

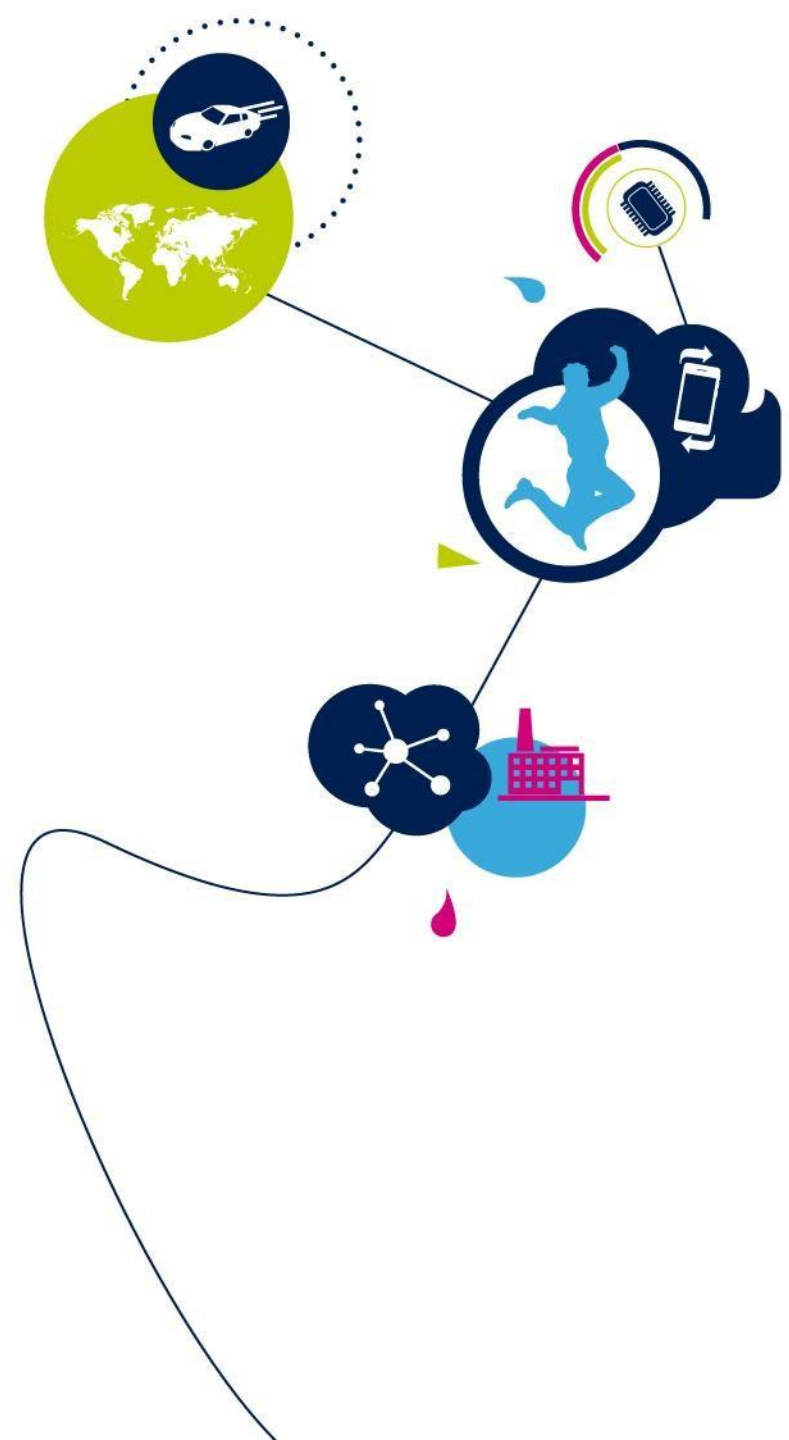
Stress Lavoro-Correlato

23 Gennaio 2018

Ugo Cardamone (EHS Director)/Daria Doria (RLS)



life.augmented





Our Vision

4

ST stands for

life.augmented

Everywhere
microelectronics make a
positive contribution to
people's lives, ST is
there

Who We are

- A global semiconductor leader
- 2016 revenues of **\$6.97B**
- Listed: NYSE, Euronext Paris and Borsa Italiana, Milan

