

MANSIONARI SOCIALI

CHECKLIST

CHECKLIST - MANSIONARIO SOCIALE

MATERIALE DI LAVORO

«BUON LAVORO» M1/C10

MANSIONARIO SOCIALE «NUOVO MODELLO D'ORARIO DI LAVORO» M2/C10

MANUALE SOCIALE DEGLI OBBLIGHI «CARICO PSICOLOGICO» M3/C10

MANUALE SOCIALE DEGLI OBBLIGHI «LAVORO D'UFFICIO» M4/C10

LUCIDI - MODELLI

«MANSIONARI SOCIALI» L1/C10

«BUON LAVORO» L2/C10

«BUON LAVORO» INDICE DGB L3/C10

ESEMPIO «MANSIONARIO SOCIALE» L4/C10



CHECKLIST - MANSIONARIO SOCIALE

- | | | |
|--|-----------------------------|-----------------------------|
| Abbiamo un'idea comune di ciò che da noi significa «Buon lavoro»? | <input type="checkbox"/> Sì | <input type="checkbox"/> No |
| Abbiamo definito settori tematici di base per «mansionari sociali»? | <input type="checkbox"/> Sì | <input type="checkbox"/> No |
| Esiste per ogni settore tematico un «mansionario sociale»? | <input type="checkbox"/> Sì | <input type="checkbox"/> No |
| Tra i rappresentanti del personale abbiamo definito le varie responsabilità? | <input type="checkbox"/> Sì | <input type="checkbox"/> No |
| È stato definito come vengono sviluppati i «mansionari sociali»? | <input type="checkbox"/> Sì | <input type="checkbox"/> No |
| È stato definito come vengono applicati i «mansionari sociali»? | <input type="checkbox"/> Sì | <input type="checkbox"/> No |
| Conosciamo le linee di tendenza nei diversi ambiti tematici? | <input type="checkbox"/> Sì | <input type="checkbox"/> No |
| Sappiamo come siamo posizionati rispetto ad altre aziende? | <input type="checkbox"/> Sì | <input type="checkbox"/> No |

La domanda chiave di questa checklist è tuttavia la seguente:

In quanto rappresentanti del personale, disponiamo per il nostro lavoro quotidiano di partecipazione di criteri (come per es. i mansionari sociali) con i quali possiamo presentare le nostre richieste minime?

5 (o più) No = **Vi è una notevole necessità di intervenire.** La partecipazione viene lasciata al buon senso di chi partecipa. Questo non basta, assolutamente. Cercate di definire le richieste minime in modo sistematico e coerente. La necessità di intervenire è davvero urgente.

da 3 a 5 No = **La necessità di intervenire è di livello medio.** Vi sono dei primi segnali della presenza di un lavoro sistematico di partecipazione. Continuate a sviluppare il lavoro in questa direzione con i mansionari sociali. Non ve ne pentirete!

da 1 a 3 No = **La necessità di intervenire è di livello modesto.** Complimenti! La vostra rappresentanza del personale è pronta per affrontare il futuro. Continuate così e osservate le innovazioni sociali delle altre aziende per continuare a sviluppare propri mansionari sociali.

Criteri «Buon lavoro»	Punti dell'indice										
	Cattivo lavoro						Lavoro discreto			Buon lavoro	
Data dell'indagine:	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1											
2											
3											
4											
5											
6											
7											
8											
9											
10											
11											
12											
13											
14											
15											

Vedi esempio sul retro

Criteri «Buon lavoro»	Punti dell'indice										
	Cattivo lavoro						Lavoro discreto			Buon lavoro	
Data dell'indagine	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1 Possibilità di qualificazione e sviluppo							■				
2 Possibilità di essere creativi							■				
3 Possibilità di fare carriera					■						
4 Possibilità di influire e di organizzare						■					
5 Flusso delle informazioni						■					
6 Qualità della conduzione				■							
7 Cultura aziendale							■				
8 Collegialità										■	
9 Senso del lavoro							■				
10 Pianificazione degli orari di lavoro							■				
11 Intensità del lavoro				■							
12 Sollecitazioni emotive				■							
13 Sollecitazioni fisiche						■					
14 Prospettive per il futuro professionale/ sicurezza del posto di lavoro				■							
15 Reddito								■			

Requisiti / criteri	Valutazione degli effetti				
Tematica Data dell'indagine	- -	-	neutro	+	+ +

