

**Riconoscere lo stress da lavoro correlato in un'edilizia
innovativa: valutare i rischi per prevenire e promuovere azioni
di cambiamento.**

Marghera, 9 settembre 2025



Il progetto è patrocinato, proposto, organizzato, finanziato da:

- le 7 Scuole Edili del Veneto
- Inail Direzione Veneto
- Enti bilaterali gestiti paritariamente da:
 - rappresentanza imprenditoriale di Ance
 - dalla rappresentanza dei lavoratori guidata dalle OO.SS. di categoria Filca Cisl, Fillea GCGIL, Feneal Uil

Scopo del progetto:

- porre l'accento sull'importanza di riconoscere, valutare e ridurre lo stress da lavoro correlato in un Settore che stava all'epoca attraversando un momento di particolare tensione (incentivi fiscali ed altre agevolazioni).
- coinvolgere i lavoratori del settore in modo attivo per un possibile miglioramento dei processi e per un rinnovamento continuo.

Alcuni numeri.

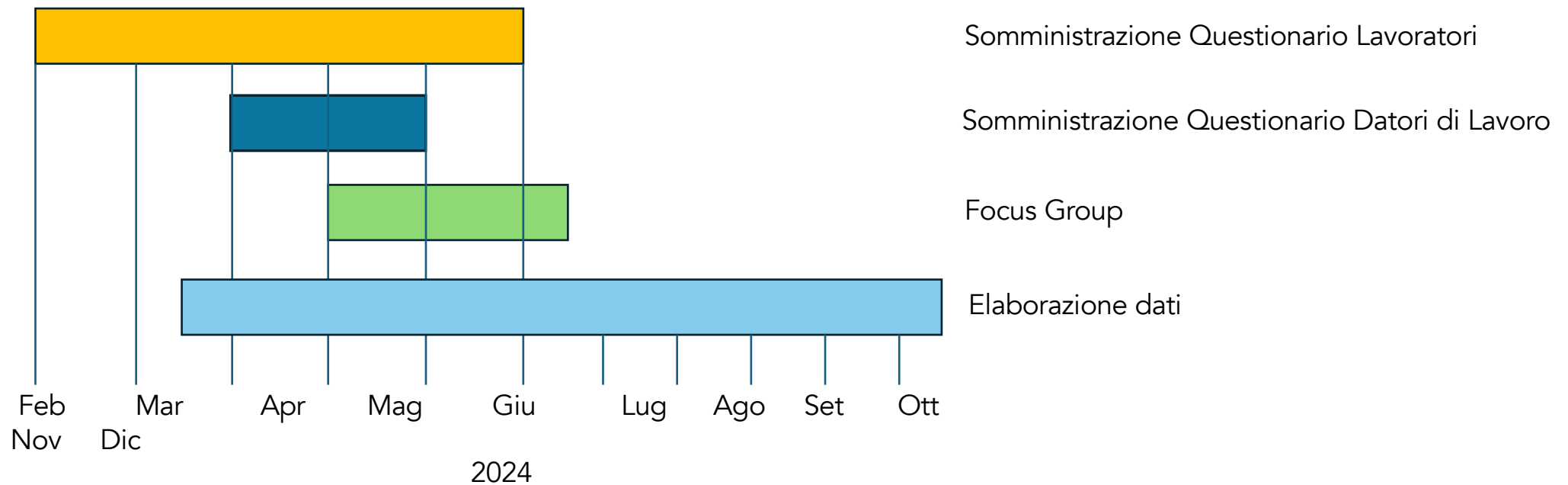
L'indagine ha coinvolto:

- **2.649** Lavoratori edili,
- **14** Datori di Lavoro,
- **7** Gruppi di lavoro coinvolti in attività di Focus Group.

L'indagine viene classificata "*controllata*" in quanto eseguita:

- per quanto riguarda i questionari ai Lavoratori, attraverso la somministrazione di item a risposta multipla, a conclusione di corsi di formazione sulla Sicurezza nelle 7 sedi delle Scuole Edili del Veneto;
- per quanto riguarda i Datori di Lavoro, attraverso uno strumento analogo dedicato;
- per i Focus Group attraverso la guida dei Direttori delle 7 Scuole Edili durante una apposita riunione preparata appositamente.

Percorso temporale.



1. RISULTATI DELL'INDAGINE EFFETTUATA CON I LAVORATORI

Relatore: Dr. Alberto Rigato



Conferenza a Marghera (VE) via della Pila, 51 - 9 settembre 2025

Dati preliminari

1. Risultati dell'indagine effettuata con i Lavoratori

A) Dati preliminari

I lavoratori coinvolti sono stati **2.649** in totale nelle 7 province venete e sono così suddivisi:

- Belluno: 546
- Padova: 103
- Rovigo: 41
- Treviso: 350
- Venezia: 433
- Verona: 525
- Vicenza: 651

Il genere di appartenenza è così ripartito:

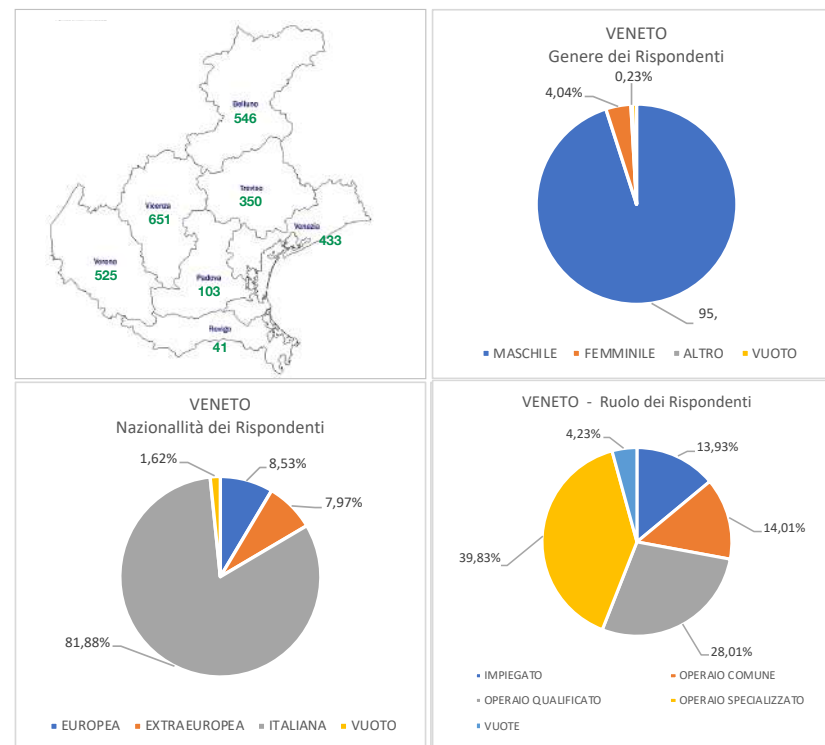
- Genere maschile: 2.518
- Genere femminile: 107
- Non binario: 6
- Non espresso: 18

La nazionalità è prevalentemente italiana ed europea:

- Italiana: 2.169
- Europea: 226
- Extraeuropea: 211
- Non espressa: 43

L'età dei rispondenti è così suddivisa:

- 18 - 30 anni: 480
- 31 - 45 anni: 797
- 46 > anni: 1.349
- Non espressa: 23



Dati preliminari

Più della metà dei rispondenti ha un livello di istruzione superiore:

- Livello elementare: 82 (03,10%)
- Media inferiore: 1.157 (43,68%)
- Media superiore e oltre: 1.348 (50,89%)
- Non espressa: 62 (02,43%)

L'esperienza lavorativa è così espressa:

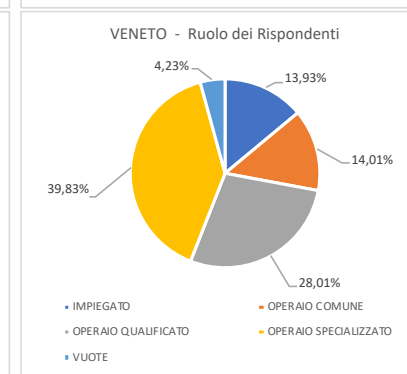
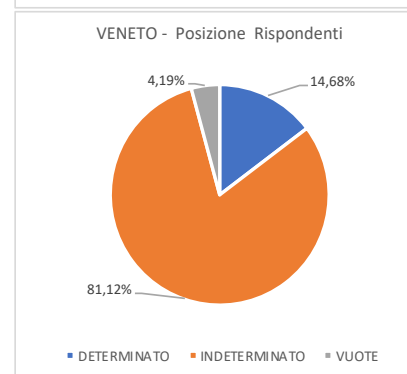
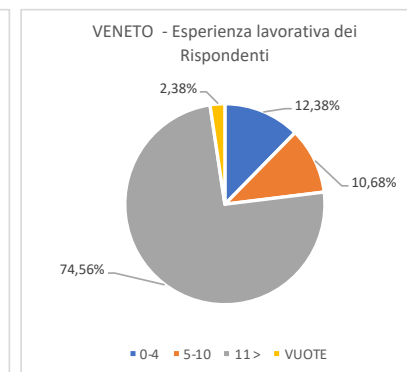
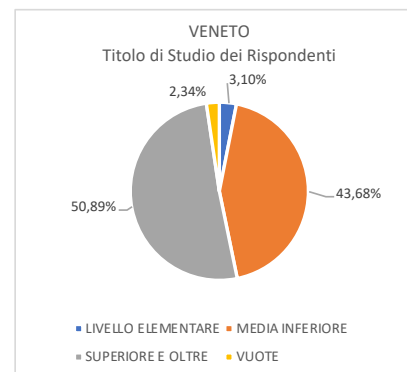
- 0 - 4 anni: 328
- 5 - 10 anni: 283
- Oltre 10 anni: 1.975
- Non espressa: 63

La maggior parte dei rispondenti ha una posizione a tempo indeterminato:

- Determinato: 389
- Indeterminato: 2.149
- Non espressa: 111

Il ruolo ricoperto dai rispondenti è così suddiviso:

- Impelato: 369
- Operaio comune: 371
- Operaio qualificato: 742
- Operaio specializzato: 1.055
- Non espresso: 112



Dati preliminari

Il numero totale dei rispondenti è stato di 2.815. 166 questionari (il 5,90%) non sono stati presi in considerazione per i seguenti motivi:

- risposte incomplete in più indicatori;
- risposte ripetute identiche in modo continuato per più di metà dell'intero questionario;
- risposte non leggibili e non interpretabili correttamente.

La percentuale di “scarti” è relativamente bassa e può essere ricondotta a scarsa motivazione. A tal proposito, dato il contenuto elevato di item (107 compresi i dati preliminari) ci si è posti il problema della reale influenza di tale fattore di distorsione.



Indicatori esaminati con il questionario dei lavoratori

- Indicatori fisici
- Indicatori del sonno
- Indicatori comportamentali
- Indicatori emotivi
- Indicatori di relazione familiare
- Indicatori di abitudini personali
- Indicatori di impegno nella gestione della sicurezza
- Indicatori di coinvolgimento dei dipendenti e influenza sui colleghi
- Indicatori di percezione delle regole
- Indicatori sul numero di incidenti e di infortuni
- Indicatori di partecipazione alla sicurezza
- Indicatori di conformità alla sicurezza



Indicatori fisici

Cinque dei 19 indicatori fisici hanno evidenziato globalmente un valore superiore al 33% e fino al 57,61% nelle tre risposte

- **Qualche volta**
- **Spesso**
- **Quasi sempre**

Questi i valori complessivi:

	Veneto	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza
Sono nervoso ed ho le mani sudate.	33,37%	28,94%	21,36%	21,95%	33,43%	31,41%	26,86%	46,24%
Faccio fatica a sentirmi davvero rilassato	45,45%	39,19%	35,92%	34,15%	44,86%	41,11%	49,52%	52,84%
Soffro di mal di schiena	57,61%	50,55%	53,40%	56,10%	55,14%	63,51%	56,19%	62,83%
Fumo tabacco	32,84%	32,97%	28,16%	29,27%	32,00%	28,12%	33,52%	36,56%
Trascorro meno di 3 ore a settimana in un qualche esercizio fisico di tipo sportivo (corsa, nuoto, calcio, tennis, ecc.).	43,15%	37,55%	32,04%	48,78%	52,29%	36,49%	40,95%	50,54%

(i numeri evidenziati in rosso indicano una percentuale superiore rispetto alla media regionale, mentre i numeri evidenziati in grigio una percentuale inferiore)



Indicatori fisici

Altri valori di altri indicatori che possono essere considerati degni di nota e che superano in alcune Province il 30% nelle tre risposte (qualche volta, spesso, quasi sempre) sono i seguenti:

	Veneto	<i>Belluno</i>	<i>Padova</i>	<i>Rovigo</i>	<i>Treviso</i>	<i>Venezia</i>	<i>Verona</i>	<i>Vicenza</i>
<i>Mi manca l'energia fisica</i>	26,20%	21,98%	8,74%	21,95%	21,71%	30,48%	24,00%	34,10%
<i>Rispetto alla maggior parte delle persone ho un appetito molto minore o molto maggiore.</i>	26,46%	29,12%	17,48%	26,83%	25,43%	12,24%	35,05%	28,73%
<i>Trovo difficile pianificare i miei pasti per un'alimentazione equilibrata.</i>	26,31%	28,94%	9,71%	17,07%	21,14%	31,41%	29,33%	24,27%
<i>Ho mal di testa forti o cronici.</i>	20,84%	14,65%	13,59%	31,71%	18,29%	28,18%	21,71%	22,27%

(i numeri evidenziati in rosso indicano una percentuale superiore al 30%)

Indicatori fisici

Quattordici dei 19 indicatori fisici hanno evidenziato globalmente un valore superiore al 70% nelle due risposte

- **Quasi mai**
- **Mai**

Questi i valori complessivi:

Ho eruzioni cutanee o prurito.	82,67%	82,97%	77,67%	78,05%	86,29%	79,91%	82,86%	83,26%
La mia ulcera mi dà fastidio.	89,62%	89,38%	85,44%	95,12%	91,14%	81,07%	90,29%	94,47%
A causa dei miei impegni salto almeno due pasti durante la settimana.	79,92%	82,60%	79,61%	80,49%	86,00%	77,83%	73,90%	80,65%
Ho forti dolori al petto quando faccio attività fisica.	90,52%	90,11%	87,38%	92,68%	95,14%	90,76%	85,14%	92,93%
Ho mal di testa forti o cronici	76,33%	80,77%	74,76%	68,29%	76,86%	71,82%	74,29%	77,73%
Quando riposo il mio cuore batte più di 100 volte al minuto.	86,75%	87,36%	85,44%	80,49%	88,29%	82,45%	85,71%	89,71%

Indicatori del sonno

Quattro dei 6 indicatori del sonno hanno evidenziato globalmente un valore superiore al 33% fino al 44,25% nelle tre risposte che indicano un disagio/disturbo (“qualche volta, spesso e mai” nei primi tre e “mai, quasi mai e qualche volta” nel quarto item).

