



XXXVII CONGRESSO NAZIONALE
ANMA -BOLOGNA 2024

QUANDO LA FATICA MENTALE DIVENTA TECHNOSTRESS: DALLE CAUSE ALLE SOLUZIONI

Massimo Servadio

Psicoterapeuta e Psicologo del Lavoro e delle Organizzazioni
Senior Consultant, Esperto in Psicologia della Salute Organizzativa

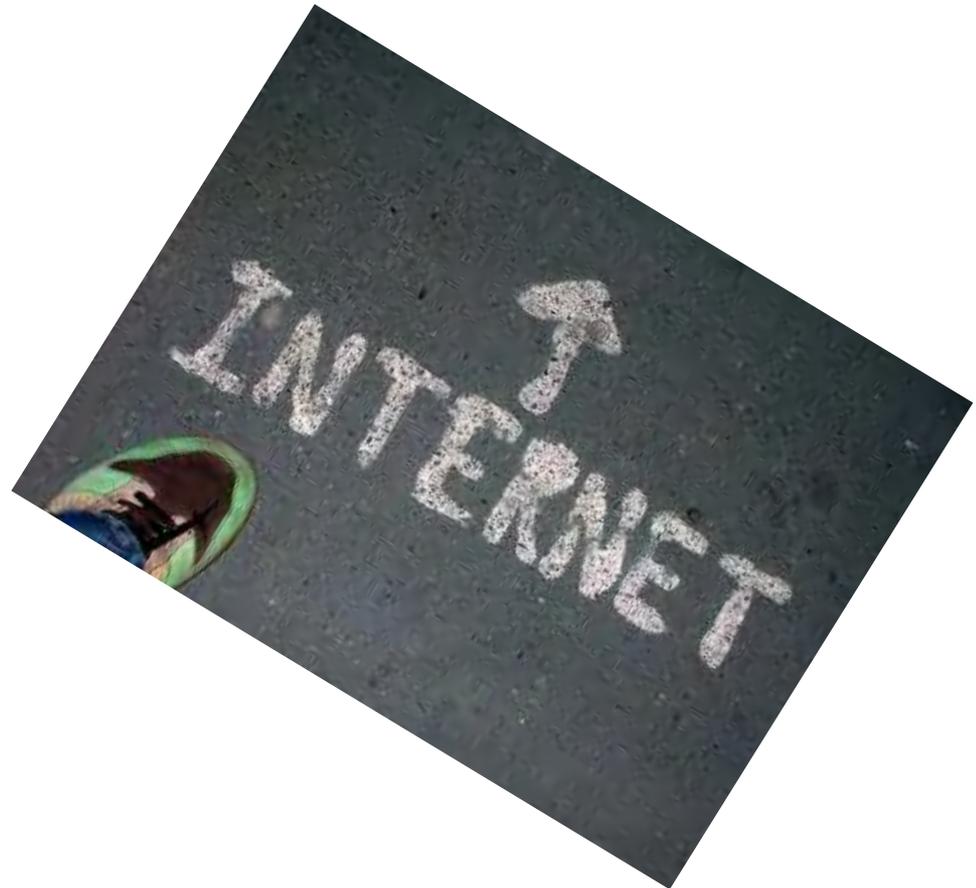
servadio@servadiopartners.com

Professore a contratto - Master Neuroscienze e Formazione Permanente Università
Cattolica del Sacro Cuore di Milano

massimo.servadio@unicatt.it

INTERNET: UN CAMBIAMENTO EPOCALE

Internet ci ha cambiati. Ci ha cambiati così tanto che stentiamo a ricordare come vivevamo prima.



INTERNET: UN CAMBIAMENTO EPOCALE

In particolare:



- Grazie all'ipertestualità, si è perso il **senso del limite**:
- la rottura dei comuni vincoli spazi temporali, ha portato un senso di infinitezza che riguarda sia lo spazio interno (inteso in termini di contenuti, pagine, link, comunicazioni e dati) sia i confini territoriali (ogni posto del pianeta è raggiungibile)

INTERNET: UN CAMBIAMENTO EPOCALE

- Le comunicazioni sono pervase da un **senso di velocità elevata**: è più importante l'aver inviato il messaggio piuttosto che i tempi di scrittura, la lettura e l'attesa di una risposta;
- È più facile sperimentare **supporto sociale**;
- Il senso del tempo risulta **alterato e flessibile**: non esiste un orologio che indichi il tempo di connessione e, oltretutto, alcune attività (messaggi in chat, email, aggiornamenti di programmi, post) non hanno orari definiti;



Lavoro digitale: siamo la società del workaholism e del 24/7



INTERNET: UN CAMBIAMENTO EPOCALE

- Le **esperienze sensoriali** sono **limitate** (stimoli sono principalmente di tipo visivo e testuale, solo in parte uditivi);
- La **percezione di sé** e delle proprie capacità è alterata;
- La rete concede indistintamente un'**uniformità di status**.



25:37

25:37

7°C

Lun, 30 Febb



PER CONNETTERE,
SCONNETTITI!

ACCADÉMIA DI BELLE ARTI
DI BUESCIA
santaGiulia



AIFOS
Associazione Italiana Fondazioni di
Ricerca e Sviluppo

TROPPO STRESS
PER RESPIRARE



ACCADÉMIA DI BELLE ARTI
DI BUESCIA
santaGiulia



AIFOS
Associazione Italiana Fondazioni di
Ricerca e Sviluppo

EVOLUZIONE TECNOLOGICA E (DIS)ADATTAMENTO COGNITIVO

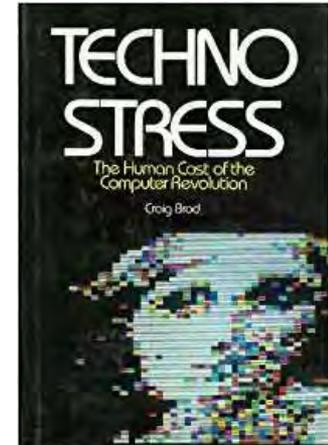
L'impiego della tecnologia del computer e della Rete richiede un adattamento mentale al suo funzionamento e, di conseguenza, spinge il soggetto a rimodulare le proprie funzioni cognitive per coordinarsi con i meccanismi funzionali della macchina.