- Research & Development
- Main Sales & Marketing
- Front-End
- Back-End



life.augmented

- Approximately **43,000** employees worldwide
- Approximately **7,500** people working in R&D
- **11** manufacturing sites
- Over **80** sales & marketing offices

Where You Find Us



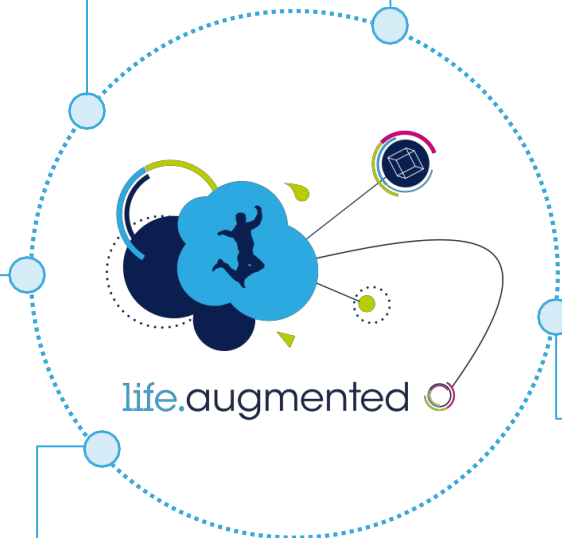
Making **driving** safer, greener and more connected



Making **homes** smarter, for better living, higher security, and less waste



Making everyday **things** smarter, connected and more aware of their surroundings



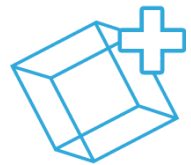
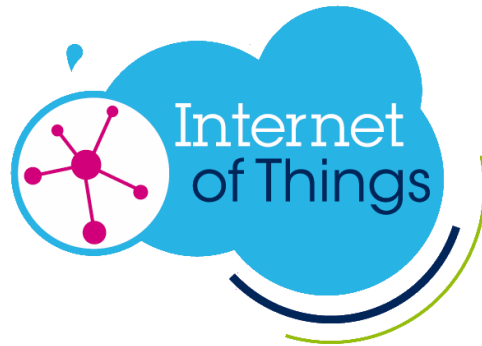
Enabling the evolution of **industry** towards smarter, safer and more efficient factories and workplaces



Enabling **cities** to make more of available resources

Application Strategic Focus

The leading provider of products and solutions for Smart Driving and the Internet of Things