Questi i valori complessivi:

	Veneto	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza
Ho difficoltà ad addormentarmi	33,30%	31,68%	31,07%	14,63%	29,43%	34,64%	32,76%	37,79%
Mi sveglio almeno una volta nel cuore della notte senza una ragione apparente.	36,77%	31,50%	20,39%	31,71%	38,29%	33,26%	37,90%	44,70%
Non importa quanto dormo, mi sveglio sentendomi stanco.	37,86%	26,37%	20,39%	41,46%	37,71%	37,18%	43,62%	45,93%
Dormo almeno 7/8 ore ogni notte (mai, quasi mai e qualche volta)	44,25%	40,29%	43,69%	56,10%	42,29%	66,67%	37,33%	42,09%

Indicatori del sonno

Due dei 6 indicatori del sonno hanno evidenziato globalmente un valore superiore all' 84% nelle due risposte

- **Quasi mai**
- **Mai**

Questi i valori complessivi:

	Veneto	<i>Belluno</i>	<i>Padova</i>	<i>Rovigo</i>	<i>Treviso</i>	<i>Venezia</i>	<i>Verona</i>	<i>Vicenza</i>
<i>Prendo delle pillole per addormentarmi</i>	92,60%	92,49%	90,29%	87,80%	94,57%	91,92%	90,67%	94,32%
<i>Ho incubi o brutti sogni ripetuti</i>	84,88%	85,16%	84,47%	87,80%	85,71%	84,53%	83,43%	83,87%

(i numeri evidenziati in verde indicano una percentuale superiore rispetto alla media regionale, mentre i numeri evidenziati in grigio una percentuale inferiore)

Indicatori comportamentali

Soltanto due su 16 indicatori comportamentali hanno evidenziato globalmente un valore superiore al 45% nelle tre risposte che indicano un disagio/disturbo (“qualche volta, spesso e mai”).

Questi i valori complessivi:

	Veneto	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza
<i>Devo lavorare fino a tardi</i>	45,15%	42,67%	33,98%	34,15%	47,71%	51,50%	48,38%	41,78%
<i>Vado a lavorare anche quando mi sento male</i>	48,28%	47,44%	37,86%	39,02%	47,71%	50,58%	53,14%	46,08%

Indicatori comportamentali

Quattordici su 16 indicatori comportamentali hanno evidenziato globalmente un valore superiore al 70%, fino ad un massimo del 96% nelle due risposte

- **Quasi mai**
- **Mai**

Questi i valori complessivi:

	Veneto	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza
Balbetto o mi si annoda la lingua quando parlo con altre persone.	84,86%	81,68%	84,47%	90,24%	83,14%	87,99%	83,43%	87,25%
Cerco di lavorare mentre pranzo.	85,09%	85,90%	84,47%	90,24%	87,14%	87,07%	78,48%	87,10%
Devo portare il lavoro a casa	80,94%	76,92%	78,64%	75,61%	82,00%	86,37%	76,19%	84,64%
Bevo alcolici o faccio uso di pillole per rilassarmi	89,73%	83,15%	88,35%	90,24%	92,86%	94,92%	85,33%	93,86%
Bevo più di due birre, 3 bicchieri di vino o qualche bicchierino di superalcolici al giorno	86,15%	79,30%	83,50%	92,68%	93,43%	89,15%	84,76%	87,10%
Mi ubriaco o mi sballo durante l'orario lavorativo settimanale una o più volte	95,09%	92,67%	92,23%	97,56%	97,71%	90,53%	96,38%	98,00%
Quando mi sento euforico a causa dell'alcool o delle droghe guido un veicolo a motore.	96,07%	92,49%	92,23%	95,12%	97,14%	98,61%	96,00%	97,54%
Tendo ad inciampare quando cammino o ad avere più incidenti rispetto ad altre persone.	92,75%	92,76%	92,23%	95,12%	92,29%	94,00%	90,67%	93,86%
Ogni settimana prendo almeno un farmaco su prescrizione o senza prescrizione medica ad esempio anfetamine, barbiturici, ecc..	93,54%	91,76%	91,26%	82,93%	93,14%	96,77%	93,14%	94,47%
Ho problemi con la mia vita sessuale.	89,32%	85,53%	86,41%	90,24%	94,86%	89,61%	88,19%	90,63%
Almeno una volta alla settimana faccio delle scommesse con i soldi.	91,77%	89,93%	89,32%	92,68%	92,29%	94,46%	88,95%	93,86%
Dopo cena passo più tempo da solo piuttosto che parlare con la mia famiglia o i miei amici.	71,23%	71,06%	75,73%	68,29%	72,00%	76,67%	70,10%	67,74%
Arrivo tardi al lavoro.	80,33%	81,50%	84,47%	87,80%	85,43%	69,98%	81,90%	81,11%
Almeno una volta alla settimana ho uno scontro con un collega o un supervisore.	77,43%	77,66%	84,47%	78,05%	83,71%	74,36%	78,48%	73,89%

(i numeri evidenziati in verde indicano una percentuale superiore rispetto alla media regionale, mentre i numeri evidenziati in grigio una percentuale inferiore)

Indicatori emotivi

Ben 7 dei 20 indicatori emotivi hanno evidenziato globalmente un valore superiore al 30% nelle tre risposte che indicano un disagio/disturbo ("qualche volta, spesso e mai").

Questi i valori complessivi:

	Veneto	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza
Ho scoperto che il modo migliore per affrontare seccature e problemi è evitare consapevolmente di pensarne o parlarne.	40,20%	37,55%	35,92%	34,15%	36,57%	39,03%	37,33%	48,54%
Ho difficoltà a ricordare le cose.	30,46%	27,11%	26,21%	24,39%	32,86%	25,40%	27,05%	39,17%
Mi preoccupa molto.	49,23%	38,10%	32,04%	43,90%	57,71%	43,42%	49,52%	60,68%
Per me è importante non mostrare le mie emozioni alla mia famiglia.	37,83%	31,50%	30,10%	24,39%	41,14%	38,34%	42,10%	39,63%
Trovo difficile parlare quando sono emozionato.	30,24%	26,19%	19,42%	7,32%	25,43%	24,25%	29,33%	44,09%
Mi sento molto arrabbiato dentro.	30,66%	26,56%	17,48%	7,32%	28,61%	28,64%	32,38%	38,71%
Ho la sensazione che gli altri non mi capiscano.	31,82%	29,30%	26,21%	34,15%	34,29%	27,94%	30,48%	37,02%

Re (i numeri evidenziati in rosso indicano una percentuale superiore rispetto alla media regionale, mentre i numeri evidenziati in grigio una percentuale inferiore)

Indicatori emotivi

Nove dei 20 indicatori emotivi hanno evidenziato globalmente un valore superiore al 72% nelle risposte

- **Quasi mai**
- **Mai**

Questi i valori complessivi:

	Veneto	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza
Mi sento ansioso o spaventato per problemi che non riesco veramente a descrivere.	74,41%	79,85%	80,58%	78,05%	72,57%	79,68%	68,19%	71,12%
È difficile per me rilassarmi a casa	74,33%	73,44%	82,52%	80,49%	75,43%	77,14%	70,29%	74,19%
Ho scoppi d'ira che non riesco a controllare.	81,79%	84,07%	85,44%	90,24%	84,57%	81,76%	81,71%	76,96%
Mi sento estremamente sensibile e irritabile.	72,59%	76,19%	78,64%	78,05%	76,86%	80,60%	70,10%	62,67%
Le mie emozioni cambiano in modo imprevedibile e senza alcuna ragione apparente.	79,84%	84,62%	85,44%	80,49%	82,29%	77,60%	79,24%	75,58%
Davvero non mi sento bene con me stesso.	81,31%	83,70%	84,47%	90,24%	83,43%	79,21%	77,90%	81,26%
Mi sento molto stanco e disinteressato alla vita.	83,77%	82,42%	83,50%	87,80%	88,57%	84,99%	81,90%	82,80%
Il comportamento impulsivo mi ha causato problemi.	81,05%	78,94%	84,47%	85,37%	79,71%	88,45%	79,43%	79,11%
Mi sono sentito così giù di morale che ho pensato di farmi del male.	91,24%	89,38%	87,38%	87,80%	92,57%	98,15%	88,38%	90,63%

(I numeri evidenziati in verde indicano una percentuale superiore rispetto alla media regionale, mentre i numeri evidenziati in grigio una percentuale inferiore)

Indicatori di relazione familiare

Nessun indicatore di relazione familiare ha evidenziato globalmente un valore superiore al 30% nelle tre risposte che indicano un disagio/disturbo ("qualche volta, spesso e mai").

Si riportano in tabella i differenti valori per provincia.

	Veneto	<i>Belluno</i>	<i>Padova</i>	<i>Rovigo</i>	<i>Treviso</i>	<i>Venezia</i>	<i>Verona</i>	<i>Vicenza</i>
<i>Faccio fatica a relazionarmi con i figli e per questo dedico loro poco del mio tempo.</i>	14,80%	8,79%	10,68%	14,63%	14,75%	15,74%	10,86%	23,35%
<i>Trovo difficile accettare che mia moglie/compagna ottenga maggiori risultati professionali rispetto ai miei.</i>	4,64%	1,65%	5,83%	4,88%	7,14%	4,62%	2,86%	7,07%
<i>Il mio lavoro interferisce con le mie responsabilità familiari.</i>	19,55%	16,48%	13,59%	2,44%	20,86%	19,86%	20,00%	22,89%
<i>Le richieste della mia famiglia interferiscono con le mie attività lavorative.</i>	17,33%	15,38%	13,59%	4,88%	18,00%	23,56%	15,05%	17,67%

Indicatori di relazione familiare

Tutti gli indicatori di relazione familiare hanno evidenziato globalmente un valore superiore al 76% fino al massimo del 90% (fino a punte del 95% nei rispondenti di Rovigo) nelle risposte

- **Quasi mai**
- **Mai**

Questi i valori complessivi:

	Veneto	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza
<i>Faccio fatica a relazionarmi con i figli e per questo dedico loro poco del mio tempo.</i>	80,07%	80,22%	74,76%	82,93%	82,00%	78,75%	84,76%	76,65%
<i>Trovo difficile accettare che mia moglie/compagna ottenga maggiori risultati professionali rispetto ai miei.</i>	90,60%	89,38%	80,58%	95,12%	88,86%	90,07%	92,38%	92,78%
<i>Il mio lavoro interferisce con le mie responsabilità familiari.</i>	76,22%	74,91%	73,79%	95,12%	74,86%	78,06%	75,24%	76,80%
<i>Le richieste della mia famiglia interferiscono con le mie attività lavorative.</i>	78,56%	76,19%	75,73%	95,12%	78,29%	73,90%	80,19%	81,87%

(i numeri evidenziati in verde indicano una percentuale superiore rispetto alla media regionale, mentre i numeri evidenziati in grigio una percentuale inferiore)

Indicatori di abitudini personali

Ben 7 indicatori di abitudini personali su 9 hanno evidenziato globalmente un valore superiore al 34% nelle tre risposte che indicano un disagio/disturbo ("qualche volta, spesso e quasi sempre").

	Veneto	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza
Trascorro meno di tre ore a settimana lavorando su un mio hobby	45,72%	43,22%	40,78%	36,59%	50,57%	33,95%	45,33%	54,69%
Trascorro meno di un'ora a settimana a scrivere cose personali, scrivere in un diario o scrivere in modo creativo	42,73%	41,21%	29,13%	34,15%	47,71%	34,41%	42,29%	49,92%
Trascorro meno di 30 minuti alla settimana a parlare casualmente con i miei vicini.	52,13%	47,80%	35,92%	48,78%	53,14%	46,65%	57,33%	57,45%
Mi manca il tempo per leggere un quotidiano.	45,53%	34,98%	37,86%	41,46%	52,29%	45,27%	43,05%	54,38%
Guardo la televisione per intrattenimento più di un'ora al giorno.	60,55%	49,27%	47,57%	65,85%	66,86%	51,73%	61,90%	73,12%
Trascorro meno di 30 minuti al giorno a lavorare per un mio obiettivo o ambizione personale.	41,94%	42,12%	32,04%	41,46%	43,43%	31,64%	41,52%	49,77%
Quando mi sento stressato, è difficile per me pianificare il tempo e le attività per scaricare lo stress in modo costruttivo.	34,38%	29,85%	20,39%	14,63%	37,43%	29,56%	34,29%	42,86%

(i numeri evidenziati in rosso indicano una percentuale superiore rispetto alla media regionale, mentre i numeri evidenziati in grigio una percentuale inferiore)

Indicatori di abitudini personali

Soltanto due indicatori di abitudini personali hanno evidenziato globalmente un valore superiore al 78% nelle risposte

- **Quasi mai**
- **Mai**

Si riportano in tabella i differenti valori per provincia.

	Veneto	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza
<i>Guido un veicolo a motore a una velocità superiore al limite di velocità per l'eccitazione e la sfida che ne derivano.</i>	78,22%	71,06%	80,58%	75,61%	78,29%	88,91%	75,24%	79,26%
<i>La mia vita quotidiana è influenzata dalle mie convinzioni religiose o dalla mia filosofia di vita.</i>	78,26%	80,77%	69,90%	78,05%	80,29%	71,13%	79,43%	80,18%

(i numeri evidenziati in verde indicano una percentuale superiore rispetto alla media regionale, mentre i numeri evidenziati in grigio una percentuale inferiore)

Indicatori di impegno nella gestione della sicurezza

Ben quattro indicatori di impegno nella gestione della sicurezza su 7 hanno evidenziato globalmente un valore superiore al 30% nelle due risposte:

- **Qualche volta**
- **No**

Si riportano in tabella i differenti valori per provincia.

	Veneto	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza
Normalmente il personale viene elogiato per aver completato i compiti in modo ragionevole.	32,28%	41,21%	40,78%	36,59%	19,14%	33,72%	39,24%	23,66%
Il mio capo mi parla spesso di questioni di salute e sicurezza sul posto di lavoro.	45,22%	43,77%	29,13%	46,34%	38,86%	46,88%	40,38%	55,15%
Nel luogo di lavoro c'è una buona preparazione per l'emergenza.	36,20%	24,36%	18,45%	73,17%	42,86%	42,49%	22,48%	51,31%
L'azienda nella quale lavoro incoraggia suggerimenti su come migliorare la salute e la sicurezza.	31,22%	27,11%	13,59%	29,27%	28,57%	32,79%	29,90%	39,02%

(i numeri evidenziati in rosso indicano una percentuale superiore rispetto alla media regionale, mentre i numeri evidenziati in grigio una percentuale inferiore)

Indicatori di impegno nella gestione della sicurezza

I valori indicati nella tabella sottostante indicano una situazione positiva per quanto attiene ai tre item descritti.

In altre parole, esiste un buon presidio di risorse, persone e livello di comunicazione.

