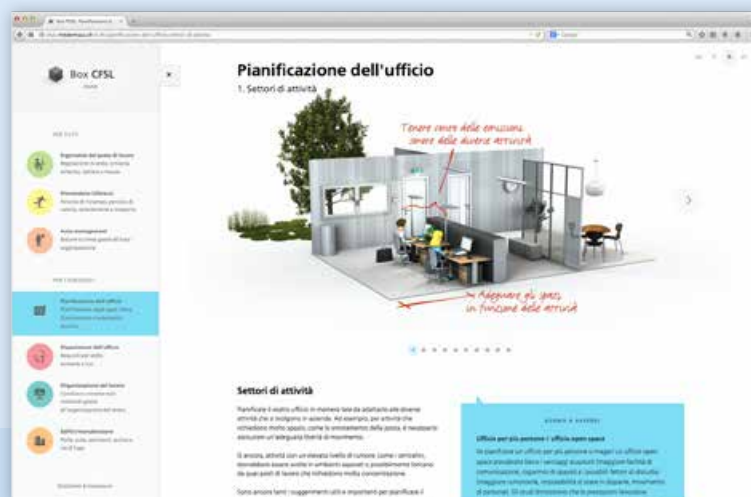


Consiglio direttivo della nuova associazione promotrice per la formazione professionale superiore «Sicurezza e tutela della salute sul lavoro»: Marc Truffer, Suva; Thomas Keller, KIGA Basilea Campagna (rappresentante AUSL); Pascal Richoz, SECO; Peter Schwander, IGA Lucerna (Presidente dell'associazione promotrice e rappresentante AIPL); Erich Janutin, CFSL (da sinistra a destra).

I nuovi supporti informativi della CFSL

Tutti i materiali informativi e di prevenzione della CFSL sono gratuiti e si possono ordinare online:

www.cfsl.ch >
Documentazione > Ordinazioni



Relazione annuale 2013 della CFSL

È stata pubblicata la relazione annuale 2013 della CFSL. Le è stata conferita una nuova veste editoriale e si può scaricare dal sito della CFSL come file PDF oppure si può ordinare gratuitamente in forma stampata.

www.cfsl.ch > Documentazione > Ordinazioni

Il Box CFSL adesso è consultabile anche sui dispositivi mobili

Il Box CFSL, lo strumento informativo online per la prevenzione in ufficio, adesso è consultabile anche fuori ufficio. La CFSL tiene così conto dell'utilizzo sempre più frequente di Internet tramite dispositivi mobili e ora rende più facile l'accesso al box da parte di nuovi e soprattutto giovani gruppi target. Il Box CFSL è stato premiato ben due volte quest'anno. A primavera gli è stato assegnato l'argento dell'am-

bito concorso «Best of Swiss Web». In agosto, al «Congresso mondiale sulla sicurezza e la salute sul lavoro 2014», la giuria del Festival internazionale dei media per la prevenzione ha poi conferito al Box CFSL il primo premio nella categoria «multimedia». Queste premiazioni sottolineano il ruolo sempre più importante svolto dalle applicazioni multimediali nel settore della prevenzione.

www.box-cfsl.ch

I nuovi supporti informativi della Suva



Imparare dagli errori

Volete che i vostri corsi di formazione sulla sicurezza risultino più interessanti? Le nuove presentazioni sugli esempi d'infortunio possono fare al caso vostro. Dopo un infortunio le domande sono sempre le stesse:

- Perché si è verificato?
- Quale regola vitale non è stata rispettata?
- Come è possibile evitare episodi simili nella nostra azienda?