Smart Things



Smart Home & City



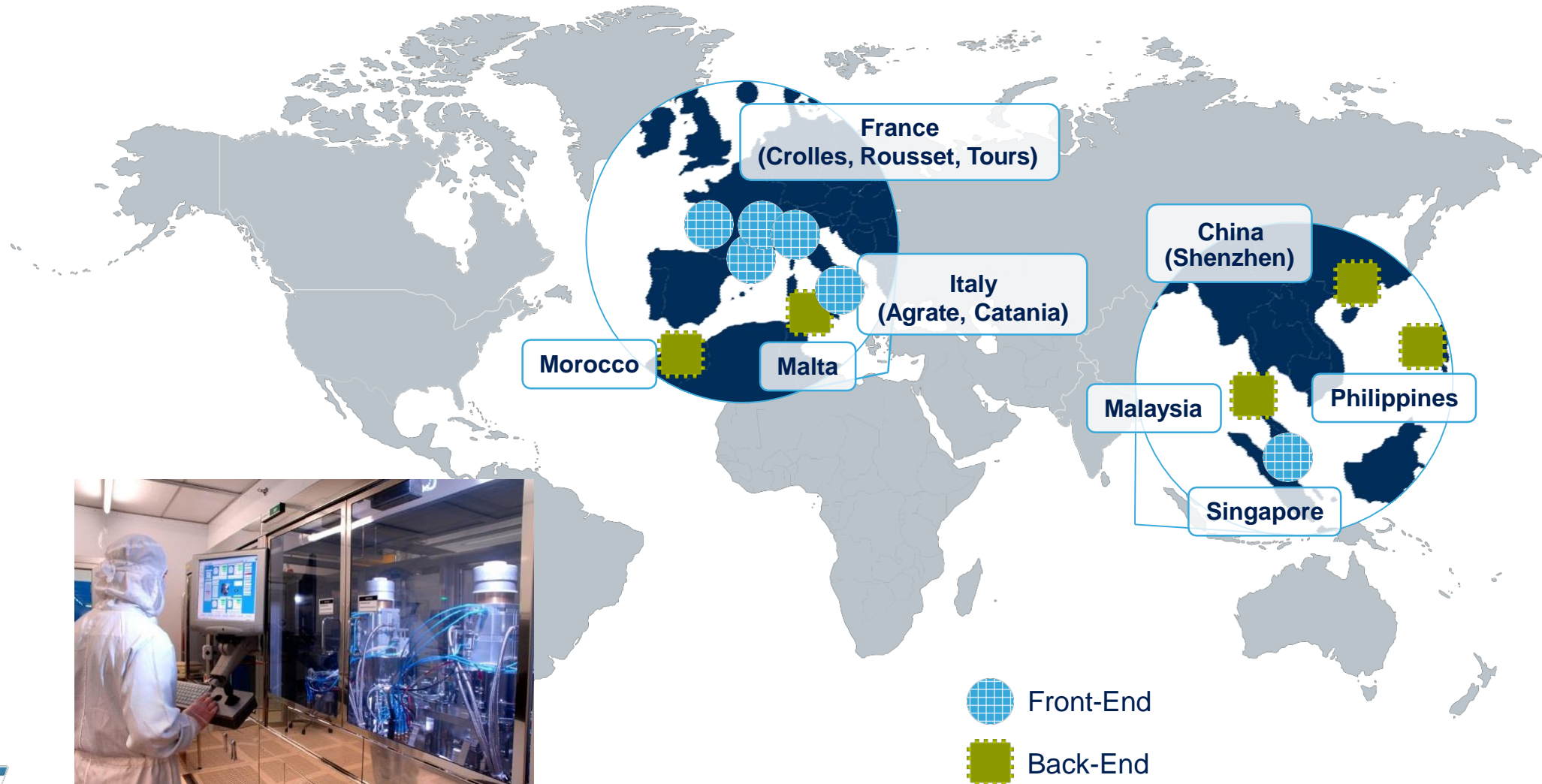
Smart Industry



Smart Driving



Flexible and Independent Manufacturing



An Unwavering Commitment to R&D



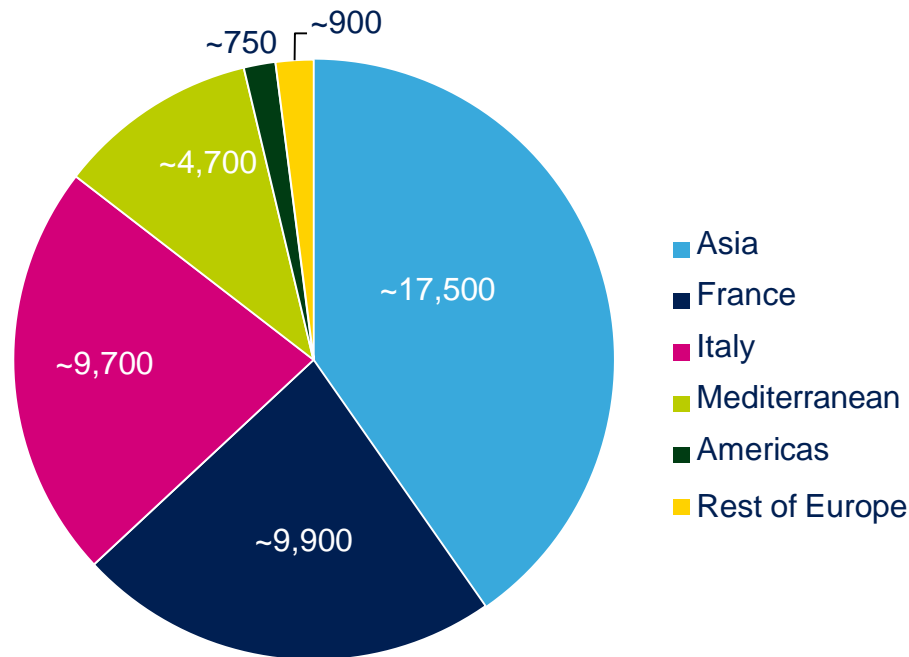
Advanced research and development centers **around the globe**

