

La CGT da quattro anni fa un'indagine (Barometro) tra i suoi iscritti per conoscere le priorità di lavoratori e lavoratrici. Le due principali richieste per la maggioranza dei rispondenti sono un maggior equilibrio vita-lavoro (68%) e una migliore qualità del clima lavorativo (54%).

E' altresì emerso che il 72% dei lavoratori non condivide le scelte strategiche dei manager e il 54% ritiene che la propria etica professionale sia in conflitto con le scelte e le pratiche della propria azienda.

Quest'ultima percentuale ricorda quella rilevata in un analogo quesito (63%) inserito nell'indagine sullo stress fatta tra i bancari dalla Fisac di Pisa/Fisac Toscana nel 2017.

A fronte di ciò il sindacato francese 4.0 (CGT) ha deciso di investire nella realizzazione di una APP per la valutazione individuale del proprio livello di stress lavoro correlato.

Lo strumento diagnostico è un questionario anonimo on line composto di 48 domande realizzato sulla base dei modelli Karasek e Siegrist, usati in epidemiologia per valutare i rischi psicosociali nell'ambiente di lavoro.

Le dimensioni indagate sono 4: richieste lavorative, autonomia, supporto dei pari e management, riconoscimento del ruolo. Al termine del questionario auto somministrato vengono realizzati 2 grafici tridimensionali in cui si visualizza la propria "posizione" tra 4 aree : la verde che indica un lavoro "sicuro", la gialla che delimita la zona di attenzione, l'area arancione che corrisponde alla zona di allerta e la zona rossa che indica un rischio per la salute del lavoratore.

L'iniziativa è stata lanciata con il titolo "Un questionario breve per una visualizzazione concreta: siete nella zona di allerta?"

Questa iniziativa , oltre ad essere un punto di attenzione rispetto alle priorità degli iscritti, permette al lavoratore di sapere se si trova in una situazione di potenziale rischio e al sindacato di collezionare un'importante mole di dati e analisi.

La trasformazione digitale richiede la capacità di adeguare e rinnovare continuamente il funzionamento delle organizzazioni e delle professioni del lavoro. Tuttavia, non è più solo attraverso l'innovazione tecnologica che si costruisce un'efficienza globale dell'azienda ma con una profonda trasformazione delle modalità di gestione che consente l'espressione del know-how e passa dall'ascolto del dipendente.

La sfida odierna è riuscire a mobilitare le capacità umane, attraverso rapporti di lavoro che danno significato e promuovono comportamenti positivi, come la cooperazione, la creatività, l'apertura, la trasparenza, la condivisione delle informazioni. e la conoscenza.

Si tratta di rivedere le pratiche manageriali per valutare il "buon lavoro" e progettare soluzioni organizzative condivise.