	Veneto	<i>Belluno</i>	<i>Padova</i>	<i>Rovigo</i>	<i>Treviso</i>	<i>Venezia</i>	<i>Verona</i>	<i>Vicenza</i>
<i>Nel luogo di lavoro sono disponibili risorse sufficienti per la salute e la sicurezza.</i>	79,63%	76,92%	77,67%	73,17%	85,43%	77,14%	77,52%	82,18%
<i>Nel luogo di lavoro ci sono sempre abbastanza persone disponibili per svolgere il lavoro secondo le procedure di salute e sicurezza.</i>	71,54%	73,63%	71,84%	53,66%	73,71%	65,82%	74,29%	71,27%
<i>Nel luogo di lavoro esiste una buona comunicazione tra la direzione ed i lavoratori sulle questioni relative alla salute ed alla sicurezza.</i>	72,48%	71,25%	68,93%	58,54%	81,71%	64,90%	73,90%	73,89%

(i numeri evidenziati in verde indicano una percentuale superiore rispetto alla media regionale, mentre i numeri evidenziati in grigio una percentuale inferiore)

Indicatori di coinvolgimento dei dipendenti e influenza sui colleghi

Due indicatori di coinvolgimento dei dipendenti e influenza sui colleghi personali su 6 hanno evidenziato globalmente un valore superiore al 54% nelle risposte classificate come elemento di rischio.

Si riportano in tabella i differenti valori per provincia.

	Veneto	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza
<i>I supervisori a volte chiudono un occhio davanti alle persone che non osservano le procedure di salute e sicurezza.</i>	54,59%	55,86%	45,63%	63,41%	51,14%	46,42%	51,81%	63,90%
<i>I miei colleghi di lavoro reagirebbero con forza contro le persone che violano le procedure di salute e sicurezza.</i>	59,23%	52,56%	49,51%	60,98%	59,71%	56,81%	60,00%	66,97%

(i numeri evidenziati in rosso indicano una percentuale superiore rispetto alla media regionale, mentre i numeri evidenziati in grigio una percentuale inferiore)

Indicatori di coinvolgimento dei dipendenti e influenza sui colleghi

Sono tre gli indicatori di coinvolgimento dei dipendenti ed influenza sui colleghi che hanno evidenziato globalmente un valore superiore al 70% nelle risposte positive agli item presentati

Si riportano in tabella i differenti valori per provincia.

	Veneto	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza
<i>Ho ben chiare quali sono le mie responsabilità per la salute e sicurezza.</i>	85,36%	85,53%	73,79%	75,51%	83,43%	81,76%	92,09%	86,02%
<i>Tutte le persone che lavorano nel mio team sono pienamente impegnate a garantire la salute e la sicurezza.</i>	72,29%	73,63%	66,99%	60,98%	80,57%	63,97%	73,90%	72,50%
<i>Nel posto di lavoro tutti indossano sempre i loro dispositivi di protezione individuale quando necessario.</i>	77,09%	76,74%	70,87%	73,17%	79,14%	69,75%	80,38%	79,72%

(i numeri evidenziati in verde indicano una percentuale superiore rispetto alla media regionale, mentre i numeri evidenziati in grigio una percentuale inferiore)

Indicatori di percezione delle regole

Due indicatori di percezione delle regole su 3 hanno evidenziato globalmente un valore superiore al 48% nelle risposte classificate come elemento di rischio.

Si riportano in tabella i differenti valori per provincia.

	Veneto	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza
<i>A volte è necessario correre dei rischi per portare a termine il lavoro.</i>	48,55%	50,92%	36,89%	36,59%	42,29%	44,11%	46,67%	53,76%
<i>Non tutte le norme o le procedure in materia di salute e di sicurezza vengono seguite rigorosamente nel posto di lavoro.</i>	62,63%	62,64%	46,60%	60,98%	65,43%	52,42%	62,48%	70,66%

(i numeri evidenziati in rosso indicano una percentuale superiore rispetto alla media regionale, mentre i numeri evidenziati in grigio una percentuale inferiore)

Indicatori di percezione delle regole

Un indicatore di percezione delle regole su tre ha evidenziato globalmente un valore superiore al 75% nelle risposte positive agli item presentati

Si riportano in tabella i differenti valori per provincia.

	Veneto	<i>Belluno</i>	<i>Padova</i>	<i>Rovigo</i>	<i>Treviso</i>	<i>Venezia</i>	<i>Verona</i>	<i>Vicenza</i>
<i>So che se seguo le regole o le procedure di sicurezza, non mi farò del male</i>	75,61%	<i>71,06%</i>	<i>65,05%</i>	<i>68,29%</i>	<i>75,14%</i>	78,29%	<i>72,95%</i>	82,18%

(i numeri evidenziati in verde indicano una percentuale superiore rispetto alla media regionale, mentre i numeri evidenziati in grigio una percentuale inferiore)

Indicatori sul numero di incidenti e di infortuni

È stato considerato a rischio un solo indicatore sui 4 presentati anche nei casi nei quali i rispondenti hanno segnalato da un solo episodio a più di 5 episodi.

L'indicatore in questione ha evidenziato globalmente un valore superiore al 40%.

Si riportano in tabella i differenti valori per provincia.

	Veneto	<i>Belluno</i>	<i>Padova</i>	<i>Rovigo</i>	<i>Treviso</i>	<i>Venezia</i>	<i>Verona</i>	<i>Vicenza</i>
<i>Quante volte sei stato esposto ad un incidente mancato di qualsiasi tipo sul lavoro?</i>	41,45%	48,35%	27,18%	24,39%	44,29%	40,88%	36,57%	41,78%

(i numeri evidenziati in rosso indicano una percentuale superiore rispetto alla media regionale, mentre i numeri evidenziati in grigio una percentuale inferiore)

Indicatori sul numero di incidenti e di infortuni

Tre indicatori sul numero di incidenti e di infortuni su quattro hanno evidenziato globalmente un valore superiore al 65% nelle risposte positive agli item presentati, considerando la sola risposta “mai”.

Si riportano in tabella i differenti valori per provincia.

	Veneto	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza
Quante volte hai subito un incidente/ infortunio di qualsiasi tipo sul lavoro ma NON hai richiesto l'assenza dal lavoro?	68,52%	60,26%	69,90%	68,29%	72,00%	65,82%	68,00%	75,58%
Quante volte hai subito un incidente/ infortunio che ha richiesto una assenza dal lavoro NON superiore a 3 giorni consecutivi?	71,31%	67,22%	71,84%	65,85%	69,71%	63,05%	73,14%	79,88%
Quante volte hai subito un incidente/ lesioni che hanno richiesto una assenza dal lavoro superiore a 3 giorni consecutivi?	65,95%	57,88%	71,84%	58,54%	64,29%	69,28%	64,00%	72,50%

(i numeri evidenziati in verde indicano una percentuale superiore rispetto alla media regionale, mentre i numeri evidenziati in grigio una percentuale inferiore)

Indicatori di partecipazione alla sicurezza

Data la presenza di due soli indicatori di partecipazione alla sicurezza, in tabella vengono riportati dati globali di entrambi, suddivisi nelle sette province.

Il primo item (considerato positivo) comprende le scelte di risposta sommate:

- Mensile
- Settimanale
- Giornaliero.

Il secondo item (considerato a rischio) comprende le scelte di risposta sommate:

- Mai
- Annuale.

	Veneto	<i>Belluno</i>	<i>Padova</i>	<i>Rovigo</i>	<i>Treviso</i>	<i>Venezia</i>	<i>Verona</i>	<i>Vicenza</i>
<i>Con quale frequenza ti impegni ulteriormente per migliorare la sicurezza sul posto di lavoro (ad es. ricordare ai colleghi le procedure di sicurezza sul lavoro)?</i>	68,78%	66,85%	57,28%	58,54%	69,71%	64,67%	65,52%	77,73%
<i>Con quale frequenza svolgi volontariamente compiti o attività che aiutano a migliorare la sicurezza sul posto di lavoro (ad es. partecipazione a riunioni sulla sicurezza, formazione sulla sicurezza ulteriori a quelle obbligatorie, ecc.)?</i>	39,26%	39,93%	36,89%	41,46%	34,57%	37,64%	38,67%	43,01%

(i numeri evidenziati in rosso indicano una percentuale superiore rispetto alla media regionale se riferiti ad un indice a rischio, in verde una percentuale superiore se riferiti ad un indice positivo, mentre i numeri evidenziati in grigio una percentuale inferiore in entrambe le situazioni)

Indicatori di conformità alla sicurezza

Data la presenza di due soli indicatori di partecipazione alla sicurezza, in tabella vengono riportati dati globali di entrambi, suddivisi nelle sette province.

Il primo item (considerato positivo) comprende le scelte di risposta (sommate) che vanno dall'80% al 100%

Il secondo item (considerato a rischio) comprende le scelte di risposta (sommate) che vanno dallo 0% al 70%

	Veneto	<i>Belluno</i>	<i>Padova</i>	<i>Rovigo</i>	<i>Treviso</i>	<i>Venezia</i>	<i>Verona</i>	<i>Vicenza</i>
<i>Segui tutte le procedure di sicurezza per i lavori che svolgi</i>	69,27%	64,65%	66,02%	68,29%	72,29%	70,21%	67,43%	72,96%
<i>I tuoi colleghi seguono tutte le procedure di sicurezza per i lavori che svolgono</i>	33,30%	30,04%	34,95%	21,95%	33,71%	35,33%	28,19%	39,02%

(i numeri evidenziati in rosso indicano una percentuale superiore rispetto alla media regionale se riferiti ad un indice a rischio, in verde una percentuale superiore se riferiti ad un indice positivo, mentre i numeri evidenziati in grigio una percentuale inferiore in entrambe le situazioni)

Considerazioni

FREQUENZA ALL'ESPOSIZIONE DI INCIDENTI MANCATI - Prima osservazione

Prendendo in considerazione il risultato del 41,45% relativo agli incidenti mancati (near miss), si sono prese in considerazione alcune ipotesi.

L'esposizione ad un incidente mancato a che cosa è dovuto?

- all'esperienza lavorativa?
- al ruolo ricoperto?
- al fatto che non si seguono le procedure?

- al fatto che non ci siano risorse disponibili per la sicurezza?
- ad una cattiva comunicazione?
- alla mancanza di supervisione?
- alla mancata applicazione delle norme di sicurezza?

Si è dunque proceduto ad incrociare i dati tra tutte queste variabili e la sintesi è ripresa nella tabella seguente:

Considerazioni

FREQUENZA ALL'ESPOSIZIONE DI INCIDENTI MANCATI - Prima osservazione

Frequenza all'esposizione di incidenti mancati		Veneto	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza
Quante volte sei stato esposto ad un incidente mancato di qualsiasi tipo sul lavoro?	Nr. di rispondenti: da 1 volta a oltre 5 volte	1.098	264	28	10	155	177	192	272
	% sul totale dei rispondenti	41,45%	48,35%	27,18%	24,28%	44,29%	40,88%	36,57%	41,78%
Esperienza lavorativa con 11 anni ed oltre	Nr. di rispondenti esposti	780	157	22	9	113	154	152	173
	% sul totale dei rispondenti esposti	71,04%	59,47%	78,57%	90,00%	72,90%	87,01%	79,17%	63,60%
Ruolo di operaio specializzato	Nr. di rispondenti esposti	492	114	16	5	79	102	84	92
	% sul totale dei rispondenti esposti	44,81%	43,18%	57,14%	50,00%	50,97%	57,63%	43,75%	33,82%
A volte è necessario correre dei rischi per portare a termine il lavoro.	Nr. di rispondenti esposti: qualche volta, sempre, spesso	670	136	11	6	101	116	126	174
	% sul totale dei rispondenti esposti	61,02%	51,52%	39,29%	60,00%	65,16%	65,54%	65,63%	63,97%
Non tutte le norme o le procedure in materia di salute e di sicurezza vengono seguite rigorosamente	Nr. di rispondenti esposti: qualche volta, sempre, spesso	825	157	19	8	129	140	156	216
	% sul totale dei rispondenti esposti	75,014%	59,47%	67,86%	80,00%	83,23%	79,10%	81,25%	79,41%

Considerazioni

FREQUENZA ALL'ESPOSIZIONE DI INCIDENTI MANCATI Seconda osservazione

Prendendo in considerazione il risultato del 41,45% relativo agli incidenti mancati (near miss), si sono prese in considerazione alcune ipotesi.

L'esposizione ad un incidente mancato può essere dovuto, ed in che misura, alle risposte ai seguenti item?:

- “Devo lavorare fino a tardi” (con risposte qualche volta, spesso e quasi sempre che raggiungono una percentuale del 45,15%);

- “Vado a lavorare anche quando mi sento male” (con risposte qualche volta, spesso e quasi sempre che raggiungono una percentuale del 48,28%);.

Si è dunque proceduto, come nella prima osservazione, ad incrociare i dati tra queste variabili e la sintesi è ripresa nella tabella seguente:

Considerazioni

FREQUENZA ALL'ESPOSIZIONE DI INCIDENTI MANCATI Seconda osservazione

Frequenza all'esposizione di incidenti mancati		Veneto	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza
Quante volte sei stato esposto ad un incidente mancato di qualsiasi tipo sul lavoro?	Nr. di rispondenti: da 1 volta a oltre 5 volte	1.098	264	28	10	155	177	192	272
	% sul totale dei rispondenti	41,45%	48,35%	27,18%	24,28%	44,29%	40,88%	36,57%	41,78%
Devo lavorare fino a tardi.	Nr. di rispondenti esposti	568	144	8	7	81	96	110	122
	% sul totale dei rispondenti esposti	51,73%	54,54%	28,57%	70,00%	52,26%	54,24%	57,29%	45,85%
Vado a lavorare anche quando mi sento male.	Nr. di rispondenti esposti	492	162	14	7	88	98	113	150
	% sul totale dei rispondenti esposti	44,81%	61,36%	50,00%	70,00%	56,77%	55,37%	58,85%	55,15%

2. RISULTATI DELL'INDAGINE EFFETTUATA CON I DATORI DI LAVORO

Relatore: Dr. Alberto Rigato



Conferenza a Marghera (VE) via della Pila, 51 - 9 settembre 2025

Dati preliminari

A) Dati preliminari

I Datori di Lavoro coinvolti sono stati **14** in totale nelle 7 province venete e sono così suddivisi:

• Belluno:	2
• Padova:	1
• Rovigo:	5
• Treviso:	2
• Venezia:	1
• Verona:	1
• Vicenza:	2

Il ruolo ricoperto dal rispondente è così ripartito:

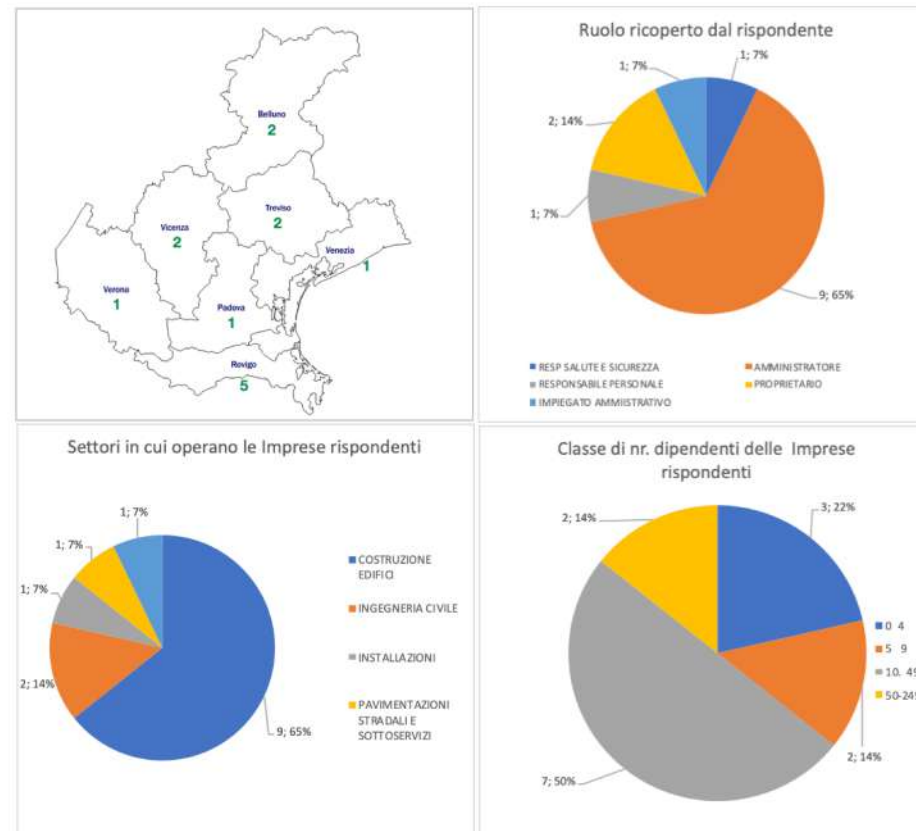
• Impiegato amministrativo:	1
• Proprietario e/o Amministratore:	11
• Responsabile Risorse Umane:	1
• Responsabile Salute e Sicurezza:	1

I settori in cui operano le Imprese rispondenti sono così ripartiti:

• Ristrutturazione edifici:	1
• Pavimentazione strada e <u>sottoservizi</u> :	1
• Installazioni:	1
• Ingegneria Civile:	2
• Costruzione Edifici:	9

La classe relativa al numero dei dipendenti è così suddivisa:

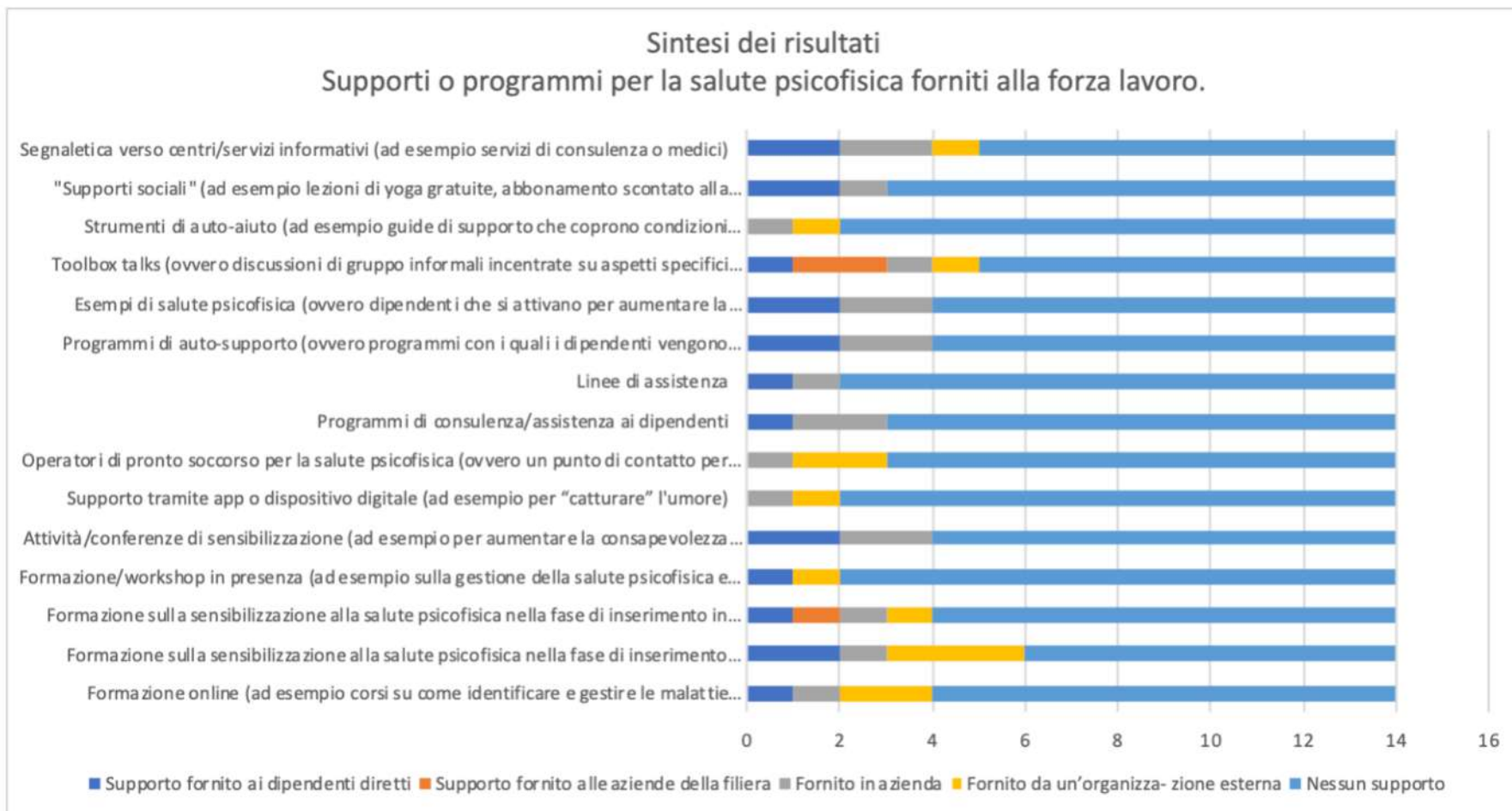
• 50 - 249:	2
• 10 - 49:	7
• 5 - 9:	2
• 0 - 4:	3



Supporti o programmi per la salute psicofisica forniti

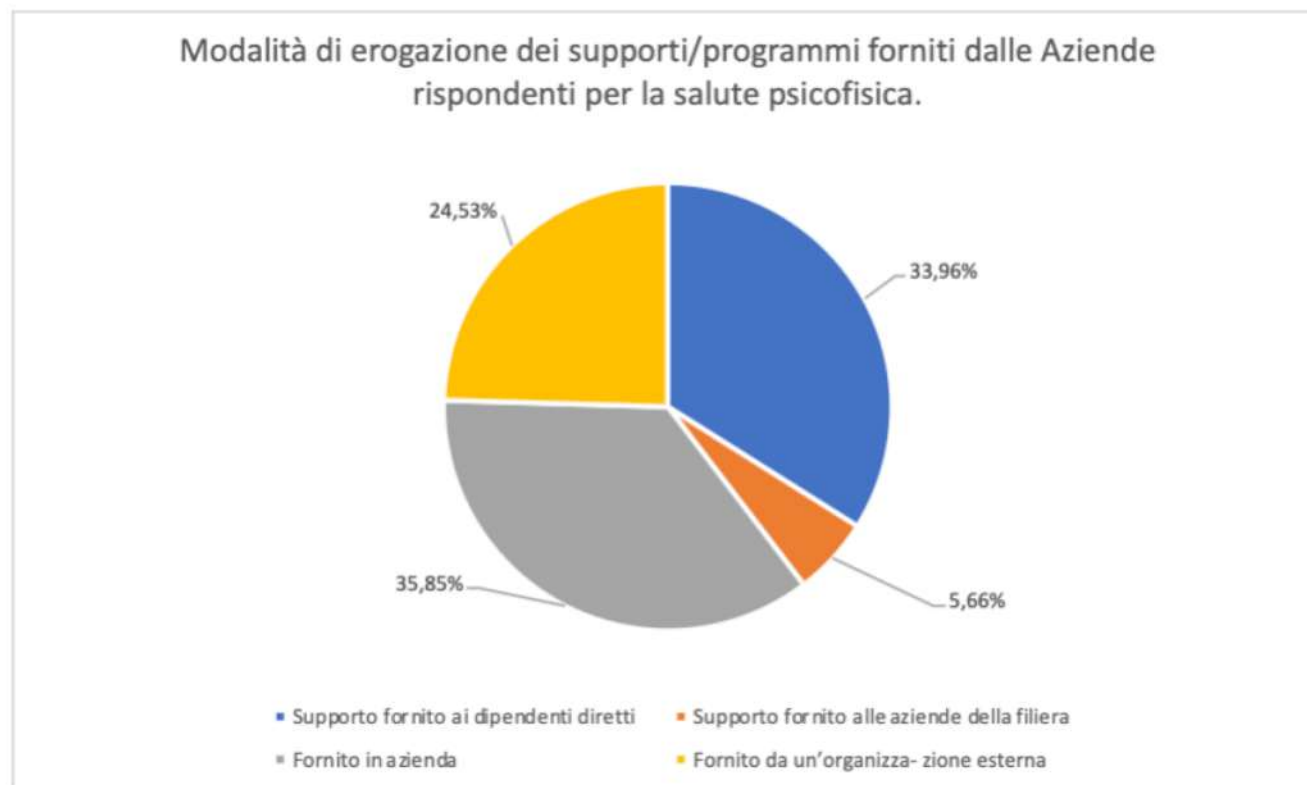
La domanda posta è stata la seguente:

“Che tipo di supporto o programmi per la salute psicofisica vengono forniti alla vostra forza lavoro e/o alle aziende della catena di fornitura e da chi vengono forniti?”



Supporti o programmi per la salute psicofisica forniti

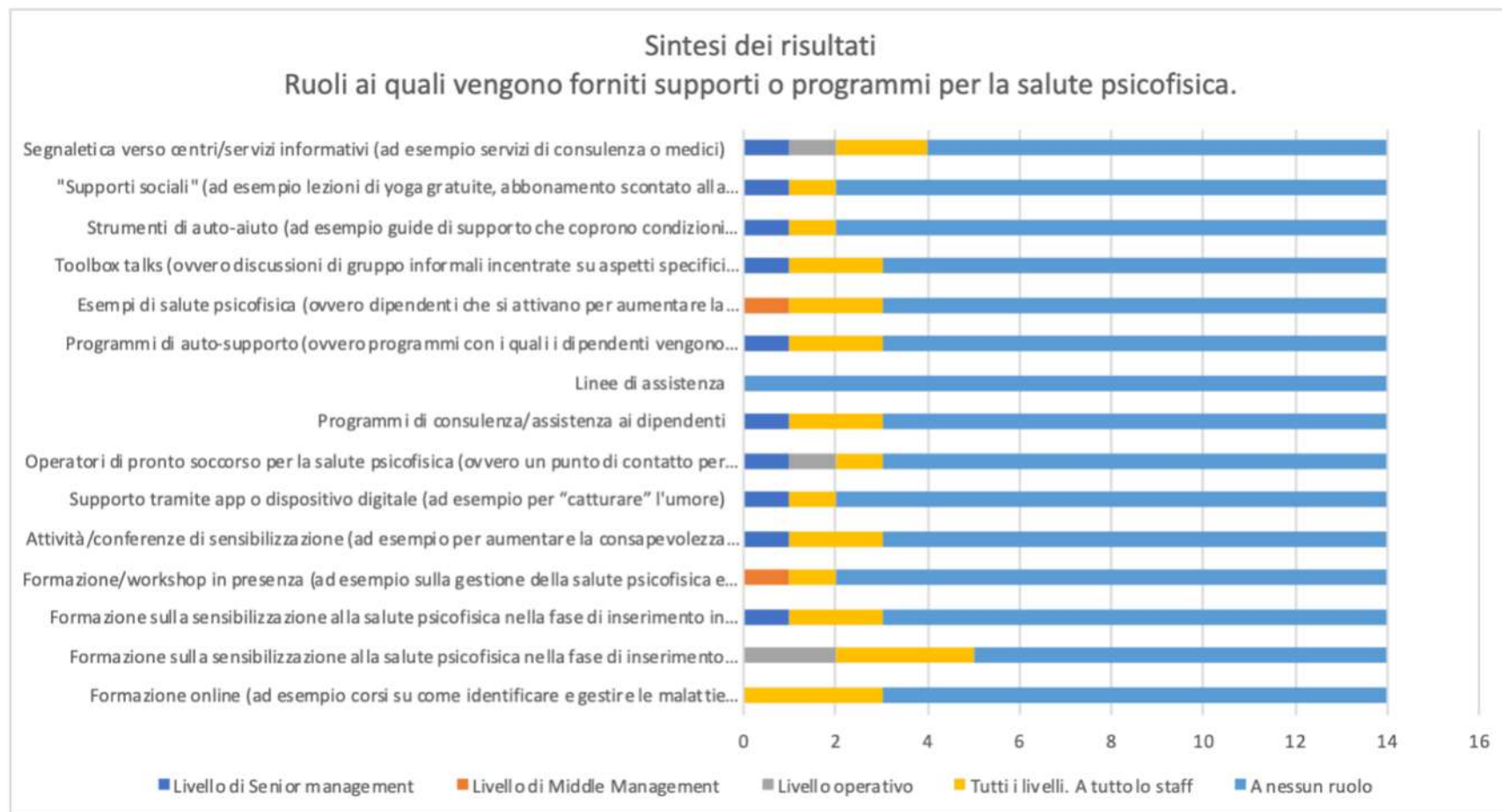
Tra le fonti dei supporti o programmi prevalgono quelli forniti in azienda ed ai dipendenti diretti, mentre appaiono quasi inesistenti i supporti forniti alle aziende della filiera.



Ruoli ai quali vengono forniti supporti

La domanda posta è stata la seguente:

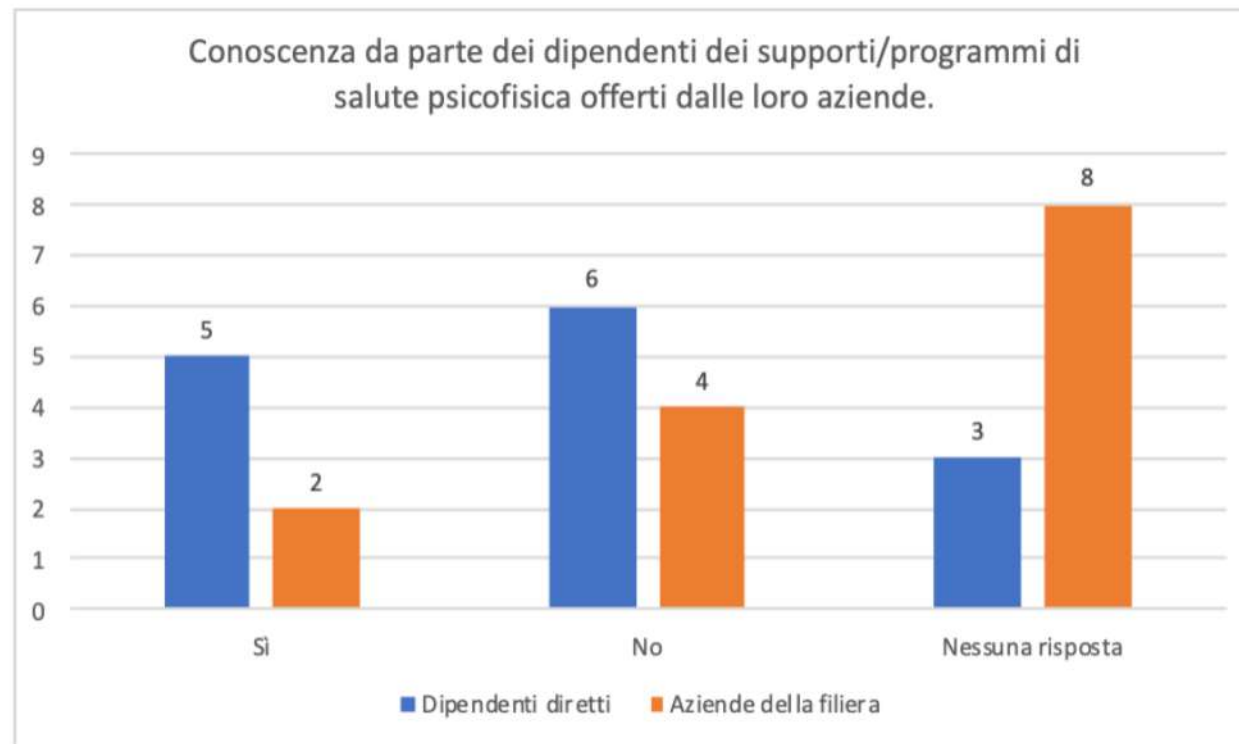
“A quali ruoli della tua forza lavoro impiegata direttamente viene fornito il supporto riportato di seguito? (formazione online, sulla sensibilizzazione alla salute, ecc.)”