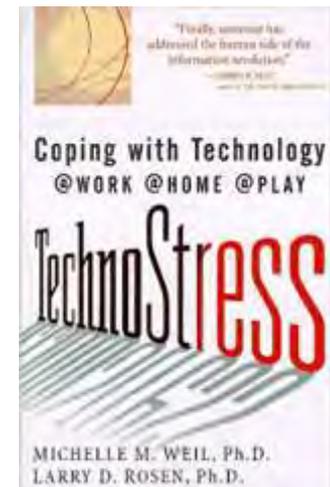
Decrescita degli apprendimenti e della profondità di elaborazione degli stimoli fanno parte di quel processo che viene definito «**demenza digitale**» (Spitzer, 2015)

ORIGINE DEL TERMINE TECHNOSTRESS

“Un disagio moderno causato dall’incapacità di coabitare con le nuove tecnologie del computer”
(Brod, 1984)



“Ogni impatto o attitudine negativa, pensieri, comportamenti o disagi fisici o psicologici causati direttamente o indirettamente dalla tecnologia” (Weil & Rosen, 1997)



COSA E' OGGI IL TECHNOSTRESS

Non esiste una definizione univoca ed autori diversi ne danno una definizione differente;

Definizioni condividono l'assunto che il fenomeno sia legato all'utilizzo eccessivo e disfunzionale delle nuove tecnologie, più comunemente chiamate ICT (Information and Communication Technologies):
non è dovuto alla tecnologia, ma all'uso che se ne fa



FATTORI INTRINSECI: caratteristiche tecnologiche

Usabilità



Pervasività



Dinamicità

TECHNOSTRESS: fattori relazionali

I techno-stressors, insieme alla mancanza di meccanismi di coping personale creano stress nell'ambiente di lavoro, con conseguenze sia fisiologiche che psicologiche sugli individui.



TECHNOSTRESSORI (TECHNOSTRESS CREATORS)

Ragu-Nathan e colleghi hanno identificato cinque dimensioni del technostress:

1. *Techno-overload*: le ICT moderne consentono agli utenti di gestire simultaneamente flussi di informazione da fonti diverse, permettendogli di lavorare più velocemente e più a lungo, ma al di sopra di quelle che sono le loro capacità; in questo modo si sentono “sovraccaricati” e non sono capaci di porre dei limiti rispetto alle informazioni in entrata;



MULTITASKING

TECHNOSTRESSORI (TECHNOSTRESS CREATORS)

2. *Techno-invasion*: la capacità delle ICT di rendere la persona sempre reperibile impedisce di separare il lavoro dalla vita privata; ciò porta a sperimentare sentimenti di non essere mai liberi da queste tecnologie e che il loro tempo e il loro spazio siano stati invasi;



TECHNOSTRESSORI (TECHNOSTRESS CREATORS)

3. *Techno-complexity*: i continui aggiornamenti delle ICT le rendono sempre più difficili da imparare ad utilizzare, obbligando gli utenti a spendere gran parte del loro tempo nel tentativo di padroneggiarle; di conseguenza, la percezione che le ICT da utilizzare siano complesse, può far scaturire nei lavoratori un senso di avversione, paura ed ansia;



TECHNOSTRESSORI (TECHNOSTRESS CREATORS)

4. *Techno-insecurity*: i continui aggiornamenti che consentono alle ICT di cambiare rapidamente possono portare gli utenti a sentirsi minacciati da queste, a causa delle quali temerebbero di perdere il proprio lavoro perché sostituiti da nuove ICT o da colleghi che ne hanno una maggiore padronanza; emergono sospettosità, frustrazione e invidia.



TECHNOSTRESSORI (TECHNOSTRESS CREATORS)

5. *Techno-uncertainty*: i continui cambiamenti delle ICT possono creare nei lavoratori insicurezza per la necessità di aggiornamenti sempre richiesti da queste

Fatica nel prendere decisioni sullo strumento da utilizzare, sulle modalità per eseguire un lavoro, sulla possibilità di fare errori, di perdere dati ecc ..(es qualità della videochiamata incide sulla comunicazione) → “Decision fatigue» che causa senso di inefficacia, insoddisfazione, perdita di motivazione, procrastinazione e rinuncia.

LA MENTE VAGA E LE RIUNIONI SERVONO?

Sai quanto tempo la tua mente è lontana dal momento presente? Il 47% del tempo (Killingsworth & Gilbert, 2010)

Il 73% delle persone durante le riunioni pensa a altro!

IL MULTITASKING

«*Se corri dietro a due conigli non ne prenderai nessuno*»

(proverbio russo)

- Come ti senti dopo aver cambiato attenzione focus su tanti argomenti e compiti diversi tra loro?
- Ti senti più o meno stanco rispetto a quando hai svolto una solo attività o poco più nello stesso periodo di tempo?

Teoria dei «tre colli di bottiglia: attenzione, memoria di lavoro, capacità di gestire diversi obiettivi.

