

# Benessere Organizzativo

**Pubblicazione ai sensi art.20 D.Lgs.22/2013**

**Valutazione del rischio stress lavoro correlato ai sensi art.28 D.Lgs.81/2008 e s.m.i.**

## Che cosa è

Con "benessere organizzativo" si intende "la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione" (Avallone e Bonaretti, *Benessere Organizzativo*, 2003). Il benessere organizzativo è il primo elemento che influenza efficacia, efficienza, produttività e sviluppo di una struttura pubblica.

Un'organizzazione che si prende cura delle persone, che è in grado di sviluppare e mantenere un adeguato grado di benessere fisico e psicologico, di alimentare la convivenza sociale di chi vi lavora, può aumentare la qualità delle proprie prestazioni, in termini di efficienza e produttività.

Tutte le pubbliche amministrazioni italiane, a seguito dell'emanazione di specifici riferimenti normativi, hanno preso in considerazione la dimensione del benessere organizzativo.

Gli interventi normativi che hanno spinto le organizzazioni a riflettere sul benessere organizzativo sono stati:

- La "direttiva del Ministro della Funzione Pubblica sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni" del 2004, che indica una serie di azioni finalizzate ad incentivare il benessere organizzativo.
- Il DLgs n. 81/2008 e s.m.i. che prevede, al comma 1 dell'art. 28, che *"La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato..."*.

## Valutazione rischio stress lavoro correlato

Nel 2012 il Direttore Generale ha costituito un gruppo di lavoro, con deliberazione n°688 del 24/07/2012, al fine di aggiornare la valutazione del rischio stress-lavoro correlato, secondo quanto previsto dal D.Lgs.81/2008 e s.m.i. e dalle indicazioni della Commissione Consultiva permanente per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.

Per realizzare questo obiettivo il gruppo di lavoro ha scelto come metodologia d'indagine, la metodologia Inail (pubblicazione Maggio 2011), individuando come gruppi omogenei tutte le strutture degli Istituti.

La metodologia Inail adottata prevede, in linea con le indicazioni della Commissione Consultiva permanente per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro (Circolare Ministeriale del 30/12/2010), un percorso suddiviso in due fasi: valutazione preliminare e valutazione approfondita.

La valutazione preliminare consiste nella rilevazione di indicatori di rischio stress lavoro correlato oggettivi e verificabili e ove possibile numericamente apprezzabili appartenenti a tre diverse famiglie: eventi sentinella, fattori di contenuto e fattori di contesto del lavoro. Tale valutazione è portata avanti dall'intero gruppo di lavoro interno attraverso apposite riunioni valutative.

La valutazione approfondita, applicata all'interno degli Istituti indipendentemente dagli esiti della valutazione preliminare, al fine di una migliore caratterizzazione del rischio, è realizzata attraverso la somministrazione del questionario strumento indicatore HSE, composto da 35 domande, riguardanti le condizioni di lavoro ritenute potenziali cause di stress all'interno dell'azienda, che corrispondono alle sei dimensioni organizzative definite dal modello HSE Management Standards (domanda, controllo, supporto, relazioni, ruolo, cambiamento).

Il "questionario strumento-indicatore" Inail, è stato validato su oltre 26000 lavoratori nel Regno Unito e oltre 6300 in Italia, ed è composto da 35 domande a risposta chiusa, preceduto da una breve scheda di rilevazione dei dati socio-demografici, unicamente finalizzata al mantenimento dell'anonimato, all'individuazione dei gruppi omogenei per una migliore caratterizzazione del rischio.

La percezione dei lavoratori, rilevata attraverso somministrazione anonima del questionario strumento-indicatore, rappresenta un'utile indicazione per individuare e gestire le potenziali fonti di stress lavoro correlato e, pertanto, per una migliore caratterizzazione del rischio stesso.

La somministrazione, in forma assistita, del questionario avviene presso il Servizio di Medicina del Lavoro, usufruendo di appositi box di raccolta.

I dati ottenuti dalla valutazione preliminare ed approfondita sono analizzati, in forma anonima ed aggregata, attraverso uno specifico software presente nella piattaforma Inail dedicata.

I risultati ottenuti dalla fase preliminare e da quella approfondita sono oggetto della pianificazione ed analisi nel loro significato nel contesto dell'azienda, ad opera del gruppo di lavoro interno, al fine di consentire l'identificazione e la successiva adozione di eventuali misure correttive e/o di miglioramento.

In tutte le circostanze in cui risulti difficile l'identificazione delle misure correttive, come suggerito dalla metodologia Inail adottata, il gruppo di lavoro ha ritenuto indispensabile procedere con l'attivazione di riunioni o focus group di approfondimento, con l'obiettivo di raccogliere informazioni utili direttamente dai lavoratori, in forma anonima e collettiva, per chiarire, approfondire e contestualizzare i risultati delle valutazioni (preliminare ed approfondita) e ottenere spunti (suggerimenti, proposte) preziosi ai fini dell'individuazione e pianificazione degli interventi correttivi più opportuni.

Al fine, inoltre, di sensibilizzare e informare tutto il personale circa il rischio stress lavoro correlato, il Servizio di Medicina del Lavoro ha predisposto un opuscolo informativo che è stato distribuito a

tutti i lavoratori attraverso gli indirizzi di posta elettronica aziendali e, in forma cartacea, all'atto della visita di sorveglianza medica.

Tra gli interventi correttivi e/o di miglioramento attivati è da segnalare l'apertura di uno sportello di sostegno psicologico e di promozione del benessere personale per il lavoratore, uno spazio di ascolto diretto al sostegno qualificato dei lavoratori che si trovano ad affrontare situazioni di malessere o disagio psicologico.

Tale attività rappresenta un'iniziativa innovativa volta a sottolineare il valore fondamentale del benessere sul lavoro inteso come benessere fisico, psicologico e sociale.

La suddetta attività, realizzata su base volontaria e in un'ottica di promozione della salute, risulta anche supportata da riferimenti normativi: artt. 2 (lett.o e p),15, 25, 28, 41 D.Lgs.81/2008 e s.m.i., Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica 21/03/2004 e Accordo Europeo 8/10/2004.