Conoscenza dei supporti da parte dei dipendenti

La domanda posta
è stata la seguente:

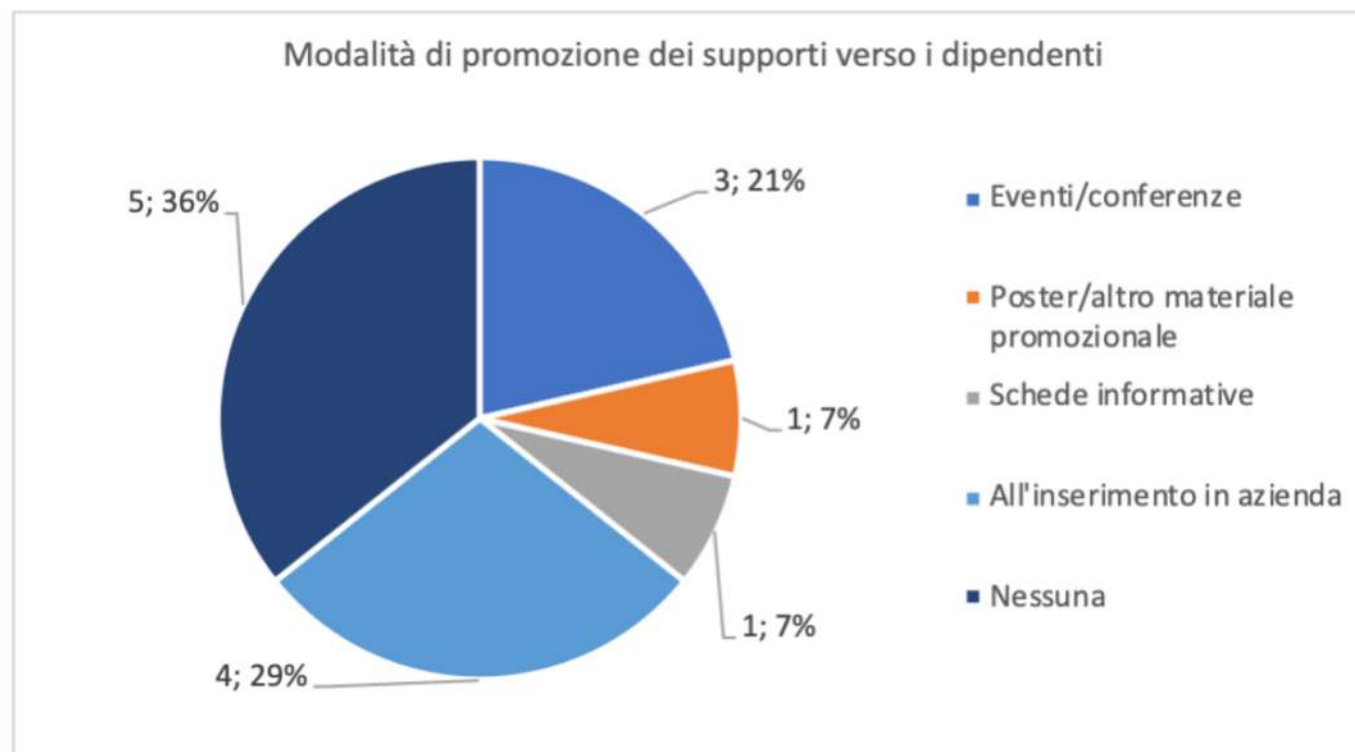
“I tuoi dipendenti
diretti/società della
filiera sono a
conoscenza di
questi supporti?”



Modalità di promozione dei supporti verso i dipendenti

La domanda posta
è stata la seguente:

“Come vengono
promossi questi
supporti ai vostri
dipendenti
diretti/aziende della
catena di
fornitura?”



Altre informazioni

Nel questionario somministrato è stata data la possibilità di aggiungere delle annotazioni libere.

5 aziende hanno riportato le seguenti indicazioni che vengono riportate integralmente:

- *«Noi effettuiamo delle... interviste dirette e colloqui individuali con HR».*
- *“Attualmente non ravvisiamo la necessità di adottare tali supporti”.*
- *“Presenza di momenti di comunicazione con il personale”.*
- *Questi supporti/programmi... “Non vengono promossi”.*
- *“Purtroppo l’argomento sulla salute psicofisica della forza lavoro nel nostro settore non viene considerata”.*

3. RISULTATI DEGLI INCONTRI DI FOCUS GROUP

Relatore: Dr. Alberto Rigato



Conferenza a Marghera (VE) via della Pila, 51 - 9 settembre 2025

L'approccio del «Focus Group»

In via preliminare i Direttori/Direttrici di ogni Scuola Edile hanno partecipato ad un breve incontro, durante il quale è stato possibile illustrare come si struttura un Focus Group e quali sono gli step appropriati:

- **step 1:** apertura dei lavori, presentazioni, chiarimenti sull'obiettivo dell'incontro e su come si svolge la discussione e verifica di necessità ulteriori da parte dei partecipanti;
- **step 2:** presentazione ed avvio della discussione sulle criticità vissute, prendendo anche spunto dai primi risultati grezzi dei questionari;
- **step 3:** approfondimento delle criticità rilevate con l'analisi delle possibili conseguenze di tali criticità;
- **step 4:** raccolta dei suggerimenti, raccomandazioni e possibili soluzioni.

Alcuni risultati emersi nei «Focus Group»

Possibili fattori di stress nella situazione lavorativa	Potenziali conseguenze	Raccomandazione / Possibile soluzione
Carico di lavoro eccessivo	<ul style="list-style-type: none"> • Bournout e affaticamento lavorativo. • Diminuzione della produttività. • Aumento degli errori sul lavoro. • Aumento delle malattie fisiche e mentali 	<ul style="list-style-type: none"> • Ridistribuzione equa dei compiti. • Monitoraggio costante del carico di lavoro. • Pianificazione effettiva dei progetti. • Ottimizzazione dei processi lavorativi, con un programma di lavoro più equilibrato e gestibile. • Formazione per una corretta gestione del tempo
Ambiente di lavoro insicuro / pericoloso	<ul style="list-style-type: none"> • Infortuni sul lavoro. • Stress costante per la paura di un incidente. • Rischio di incidenti o lesioni 	<ul style="list-style-type: none"> • Formazione sulla sicurezza sul lavoro. • Utilizzo di attrezzature di protezione individuale. • Ispezione regolare dei luoghi di lavoro e controllo costante delle condizioni di sicurezza.

Alcuni risultati emersi nei «Focus Group»

Possibili fattori di stress nella situazione lavorativa	Potenziali conseguenze	Raccomandazione / Possibile soluzione
Normative e regolamenti	<ul style="list-style-type: none"> Aumento dell'ansia e dello stress per mantenere il cantiere sempre in condizioni di sicurezza ottimali cercando di ottemperare a tutte le varie normative spesso non di chiarissima applicazione. 	<ul style="list-style-type: none"> Assicurarsi che l'azienda operi in conformità con le leggi chiedendo il supporto a professionisti o chiedendo l'aiuto dei tecnici a disposizione nei Comitati Paritetici Territoriali
Mancanza di supporto da part dei colleghi / Responsabili	<ul style="list-style-type: none"> Isolamento lavorativo. Disconnessione dal team. Sentimento di abbandono e mancanza di supporto. 	<ul style="list-style-type: none"> Promuovere la collaborazione e il team work Implementare programmi di supporto psicologico Favorire un clima di fiducia e supporto reciproco, coinvolgere i dipendenti nelle decisioni, essere disponibili per ascoltare e supportare i dipendenti.

Alcuni risultati emersi nei «Focus Group»

Possibili fattori di stress nella situazione lavorativa	Potenziali conseguenze	Raccomandazione / Possibile soluzione
Problemi relativi al genere	<ul style="list-style-type: none"> • Per le donne capita spesso di sentirsi escluse o sottovalutate nei ruoli più tecnici e di leadership. • Le donne possono essere particolarmente colpite dalla mancanza di politiche che supportino il bilanciamento tra lavoro e famiglia che causa stress aggiuntivo e difficoltà nel mantenere un equilibrio tra i propri impegni personali e professionali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Creare un ambiente di lavoro inclusivo e che riesca a dare un valido supporto • Lavoro flessibile o i permessi per la cura dei figli • Prestare attenzione, quando c'è la presenza di personale femminile, a eventuali discriminazioni e disparità di trattamento rispetto agli uomini sul luogo di lavoro.
Scarsa gestione dei conflitti	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento della tensione e della frustrazione. • Diminuzione della comunicazione efficace. • Riduzione della coesione del team. 	<ul style="list-style-type: none"> • Formazione sulle dinamiche e sui metodi di gestione dei conflitti. • Creare un ambiente aperto alla discussione e alla risoluzione dei problemi attraverso incontri programmati e gestiti. • Coinvolgere un mediatore esterno in caso di conflitti irrisolvibili.

Alcuni risultati emersi nei «Focus Group»

Possibili fattori di stress nella situazione lavorativa	Potenziali conseguenze	Raccomandazione / Possibile soluzione
Pressione dei tempi e dei costi. Contenimento dei costi di realizzazione. Tempistica di consegna e livelli qualitativi dell'opera.	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento dello stress e dell'ansia per rispettare i tempi. • Diminuzione della qualità del lavoro. • Riduzione della soddisfazione lavorativa. • Stress per i datori di lavoro nel pianificare e gestire il budget anche perché i costi dei materiali da costruzione e della manodopera sono ormai molto variabili e imprevedibili. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pianificazione realistica dei progetti. • Pianificazione accurata dei tempi di lavoro. • Monitoraggio costante dei tempi e dei costi. • Comunicazione chiara e aperta riguardo alle aspettative e alle scadenze. • Comunicazione efficace con il committente. • Bilanciamento tra qualità e tempi di consegna.
Esigenza di aggiornamento continuo delle competenze.	<ul style="list-style-type: none"> • Stress da formazione. • Senso di inadeguatezza 	<ul style="list-style-type: none"> • Promuovere una cultura aziendale orientata alla formazione continua. • Incentivare la partecipazione a corsi e workshop. • Supportare i dipendenti nel mantenimento delle competenze.
Disponibilità e ricerca di manodopera.	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento dello stress per la difficile ricerca di personale qualificato 	<ul style="list-style-type: none"> • Affidarsi ai canali come ad es. le scuole edili per la ricerca di personale qualificato.

Alcuni risultati emersi nei «Focus Group»

Possibili fattori di stress nella situazione lavorativa	Potenziali conseguenze	Raccomandazione / Possibile soluzione
Abitudine ed accettazione di lavorare in situazioni non considerate idonee dal punto di vista della sicurezza sul luogo di lavoro.	<ul style="list-style-type: none"> • Rischio di infortunio. • Responsabilità Civili e Penali per il Datore di Lavoro. • Ritardo nella consegna delle commesse. • Aumento delle spese/Riduzione dei margini. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evitare i fattori di rischio/ridurli al minimo. • Rispettare tutte le norme della sicurezza.
Disordine. Disorganizzazione.	<ul style="list-style-type: none"> • Infortunio. • Malattia. • Disattenzione. • Stress. 	<ul style="list-style-type: none"> • Trovare soluzioni semplici che creino un flusso specifico. • Mettere ordine sui materiali, depositi, cicli di lavoro. • Organizzare meglio il lavoro di tutti i collaboratori. • Riposare bene durante la notte.

Alcuni risultati emersi nei «Focus Group»

Possibili fattori di stress nella situazione lavorativa	Potenziali conseguenze	Raccomandazione / Possibile soluzione
Carico di responsabilità elevato.	<ul style="list-style-type: none"> • Stanchezza. • Disattenzione. • Poca possibilità di aggiornamento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Organizzarsi in modo più completo nei flussi e nei carichi di lavoro equilibrati. • Avere dei colleghi a cui fare affidamento.
Mancata/errata comunicazione o dialogo.	<ul style="list-style-type: none"> • Disorganizzazione. • Interruzione dei flussi. • Arrabbiature fuori luogo. • Ordini errati. • Dispetti inopportuni tra colleghi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Team Building. • Ignorare il collega spigoloso oppure affrontarlo con un dialogo adulto e maturo, orientato alla soluzione.

Alcuni risultati emersi nei «Focus Group»

Possibili fattori di stress nella situazione lavorativa	Potenziali conseguenze	Raccomandazione / Possibile soluzione
Mancata meritocrazia/ Accettare situazioni sgradevoli.	<ul style="list-style-type: none"> • Migrazione del personale. • Infortuni. • Disattenzione. • Danni materiali/Economici. 	<ul style="list-style-type: none"> • Creare organigramma e mansionario che valorizzi il personale interno. • Creare un percorso di crescita personalizzato. • Far integrare nuovo personale selezionandolo all'ingresso.
Inefficace organizzazione dei lavori.	<ul style="list-style-type: none"> • Mancato conseguimento degli obiettivi. • Nervosismo. • Interruzione dei flussi comunicativi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Definizione di una corretta scala gerarchica. • Dialogare in modo costruttivo. • Frequentare appositi corsi di formazione e professionali.

Alcuni risultati emersi nei «Focus Group»

Possibili fattori di stress nella situazione lavorativa	Potenziali conseguenze	Raccomandazione / Possibile soluzione
Difficoltà linguistiche nel luogo di lavoro.	<ul style="list-style-type: none"> • Infortunio dovuto alla incomprensione. • Difficoltà nel creare un gruppo e/o squadra. • Carico di lavoro mal organizzato per incomprensioni linguistiche. • Allungamento del tempo lavorativo in quanto il lavoratore non recepisce subito gli ordini impartiti ed è necessario ripeterli fino alla completa comprensione. 	<ul style="list-style-type: none"> • Trovare e/o creare un vademecum sui rischi possibili del cantiere sfruttando la doppia lingua, redatto in lingua madre del lavoratore e in quella del Paese dove si trova il cantiere • Organizzare una riunione prima dell'accesso in cantiere e ogni qualvolta ci sia una modifica sostanziale del processo lavorativo con il supporto delle persone che hanno la funzione di gestione della sicurezza. • Creare dei gruppi di lavoro ben definiti con ruoli e attività già delineate in partenza. • Dare la possibilità con l'orario lavorativo di poter partecipare ai corsi in lingua italiana. • Inserire nelle squadre di lavoro lavoratori di nazionalità diverse per poter garantire un linguaggio comune a tutti e poter approfondire linguaggio tecnico di cantiere. • Per ogni gruppo, a rotazione, nominare un team leader per poter consentire a tutti di svolgere un ruolo di unione tra i membri dello stesso.