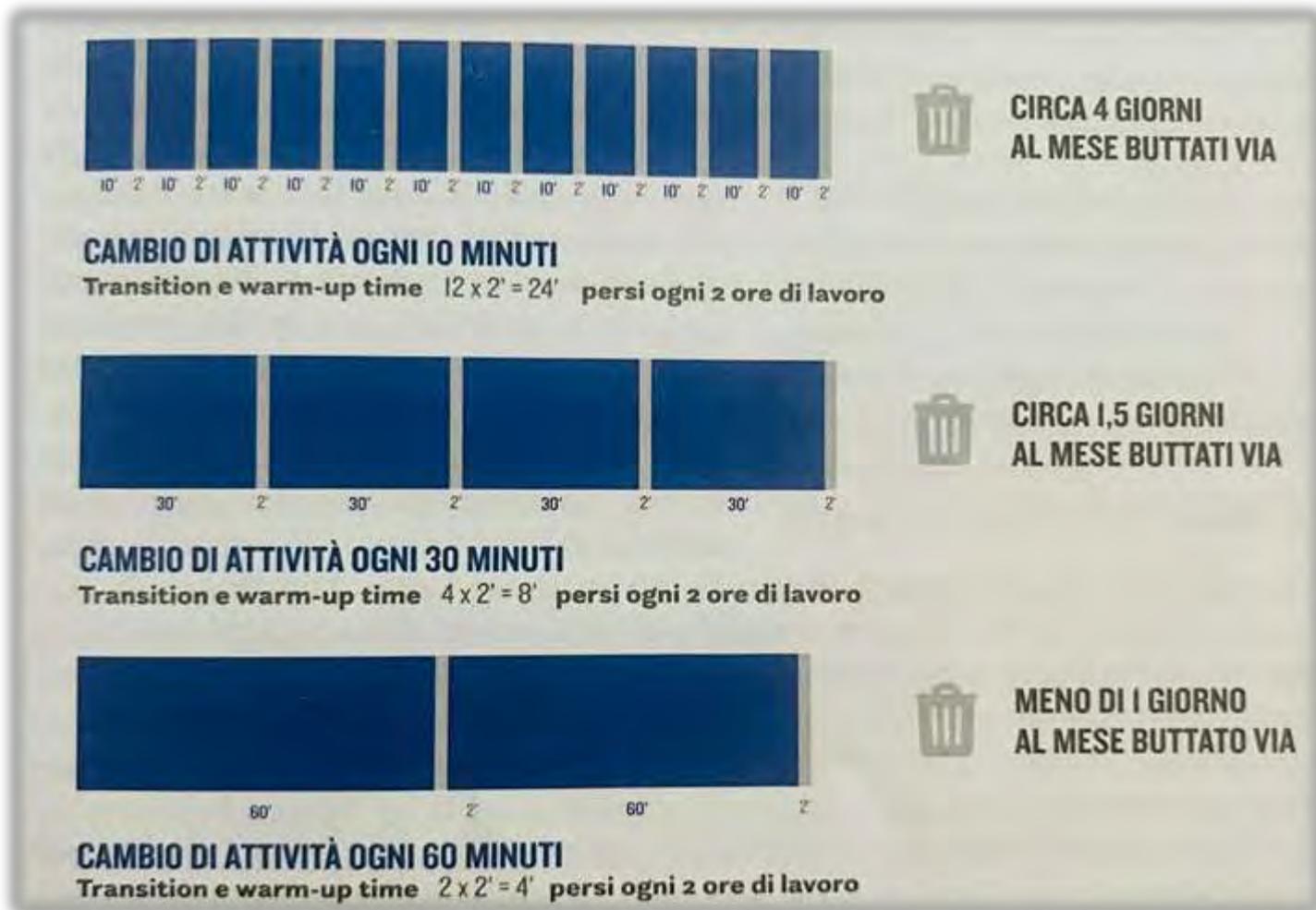


MULTITASKING O TASK SWITCHING

È assodato che la maggior parte delle volte sia sbagliato parlare di «multitasking» e sarebbe più corretto il termine «task switching», ovvero si tratta di cambio piuttosto che di gestione multipla di argomento.

Il vero problema in azienda non è lavorare in parallelo o in serie, ma quanto sono frequenti i cambi di task e quanto durano le perdite di tempo dopo ogni interruzione.

TASK SWITCHING



TASK SWITCHING

Alcuni studi hanno dimostrato che ogni volta che stiamo lavorando a qualcosa di importante, come scrivere una relazione, e improvvisamente ci fermiamo, prendiamo il telefono e ci mettiamo a chattare o controllare le email, impieghiamo in media 25 minuti per ritrovare la concentrazione (FOCALIZZAZIONE) una modalità che ha un costo altissimo in termini di stress e di denaro.



MIND WANDERING

Il fenomeno del Mind Wandering

→ in italiano *“il vagabondare della mente”*

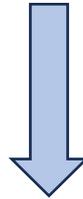
E' un'esperienza che consiste nell'avere dei pensieri che vagano in diverse direzioni, senza una meta precisa...

è la tendenza a distrarsi da ciò che si sta facendo allontanandosi dalla realtà presente.



MIND WANDERING

Il mind-wandering riflette dunque la nostra tendenza e capacità a sganciare l'attenzione dalla percezione senza un'intenzione chiaramente definita...



Tale fenomeno è conosciuto in letteratura con il termine
“disaccoppiamento percettivo”

COSTI DEL MIND WANDERING

- Difficoltà relative alla comprensione durante la lettura dovute a una codifica più superficiale del materiale scritto e delle informazioni in ingresso;
- Difficoltà relative all'attenzione sostenuta;
- Ripercussioni negative sulla nostra capacità di memoria di lavoro.



DIPENDENZA DA SMARTPHONE

Lo strumento con il quale ci colleghiamo più velocemente ad Internet è lo
smartphone



DIPENDENZA DA SMARTPHONE

Alcuni dati,...2018-2019

- 70% degli individui lo controlla appena svegli;
- 63% lo controlla prima di addormentarsi;
- 68% lo controlla pur non avendo ricevuto notifiche;
- 74% lo controlla in compagnia di amici;
- 42% lo usa in riunione;
- 20% alla guida.



DIPENDENZA

DIPENDENZA DA SMARTPHONE

NOMOFOBIA

→ «no mobile» + «phobia» = paura di restare senza telefono



DIPENDENZA DA SMARTPHONE

BRAIN DRAIN

La mera presenza dello smartphone, anche senza utilizzarlo, riduce la nostra capacità cognitiva → **deficit di attenzione**

Tenere sotto controllo una distrazione distrae quanto la distrazione stessa (orientamento dell'attenzione → allocazione dell'attenzione)

DIPENDENZA DA SMARTPHONE

8 SECONDI

→ il tempo di permanenza medio davanti alle opere d'arte nei musei (ricerca della Tate Gallery di Londra, promotrice dello slow looking).

Siamo ancora capaci di guardare un capolavoro e prestare attenzione a qualcosa?

Otto secondi rappresentano oggi la nostra curva di attenzione abituale (nel 2000 era di 12 s)

ALCUNI NUMERI

Per controllare chiamate perse, messaggi o like in media picchiettiamo, digitiamo e facciamo scorrere il telefono **2.600 volte al giorno** e per gli utenti più assidui, **5.427 volte al giorno**.

Considerando che un giorno è composto da 24 ore, e in media 7- 8 ore sono dedicate al sonno, emerge con chiarezza quanto gli smartphone siano costantemente presenti nella quotidianità della società odierna (in media, circa **ogni minuto**).