~ **16,000** patents; ~ **9,500** patent families; ~ **500** new filings (in 2016)

~ **7,500** people working in R&D and product design

People are Our Foundation

Present in **over 35 countries**



Manufacturing **~ 67%**

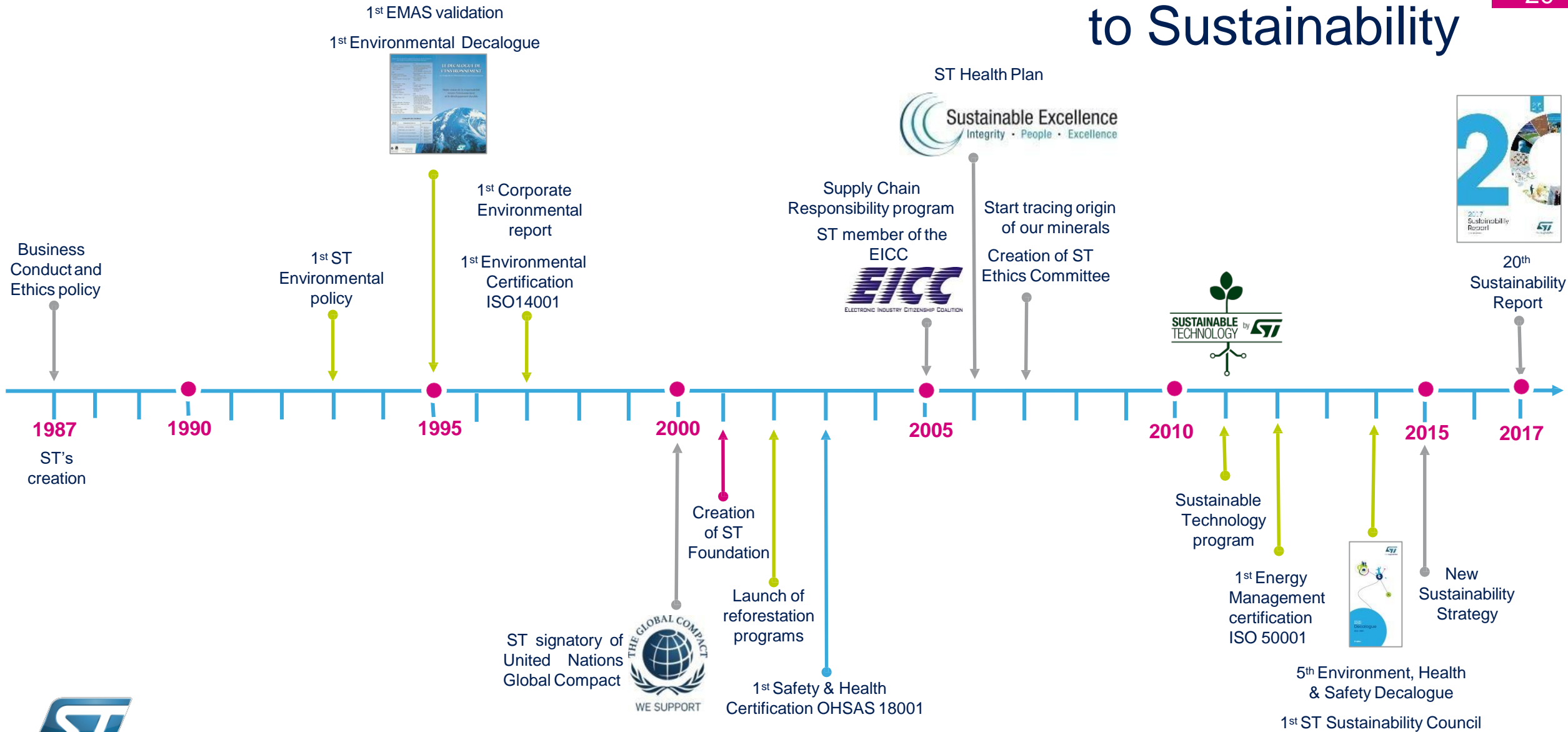
Research & Development **~ 17%**

Marketing & Sales, Divisional Functions, Administration & General services **~ 16%**