Gli esempi di seguito riportati sono ora disponibili in forma di presentazione:

- **Infotunio mortale durante un intervento di manutenzione**
(www.suva.ch/waswo/13002.i)
- **Si arrampica sull'impianto di selezione della frutta e cade**
(www.suva.ch/waswo/13029.i)
- **Infotunio mortale nella pressa per rifiuti**
(www.suva.ch/waswo/13030.i)
- **Schiacciato da una lastra di marmo**
(www.suva.ch/waswo/13035.i)
- **Giovane lavoratore temporaneo cade dal tetto**
(www.suva.ch/waswo/13036.i)
- **Caduta di 21 m in un vano tecnico**
(www.suva.ch/waswo/13041.i)
- **Apprendista cade dalla scala e si ferisce**
(www.suva.ch/waswo/13064.i)
- **Infotunio mortale per un escavatorista**
(www.suva.ch/waswo/13066.i)
- **Operaio colpito a morte da una catasta di acciaio**
(www.suva.ch/waswo/13067.i)



Regole vitali per gli autotrasportatori

Chi è alla guida di un autocarro concentra la propria attenzione sulle insidie della circolazione. Ed è giusto che sia così. Ma ci sono molti altri pericoli da non trascurare se si vuole preservare la propria incolumità. Per esempio, è richiesta la massima prudenza durante la movimentazione e l'aggancio dei carichi o la manovra di gru. Le «regole vitali» messe a punto con gli specialisti del settore indicano come comportarsi correttamente.

Sette regole vitali per gli autotrasportatori

- **Pieghevole per i dipendenti,**
codice 84056.i
- **Vademecum per i superiori,**
codice 88827.i

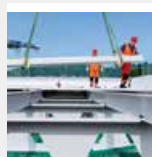
SERVIZIO CLIENTI:

Suva, Servizio clienti
Casella postale, 6002 Lucerna
Fax 041 419 59 17
Tel. 041 419 58 51



Sette regole vitali
per i metalcostruttori

suva
pro



Nove regole vitali
per il montaggio di
costruzioni in acciaio

suva
pro



Amianto: come riconoscerlo
e intervenire correttamente

suva
pro

... per i metalcostruttori

Negli ultimi dieci anni in Svizzera circa venti persone hanno perso la vita nel settore delle costruzioni metalliche. Altre 30 persone sono decedute in seguito all'inalazione di polveri di amianto. Le «Sette regole vitali per metalcostruttori» mostrano come i lavoratori possono tutelarsi contro il rischio di infortunio e malattia professionale, ad esempio proteggendosi contro le cadute dall'alto, verificando che le superfici di copertura siano resistenti alla rottura o evitando di inalare i fumi di saldatura.

Sette regole vitali per
i metalcostruttori

- **Pieghevole per i dipendenti,**
codice 84061.i
- **Vademecum per i superiori,**
codice 88826.i

... per il montaggio di costruzioni in acciaio

Anche durante il montaggio di costruzioni in acciaio si possono verificare infortuni mortali. Gli addetti ai lavori rischiano infatti di cadere, rimanere schiacciati, essere investiti da un veicolo o colpiti dalla caduta di oggetti. Nuove tecniche nel settore dei montaggi riducono i tempi di edificazione, ma generano pressione sulle tempistiche. Pianificare correttamente i lavori riveste dunque un'importanza sempre maggiore, così come il rispetto del piano di montaggio e l'impiego di attrezzature di lavoro adeguate.