NUOVE «SINDROMI»

Notification: controllo compulsivo del proprio smartphone perché riduce l'ansia, produce una «ricompensa cognitiva» (risposta dopaminergica che da una soddisfazione momentanea), ma soprattutto interrompe il flusso dell'attenzione, con conseguenze a livello lavorativo e relazionale.



NUOVE «SINDROMI»

Phantom pocket vibration syndrome e *ringxiety*: sensazioni di aver sentito vibrare o suonare il nostro telefono → forme comuni di allucinazioni nella popolazione in generale, specialmente negli adolescenti.



NUOVE «SINDROMI»

FoMO (Fear of Missing Out): apprensione pervasiva che altri potrebbero avere esperienze gratificanti dalle quali si potrebbe essere esclusi;



È caratterizzata dal desiderio di rimanere continuamente connessi con ciò che fanno gli altri.

IL FENOMENO «FOMO»

La dipendenza da social è una vera e propria forma di ansia sociale. Se fuori controllo, l'uso dei social e l'uso di internet possono essere causa della FOMO, la paura di essere tagliati fuori.

Indica una forma di ansia sociale caratterizzata dal desiderio di rimanere sempre coinvolti nelle attività sociali di amici e parenti e timore di essere esclusi da esperienze e contesti sociali. Nello specifico, questa condizione viene riferita ai contesti virtuali e digitali



JOMO VS FOMO

JOMO → Joy of Missing out

FOMO → Fear of missing out

A. JOMO è il piacere di disconnettersi dalle attività sociali o digitali senza sentire il bisogno di partecipare o essere presenti.

A differenza della FOMO, ovvero la paura di perdere qualcosa.

JOMO E CONTESTO LAVORATIVO-SOCIALE

- Aiuta a migliorare creatività e produttività concentrandosi sulle attività lavorative con chiarezza e determinazione
- Impostare confini
 - Saper dire di no
 - Preservare il proprio tempo ed energie
 - Ambiente equilibrato e collaborativo
 - Ambiente libero da costrizioni sociali
 - No conformismo alle aspettative



VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA TECHNOSTRESS

PRIME CONSIDERAZIONI DAL PUNTO DI VISTA
VALUTATIVO

PRIME CONSIDERAZIONI DAL PUNTO DI VISTA VALUTATIVO: ESEMPIO DI ITEM

1. Quando lavoro da remoto, mi sento in dovere di dimostrare ai miei colleghi e ai miei superiori che sto lavorando.
2. Le interazioni con i miei colleghi sono più difficili quando lavoro da remoto (es. gestire eventuali problemi di connessione, mantenere l'attenzione attiva, non lasciarsi distrarre da quanto succede nella stanza in cui si è, comprendere il linguaggio non verbale dei colleghi, ecc.).
3. Percepisco supporto da parte dell'azienda quando lavoro da remoto (es. flessibilità oraria, esigenze personali, supporto tecnico, strumentale e formativo ecc.).
4. Quando lavoro da remoto mi sento di dover essere sempre reperibile, anche quando non lavoro (es. oltre l'orario di lavoro, durante il weekend, durante le ferie ecc.).
5. Durante il lavoro ho la sensazione di essere continuamente sollecitato dalle informazioni/richieste che provengono dai vari sistemi tecnologici (es. e-mail, whatsapp, telefonate ecc.).

Quando lavoro da remoto ho la possibilità di fruire di uno spazio adeguato (es. uno studio, una stanza silenziosa, ecc.)

ESEMPIO ADDENDUM “STRESS LAVORO DA REMOTO”

Qualità del lavoro in autonomia/Orientamento agli obiettivi
Conseguenze psicofisiche sul singolo (disturbi del sonno, Zoom fatigue, ecc)
Competenze tecnologiche e grado di supporto percepito da parte dell'azienda
Relazioni e modalità di comunicazione con i colleghi e con i superiori/Supporto sociale/Qualità del lavoro di gruppo
Livello di fiducia da/verso i colleghi e i superiori
Equilibrio vita-lavoro
Technostress



XXXVII CONGRESSO NAZIONALE
ANMA -BOLOGNA 2024

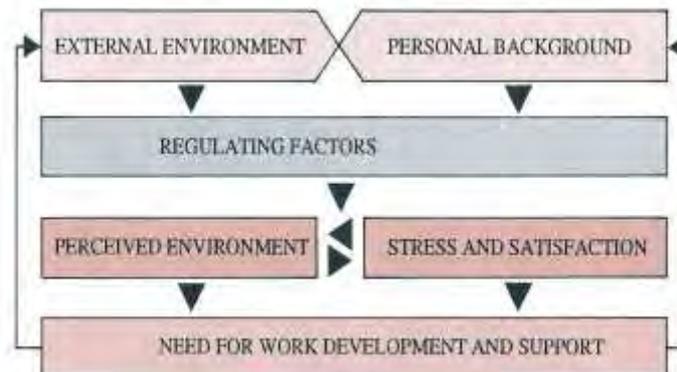
DUE CASI STUDIO VALUTAZIONE AZIENDALE DEL RISCHIO DA TECHNOSTRESS LAVORO CORRELATO

PRIMA DI LEGGERE I DATI

La teoria dello stress organizzativo sottostante la lettura è quella proposta dagli studiosi dell'Institute of Occupational Health di Helsinki (FIN) nel 1992 (Elo, Leppanen, Lindstrom) .

L'EUTECNO EVALUATION (copyright Servadio & Partners) pone l'attenzione sullo specifico del *Technostress lavorativo*.

A livello di interpretazione dei calcoli, è necessario considerare sia il modello sia gli elementi raccolti.



PRIMA DI LEGGERE I DATI

Il modello EUTECNO EVALUATION, con i suoi 51 items e 17 ambiti sondati rappresenta uno strumento ad ampio spettro. L'attuale versione del test è in avanzato stato di validazione, supportata dall'esperienza accumulata col test OSQ da cui è stato derivato.

E' stato mantenuto un modello di *diagnosi differenziale* tra rischio “stress genericamente inteso” e “technostress lavoro-correlato”, per interpretare al meglio il dettato normativo con la scientificità del modello e la prassi consulenziale.