...working everyday to increase the quality and experience of life for all



Our Longstanding Commitment to Sustainability



Our Sustainability Strategy

Governance, Ethics & Risk Management



People

- Health & Safety
- Development & Engagement
- Labor & Human Rights



Business

- Innovation
- Customer Relations
- Financial Performance

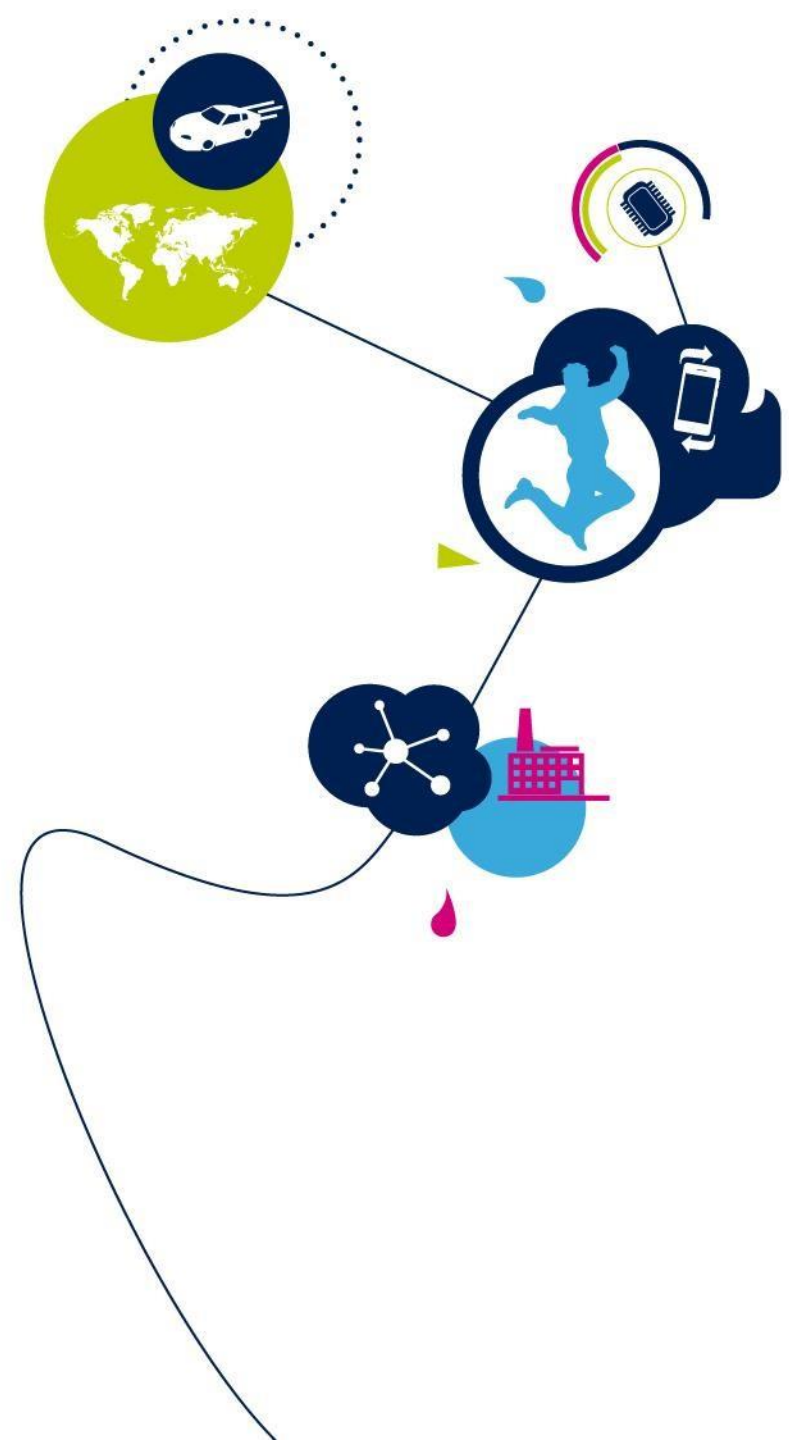


Environment & Operations

- Environmental Efficiency
- Supply Chain Responsibility
- Sustainable Technology

