

*Dott. Paolo Cardoso*  
*Psicologo – Psicoterapeuta*

Viale Cialdini 19, 50137 Firenze  
Via Lungo l'Affrico 140, 50137 Firenze

Tel.: 338.9381870 - 3289039747

E-mail: [paolo.cardoso@gmail.com](mailto:paolo.cardoso@gmail.com) - [claudia.gambetti@gmail.com](mailto:claudia.gambetti@gmail.com)

***"Un uomo è felice dove lavora se  
è trattato da uomo e se sa che c'è  
interesse a che lui stia bene"***  
***Adam Smith***





# CHI SIAMO

Siamo psicologi psicoterapeuti ad indirizzo analitico e cognitivo, lavoriamo nell'ambito della psicologia del lavoro e della psicologia cognitiva, assieme ad altre colleghe psicologhe del lavoro ci occupiamo di benessere nelle organizzazioni. Operiamo a Firenze come liberi professionisti nel campo clinico, in quello di ricerca e nella consulenza alle aziende. Facciamo parte della Presidenza dell'Associazione Erich Fromm Firenze. Siamo organizzatori di convegni regionali e nazionali, siamo docenti in corsi di aggiornamento e perfezionamento.

# LA NOSTRA PROPOSTA

Abbiamo predisposto una serie di interventi da effettuare nelle aziende, per migliorare il clima e l'organizzazione aziendale, per ottimizzare la comunicazione e ridurre le conflittualità.

# PERCHÉ CI DISTINGUIAMO?

Il nostro approccio si basa sullo studio delle procedure di lavoro e degli "incidenti mancati". Tale modalità lavorativa è innovativa poiché propone un programma di prevenzione e contemporaneamente offre delle soluzioni per la promozione del benessere nell'organizzazione.



# RILEVAZIONE ED ANALISI DEI RISCHI DI STRESS CORRELATI AL LAVORO. ADEGUAMENTO L.81/2008, ART.28

L'intervento si propone di offrire un rapido ed efficace aiuto in ottemperanza alle misure previste dall'art.28 della legge 81/2008 che riguarda i rischi di stress correlati al lavoro.

Tale legge individua come predittori dello stress sul lavoro gli indicatori riportati di seguito:

- › L'organizzazione del lavoro
- › I processi di lavoro
- › Le condizioni e l'ambiente fisico di lavoro
- › La comunicazione
- › I fattori soggettivi



# OBIETTIVI DEGLI INTERVENTI

- Informare e formare e i destinatari degli interventi sui segnali per riconoscere lo stress, come fronteggiarlo e ridurlo.
- Rilevare i fattori di rischio stress lavoro correlato per l'adeguamento del Documento di Valutazione del Rischio

## MODALITÀ DELL'INTERVENTO

Nel caso l'analisi degli eventi sentinella segnali situazioni a rischio di evidente stress si effettua un'indagine approfondita, per aree di lavoro, attraverso sia la somministrazione di un apposito questionario sia un'analisi delle procedure di lavoro.

## CONTENUTO DELL'INTERVENTO

L'intervento per la diminuzione dello stress lavoro correlato non porterà solamente ad una diminuzione degli incidenti, ma ad una riorganizzazione dei processi di lavoro.

Se in un'azienda si ottiene una migliore qualità del lavoro, questa si rifletterà sulla qualità della vita dei lavoratori così da generare una maggiore affettività e un maggiore interesse nei confronti dell'azienda.

È dimostrato che, laddove si riduce lo stress dei lavoratori, si hanno incrementi nella qualità della produzione di beni e servizi.

Basti pensare che l'aumento degli incidenti sul lavoro e delle malattie da stress correlato al lavoro si traducono in meri costi aziendali, comportano un andamento ondivago della qualità della produzione e possono essere causa di disaffezione e mobbing.

## DURATA

Proporzionale al numero dei dipendenti dell'organizzazione.

## DESTINATARI

Imprenditori, Dirigenti, Responsabili del servizio di prevenzione e protezione.

## COSTI

Proporzionali al numero dei dipendenti dell'organizzazione.



# LA PERCEZIONE DEL RISCHIO

## *AUMENTARE LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO*

Molti incidenti sui luoghi di lavoro avvengono nonostante siano stati forniti ai lavoratori i DPI di legge e sia stata fatta un'adeguata formazione.

Questo accade per un'errata percezione del rischio da parte dei lavoratori.

Occorre prevenire, con idonee strategie, quei comportamenti irrazionali che mettono a rischio la sicurezza.



# OBIETTIVI DEGLI INTERVENTI

Individuazione di punti di criticità dell'organizzazione e conseguente programmazione e realizzazione di interventi di formazione mirati ad aumentare la percezione del rischio attraverso la ridefinizione dei processi di lavoro.

## MODALITÀ DELL'INTERVENTO

- › Studio accurato delle singole procedure di lavoro
- › Studio degli incidenti occorsi e degli incidenti mancati
- › Colloqui con i responsabili delle fasi operative in azienda
- › Colloqui con i singoli lavoratori

## CONTENUTO DELL'INTERVENTO

L'intervento per aumentare la percezione del rischio non porterà solamente ad una diminuzione degli incidenti, ma ad una riorganizzazione dei processi di lavoro.