Il risultato si avvale della formula di calcolo (*AI-C* o *Algoritmo C*) che, partendo dai dati e seguendo il costrutto teorico originale produce un indicatore che consente di filtrare la percezione di stress dovuta a cause anche extra-lavorative, da quella ascrivibile a variabili lavoro-correlate.

I 4 STANDARD DECLINATI IN 17 VARIABILI

1 Fattori Influenzanti (MF= Modifying Factors): possibilità di avere una quota di controllo ed influenza sul proprio lavoro, relazioni supportive con colleghi e superiori.

2 variabili: possibilità di controllo; relazioni sociali

2 Ambiente Percepito (PE= Perceived Environment): uso delle competenze, caratteristiche del lavoro, fattori di carico fisico e mentale.

8 variabili: carico di lavoro; sovraccarico; affaticamento; costrittività; supervisione; chiarezza del ruolo; isolamento sociale; comfort

I 4 STANDARD DECLINATI IN 17 VARIABILI

3 Stress e Soddisfazione (S&S= Stress & Satisfaction) : sensazione di stress, stato di salute, soddisfazione nel lavoro e nella vita, risorse mentali, sintomi mentali e somatici.

5 variabili: stress e salute; soddisfazione in lavoro e vita; sintomi mentali; sintomi somatici; risorse mentali

4 Bisogno di crescita e supporto (D&S= need for work Development & Support): benessere relazionale e gestione dei comportamenti conflittuali, sistemi di condivisione e segnalazione.

2 variabili: sviluppo e supporto; misure utili

CASI AZIENDALI

Entrambe le aziende operano nel settore dell'informatica, occupandosi di prodotti e servizi per l'Information Technology.

In ragione delle caratteristiche delle Aziende, condivisi con il Gruppo di Gestione della Valutazione, sono stati individuati i seguenti gruppi omogenei di lavoratori:

AZIENDA 1

- MM1 - “ADMINISTRATION FINANCE & CONTROL”
- MM2 - “STAFF”
- MM3 - “MARKET”
- MM4 - “TECHNICAL”

AZIENDA 2

- MM1 - “COMPLIANCE, GOVERNANCE & SECURITY”
- MM2 - “MARKETING & SALES”
- MM3 - “OPERATIONS”

DATI DESCRITTIVI

AZIENDA 1

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Età	230	26	64	50,27	8,864
Valid N (listwise)	230				

Se sso

	Frequency	Percent
Valid F	81	35,2
M	149	64,8
Total	230	100,0

Scolarità

	Frequency	Percent
Valid Licenza Media	7	3,0
Diploma Scuola Superiore	130	56,5
Laurea triennale	22	9,6
Laurea Magistrale	50	21,7
Dottorato, specializzazione, master	21	9,1
Total	230	100,0

Lavoro

	Frequency	Percent
Valid Administration F&C	26	11,3
Staff	38	16,5
Market	83	36,1
Technical	83	36,1
Total	230	100,0

AZIENDA 2

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Età	41	24	61	50,12	8,643
Valid N (listwise)	41				

Se sso

	Frequency	Percent
Valid F	16	39,0
M	25	61,0
Total	41	100,0

Scolarità

	Frequency	Percent
Valid Licenza Media	1	2,4
Diploma scuola superiore	18	43,9
Laurea triennale	4	9,8
Laurea magistrale	14	34,1
Dottorato, specializzazione, master	4	9,8
Total	41	100,0

Lavoro

		Statistics	
Lavoro		Frequency	Percent
Valid CompGovSec&Dir		8	19,5
Mkg&Sales		8	19,5
Operation		25	61,0
Total		41	100,0

DATI SOGGETTIVI: QUESTIONARIO

Lo strumento utilizzato è l'EUTECNO (Eutecno Evaluation):

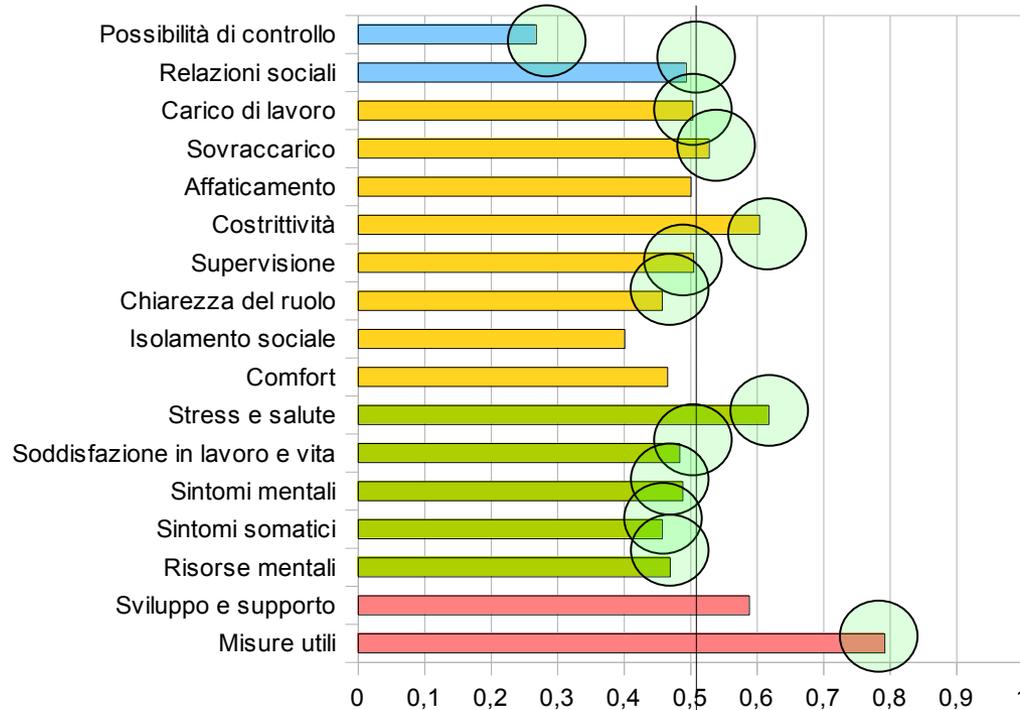
- EUTECNO EVALUATION di Servadio & Partners

Il questionario è stato compilato da:

AZIENDA 1: 230 lavoratori su 286 = 80%

AZIENDA 2: 41 lavoratori su 51 = 80%

ESITI DELL'EUTECNO EVALUATION -21 VARIABILI



AZIENDA 1

Oltre 50% di magnitudo

Le 4 macro-aree sondate dall'OSQ si dipanano in 17 variabili "stressor".