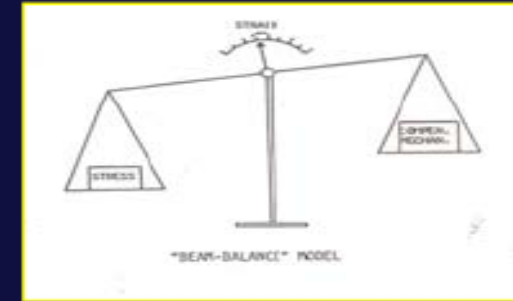
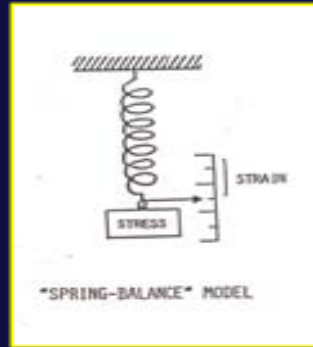
Local Communities

Le Nostre esperienze



life.augmented

Stress lavorativo

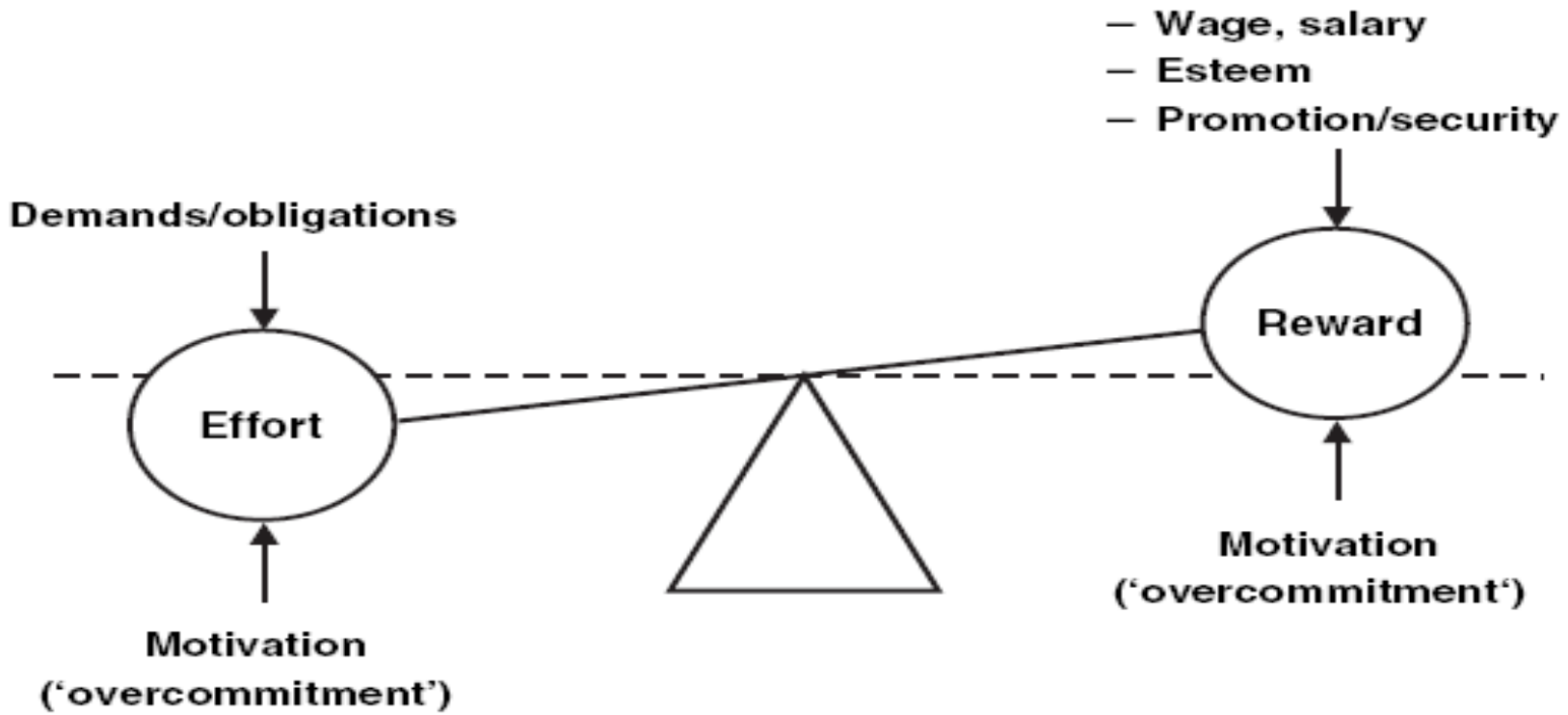


LAVORO

- *Fattori intrinseci all'attività*
- *Ruolo nell'organizzazione*
- *Struttura e clima organizzativo*
- *Relazioni umane*

PERSONA

- *Età*
- *Personalità*
- *Stile di vita*
- *Atteggiamenti comportamentali*
- *Formazione professionale*
- *Condizioni psico-fisiche*
- *Condizioni sociali*