Vedi esempio sul retro

Requisiti / criteri	Valutazione degli effetti				
Tematica: Nuovo modello d'orario di lavoro annuale Data dell'indagine: 10.11.2008	- -	-	neutro	+	+ +
Sovranità del tempo: Questa caratteristica definisce il grado di autodecisione e codecisione per quanto concerne l'utilizzo dell'orario di lavoro e quindi l'ampiezza della possibilità di pianificare gli orari di lavoro. Un'elevata autonomia significa che i dipendenti possono avere un'influenza decisiva nel regolamentare gli orari di lavoro o singolarmente o in gruppo in base agli obiettivi, alle necessità e agli interessi personali. Quanto più il modello dell'orario di lavoro è prevedibile e influenzabile dal singolo, tanto più elevata è l'autonomia del lavoratore e, di norma, anche la sua influenza sull'accettazione e sulla motivazione alla prestazione.		X			
Intensità del lavoro: Questo criterio descrive l'intensità dell'utilizzo del tempo di lavoro e/o la «compattezza» dei ritmi di lavoro richiesti in un determinato arco di tempo. La «compattezza» del lavoro è spesso interpretata come pressione ed è molto soggettiva (vale a dire dipende da fattori come ad esempio l'età, la qualifica o l'esperienza). Un'intensità di lavoro troppo elevata ha, di norma, ripercussioni negative sulla prestazione sia dal punto di vista fisico che psichico (p.es. fa aumentare la frequenza di errore, porta a trascurare determinati compiti e a fare assenze).			X		
Partecipazione: Qui si tratta del grado di partecipazione dei collaboratori che si occupano di elaborare, introdurre e sviluppare il modello dell'orario di lavoro. Un grado elevato di partecipazione favorisce, di norma, l'accettazione delle persone coinvolte nel nuovo modello e riduce la resistenza ai cambiamenti.				X	
Prospettive di sviluppo: Tale caratteristica valuta se il modello dell'orario di lavoro apre o meno prospettive di sviluppo per i dipendenti nell'ambito lavorativo. Si intendono soprattutto i cambiamenti relativi al contenuto dei compiti, alle competenze e alle responsabilità.		X			
Retribuzione: Tale caratteristica rileva le dimensioni delle modifiche salariali al momento di introdurre un nuovo modello di orario di lavoro.			X		

Requisiti/criteri	Valutazione			
	mai	rara- mente	spesso	sempre
1. Condizioni di lavoro che causano stress				
Pressione a livello temporale e per le scadenze				
Ritmo di lavoro elevato e stabilito da altri				
Sostegno insufficiente da parte di colleghe e colleghi				
Sostegno insufficiente da parte dei superiori				
Difficoltà a livello del personale, spesso il personale è scarso				
Formazione, risp. pratica insufficiente nell'ambito di un nuovo mandato, risp. tecnica				
Insicurezza dell'impiego per via del tempo determinato, risp. del lavoro temporaneo				
Esecuzione del lavoro resa difficile da:				
- Influenze negative dell'ambiente, ad es. rumore, scarsa illuminazione, rischio di incidenti, clima				
- Interruzioni, ad es. guasti tecnici, tempi d'attesa, lavori complementari				
- Disturbi telefonici, da parte di colleghi, superiori e clienti				
2. Condizioni di lavoro che causano un affaticamento fisico				
Straordinari frequenti, durata del lavoro a livello quotidiano che si protrae più di quanto convenuto nel contratto di lavoro o nel CCL				
Lavoro nel weekend regolare, risp. frequente (di sabato e/o di domenica)				
Lavoro su turni, compreso il lavoro serale o notturno				
Si continua a lavorare nelle pause; le pause previste non possono essere prese				
Lavoro individuale isolato da altri colleghi, scarsa possibilità di avere un contatto con gli altri				
Vincolo al posto di lavoro, che difficilmente si può lasciare temporaneamente				
Vincolo alle scadenze, difficilmente si può influenzare il ritmo di lavoro				
Compiti multipli, esecuzione contemporanea di diverse mansioni				
La prestazione lavorativa (quantità e/o qualità) cala sempre più durante l'orario di lavoro quotidiano				
È necessario aumentare lo sforzo durante l'orario di lavoro giornaliero per mantenere costante la prestazione lavorativa				
3. Condizioni di lavoro che causano monotonia				
Ripetizione monotona e per lungo tempo degli stessi compiti; sempre gli stessi movimenti manuali, risp. processi di lavoro stabiliti				
Ripetizione rapida degli stessi compiti uno dietro l'altro (frequenza di ripetizione: min. 50 volte a turno)				
Basso livello dei requisiti relativi alla qualifica professionale (formazione e capacità di pensare)				