Ciascuna ha un proprio andamento rispetto al benchmark.

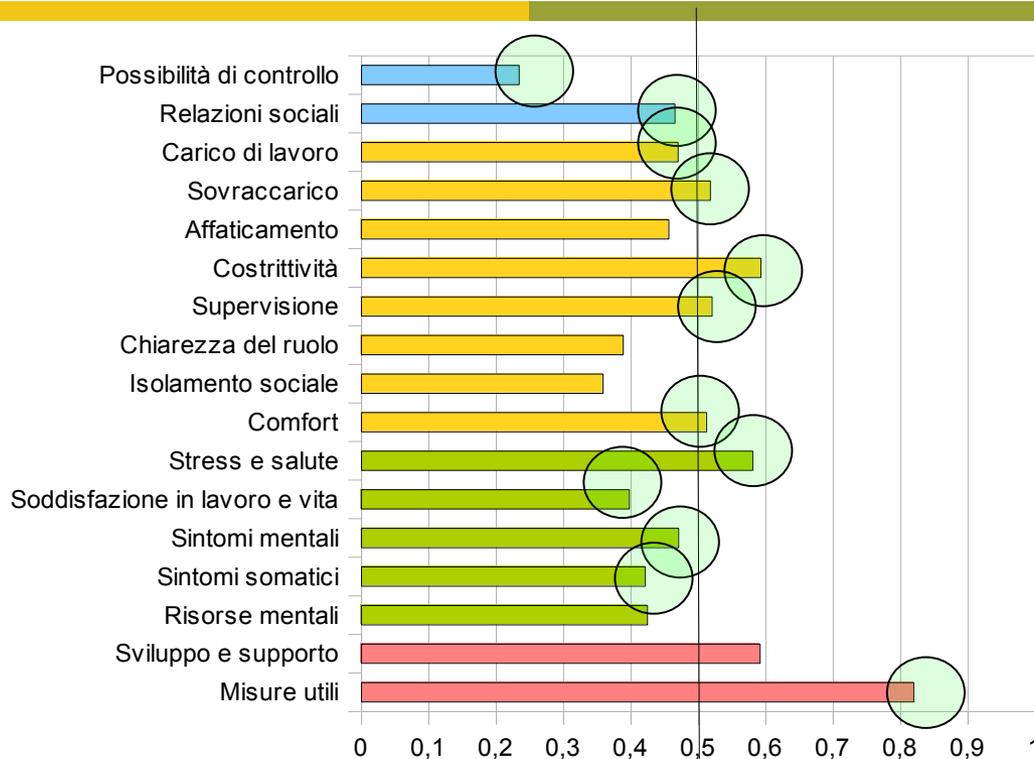
Nel grafico le variabili che presentano le seguenti due caratteristiche statistiche:

a) Dato superiore alla media del benchmark (rapporto dato/media >1)

b) Rapporto tra dato e punteggio massimo del range medio (=+1 d.s.) superiore a 0,80

Le variabili più in attenzione sono evidenziate con un circoletto.

ESITI DELL'EUTECNO EVALUATION -21 VARIABILI



Le 4 macro-aree sondate dall'OSQ si dipanano in 17 variabili “*stressor*”.

Ciascuna ha un proprio andamento rispetto al *benchmark*.

Nel grafico le variabili che presentano le seguenti due caratteristiche statistiche:

a) Dato superiore alla media del *benchmark* (rapporto dato/media >1)

b) Rapporto tra dato e punteggio massimo del *range medio* (=+1 d.s.) superiore a 0,80

Le variabili più in attenzione sono evidenziate con un circoletto.

AZIENDA 2

Oltre 50% di magnitudo

ESITI GLOBALI DELL'EUTECNO EVALUATION

AZIENDA 1

Il modello prevede che il **technostress lavoro-correlato (TSLC)** sia una variabile risultante dai **fattori influenzanti**, ambientali e di supporto.

Applicando uno specifico algoritmo ai dati*, il punteggio relativo al technostress lavoro-correlato si attesta sul valore 37 (36,69% di saturazione del punteggio massimo) vale dire 0,77 d.s. al di sopra della media [media campione normativo = 30,8 ($\pm 7,6$ d.s.: range medio 23,2 - 38,5)].

→ Ne consegue che l'indice sintetico e complessivo di **rischio da technostress lavoro-correlato** si può considerare a rigor di numeri: **medio**

L'esito numerico dei punteggi direttamente relativi ai fattori di stress si attesta sul valore 49 (48,76% di saturazione del punteggio massimo), vale a dire 12,03 punti di differenza. Il *delta* tra i due valori è nella media rispetto alla norma [media campione normativo = 10,1 (d.s. $\pm 4,9$: range 5,2 - 15)].

Questo significa che il dato di TSLC ha un andamento coerente.