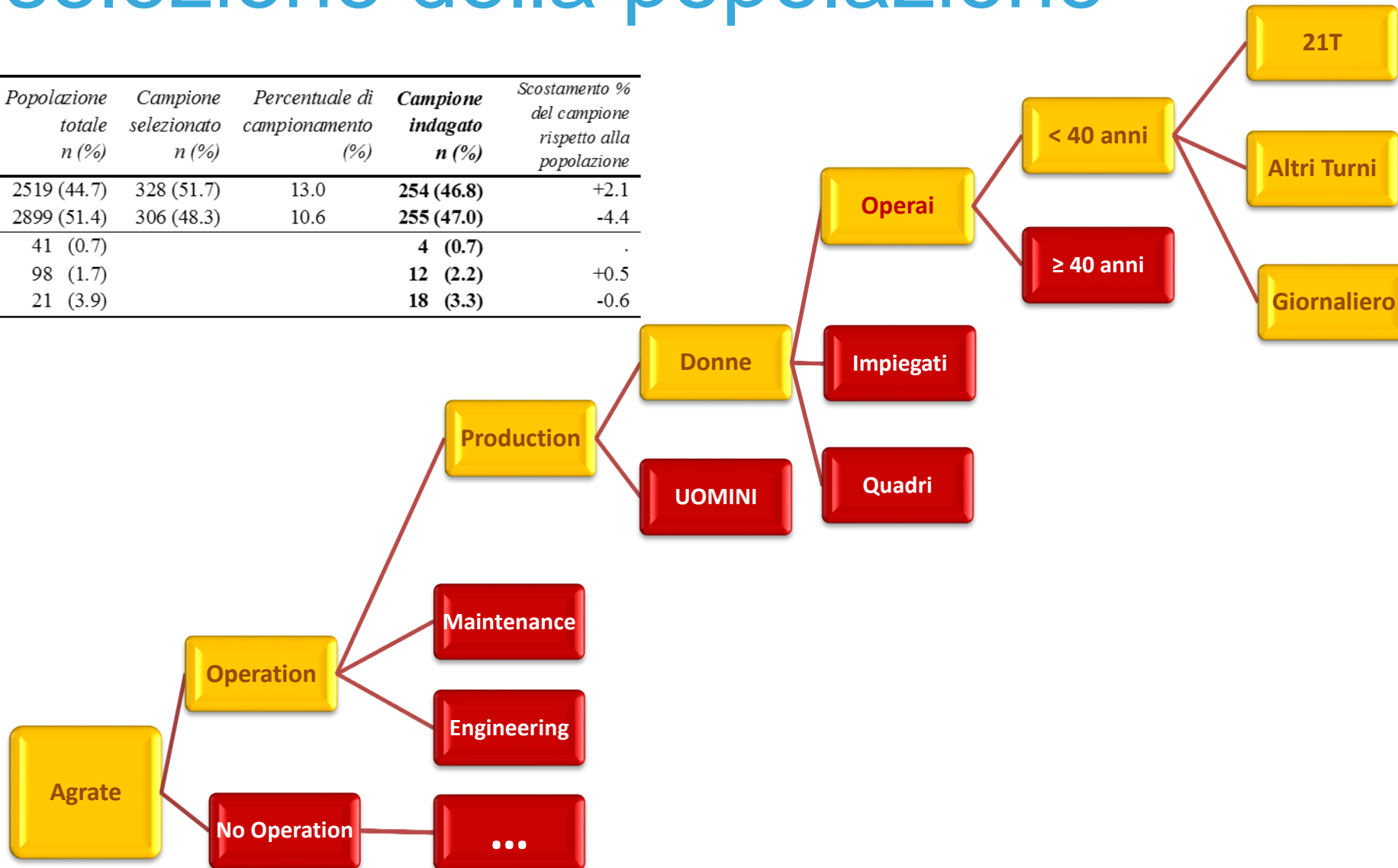


Imbalance maintained

- If no alternative choice available
- If accepted for strategic reasons
- If motivational pattern present (overcommitment)

La selezione della popolazione

	Popolazione totale n (%)	Campione selezionato n (%)	Percentuale di campionamento (%)	Campione indagato n (%)	Scostamento % del campione rispetto alla popolazione
Agrate e Castelletto	2519 (44.7)	328 (51.7)	13.0	254 (46.8)	+2.1
Catania	2899 (51.4)	306 (48.3)	10.6	255 (47.0)	-4.4
Palermo	41 (0.7)			4 (0.7)	.
Arzano	98 (1.7)			12 (2.2)	+0.5
Lecce	21 (3.9)			18 (3.3)	-0.6



Selezione dei lavoratori

Gruppo (40')



Formazione/informazione

Stress lavorativo, effetti dello stress, descrizione del progetto, privacy e anonimato



Individuale (20')



Intervista semistrutturata

Intervista su aree definite come rilevanti

Condizioni

La partecipazione è volontaria

Può decidere fin da ora e in qualsiasi momento di non partecipare o abbandonare lo studio.

Il questionario e l'intervista sono rigorosamente anonimi

Medici e psicologi sono tenuti al segreto professionale.

Risultati solo per gruppi superiori alle 30 unità.



Variabili indagate

	Intervista	Questionario
Condizioni di lavoro	Posizione e anzianità di lavoro Contratto di lavoro Orari di lavoro Fonti di pressione Carico mentale Relazioni Adeguatezza delle risorse Richieste di produttività Formazione ed aggiornamento Adeguatezza della valutazione personale Criteri per l'avanzamento di carriera