Continua pag. C10/14

Requisiti/criteri	Valutazione			
Vincolare, risp. concentrare l'attenzione su una mansione professionale esecutiva strettamente limitata				
Assenza, o scarse possibilità di contatto con altri occupati (ad es. perché mancano altri lavoratori)				
Scarse possibilità di movimento fisico, risp. di poter variare la propria posizione e i movimenti eseguiti				
Ambiente professionale monotono (ad es. rumori di sottofondo monotoni, scarsa illuminazione, luogo di lavoro surriscaldato, assenza di colori)				
Lavoro eseguito in parti della giornata in cui prevale la stanchezza (vale a dire di pomeriggio, sera, e in particolare di notte)				
4. Condizioni di lavoro che compromettono la vigilanza	mai	raramente	spesso	sempre
Lunghe attività d'osservazione, ad es. su quadri di comando o schermi (durata: oltre 30 min.)				
Attesa passiva di segnali, risp. di avvenimenti critici a cui si deve reagire con interventi attivi (ad es. tramite una direzione e regolamentazione)				
Scarsa frequenza di segnali, risp. avvenimenti critici a cui devono far seguito interventi di lavoro attivi (ad es. solo ogni 10 – 20 minuti)				
Bassa probabilità, risp. prevedibilità dei segnali, risp. degli avvenimenti critici				
Difficoltà di distinguere i segnali critici che rendono necessari degli interventi da altri segnali, risp. avvenimenti				
Ambiente di lavoro monotono (ad es. rumori di sottofondo monotoni, scarsa illuminazione, luogo di lavoro surriscaldato, assenza di colori)				
Lavoro eseguito in parti della giornata in cui prevale la stanchezza (vale a dire di pomeriggio, sera, e in particolare di notte)				
5. Condizioni di lavoro che determinano una saturazione psichica	mai	raramente	spesso	sempre
Attività da eseguire che essenzialmente sono ripetitive e monotone				
Nessuna, risp. scarsa influenza sull'ordine e sulla modalità di esecuzione dei compiti				
Compito strettamente limitato, da cui non affiora, o affiora scarsamente il senso, risp. l'utilità della propria attività per il risultato globale				
Informazioni assenti o scarse (feedback) sul risultato, risp. sul progresso dell'esecuzione dei compiti				
Le qualifiche presenti degli occupati non vengono sfruttate, risp. possono essere usate solo in piccola parte				
Impossibilità, risp. scarsa possibilità di lasciare temporaneamente il posto di lavoro; necessaria invece una presenza costante sul posto di lavoro				
Ambiente di lavoro monotono (ad es. rumori di sottofondo monotoni, scarsa illuminazione, luogo di lavoro surriscaldato, assenza di colori)				

Requisiti/criteri	Valutazione			
Organizzazione del lavoro	--	-+	++	?
Margini di manovra per agire e decidere				
Responsabilità				
Alternanza (concentrazione, routine, movimento fisico)				
Globalità dei compiti				
Ragionevolezza dei compiti				
Possibilità di cooperazione				
Partecipazione	--	-+	++	?
Possibilità di pronunciarsi e di partecipare				
Rapporto con proposte e idee				
Trasparenza delle decisioni aziendali				
Comunicazione	--	-+	++	?
Adeguatezza e sfruttamento dei luoghi di comunicazione (zone di comunicazione, aree per la pausa)				
Tempo per la comunicazione informale e formale				
Cooperazione e lavoro di squadra	--	-+	++	?
Adeguatezza e sfruttamento dei luoghi di discussione/per il team				
Tempo per le discussioni del team				
Sviluppo personale	--	-+	++	?
Possibilità di apprendimento				
Possibilità di sviluppo a livello aziendale				
Concentrazione	--	-+	++	?
Disturbi alla vista, disturbi causati dal rumore e dal clima dell'ambiente di lavoro				
Adeguatezza e sfruttamento di cellule di lavoro per lavorare restando concentrati				
Integrazione sociale	--	-+	++	?
Feedback di colleghi e superiori				
Coesione sociale, sostegno nell'ambito del team				
Clima d'impresa				
Territorialità e sfera privata	--	-+	++	?
Appartenenza, «patria»				
Possibilità di configurazione personali				