ESITI GLOBALI DELL'EUTECNO EVALUATION AZIENDA 2

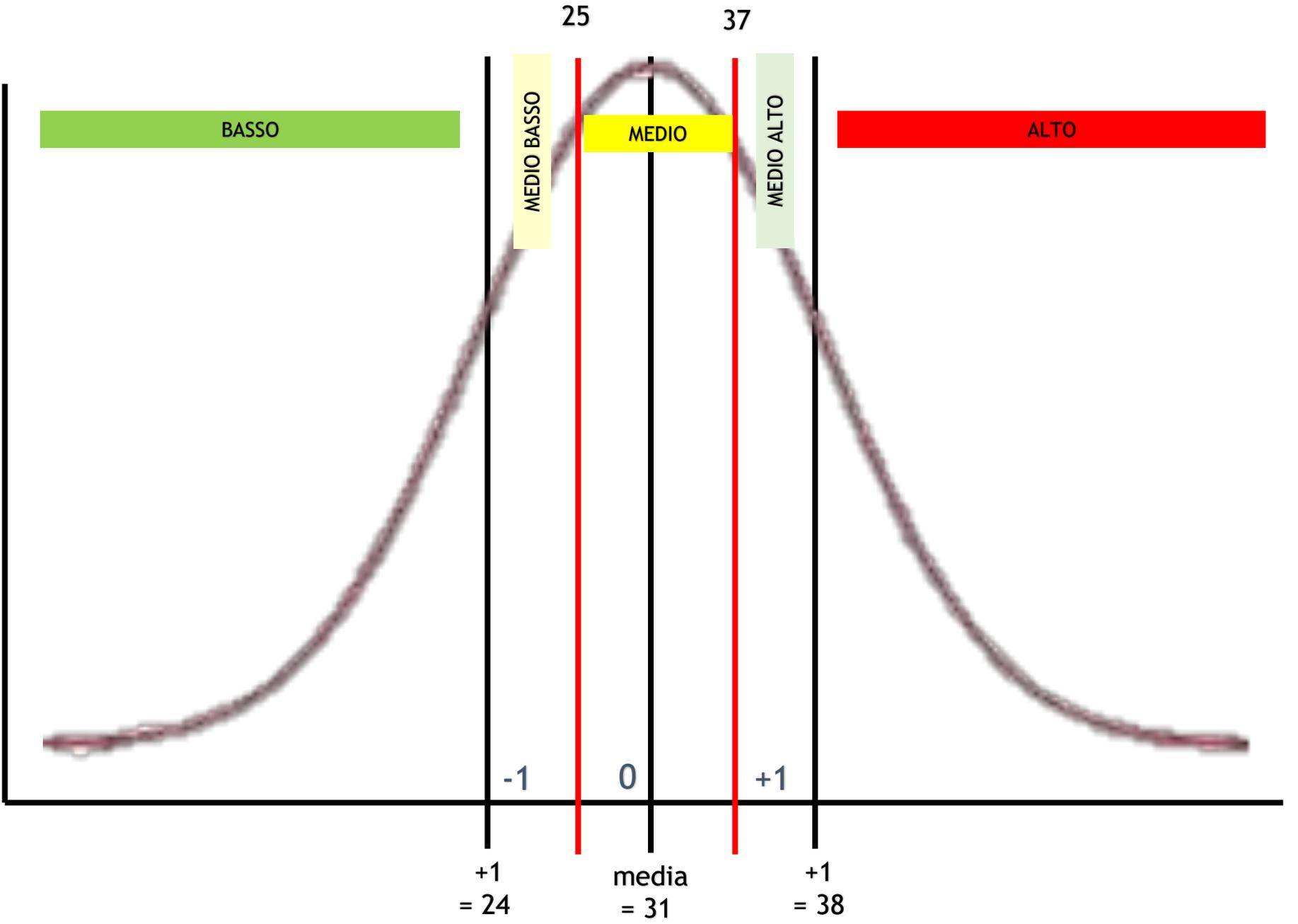
Il modello prevede che il **technostress lavoro-correlato (TSLC)** sia una variabile risultante dai fattori influenzanti, ambientali e di supporto.

Applicando uno specifico algoritmo ai dati*, il punteggio relativo al technostress lavoro-correlato si attesta sul valore 36 (35,86% di saturazione del punteggio massimo) vale dire 0,66 d.s. al di sopra della media [media campione normativo = 30,8 ($\pm 7,6$ d.s.: range medio 23,2 - 38,5)].

→ Ne consegue che l'indice sintetico e complessivo di **rischio da technostress lavoro-correlato** si può considerare a rigor di numeri: **medio**

L'esito numerico dei punteggi direttamente relativi ai fattori di stress si attesta sul valore 45 (44,76% di saturazione del punteggio massimo), vale a dire 8,9 punti di differenza. Il *delta* tra i due valori è nella media rispetto alla norma [media campione normativo = 10,1 (d.s. $\pm 4,9$: range 5,2 - 15)].

Questo significa che il dato di TSLC ha un andamento coerente.



PROGRAMMA DI MIGLIORAMENTO POST VALUTAZIONE SOLUZIONI AZIENDALI

La Direzione Aziendale ha deliberato il seguente protocollo di mitigazione del rischio:

INTERVENTI DI NATURA PRIMARIA A LIVELLO ORGANIZZATIVO

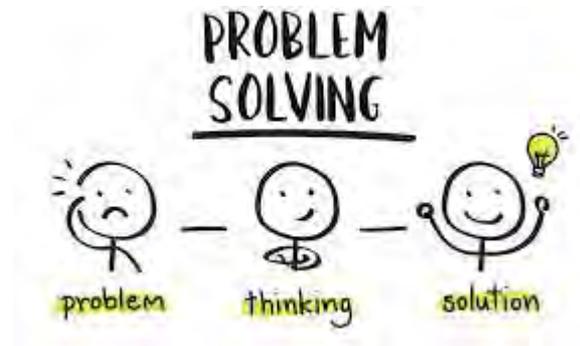
- Rafforzamento e promozione di un più efficace servizio di Helping desk tecnico e organizzativo;
- Alfabetizzazione digitale a carico dei soggetti “meno pronti” sul tema; dovrà contenere almeno i seguenti argomenti:
 - Centralità della Tecnologia;
 - Il senso di autoefficacia legato alla tecnologia;
 - Il dialogo intergenerazionale.

PROGRAMMA DI MIGLIORAMENTO POST VALUTAZIONE SOLUZIONI AZIENDALI

INTERVENTI DI NATURA PRIMARIA A LIVELLO ORGANIZZATIVO

TECHNOSTRESS E PROCESSI DECISIONALI

Training sulle strategie di problem solving, rivalutazione cognitiva e regolazione emotiva



SOLUZIONI AZIENDALI: LA NETIQUETTE

La parola Netiquette deriva dall'unione di:



«**NETWORK**»

+

«**ETIQUETTE**»

Dall'Inglese «**rete**»

Dal Francese «**buona educazione**»

Nella pratica, la netiquette è l'insieme di regole di buon comportamento per le persone che comunicano sul Web e che usano le risorse digitali di relazione: cioè le email, i social, wiki aperti al contributo di tutti.

FORMAZIONE IN MATERIA DI TECHNOSTRESS

Nelle aziende italiane non sembra particolarmente diffusa l'abitudine di redigere, far applicare procedure e formare tutto il personale sull'utilizzo corretto della posta elettronica.