Nove regole vitali per il montaggio di
costruzioni in acciaio

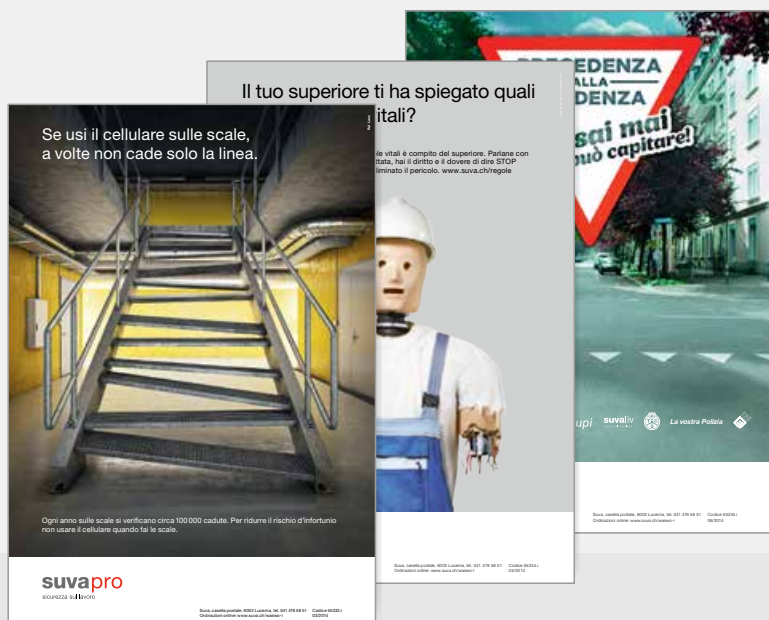
- **Pieghevole per i dipendenti,**
codice 84048.i
- **Vademecum per i superiori,**
codice 88821.i

Programma didattico Amianto: come riconoscerlo e intervenire correttamente

I vostri lavoratori sanno come comportarsi con l'amianto? Questo materiale altamente nocivo ricompare nei luoghi in cui si svolgono lavori di ristrutturazione e demolizione. Pertanto, il nuovo programma didattico è destinato principalmente ai lavoratori e agli apprendisti del settore principale dell'edilizia e delle imprese di finitura. Grazie a questo tutorial, i lavoratori imparano a riconoscere l'amianto e a intervenire correttamente.

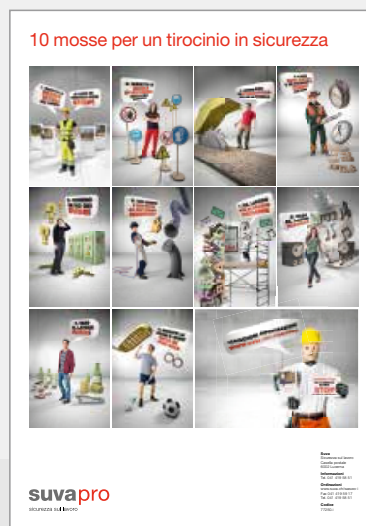
- www.suva.ch/e-learning

**Conoscete le «regole vitali»
del vostro settore?**
L'elenco di tutte le regole vitali
finora pubblicate è disponibile
all'indirizzo
www.suva.ch/regole



Manifestini da affiggere in azienda

- **Se usi il cellulare sulle scale, a volte non cade solo la linea.**
Manifesto A4,
codice 55332.i
- **Il tuo superiore ti ha spiegato quali sono le regole vitali?**
Manifesto A4,
codice 55334.i
- **Precedenza alla prudenza. Non sai mai cosa ti può capitare!**
Manifesto A4,
codice 55335.i



10 mosse per un tirocinio in sicurezza

Per ricordare ogni giorno agli apprendisti le «10 mosse per un tirocinio in sicurezza» viene in vostro aiuto il manifesto in formato F4 (codice 7725.i). Le «10 mosse» sono disponibili anche come opuscolo (88273.i) e file PDF, con ulteriori informazioni per i formatori professionali, gli apprendisti e i genitori interessati (88274.i).

- www.suva.ch/tirocinio >
Starter kit gratuiti >
Ordina altri documenti



Napo in: Stress al lavoro!

Lo stress sul posto di lavoro può causare infortuni, nuoce alla salute e costa molto denaro. Nel filmato animato «Stress al lavoro!» Napo richiama l'attenzione sui fattori di stress più frequenti sul posto di lavoro: richieste eccessive, tempi stretti, reperibilità costante, comportamenti irrispettosi. Il tutto in chiave divertente. Il filmato, una coproduzione europea, non è vincolato all'uso della lingua, quindi è adatto anche per i lavoratori stranieri.