Alcuni risultati emersi nei «Focus Group»

Possibili fattori di stress nella situazione lavorativa	Potenziali conseguenze	Raccomandazione / Possibile soluzione
Condizioni di lavoro pericolose.	<ul style="list-style-type: none"> • Infortuni e Incidenti sul Lavoro: le condizioni pericolose aumentano il rischio di infortuni, che possono variare da lesioni minori a incidenti gravi. • Aumento dei Costi: gli incidenti sul lavoro comportano costi significativi per l'azienda • Riduzione della Produttività: un ambiente di lavoro pericoloso può causare ansia tra i lavoratori, riducendo la loro produttività. La necessità di seguire protocolli di sicurezza può anche rallentare i progressi del progetto. • Turnover Elevato: lavorare in condizioni pericolose può portare a un alto turnover del personale, poiché i lavoratori possono scegliere di cercare impieghi più sicuri altrove. Questo comporta costi aggiuntivi per il reclutamento e la formazione di nuovi dipendenti. 	<ul style="list-style-type: none"> • Implementazione di Misure di Sicurezza Avanzate: adottare e mantenere rigorosi standard di sicurezza. • Ridurre il rischio di incidenti, aumentando la sensazione di sicurezza dei lavoratori e diminuendo lo stress correlato alla paura di infortuni. • Formazione Continua sulla Sicurezza: offrire corsi regolari di formazione e aggiornamento sulla sicurezza sul lavoro, includendo simulazioni di emergenze e istruzioni su come utilizzare correttamente gli equipaggiamenti di sicurezza. • Migliorare la consapevolezza: prepararsi a gestire situazioni pericolose, riducendo così lo stress legato alla mancanza di conoscenze o abilità. • Supervisione e Monitoraggio Costante: nominare supervisori esperti per monitorare continuamente il cantiere, assicurandosi che tutte le pratiche di sicurezza siano seguite e intervenendo immediatamente in caso di situazioni pericolose. • Fornire un supporto immediato ai lavoratori, riducendo l'incidenza di comportamenti non sicuri e creando un ambiente di lavoro sicuro e meno stressante. • Progettazione del Cantiere: progettare e organizzare il cantiere in modo da minimizzare i rischi, come per esempio: migliorare l'accessibilità, ridurre il bisogno di lavorare in altezza o in spazi confinati, e garantire una buona illuminazione e condizioni ambientali. • Ridurre le condizioni di lavoro pericolose, prevenendo potenziali incidenti e rendendo il cantiere un luogo sicuro e meno stressante per i lavoratori.

Alcuni risultati emersi nei «Focus Group»

Possibili fattori di stress nella situazione lavorativa	Potenziali conseguenze	Raccomandazione / Possibile soluzione
Pressione dovuta ai tempi di consegna.	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento degli Infortuni: La pressione per rispettare le scadenze aumenta il rischio di incidenti e infortuni. Questo accade perché le procedure di sicurezza potrebbero non essere seguite attentamente. • Elevati Livelli di Stress e Ansia: la costante pressione per completare i lavori in tempo genera alti livelli di stress e ansia tra i lavoratori. • Riduzione della Qualità del Lavoro: per rispettare i tempi di consegna, la qualità del lavoro potrebbe essere compromessa. La fretta può portare a errori che richiedono ulteriori correzioni, influenzando negativamente l'integrità dell'opera. • Diminuzione della Sicurezza sul Lavoro: La fretta per rispettare le scadenze può portare i lavoratori a trascurare le misure di sicurezza. I dispositivi di protezione potrebbero non essere utilizzati correttamente e le aree di lavoro potrebbero non essere messe in sicurezza adeguatamente, aumentando il rischio di incidenti. • Conflitti Interpersonali: la pressione dei tempi di consegna può causare tensioni tra i colleghi. Lo stress può portare a conflitti e incomprensioni, peggiorando l'atmosfera e rendendo più difficile la collaborazione. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pianificazione e Gestione del Progetto Efficace: utilizzare strumenti avanzati di pianificazione e gestione del progetto, come software di gestione del tempo e delle risorse, per creare piani di lavoro realistici e dettagliati. • Migliorare la previsione dei tempi, ottimizzando l'uso delle risorse, riducendo la pressione sui lavoratori. • Formazione e Sviluppo delle Competenze: fornire formazione continua ai lavoratori per migliorare le loro competenze tecniche e la loro efficienza operativa. Offrire anche formazione su tecniche di gestione del tempo e dello stress. • Aumentare la produttività e la fiducia dei lavoratori. • Allocazione Adeguata delle Risorse: prevedere risorse sufficienti per completare il progetto entro i tempi previsti, comprese risorse umane, attrezzature e materiali. • Evitare il sovraccarico dei lavoratori distribuendo equamente il carico di lavoro. • Prevenire situazioni di sovraccarico di lavoro riducendo lo stress e aumentando la probabilità di rispettare le scadenze senza compromettere la qualità del lavoro.

Relatore: Dr. Alberto Rigato

Alcuni risultati emersi nei «Focus Group»

Possibili fattori di stress nella situazione lavorativa	Potenziali conseguenze	Raccomandazione / Possibile soluzione
Intenso lavoro fisico.	<ul style="list-style-type: none"> • Problemi di salute fisica: lesioni muscolo-scheletriche, malattie croniche • Affaticamento cronico: la fatica costante può ridurre l'efficacia e la produttività, aumentando il rischio di errori sul lavoro. • Stress acuto con difficoltà di concentrazione e disturbi del sonno. • Riduzione della vigilanza, aumentando la probabilità di errori operativi che possono portare a incidenti gravi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizzo di Attrezzature Avanzate: Investire in attrezzature e macchinari avanzati per ridurre il carico fisico sui lavoratori. • Minimizzare il rischio di lesioni da sforzo fisico e affaticamento, migliorando la sicurezza e il comfort dei lavoratori. • Formazione su Tecniche di Sollevamento e Sicurezza Posturale: fornire formazione dettagliata su tecniche corrette di sollevamento, movimentazione e postura per ridurre il rischio di infortuni muscolo-scheletrici. • Aumentare la consapevolezza e le competenze dei lavoratori nel gestire il lavoro fisicamente intenso in modo sicuro ed efficiente, migliorando la sicurezza sul posto di lavoro.

Alcuni risultati emersi nei «Focus Group»

Possibili fattori di stress nella situazione lavorativa	Potenziali conseguenze	Raccomandazione / Possibile soluzione
Condizioni climatiche estreme.	<ul style="list-style-type: none"> • Lavorare in condizioni di caldo estremo può portare a colpi di calore, mentre lavorare in condizioni di freddo estremo può causare assideramento e ipotermia. • Le condizioni climatiche estreme: <ul style="list-style-type: none"> - possono aumentare notevolmente l'affaticamento fisico, riducendo l'energia e la capacità di concentrazione dei lavoratori. La necessità di pause frequenti per recuperare dalle condizioni climatiche estreme può ridurre la produttività. - possono aumentare i livelli di stress e ansia, influenzando negativamente la salute dei lavoratori. - possono ridurre la visibilità, la 	<ul style="list-style-type: none"> • Idratazione Adeguata: fornire accesso continuo a bevande idratanti per mantenere l'idratazione durante le condizioni climatiche difficili. • Ridurre il rischio di disidratazione, colpi di calore. • Adattamento degli Orari di Lavoro: modificare gli orari di lavoro per evitare le ore più calde del giorno durante i periodi estivi o pianificare lavori intensi nelle ore meno calde. • Ridurre l'esposizione al caldo e ai raggi solari diretti, migliorando il comfort e la sicurezza dei lavoratori. • Utilizzo di Abbigliamento e Attrezzature Adeguate: fornire abbigliamento e attrezzature adeguati per le condizioni climatiche, come indumenti traspiranti e protettivi per il sole, o abbigliamento termico per le

Alcuni risultati emersi nei «Focus Group»

Possibili fattori di stress nella situazione lavorativa	Potenziali conseguenze	Raccomandazione / Possibile soluzione
	<p>mobilità e la capacità di concentrazione, aumentando il rischio di incidenti e infortuni sul lavoro. Le superfici scivolose o ghiacciate possono compromettere la sicurezza operativa, aumentando la probabilità di cadute e altri incidenti.</p>	<p>condizioni fredde</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proteggere i lavoratori dalle intemperie, riducendo l'impatto delle condizioni climatiche estreme sul loro benessere e sulla loro capacità di lavoro. • Formazione: offrire formazione regolare sulla sicurezza climatica, inclusi sintomi di malattie legate al calore, tecniche di prevenzione e segnali di allerta precoce per condizioni meteorologiche pericolose. • Aumentare la consapevolezza dei rischi climatici tra i lavoratori, migliorando la loro capacità di proteggersi durante le condizioni climatiche estreme.

Alcuni risultati emersi nei «Focus Group»

Possibili fattori di stress nella situazione lavorativa	Potenziali conseguenze	Raccomandazione / Possibile soluzione
Interazioni complesse tra diverse squadre, supervisori e subappaltatori.	<ul style="list-style-type: none"> Le difficoltà di comunicazione e coordinamento tra le diverse squadre possono causare ritardi nei tempi di completamento dei lavori, inefficienze e duplicazioni di sforzi. Questo porta a una diminuzione complessiva della produttività. Lo stress e le tensioni derivanti dalle interazioni complesse possono ridurre la concentrazione dei lavoratori, aumentando il rischio di errori e incidenti sul cantiere. Una cattiva comunicazione può anche portare a malintesi su procedure di sicurezza, mettendo a rischio la salute dei lavoratori. Le interazioni difficili possono sfociare in conflitti tra i membri delle diverse squadre, 	<ul style="list-style-type: none"> Miglioramento della Comunicazione e Coordinamento: implementare sistemi di comunicazione chiari e efficaci tra tutte le squadre e le parti coinvolte nel progetto. Utilizzare tecnologie come app di comunicazione, meeting regolari e schede di lavoro condivise. Ridurre i malintesi, migliorando la collaborazione e la coordinazione tra le squadre, riducendo lo stress derivante da problemi di comunicazione. Definizione Chiara dei Ruoli e delle Responsabilità: stabilire chiaramente i ruoli e le responsabilità di ogni squadra, supervisore e subappaltatore all'inizio del progetto. Assicurarsi che tutti siano consapevoli delle proprie competenze e limiti. Ridurre il rischio di conflitti e incomprensioni riguardo a chi è

Alcuni risultati emersi nei «Focus Group»

Possibili fattori di stress nella situazione lavorativa	Potenziali conseguenze	Raccomandazione / Possibile soluzione
	<p>supervisor e subappaltatori. I conflitti possono deteriorare l'ambiente di lavoro, ridurre la cooperazione e creare un clima di lavoro negativo, aggravando ulteriormente lo stress dei lavoratori.</p>	<p>responsabile di cosa, migliorando l'efficienza e la fluidità delle operazioni.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formazione e Sviluppo delle Competenze Interpersonali: offrire formazione sulle competenze interpersonali e sul lavoro di squadra per migliorare la gestione dei conflitti e la risoluzione dei problemi tra le diverse squadre e le figure di supervisione. • Migliorare la capacità delle persone di lavorare insieme in modo efficace e rispettoso, riducendo lo stress derivante da tensioni interpersonali. • Implementazione di Procedure Standardizzate: stabilire procedure operative standard per la gestione delle interazioni tra squadre e subappaltatori; definire chiaramente le fasi di lavoro, le revisioni e le procedure di segnalazione. • Promuovere la coerenza e la prevedibilità nelle operazioni, riducendo le incertezze e i rischi di errori dovuti a interpretazioni soggettive.

Alcuni risultati emersi nei «Focus Group»

Possibili fattori di stress nella situazione lavorativa	Potenziali conseguenze	Raccomandazione / Possibile soluzione
Frammentazione spinta di compiti specifici e "stretti" (ad es. solo compiti esecutivi ripetitivi)	<ul style="list-style-type: none"> • Mancanza di stimolo e lavoro monotono. • Mancanza di coinvolgimento. • Carico eccessivo dovuto al ritmo imposto. • Poche possibilità di apprendimento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pianificare <ul style="list-style-type: none"> a) una rotazione dei compiti, modificando periodicamente le attività; b) un ampliamento dei compiti, impostando e raggruppando più attività; c) un arricchimento dei compiti, comprendendo il tempo di preparazione, esecuzione e supporto; in questo modo il lavoratore sarà in grado di determinare da solo la divisione del lavoro intravedendo qualche variazione migliorativa in termini di efficacia ed efficienza.
		<p>In questo modo sarà in grado di ampliare le proprie conoscenze ed esperienze;</p> <p>d) coinvolgere le persone nella riflessione tramite riunioni;</p> <p>e) cercare di lavorare, per quanto possibile, con team autonomi con un'enfasi su realizzazioni complete di una esecuzione o prodotto o componente, piuttosto che una divisione in compiti specialistici e successivi.</p>

Alcuni risultati emersi nei «Focus Group»

Possibili fattori di stress nella situazione lavorativa	Potenziali conseguenze	Raccomandazione / Possibile soluzione
Continua modifica delle tempistiche di lavoro.	<ul style="list-style-type: none"> Nessuna certezza dei tempi di conclusione del lavoro. Poca qualità nel prodotto finale. Il pericolo forte di lasciare indietro delle fasi significative del processo per poter concludere il lavoro nei tempi prestabiliti (paura delle penali). 	<ul style="list-style-type: none"> Pianificare nel dettaglio le diverse fasi di lavoro. Condividere fra tutti i lavoratori del cantiere la pianificazione delle tempistiche di lavoro. Avere un coordinatore che nella fase di pianificazione tiene sempre conto di eventuali "intoppi" che possono rallentare il lavoro e quindi utilizza una tempistica più distesa.
Il rapporto con lavoratori che non conoscono la lingua italiana e il nostro modo di lavorare.	<ul style="list-style-type: none"> Poca comprensione delle consegne e delle fasi di lavoro. Poco rispetto delle regole del lavoro e della sicurezza. Poca condivisione fra i lavoratori e quindi tanto tempo di "silenzio". Chiusura fra le diverse etnie presenti all'interno del cantiere. 	<ul style="list-style-type: none"> Favorire l'acquisizione della lingua italiana stimolando anche la partecipazione a corsi di formazione specifica. Favorire l'attivazione di squadre formate da personale con competenze linguistiche diverse. Utilizzare, all'interno del cantiere la lingua italiana così da stimolare anche l'acquisizione della lingua da parte dei lavoratori stranieri.