Se in un'azienda si ottiene una migliore qualità del lavoro, questa si rifletterà sulla qualità della vita dei lavoratori così da generare una maggiore affettività e un maggiore interesse nei confronti dell'azienda. È dimostrato che, laddove si riduce lo stress dei lavoratori, si hanno incrementi nella qualità della produzione di beni e servizi.

Basti pensare che l'aumento degli incidenti sul lavoro e delle malattie da stress correlato al lavoro si traducono in meri costi aziendali, comportano un andamento ondivago della qualità della produzione e possono essere causa di disaffezione e mobbing.

## DURATA

Da definirsi in base alla grandezza dell'azienda e al numero delle procedure di lavoro adottate.

## DESTINATARI

Imprenditori, Dirigenti, Responsabili del servizio di prevenzione e protezione e lavoratori.

## COSTI

Da definirsi in base alla grandezza dell'azienda.



# IL BURNOUT

Il burnout è una particolare risposta difensiva ad una situazione di stress caratterizzata da esaurimento emotivo, depersonalizzazione e ridotta realizzazione personale. Le molteplici cause all'origine di tale sindrome sono prevalentemente riconducibili all'ambito organizzativo e individuale.

- › A livello organizzativo possono provocare fenomeni quali assenteismo, drop out e rapporti inefficaci con l'utenza.
- › A livello personale, ritiro sociale e isolamento, malessere fisico, abuso di farmaci o di sostanze psicotrope.

È particolarmente diffuso e rilevabile nel personale che opera nel settore socio-sanitario e scolastico.



# OBIETTIVI DEGLI INTERVENTI

- Accertare il grado di burnout tra gli operatori tramite test MBI (Maslach Burnout Inventory.)
- Proporre cambiamenti organizzativi che possono favorire la riduzione del livello di burnout e migliorino il clima di lavoro

## MODALITÀ DELL'INTERVENTO

- › Accertare il grado di burnout tra gli operatori tramite test MBI (Maslach Burnout Inventory).
- › Proporre cambiamenti organizzativi che possano favorire la riduzione del livello di burnout e migliorino il clima di lavoro.

### DURATA

La somministrazione del test e la sua restituzione dipendono dal numero dei partecipanti.

La restituzione ai destinatari richiede solitamente 2 ore e quella all'azienda 1 ora.

### DESTINATARI

Il personale che opera nei servizi socio-sanitari o scolastici.

### COSTI

Per la somministrazione, l'elaborazione e la restituzione di ciascun test e per la redazione del Documento con i suggerimenti per l'azienda e la sua illustrazione, costo in base al numero dei dipendenti.





# LA COMUNICAZIONE INTERNA

L'intervento si propone di offrire le basi per migliorare la comunicazione interna all'azienda, la quale:

- › permette che il personale venga coinvolto nei confronti degli obiettivi dell'azienda.
- › coinvolge differenti aree dell'azienda e la comunicazione avviene trasversalmente
- › incide sui comportamenti e processi decisionali
- › non necessita di grandi spese da parte dell'organizzazione e se è buona migliora i processi e promuove il benessere.

Un successivo intervento può essere la redazione di un piano di comunicazione interna finalizzato alla condivisione dei valori aziendali.



# OBIETTIVI DEGLI INTERVENTI

- Definizione di comunicazione interna
- Finalità della comunicazione interna
- Scopi della comunicazione interna
- Come la comunicazione diffonde e crea valore
- Strumenti

## L'intervento si propone:

- 1) Studio accurato dell'organigramma dell'azienda per evidenziare i nodi di connessione tra i vari settori.
- 2) Studio essenziale delle procedure di lavoro per capire le relazioni tra responsabili dei settori e le necessità interne dell'azienda.
- 3) Elaborazione dei risultati ottenuti.
- 4) Stesura del piano di comunicazione interna.
- 5) Presentazione ai responsabili del piano ed assistenza agli stessi per l'attuazione.
- 6) Verifica dei risultati ottenuti dopo 6 mesi ed eventuali correzioni.

## COSTI

Il costo dipenderà dalla grandezza dell'azienda e dal numero sia delle sedi sia delle procedure di lavoro adottate.

***LA FATICA MENTALE E LO STRESS:  
IMPARIAMO A CONOSCERLI, RICONOSCERLI E  
CONTRASTARLI***



## Gli Obiettivi

### **Possono essere così sintetizzati:**

Misurare con un apposito test il livello di stress dei singoli dipendenti  
Effettuare la restituzione dei risultati ai singoli dipendenti e fornire un dato generale all'Azienda.

Fornire a tutti conoscenze teoriche sullo Stress;

Quali sono gli indicatori;

Come si può prevenire lo stress;

Aumentare la consapevolezza del proprio livello di stress;

Acquisire una maggiore consapevolezza sul proprio modo di pensare ed agire;

Apprendere come gestire gli eventuali segnali di stress in sé e nei propri collaboratori;

Conoscenze teoriche sulla Fatica Mentale;

Riconoscere gli indicatori della fatica mentale;

Come prevenire la Fatica Mentale

Acquisire gli strumenti per gestirla.



# Costi:

25 euro per ogni test somministrato, comprensivi del report finale e della restituzione ai singoli lavoratori.

Corso di 4 ore per gruppi di massimo 30 persone.  
600 euro + iva

