



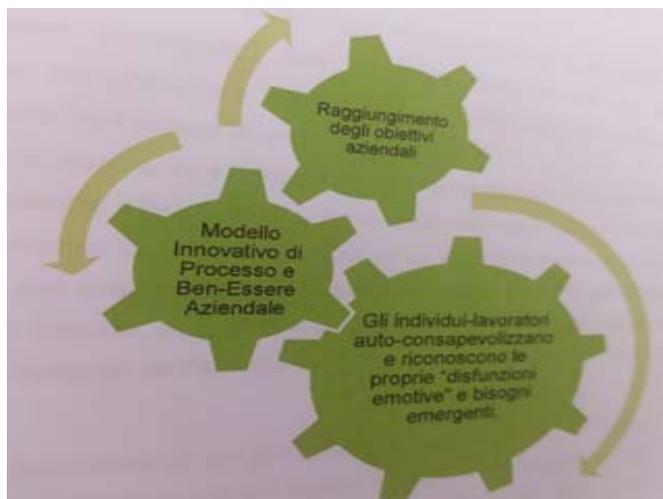
**ALLEGATO 1 -PROGETTO
STILL GROWING
Regolazione delle emozioni: fattori
psicologici di rischio e di protezione
per il benessere aziendale**



Responsabile Scientifico: Prof. Maria Catena Quattropani

Il progetto si basa sul concetto di “innovazione sociale”, promosso negli ultimi anni dall’Unione Europea quale tema cardine e strumento per fronteggiare la crisi finanziaria, economica e sociale attuale e per favorire, al contempo, lo sviluppo di nuovi modelli per combattere la povertà e vulnerabilità sociale nell’ottica del benessere del lavoratore. L’organizzazione mondiale della sanità definisce la salute: “Un concetto positivo che considera il benessere fisico mentale e sociale” (WHO). L’ambiente di lavoro è una realtà in cui gli individui interagiscono per buona parte della loro vita ed è spesso un elemento importante per la definizione di sé stessi e della propria salute. Buona parte del proprio percorso di crescita e di formazione è infatti, volto appunto all’inserimento del mondo lavorativo. A seconda del contesto e del tipo di relazione che si sviluppa al suo interno, può influenzare in maniera positiva la vita delle persone e generare condizioni di benessere oppure, può influire negativamente e causare stati di malessere. Il lavoro infatti può essere fonte di soddisfazione per il lavoratore, che può dedicarvi il suo tempo impegnando energie e sforzi, in questo caso si sviluppa nella persona ciò che viene definito come engagement. Quando, al contrario, il lavoro di tutti i giorni rappresenta una sfida data da pressioni e, le richieste del lavoro eccessive rispetto alle risorse a disposizione e le persone non riescono a farvi fronte, ecco che il lavoro assume un ruolo debilitante, faticoso e può diventare una fonte di stress. Alcuni indicatori di malessere in ambito lavorativo sono i seguenti: insofferenza nel recarsi sul posto di lavoro, assenteismo, aggressività abituale e nervosismo, lentezza nella performance, confusione organizzativa, aderenza formale alle regole e procedure, etc. (Sarchielli, 2008).

Lo stress cronico e prolungato risulta essere peculiare per le ripercussioni sul grado di salute complessiva del lavoratore, con conseguente diminuzione della produttività e della qualità. La condizione di *BurnOut*, esito patologico di questo processo stressogeno, si caratterizza con stanchezza emotiva, depersonalizzazione e mancato senso di realizzazione personale. È dunque una reazione alla tensione emotiva cronica



del contatto continuo con esseri umani, in particolare quando questi hanno problemi o motivi di sofferenza (Yroni et al., 2017; Rodrigues et al., 2018). Per tale ragione il *BurnOut* si manifesta con un rapido peggioramento delle prestazioni professionali e con un decadimento delle risorse psicofisiche, ossia con una marcata reattività dell'attivazione fisiologica a stimoli esterni nocicettivi (Cannon, 1931; Selye, 1976; Herbert et al., 2010). Al fine di prevenire nell'insorgenza di tale condizione e garantire un cambiamento sostenibile e di successo nel lungo periodo diventa prioritario indagare quelli che sono i fattori di protezione e di rischio per il benessere aziendale, focalizzando l'attenzione sulla regolazione emotiva, l'intelligenza emotiva e la gestione dell'ansia del lavoratore.