Alcuni risultati emersi nei «Focus Group»

Possibili fattori di stress nella situazione lavorativa	Potenziali conseguenze	Raccomandazione / Possibile soluzione
La presenza all'interno dello stesso cantiere di più imprese.	<ul style="list-style-type: none"> • Diversità nello svolgimento dei lavori e nella qualità del prodotto finale. • Diversità nell'utilizzo dei DPI e delle attività legate alla sicurezza (per evitare perdite di tempo). • Paura nel condividere processi e materiali e perdere Know how. 	<ul style="list-style-type: none"> • Stretto legame fra i coordinatori di cantiere rispetto alle diverse fasi di lavoro e alla condivisione di alcuni processi produttivi. • Pianificazione dei tempi di lavoro delle diverse ditte all'interno del singolo processo. • Uniformità nella gestione delle regole di cantiere fra tutte le realtà che vi operano ed anche nella gestione dei DPI.

Alcuni risultati emersi nei «Focus Group»

Possibili fattori di stress nella situazione lavorativa	Potenziali conseguenze	Raccomandazione / Possibile soluzione
Orari di lavoro troppo lunghi e senza interruzioni.	<ul style="list-style-type: none"> • Stanchezza da parte dei lavoratori e minor attenzione alla sicurezza. • Poca cura nello svolgimento di alcune fasi di lavorazione. • Spreco di materiale nel caso in cui il lavoro non venga svolto a regola d'arte. • Non conformità fra il prodotto realizzato e le specifiche tecniche progettuali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Attenzione ai tempi di lavoro garantendo pause adeguate. • Attenzione a non lavorare tutta la settimana compreso il sabato specialmente nei periodi particolarmente caldi. • Dare la possibilità, al lavoratore che lo richieda, di avere la possibilità di chiedere delle pause in caso di necessità. • Favorire l'acquisizione di una cultura dell'alimentazione così da garantire sempre che il lavoratore sia efficiente (evitare mangiare che potrebbero causare sonnolenza e disattenzioni).

Alcuni risultati emersi nei «Focus Group»

Possibili fattori di stress nella situazione lavorativa	Potenziali conseguenze	Raccomandazione / Possibile soluzione
Tempi di consegna brevi.	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento degli infortuni a causa di scadenze pressanti • Elevati livelli di stress e ansia dei lavoratori. • Per rispettare i tempi la qualità del lavoro viene compromessa. • La pressione dei tempi comporta e causa tensione nei rapporti con i colleghi . 	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizzare strumenti adeguati di pianificazione e gestione del tempo e delle risorse. • Migliorare ed ottimizzare l'uso delle risorse riducendo la pressione dei lavoratori. • Fornire continua formazione ai lavoratori per migliorare le loro competenze. • Aumentare la produttività. • Risorse sufficienti per i manufatti e le risorse umane, per i materiali e le attrezzature. • Prevenire situazioni di sovraccarico di lavoro attraverso ipotesi di pianificazione alternative.

Alcuni risultati emersi nei «Focus Group»

Possibili fattori di stress nella situazione lavorativa	Potenziali conseguenze	Raccomandazione / Possibile soluzione
Lavoro ad alta intensità nella risorsa tempo e ritmo.	<ul style="list-style-type: none">• Possibili lesioni.• Affaticamento con conseguente inefficacia della produttività.	<ul style="list-style-type: none">• Investire in attrezzature adeguate.• Fornire adeguata formazione sulle tecniche di sollevamento e movimentazione dei carichi.• Aumento di azioni che producano benefici psico fisici.

Alcuni risultati emersi nei «Focus Group»

Possibili fattori di stress nella situazione lavorativa	Potenziali conseguenze	Raccomandazione / Possibile soluzione
Influenza dei fattori climatici.	<ul style="list-style-type: none"> • Lavorare in condizione di caldo estremo o di freddo estremo. • Le condizioni climatiche estreme possono aumentare notevolmente l'affaticamento fisico. • La necessità di pause frequenti per recuperare dalle condizioni climatiche estreme può ridurre la produttività e possono anche aumentare i livelli di stress e ansia, influenzando negativamente la salute dei lavoratori. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fornire accesso adeguato a bevande idonee per mantenere l'idratazione durante le condizioni climatiche difficili. • Modificare gli orari di lavoro durante le ore più calde nei periodi estivi. • Utilizzo di abbigliamento e attrezzature adeguati: traspiranti protettivi. • Offrire formazione regolare sulla sicurezza climatica, inclusi sintomi di malattie legate al calore, tecniche di prevenzione e segnali di allerta precoce per condizioni meteorologiche pericolose.

Alcuni risultati emersi nei «Focus Group»

Possibili fattori di stress nella situazione lavorativa	Potenziali conseguenze	Raccomandazione / Possibile soluzione
Presenta di squadre, supervisor e subappaltatori diversi..	<ul style="list-style-type: none"> • Difficoltà di comunicazione e coordinamento tra le diverse squadre; • Diminuzione complessiva della produttività. • La cattiva comunicazione può anche portare a malintesi su procedure di sicurezza, mettendo a rischio la salute dei lavoratori e subappaltatori. 	<ul style="list-style-type: none"> • Migliorare la comunicazione e Coordinamento tra tutte le squadre e le parti coinvolte nel progetto. • Utilizzare tecnologie come app di comunicazione. • Ridurre malintesi e migliorare la collaborazione tra le squadre. • Stabilire chiaramente i ruoli e le responsabilità di ogni squadra. • Assicurarsi che tutti siano consapevoli delle proprie competenze e dei propri limiti. • Formazione sulle competenze interpersonali e sul lavoro di squadra per migliorare la gestione dei conflitti e la risoluzione dei problemi tra le diverse squadre

Alcuni risultati emersi nei «Focus Group»

Possibili fattori di stress nella situazione lavorativa	Potenziali conseguenze	Raccomandazione / Possibile soluzione
Condizione di lavoro pericolose.	<ul style="list-style-type: none"> Le condizioni pericolose aumentano il rischio di infortuni, che possono variare da lesioni minori a incidenti gravi. Aumento dei Costi per l'azienda. Riduzione della Produttività: un ambiente di lavoro pericoloso può causare problemi tra i lavoratori, riducendo la loro produttività. 	<ul style="list-style-type: none"> Adottare e mantenere rigorosi standard di sicurezza. Offrire corsi formazione e aggiornamento sulla sicurezza sul lavoro. Migliorare la consapevolezza e le competenze dei lavoratori, rendendoli preparati a gestire situazioni pericolose. Visionare e monitorare continuamente attraverso personale
	<ul style="list-style-type: none"> Lavorare in condizioni pericolose può portare ad una elevata richiesta da parte dei lavoratori nel cercare lavori più "sicuri". Costi aggiuntivi per la ricerca e formazione di nuovo personale da impiegare nelle attività. 	<p>esperto il cantiere per assicurandosi che tutte le pratiche di sicurezza siano seguite possibilmente a regola d'arte per evitare il crearsi di i situazioni di pericolo.</p> <ul style="list-style-type: none"> Fornire un supporto immediato ai lavoratori, per ridurre l'incidenza di comportamenti non sicuri e creare un ambiente di lavoro sicuro e meno soggetto a stress. Progettare e organizzare il cantiere per ridurre i rischi, e migliorare l'accessibilità, lavorare in altezza o in spazi confinati, limitatamente al tempo strettamente necessario e garantire buone condizioni ambientali, di luce, per ridurre in questo modo le condizioni di lavoro pericoloso, prevenire potenziali incidenti e rendere il cantiere potenzialmente un luogo sicuro.

Relatore: Dr. Alberto Rigato

Considerazioni emerse nei «Focus Group»

“Da noi ognuno ha un compito specifico ben preciso: c'è chi costruisce le casseforme, un altro che poi si occupa del montaggio, ancora un altro che piazza i rinforzi... Questo ti permette di lavorare bene, in modo efficiente e più veloce. Questo finché tutto va bene.

Poiché però ogni lavoratore dipende dall'altro, se si verifica un evento imprevisto, l'intero programma è stravolto. Gli altri lavoratori poi devono girarsi i pollici e fare gli straordinari fuori orario per recuperare il tempo perduto”.

“Recentemente, come parte di un progetto pilota, abbiamo condotto un esperimento con team autonomi. Ogni squadra era composta da un certo numero di muratori, formatori di casseforme, fabbri e carpentieri. La squadra aveva maggiori responsabilità e aveva compiti non solo di preparazione, ma anche di esecuzione e organizzazione. Gli operai hanno preso accordi con il cliente e si sono occupati di ordinare i materiali. Anche loro sono stati coinvolti fin dall'inizio nella preparazione. Ogni lavoro prendeva l'iniziativa nella propria disciplina, mentre gli altri davano l'aiuto necessario e così imparavano a svolgere compiti in altre discipline. Il team riferiva al responsabile del sito e poteva contattarlo in caso di problemi. L'esperienza è stata per noi molto positiva e il direttore del cantiere ha potuto liberarsi per altri compiti. I lavoratori si sentivano più coinvolti in quello che facevano, il lavoro era più interessante e c'era maggiore complementarità con gli altri collaboratori. Di conseguenza, il lavoro è stato svolto più facilmente, più rapidamente e con meno pressione”.

“Dando il cambio ai Capi-cantiere, ci assumiamo sempre maggiori responsabilità. Questo di per sé non mi disturba. Ma per ogni minima decisione da prendere, dall'ordine alle modalità di esecuzione, è comunque necessario il consenso del direttore del cantiere. E questo, mentre il direttore del cantiere è spesso assente. Tutto ciò rallenta inutilmente il lavoro, tanto che non sempre i tempi vengono rispettati e sono richiamato all'ordine”.

Considerazioni emerse nei «Focus Group»

“Il nostro caposquadra si occupa degli ordini e discute con il direttore del cantiere, i fornitori... È l'unico che sa cosa bisogna fare sul cantiere. Questo crea problemi quando è assente, perché nessuno sa più chi è responsabile di cosa”.

“Da noi c'è abbastanza spazio per la consultazione. I colleghi spesso danno suggerimenti per facilitare il lavoro. In genere si tratta di proposte concrete, molto pratiche, che non richiedono troppo tempo o risorse per essere attuate.”

“Quando è necessario lavorare più intensamente, ci sono sempre colleghi che cercano di scappare. Scompaiono ogni quarto d'ora per fumare una sigaretta. Il caposquadra non osa dire nulla per paura di una reazione aggressiva. Crea molta tensione negli altri. Ritengono infatti che ci siano due pesi e due misure da parte della Direzione”.

“Nelle scale delle nuove costruzioni spesso c'è poca illuminazione. Questo è particolarmente vero in inverno. Dopo mezza giornata, inizia a farmi male agli occhi.”

“Nel settore edile spesso mancano lavoratori tecnicamente qualificati. In alcuni casi siamo costretti ad assumere i lavoratori che non soddisfano pienamente i requisiti del profilo, sperando che si adattino rapidamente. Questo non va bene per nessuno. Non c'è infatti abbastanza tempo per formare i nuovi lavoratori “on the job” e talvolta questi sono costretti a rinunciare al proprio lavoro. Questo rallenta gli altri colleghi che devono poi correggere gli errori. Ciò si traduce in ulteriore carico di lavoro e frustrazione da entrambe le parti. Una migliore selezione dei candidati disponibili fin dall'inizio farebbe già parte della soluzione”.

4. RISULTATI DEGLI INCONTRI DI FEEDBACK CON LE AZIENDE

Premessa

A conclusione delle due rilevazioni e dei Focus Group sono stati organizzati degli incontri con alcuni Imprenditori Edili.

Si sono scelte persone che **non hanno partecipato direttamente né all'indagine loro riservata né ai Focus Group**, in modo che, scevri da qualsiasi informazione preliminare soggettiva in merito all'argomento ma coinvolti sul tema generale in quanto responsabili nel loro ruolo, potessero esprimersi con maggiore oggettività e libertà nel commentare e discutere sui dati.

Si sono organizzate tre sessioni differenti, in tre province del Veneto. Vengono di seguito raggruppate le considerazioni emerse, senza distinzioni nella classificazione dei contenuti.

Gli incontri hanno avuto una durata media di 3 ore ciascuno e la partecipazione è risultata elevata sia nel numero di commenti sia nella loro qualità interpretativa.



Riflessioni emerse

L'esamina dei risultati del sondaggio effettuato verso i Datori di Lavoro ha prodotto un senso di disagio e preoccupazione per lo scarso uso di supporti/programmi per la salute psicofisica dei lavoratori e, quasi a controbilanciare tale sensazione, le conversazioni si sono concentrate soprattutto sulle sfide affrontate in modo particolare dalle piccole imprese:

- Mancanza di tempo/risorse da dedicare allo sviluppo di un piano di salute/benessere.
- Mancanza di consapevolezza dei problemi.
- Carenza di informazioni di best practice o supporti disponibili.
- Preoccupazione che la messa in evidenza della salute mentale e del benessere psicofisico identifichi e generi ulteriori problemi. In altre parole potrebbero temere che, se sollevano la questione della salute mentale, potrebbero portare alla ribalta altre questioni che in precedenza non erano state menzionate.
- Preoccupazione per l'accessibilità economica di eventuali supporti.

Possibili buone prassi

Problema	Possibili buone pratiche
<p>Bassa complessità del lavoro: il lavoro viene percepito a volte come poco interessante, poco piacevole, monotono, ripetitivo, di scarso prestigio, ecc. Tutto ciò determina scarsa motivazione al lavoro, percezione di scarsa valorizzazione delle proprie capacità e competenze, senso di frustrazione e di forte insoddisfazione che possono produrre disinteresse, trascuratezza, bassa produttività, rischio di incidenti.</p>	<p>Ipotesi di riprogettare la struttura dei compiti prevedendo: a) mansioni “significative”, da percepire come unità rilevanti, complete e comprensibili, piuttosto che come frammenti; b) ipotizzare una maggior varietà dei compiti assegnati in modo da elevare il livello di impegno cognitivo e riducendo la ripetitività delle prestazioni. Questo può avvenire ampliando l'attività lavorativa (es., assemblando parti differenti in un'unità integrata), attraverso la meccanizzazione delle attività più ripetitive.</p>

Possibili buone prassi

Problema	Possibili buone pratiche
<p>Eccessivo carico di lavoro: questo determina alti livelli di fatica fisica e mentale che possono essere accentuati dalle caratteristiche stesse del lavoro (attenzione e concentrazione costanti), dalle caratteristiche organizzative (lavoro affidato ad una singola persona piuttosto che ad un gruppo) o dall'assenza di adeguati mezzi e strumenti di lavoro.</p>	<p>Il carico di lavoro deve essere adattato alle caratteristiche individuali. Per ridurre la fatica fisica, è utile prevedere la possibile semplificazione della "dimensionalità" delle prestazioni motorie che non dovrebbero richiedere più movimenti simultanei (ad es: spostamento + rotazione + piegamento). Inoltre è bene semplificare il lavoro, evitando che il lavoratore debba prendere troppe decisioni in una limitata unità di tempo e facendo in modo che abbia chiari gli obiettivi e le priorità. Occorre poi "semplicemente" assegnare ad ogni persona compiti di lavoro adeguati al proprio ruolo e alle proprie capacità, dimostrando fiducia. Occorre quindi improntare lo stile manageriale sui valori di equità e trasparenza e sviluppare un corretto sistema di comunicazione interna. In ogni caso, per equilibrare il carico di lavoro tra i lavoratori, è consigliabile assegnare compiti a gruppi di persone piuttosto che ai singoli individui, lasciando che sia poi il gruppo ad auto-rganizzarsi.</p>

Possibili buone prassi

Problema	Possibili buone pratiche
Ritmi di lavoro eccessivi: lavorare a ritmi troppo sostenuti espone ad un maggior rischio di incidenti e ad un maggior numero di errori. Inoltre produce un'eccessivo dispendio di energie.	Intervenire oltre che sull'intensità del carico lavorativo, anche sulla sua distribuzione nel tempo: occorre ponderare bene i tempi di realizzazione in funzione del carico di lavoro affidato: sapere che il tempo a disposizione non è sufficiente per rispettare le scadenze può portare ad accelerare oltre ogni limite i ritmi di lavoro con conseguente aumento dei rischi o, al contrario, a prendere con poco impegno l'attività (tanto non ce la si può fare!). Occorre poi evitare al minimo le turnazioni e il lavoro notturno (se previsti) per le conseguenze negative sulla salute (sincronizzazione fisiologica); sulla qualità della vita sociale (benessere relazionale) e sulle prestazioni. Se turnazioni e lavoro notturno non possono essere evitati, vanno comunque ridotti al minimo indispensabile, garantendo la migliore rotazione tra tutto il personale disponibile.