Nella pratica aziendale si parla di “alluvione di email” o “tirannia digitale”

DIMEZZARE LE EMAIL IN AZIENDA E RADDOPPIARNE L'EFFICACIA: LEAN MAILING

- In media un lavoratore moderno passa da 5 a 20 ore settimanali a leggere e gestire le sue email.
- Su circa 200 email ricevute ogni giorno, solo una percentuale compresa tra il 10 e il 20% si rivela effettivamente utile.



DIMEZZARE LE EMAIL IN AZIENDA E RADDOPPIARNE L'EFFICACIA: LEAN MAILING

Struttura tipica di una Lean Mailing:

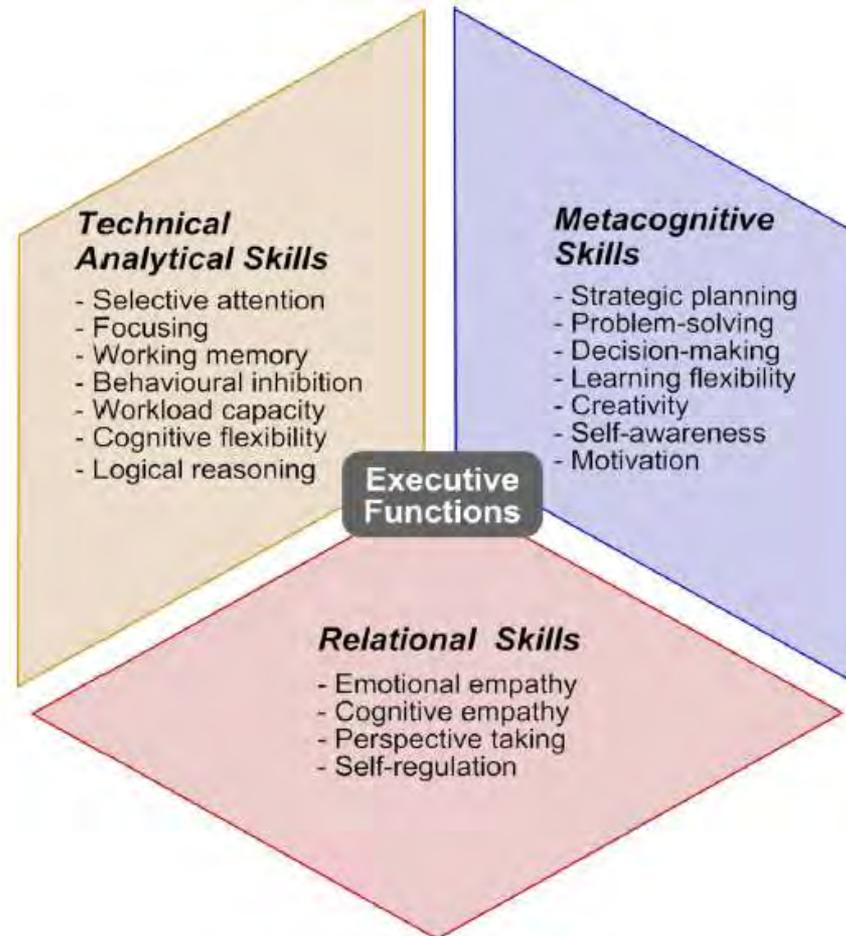
1. Valore: capire dov'è e dove sono gli sprechi nella gestione delle email
2. Eliminazione e riduzione: eliminare le email inutili, ridurre quantità e dimensioni di tutto il resto
3. Efficacia: quando servono, scrivere email che funzionino meglio
4. Abitudini individuali: rivedere quando e come gestire le mail nella giornata
5. Processi e sistemi aziendali: rivedere processi, sistemi e regole per migliorare la gestione della posta elettronica
6. Miglioramento continuo nel sistema di posta elettronica aziendale: stabilire specifiche metriche aziendali relativo monitoraggio.

RUOLO DELLE FE



POTENZIAMENTO FE

Il modello triadico (Balconi, 2020)



INTERVENTI NEUROSCIENTIFICI

Implementare training di regolazione emotiva e riduzione dello stress attraverso l'utilizzo di protocolli neuroscientifici multi integrati per la valutazione dell'efficacia di training di mindfulness supportati dall'utilizzo di wearable device (dispositivi indossabili).



STRESS MANAGEMENT

DIGITAL DETOX

GUIDA PRATICA PER UN USO CONSAPEVOLE
DI TV, SMARTPHONE E COMPUTER

STRESS MANAGEMENT: GLI INTERVENTI SECONDARI



GLI INTERVENTI SECONDARI

Gli interventi secondari comprendono tecniche mirate al benessere individuale, quali:

- **approcci somatici**
- **tecniche di rilassamento**
- **esercizi cognitivi**
- **training di biofeedback**
- **meditazione e visualizzazione**
- **combinazione multimodale degli approcci di cui sopra.**



LE TECNICHE DI RILASSAMENTO IN AZIENDA

- Training autogeno
- Rilassamento muscolare progressivo di Jacobson
- Respirazione addominale
- Visualizzazione della respirazione
- Body Scan
- Meditazione trascendentale
- Mindfulness



Il tuo cellulare ha già
sostituito l'orologio,
la fotocamera, il calendario
e la sveglia. Non lasciare che
sostituisca la tua famiglia.

Autore sconosciuto

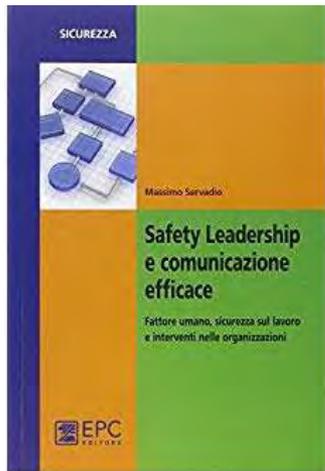
Frasilandia.com



Servadio & Partners

ORGANIZZAZIONE GRUPPO PERSONA

GRAZIE DELL'ATTENZIONE



Dott. Massimo Servadio

Psicoterapeuta e Psicologo del Lavoro e delle Organizzazioni
Esperto in Psicologia della Salute Organizzativa
Professore a contratto Università Cattolica del Sacro Cuore di
Milano

servadio@servadiopartners.com
massimo.servadio@unicatt.it

Servadio & Partners S.r.l.
www.servadiopartners.com
info@servadiopartners.com