

Il – ( [segue](#) ) Un navigante, quello del quale stavamo parlando, che vola per 15 ore o più in deroga al FTL ( *Flight Time Limitation*), in atmosfera pressurizzata, che mangia precotti quando ha tempo, dorme poco o in alberghi sempre più inadatti per smaltire la fatica operativa e il *jet-lag*.

Il FTL su direttiva EASA (*European Aviation Safety Agency*) e “*fatigue-report*” sono strumenti buoni, ma a volte disattesi nel primo caso, o non implementati sufficientemente per tutelare la salute psichica e la sicurezza dei lavoratori nel secondo.

ISPELS (*Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro*) suggerisce alcune linee guida generali per “misurare” il IV° Fattore di Rischio. Elementi oggettivi sono gli “eventi sentinella” (comparsa/peggioramento/miglioramento): assenteismo o “presentismo” (legato al cottimo orario), carico di lavoro, eventi critici, infortuni, visite straordinarie, contestazioni, provvedimenti disciplinari, contenziosi, reclami degli “ospiti”.

Fattori di rischio relativi al contenuto e al contesto di lavoro. Il contesto (adeguatezza): cultura organizzativa, comunicazione efficace, sviluppo di carriera, conflitti interpersonali, autonomia decisionale e controllo, ruoli, rapporto famiglia/lavoro.

Quali elementi di contenuto considerare per il PN? L’aereo è l’ambiente di lavoro: microclima/comfort/ densità/rumore; posti di riposo (presenza/congruità); carico-ritmi di lavoro: turni (composizione/pesantezza/svegliate/riserve); riposi/ferie (certezza/ distribuzione); attrezzature di lavoro: a bordo (cabina/cockpit); a terra: ALIS, piattaforme formative (ergonomia cognitiva/interfacce user-friendly, ecc.).

Quando nelle aziende i dati riportano un codice di rischio stress-lavoro-correlato medio-alto, il Servizio di prevenzione e protezione dovrebbe intervenire sulle costrittività organizzative in quel settore, sentita la Dirigenza, Parti sociali, Enti preposti. Se la prevenzione fallisce e non c’è mitigazione dei rischi, il disagio si diffonde e qualcuno può presentarsi al “Centro per la rilevazione del danno biologico da patologie legate al disagio lavorativo” delle ASL, affermando: “Ho subito mobbing”!

Il *mobbing* è la messa in atto di comportamenti di natura vessatoria volontari e condotte di disconferma e/o disconoscimento e altro, protratti nel tempo, da parte del capo/colleghi nei confronti di un lavoratore. Il *burn-out* tocca la sfera esistenziale del lavoratore. E’ una sindrome che implica una perdita d’idealità verso l’“oggetto” di lavoro e si manifesta con esaurimento emotivo, disaffezione lavorativa, e, secondo studi recenti, può degenerare in “*organizational cynicism*

” che provoca efficacia professionale ridotta. Emozioni, umori, affetti influenzano la *team effectiveness*

## Ho subito mobbing - II

Scritto da Silvana Lovera

---

Nelle Organizzazioni ad Alta Affidabilità si deve temere come la peste il conflitto che potrebbe innescare dinamiche di CWB (*counterproductive work behavior*).

(12 giugno 2016)