- www.suva.ch/film
(per visualizzare e scaricare il film)
- [www.suva.ch/waswo-i/DVD 379](http://www.suva.ch/waswo-i/DVD%20379)
(per ordinare online il DVD)
- www.youtube.com/suvasvizzera
(per visualizzare il film e salvarlo sul proprio sito)

Come proteggere i lavoratori dalla perdita di udito e dagli acufeni

Le persone che lavorano in locali musicali, discoteche o collaborano a eventi live sono esposte a livelli elevati di rumore. Chi lavora per 4 ore alla settimana in un locale musicale senza protettori auricolari, a lungo andare, deve mettere in conto di avere disturbi dell'udito. Il nuovo pieghevole fornisce ai gestori di locali e agli organizzatori di eventi musicali informazioni utili su come proteggere il proprio personale dai danni all'udito.

- **Come proteggere i lavoratori dalla perdita di udito e dagli acufeni. Informazioni utili per i gestori di discoteche e locali e per gli organizzatori di eventi, pieghevole A5, codice: 88278.i**

Attenzione, rischio cancro! Nichel nei fumi di saldatura

L'opuscolo «Attenzione, rischio cancro!» informa i responsabili della sicurezza sulla potenziale esposizione al nichel nella saldatura MIG/MAG e nella spruzzatura termica. Fornisce avvertenze e raccomandazioni utili per le misure di protezione.

- **Attenzione, rischio cancro: il nichel nei fumi di saldatura. Tutela della salute nella saldatura MIG/MAG e nella spruzzatura termica, pubblicazione PDF, 12 pagine A4, download: codice 66130.i**



Protezione contro le esplosioni

I luoghi di lavoro in cui vengono utilizzate o immagazzinate sostanze infiammabili sono soggetti al rischio di esplosioni. Per proteggere efficacemente il personale dalle esplosioni, è necessario uno specifico know-how. Nella nuova pagina dedicata «Protezione contro le esplosioni», la Suva ha raccolto per voi informazioni importanti e vari link di collegamento.

- www.suva.ch/pericoli > Proteggersi da pericoli d'incendio e d'esplosione

Brevi filmati che vi facilitano la vita

Lavorate da casa? O utilizzate il computer portatile in viaggio? Allora dovete assolutamente dare un'occhiata ai brevi filmati della pagina web www.suva.ch/lavoro-al-video-terminale.

Il lavoro da casa offre molti vantaggi. Ma il posto di lavoro a casa è spesso organizzato male. E questo provoca dolori alla nuca, alle spalle, ai polsi oppure mal di testa. Anche in treno o al ristorante, di solito non è possibile lavorare con la postura ideale e in condizioni di luce ottimali. Pertanto, è molto importante sapere come comportarsi in queste situazioni.

- www.suva.ch/lavoro-al-video-terminale > Lavorare con il laptop > Home office

Schede tematiche e liste di controllo

- **Impianti a raggi UV**, lista di controllo 67182.i
- **Presse eccentriche con alimentazione manuale**, lista di controllo 67098.i (aggiornata)
- **Pressi idrauliche con alimentazione manuale**, lista di controllo 67099.i (aggiornata)
- **Isolamenti per tubi contenenti amianto 1: misure generali**, scheda tematica 33073.i
- **Isolamenti per tubi contenenti amianto 2: smontaggio con tecnica non distruttiva, rimozione di guaine bituminose**, scheda tematica 33074.i
- **Isolamenti per tubi contenenti amianto 3: sezionamento o taglio**, scheda tematica 33075.i

**DOWNLOAD
E ORDINAZIONE
ONLINE :**
[www.suva.ch/
waswo-i](http://www.suva.ch/waswo-i)

Persone, fatti e cifre

Organico

Il 3 luglio 2014 la CFSL ha nominato



- **Pascal Richoz**, capo del campo di prestazioni «Condizioni di lavoro», presidente della sotto-commissione ordinamento delle indennità Cantoni/SECO.