La letteratura propone come fattori di protezione per la vulnerabilità al malessere in ambito lavorativo le seguenti variabili:

- **Intelligenza emotiva:** una buona abilità di intelligenza emotiva può migliorare le capacità di gestione dello stress, promuove il benessere e quindi contribuire a prevenire alcuni stati di malessere. È stato infatti dimostrato che elevati livelli di intelligenza emotiva abbassano il rischio di andare incontro all'esaurimento da lavoro (Shahid et al., 2018).
- **Regolazione Emotiva:** abilità di controllare le emozioni ed i comportamenti influenza la qualità delle relazioni con i colleghi e l'utenza (Quoidbach & Hansenne, 2009). La difficoltà di regolazione emotiva è stata infatti descritta come indice di vulnerabilità al malessere in ambito lavorativo. Al contrario, una definizione chiara dell'emozione esperita, accompagnata da un'adeguata regolazione emotiva si sono dimostrate fattori protettivi (Salvarani et al., 2016).

Di contro viene individuata come uno dei principali fattori di rischio l'insorgenza di **ansia e stati ansiogeni**. L'ansia uno stato psichico di un individuo, prevalentemente cosciente, caratterizzato da una sensazione di intensa preoccupazione o paura, spesso infondata, relativa a uno stimolo esterno specifico. Tale emozione è considerata una reazione adeguata ed adattiva se innescata da un pericolo reale e se scompare quando il pericolo viene a cessare e stimola spesso il soggetto ad agire (ansia "buona", o *eustress*). Oltre un certo limite però, può determinare un'interferenza sulle capacità dell'individuo di affrontare il mondo circostante. È necessario apprendere una nuova forma di gestione dell'ansia, e questo è possibile prima di tutto riconoscendola, modificando il modo di interpretare situazioni ed eventi, e successivamente intervenendo su emozioni e pensieri disfunzionali che ne conseguono. Il tema del lavoro è spesso al centro di molte nostre preoccupazioni perché coinvolge la nostra vita pratica presente e futura ma anche molti aspetti del sé che giocano un ruolo fondamentale per il nostro benessere. Il numero di persone che devono fare i conti con attacchi di ansia è aumentato vertiginosamente con la crisi e il fenomeno riguarda soprattutto gli uomini, decisamente più vulnerabili delle donne di fronte all'argomento lavoro.

Il progetto Still Grouwing può essere considerato un'innovazione sociale in quanto mira a 'decodificare' le disfunzioni emotive dell'individuo nella qualità di lavoratore al fine di promuovere nuove strategie di fronteggiamento e di sperimentare nuove o rinnovate forme di organizzazione ed integrazione tra gli attori implicati nel sistema produttivo

Obiettivo: determinare, in un'ottica multidimensionale, le correlazioni tra Intelligenza Emotiva, Regolazione Emotiva e gestione dell'Ansia con il supporto aggiuntivo di rilevazioni psicofisiologiche sul sistema vegetativo

Processo di sviluppo

- Fase 1: riflessione sui fattori di rischio e di protezione che possono incidere sull'individuo e su tutta 'organizzazione aziendale'
- Fase 2: somministrazione strumenti per rilevazione dati;
- Fase 3: codifica e analisi dei dati;
- Fase 4: creazione di un APP utile per la rilevazione degli stati d'ansia con applicativi utili per il fronteggiamento delle proprie emozioni

Strumenti principali:

- Questionari: *BurnOut Maslach Inventory* (MBI), atto a valutare lo stress lavoro correlato (Maslach, 1981); *Metacognition Questionnaire* (MCQ-30), per la consapevolezza di sé e dei propri processi cognitivi (Quattropani et al., 2014); *Trait Emotional Intelligence Questionnaire-Short Form* (TEIQue-SF), atto a valutare la capacità di riconoscere, comprendere e gestire consapevolmente le proprie ed altrui emozioni (Cooper e Petrides, 2010); *Flexible Regulation of Emotional Expression Scale* (FREE), per la capacità di regolare la propria espressione emotiva (Burton e Bonanno, 2016).
- Strumentazione *Infinity ProCompt*, per la rilevazione degli indici elettrofisiologici attraverso i seguenti sensori: *BVP-Flex*, trasduttore per la rilevazione delle variazioni del volume sanguigno, dell'Attività Cardiaca in bpm, dell'*Heart Rate Variability* in Tempo dominio e Frequenza dominio, *SDRR*, *IBIpNN*; *SC-Flex Pro*, per la Conduttanza Cutanea; *Respiration Sensor-Pro*, per la frequenza e l'ampiezza di respirazione e per RSA; *Myo-Scan*, per l'attività elettrica muscolare; *Temp-Flex Pro*, per la vasodilatazione e la vasocostrizione; *EEG-Z*, per l'elettroencefalografia.