Continua pagina C10/16

Requisiti/criteri	Valutazione			
Sede di lavoro	--	- +	++	?
Organizzazione/attribuzione delle sedi di lavoro				
Alternanza tra ufficio e lavoro a domicilio/home office				
Sedi di lavoro presso i clienti e in viaggio				
Adeguatezza del posto di lavoro a domicilio				
Attrattiva dell'ufficio (qualità dell'arredamento, estetica)				
Riconoscenza e stima	--	- +	++	?
Equivalenza dei posti di lavoro				
Opportunità di sfruttamento di posti di lavoro attraenti				
Riconoscimento della prestazione professionale				
Sentimento di giustizia				
Orario di lavoro	--	- +	++	?
Situazione dell'orario di lavoro				
Orari di lavoro troppo lunghi, lavoro supplementare				
Relazione con modelli flessibili per l'orario di lavoro (conti degli orari di lavoro con troppe ore supplementari)				
Opportunità di realizzare richieste personali relativamente agli orari di lavoro				
Esigenze professionali	--	- +	++	?
Qualifica sufficiente				
Esecuzione della mole di lavoro, rispetto di obiettivi e scadenze, superamento della complessità				
Sfruttamento della qualifica disponibile				
Coesione sociale, sostegno nell'ambito del team				
Ambiente di lavoro	--	- +	++	?
Illuminazione, rumore, clima dell'ambiente di lavoro, carica elettrostatica, elettro-smog				
Possibilità di configurazione personali				
Strumenti di lavoro (hardware e software)	--	- +	++	?
Efficienza				
Affidabilità				
Facilità d'uso				
Mobilia	--	- +	++	?
Ergonomia, qualità, funzionalità, sicurezza				

L1/C10

«Mansionari sociali»



- Definire i modelli ideali
- Definire le esigenze minime dal punto di vista del rappresentante del personale
- Un mansionario sociale per ogni tematica e/o per il lavoro di partecipazione
- Ogni rappresentante del personale è responsabile di un «mansionario sociale»


 syndicom

L2/C10

«Buon lavoro»

- Possibilità di fare carriera
- Possibilità di influire e di organizzare
- Flusso delle informazioni
- Qualità di conduzione
- Cultura aziendale
- Collegialità
- Senso del lavoro
- Organizzazione del lavoro
- Intensità del lavoro
- Sollecitazioni emotive
- Sollecitazioni fisiche
- Prospettive per il futuro / Sicurezza del posto di lavoro
- Reddito



 syndicom

L3/C10

«Buon lavoro» Indice DGB

Criteri «Buon lavoro»	Punti dell'indice										
	Cattivo lavoro					Lavoro discreto			Buon lavoro		
Data dell'indagine	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1 Possibilità di qualificazione e sviluppo							■				
2 Possibilità di essere creativi							■				
3 Possibilità di fare carriera					■						
4 Possibilità di influire e di organizzare						■					
5 Flusso delle informazioni						■					
6 Qualità della conduzione				■							
7 Cultura aziendale							■				

syndicom

L4/C10

Esempio «Mansionario sociale»

Requisiti / criteri	Valutazione degli effetti				
Tematica: Nuovo modello d'orario di lavoro annuale Data dell'indagine: 10.11.2008	--	-	neutro	+	++
Sovranità del tempo: Questa caratteristica definisce il grado di autodecisione e codecisione per quanto concerne l'utilizzo dell'orario di lavoro e quindi l'ampiezza della possibilità di pianificare gli orari di lavoro. Un'elevata autonomia significa che i dipendenti possono avere un'influenza decisiva nel regolamentare gli orari di lavoro o singolarmente o in gruppo in base agli obiettivi, alle necessità e agli interessi personali. Quanto più il modello dell'orario di lavoro è prevedibile e influenzabile dal singolo, tanto più elevata è l'autonomia del collaboratore e, di norma, anche la sua influenza sull'accettazione e sulla motivazione alla prestazione.		X			
Intensità del lavoro: Questo criterio descrive l'intensità dell'utilizzo del tempo di lavoro e/o la «compattezza» dei ritmi di lavoro richiesti in un determinato arco di tempo. La «compattezza» del lavoro è spesso interpretata come pressione ed è molto soggettiva (vale a dire dipende da fattori come ad esempio l'età, la qualifica o l'esperienza).			X		

syndicom