Rapporti con colleghi Rapporti con superiori Motivazione Pause di lavoro Idee di miglioramento Varietà/autonomia dei compiti	Effort-Reward Imbalance (Siegrist & Peter, 1996) Richieste di lavoro (HSE,2008) Carico Cognitivo (COPSOQ,2010) Straordinari (HSE,2008; Siegrist & Peter, 1996) Variabilità e flessibilità degli orari (G. Costa, et al., 2006) Giustizia Organizzativa - procedurale(Colquit, 2001) Giustizia Organizzativa - informativa (Colquit, 2001) Ruolo nell'ambito dell'organizzazione (HSE,2008) Gestione dei cambiamenti (HSE,2008) Possibilità di carriera (Siegrist & Peter, 1996) Possibilità di sviluppo (COPSOQ,2010) Supporto dei superiori, dei colleghi e relazioni (Siegrist & Peter, 1996; HSE,2008). Prevedibilità (COPSOQ,2010) Soddisfazione ambiente di lavoro (Norman, 2005) Sistema di valutazione e formazione (DML) Interferenze casa/lavoro (Netemeyer, et Al. 1996)
Caratteristiche personali	Età, sesso, studi, stato civile Condizioni socio-familiari Pendolarismo Mattutinità-serotinità (Smith et al. 1989) Statura- peso	Estroversione (Eysenk, 1964) Stabilità emozionale(Eysenk, 1964) Strategie di Coping (SSI, 1995) Overcommitment (Siegrist et al, 2004)
Salute e benessere	Work Ability Index (Ilmarinen, 1998) Quantità del sonno (SSI, 1995) Assenze Consumo di farmaci – Fumo – Alcool - caffè- attività fisica	Salute psichica generale(Goldberg, 1972) Soddisfazione lavorativa (Barton et al., 1995) Disturbi digestivi e cardiocircolatori (SSI, 1995) Qualità del sonno (SSI, 1995)