Possibili buone prassi

Problema	Possibili buone pratiche
<p>Basse condizioni di comfort: cattive condizioni ambientali aumentano la fatica fisica e mentale oltre che la paura di incidenti e l'insicurezza.</p>	<p>Le condizioni ambientali (spazio, microclima, illuminazione, rumore, ecc.) contribuiscono in modo determinante a mettere il lavoratore nelle condizioni ottimali per svolgere al meglio il proprio lavoro. Un'adeguata progettazione delle condizioni ambientali concorre a ridurre oltre al rischio fisico anche il carico mentale perché fornisce condizioni ottimali anche per l'attività cognitiva. La completa adozione delle misure di igiene e sicurezza unita ad una corretta informazione sulle misure di sicurezza adottate, oltre a ridurre i rischi e le paure sui possibili rischi, contribuisce a trasmettere ai lavoratori l'importanza che per l'azienda ha il "capitale umano".</p>

Ulteriori commenti

Ulteriori commenti: l'ipotesi di creare dei “cruscotti” o “pannelli di controllo”.

In un secondo momento i partecipanti, su stimolo del coordinatore degli incontri, hanno ipotizzato l'uso di dashboard, su analoga esperienza in altri Paesi europei. Nella tabella sottostante sono in evidenza i risultati delle riflessioni emerse:

Nome del Cruscotto	Descrizione	KPI utilizzati e metodo di misurazione	Frequenza
Costruire l'eccellenza	Pubblicazione di un report che mappa diverse categorie: soddisfazione del cliente, redditività, rispetto per i lavoratori nel settore delle costruzioni.	Turnover del personale. <i>% di rotazione del personale.</i> Assenze per malattia. <i>Numero di giorni persi.</i> Sicurezza. <i>Tasso di incidenza degli infortuni.</i> Ore lavorate. Dimissioni di personale. <i>% mediana di dipendenti che hanno lasciato il lavoro</i>	Annuale
Costruire un cruscotto intelligente	Costruire un cruscotto che misuri le performance del settore utilizzando un set di KPI adeguato che includano digitalizzazione, trattamento rifiuti, energia consumata, produttività, salute e sicurezza	Sicurezza sul posto di lavoro. <i>Infortuni per migliaia di ore lavorate.</i> Salute e benessere. <i>% di lavori completati.</i>	Annuale

Ulteriori commenti

Nome del Cruscotto	Descrizione	KPI utilizzati e <i>metodo di misurazione</i>	Frequenza
Avere una comprensione sulla salute mentale nell'ambiente di lavoro	<p>Misurare il livello di salute mentale nel settore edile, le cause dello stress (un indicatore di salute mentale) e i metodi impiegati dal settore per promuovere una buona salute mentale.</p> <p>Il rapporto può esplorare tre domande:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quanto è diffusa la cattiva salute mentale nel settore? • Quali fattori causano stress alle persone e a quale livello lavorativo ciò si verifica più frequentemente? • Cosa sta facendo il settore per promuovere una buona salute mentale e il benessere all'interno della sua forza lavoro? 	<p>Salute mentale nell'ultimo anno.</p> <p><i>Sperimentazione dell'ansia, della depressione, dello stress, della stanchezza, della scarsa concentrazione, mancanza di fiducia, pensieri suicidi, sensazione di sopraffazione, ecc.</i></p> <p>Ambiente di lavoro.</p> <p><i>Mancanza di servizi igienici adeguati, livelli di rumore stressante, controllo inadeguato della temperatura, incertezza del luogo di lavoro.</i></p> <p>Richiesta di lavoro.</p> <p><i>Stress vissuto a causa di scadenze non realistiche o a causa di vincoli di tempo, stress dovuto al troppo lavoro, mancanza di coinvolgimento sulle decisioni.</i></p>	Sondaggio una tantum
		<p>Ambiente aziendale.</p> <p><i>Livello di stress da moderato a estremo dovuto a scarsa comunicazione, stress dovuto al bullismo.</i></p> <p>Cosa sta facendo l'industria per aiutare?</p> <p><i>Offerte di linee di assistenza, di operatori di pronto soccorso per la salute mentale, lavoro flessibile.</i></p> <p>Formazione formale sulla salute mentale</p> <p><i>Il datore di lavoro prende sul serio i problemi di salute mentale.</i></p>	

Esperienze dirette

1

Un'azienda ha avuto modo di collaborare con psicologi aziendali ed esperti informatici per, da una parte acquisire conoscenze di base sul benessere dei lavoratori e dall'altra costruire una App mobile che consente a dipendenti e collaboratori esterni di inserire facilmente informazioni in tempo reale sul posto di lavoro, sugli stati di avanzamento, sui materiali disponibili ed il loro tempo presunto di arrivo, su dati organizzativi e richieste di flessibilità/cambiamento di attività, ecc.

Il monitoraggio delle informazioni crea in questo modo informazioni oggettive ed univoche che sviluppano soddisfazione lavorativa, resilienza e motivazione.

Inoltre le funzionalità di reporting dell'App mobile fornisce all'azienda informazioni approfondite sul portafoglio dei progetti in corso fino alla catena di approvvigionamento, nonché sulle tendenze degli imprevisti, la produttività (assenze, ecc.).

2

Un'altra azienda chiede ai propri dipendenti di fornire feedback sulle attività formative a cui hanno partecipato e sui supporti ricevuti. Questo aiuta l'azienda a comprendere le aree chiave del benessere che hanno un maggior impatto per i dipendenti.

Ciò serve anche per definire la futura strategia di benessere ed i servizi di supporto da ripetere o da migliorare.

Altri partecipanti hanno riportato esperienze di formazione tipiche in modalità online, seminari in presenza relativi alla salute fisica e mentale, primo soccorso, consulenza specifica. I risultati riportati di tali iniziative sono soddisfacenti.

Ci sono tuttavia poche prove per capire se i supporti forniti stanno avendo l'impatto desiderato sulla salute e sul benessere mentale.

È essenziale che il livello e la qualità delle prove migliorino per fornire ai datori di lavoro informazioni sufficienti ed aiutarli di conseguenza a prendere decisioni informate sui supporti più efficaci disponibili, date le loro esigenze specifiche.

5. RIFLESSIONI E PROPOSTE OPERATIVE

Relatore: Dr. Alberto Rigato



Conferenza a Marghera (VE) via della Pila, 51 - 9 settembre 2025

Proposte operative

1° incontro

Il gruppo, nel primo incontro, ha preso visione dei risultati principali emersi nel presente Rapporto Finale ed ha facilitato alcune riflessioni utili.

Per quanto riguarda le “provocazioni” queste si sono concentrate su una metodologia di “fare formazione sulla sicurezza” che **vada oltre gli obblighi normativi e che proponga la sicurezza come un elemento “attivo”, “costruito insieme con”, “vissuto” attraverso un metodo “on the job”, quindi non avulso dall'ambiente reale.**

Ma anche la realtà virtuale sta trasformando la formazione sulla sicurezza nel settore edile. La realtà virtuale crea ambienti immersivi e realistici in cui i lavoratori possono sperimentare e reagire in sicurezza a scenari simulati.

In generale un nuovo sistema di formazione può includere:

- Piattaforme di e-learning interattive
- Realtà virtuale (come sopra evidenziato)
- App mobili.

Proposte operative

2° incontro

Nel secondo incontro, dopo le riflessioni del primo, il gruppo ha potuto concentrarsi su alcune proposte operative rivolte ad alimentare una cultura condivisa sulla sicurezza e sullo stress lavoro correlato.

PRIMA PROPOSTA OPERATIVA:

riguarda la modalità di erogazione ed il riconoscimento di attività alternative.

Sarebbe utile sviluppare:

- casi di studio,
- esercitazioni simulate,
- utilizzare strumenti di realtà virtuale,
- tecnologia indossabile (sensori indossabili su caschi, giubbotti, guanti, stivali, ecc. che tracciano parametri come posizione, frequenza cardiaca, temperatura corporea e movimento),
- droni
- realtà aumentata
- applicazioni mobili
- IoT e sensori intelligenti
- ecc.

Proposte operative

2° incontro

SECONDA PROPOSTA OPERATIVA

Anche questa seconda proposta operativa deriva dalle riflessioni del primo incontro e dai risultati emerse nel Rapporto finale e riguarda le competenze trasversali del Preposto e dei Coordinatori.

Il gruppo di lavoro considera molto importante e fondamentale che i Preposti e i Coordinatori siano comunicatori efficaci, siano in grado di gestire i rapporti ed i conflitti inevitabili e sappiano attivarsi prontamente di fronte a qualsiasi necessità di gestione.

È necessario sviluppare programmi progettati sulle specifiche esigenze del cantiere e non siano dunque astratte o difficili da applicare.

La formazione deve basarsi poi

- su un approccio “microlearning” dato che migliora il tasso di apprendimento e soddisfa le capacità di attenzione;
- su apprendimento collaborativo quale strategia fondamentale per migliorare il lavoro di squadra e promuovere una condivisione efficace delle conoscenze, soprattutto nel contesto dello sviluppo delle competenze;
- su feedback continui: il concetto di cicli di feedback continui è emerso come un elemento cruciale per migliorare lo sviluppo e le prestazioni dei collaboratori;
- su gamification nell’apprendimento, che è emersa come una strategia trasformativa, migliorando significativamente il coinvolgimento,
- su strategie di comportamento situazionale efficaci, con il supporto di tecniche derivanti dalle esperienze teatrali, ecc.
- su elementi innovativi derivanti da realtà virtuali;

Proposte operative

2° incontro

TERZA PROPOSTA OPERATIVA

La terza proposta operativa è di tipo organizzativo. Molti degli indicatori emersi dall'indagine portano a considerare importante l'ottimale organizzazione del cantiere.

Sarebbe “buona prassi” attivare, da parte del Responsabile di Cantiere o del responsabile di Progetto le attività tipiche del project management.

Paradossalmente è utile, a questo proposito, incoraggiare interruzioni regolari per migliorare la gestione del flusso di lavoro.

Le pause promuovono un ambiente di lavoro positivo ed una cultura di comunicazione aperta, rispetto e lavoro di squadra.

Queste “occasioni” possono offrire un supporto per la salute mentale, strategie pratiche per gestire lo stress come tecniche di consapevolezza, esercizi di respirazione o competenze di gestione del tempo.

Proposte operative

2° incontro

QUARTA PROPOSTA OPERATIVA

In relazione al ruolo dei Datori di Lavoro è necessario che siano coinvolti in un processo specifico di formazione sul rischio lavoro correlato, all'interno degli obblighi formativi che saranno presto introdotti dalla Conferenza permanente per i rapporti tra Stato Regioni, dedicando a questo rischio uno specifico modulo formativo.

Il gruppo ha dato maggiore enfasi su questi punti che riguardano un programma di formazione efficace per i datori di lavoro che vada oltre alle ore obbligatorie previste:

- È fondamentale comprendere che lo stress e la tensione correlati al lavoro possono portare a una miriade di problemi. Questi problemi comprendono diversi effetti negativi, che causano un calo della produttività e delle prestazioni, un aumento dell'assenteismo, un maggiore turnover dei dipendenti, ansia, depressione, burnout e persino gravi complicazioni per la salute.
- Un aspetto cruciale della gestione dello stress è il riconoscimento che non esiste una soluzione unica per tutti. Ogni posto di lavoro è diverso e gli stressori che colpiscono i dipendenti possono variare notevolmente. Approfondendo, gli effetti dei programmi di formazione devono andare oltre la superficie e implicano un'analisi approfondita degli specifici fattori di stress all'interno dell'azienda.
- I programmi di formazione devono dare maggiore enfasi sullo sviluppo di tecniche di consapevolezza, intelligenza emotiva e di coping efficaci.
- Promozione dell'equilibrio tra lavoro e vita privata: questo approccio non solo riduce lo stress, ma migliora anche la salute fisica ed emotiva complessiva, rendendo i dipendenti più resilienti e produttivi.

Proposte operative

2° incontro

QUINTA PROPOSTA OPERATIVA

Il Gruppo di lavoro ha considerato, in base alle proprie esperienze, l'utilità di un “rafforzamento” della presenza qualitativa del medico competente in azienda.

Spesso le visite mediche tendono ad una routine professionale ma non completa.

Proposte operative

2° incontro

SESTA PROPOSTA OPERATIVA

Riflettendo sull'indagine in generale e sul Rapporto in specifico, la sesta proposta si concentra in un'ulteriore attività analoga che riflette, seppure in modo parziale, sulla difficoltà che il Gruppo di lavoro ed il lavoro dei Focus Group con le aziende ha prodotto nel progettare best practice o soluzioni più innovative ed efficaci.

La proposta ricalca però una ulteriore indagine differente per metodologia e destinatari specifici.

Con l'obiettivo di dare un ulteriore contributo a pratiche di eccellenza e prevenzione alla sicurezza ed allo stress lavoro correlato, il Gruppo propone di condurre un'indagine verso le aziende del settore, dividendole in cluster a seconda delle dimensioni e/o del tipo specifico di attività.

L'indagine andrebbe ad intercettare le pratiche di cui sopra esistenti, il modo in cui sono state costruite e presentate, l'effetto che hanno avuto sui dipendenti e la verifica di efficacia delle stesse, con il riscontro relativo di alcuni KPI tra i quali nr. di incidenti, % di assenteismo, % di gradimento, ecc.

Inoltre il gruppo di lavoro propone di indagare la cultura organizzativa delle aziende e come questa incide sullo stress lavoro correlato.

Proposte operative

2° incontro

SESTA PROPOSTA OPERATIVA (continua)

I riferimenti teorici possono essere riferiti all'indagine sulla cultura aziendale secondo la prassi di Fons Trompenaars oppure quella di Daniel Denison.