Complimenti vivissimi!

Affari trattati

Nelle sedute del 20 marzo a Lucerna e del 3 luglio 2014 a Flüeli-Ranft, la CFSL fra l'altro:

- ha approvato la relazione annuale 2013 all'attenzione del Consiglio federale;
- ha approvato il rapporto della commissione d'esame e della Suva sui corsi 2013 della CFSL all'attenzione dell'UFSP e ha preso atto della relazione del Servizio specializzato MSSL per l'assistenza alle soluzioni interaziendali;
- ha adattato formalmente l'allegato 1 (Pericoli particolari) della direttiva CFSL 6508 in vista dell'introduzione del nuovo sistema armonizzato di classificazione ed etichettatura dei prodotti chimici (GHS);
- ha preso visione del piano concernente la classificazione e il coordinamento delle attività di prevenzione e disposto le necessarie misure;
- si è informata sulle campagne di prevenzione pluriennali «Tirocinio in sicurezza» della Suva e «BE SMART WORK SAFE» dei cantoni e della SECO per promuovere la sicurezza sul lavoro presso i giovani;
- ha trattato intensivamente della tematica «Rischi psicosociali sul lavoro» scelta come priorità dagli organi d'esecuzione della legge sul lavoro per il periodo 2014–2018;
- ha approvato in via di principio i contratti di prestazioni modello elaborati con i cantoni, la SECO e la Suva per il coordinamento delle attività di esecuzione e deciso in merito alle procedure future;
- ha preso atto con favore del conto separato della Suva sull'impiego del premio supplementare per la prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali secondo l'art. 87 LAINF;
- ha approvato il budget generale 2015 sulla base della richiesta del comitato del bilancio;
- si è informata sullo stato dell'assoggettamento all'imposta sul valore aggiunto delle attività sovrane degli organi d'esecuzione e sulla mini-revisione in programma della legge sull'IVA;
- ha approvato il programma delle Giornate di lavoro e della Giornata dedicata agli organi responsabili 2014, del 5 e 6 novembre 2014 a Bienna;
- ha preso atto dell'approvazione da parte del Consiglio federale il 2 luglio 2014 del rapporto VVO 2010 sull'ottimizzazione dell'esecuzione e delle ordinanze in ambito di sicurezza sul lavoro e tutela della salute e delle decisioni prese in merito alle misure e agli incarichi correlati.

Cos'è la CFSL?

La Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro CFSL è il referente principale per la tutela della salute e la sicurezza sul lavoro. In veste di organo centrale coordina le aree di competenza degli organi d'esecuzione a livello attuativo, l'applicazione uniforme delle prescrizioni in seno alle aziende e le attività di prevenzione. Oltre ad assicurare il finanziamento delle misure tese a prevenire gli infortuni e le malattie professionali, assume importanti compiti nella formazione, prevenzione e informazione come pure nell'elaborazione delle direttive.

La CFSL è composta dai rappresentanti degli assicuratori e degli organi d'esecuzione, dai delegati dei datori di lavoro e dei lavoratori nonché da un rappresentante dell'Ufficio federale della sanità pubblica.

www.cfsl.ch

Prevenzione
in ufficio



Le assenze non fanno male solo ai collaboratori.

Le assenze sono un danno per qualsiasi azienda: sono causa di malumori, straordinari, stress e costi. Spesso compromettono scadenze e generano insoddisfazione nei clienti. Ma non deve essere per forza così, perché molte assenze si possono evitare in modo facile e senza fatica. Anche grazie agli stessi collaboratori. I nostri strumenti di informazione e prevenzione aiutano a migliorare la sicurezza e la tutela della salute sul lavoro. Basta un piccolo impegno da parte vostra. www.prevenzione-in-ufficio.ch



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

**Commissione federale di coordinamento
per la sicurezza sul lavoro CFSL**