

# **"La promozione del Benessere Organizzativo. Dalla valutazione alla gestione del rischio da Stress Lavoro-Correlato: tre esperienze a confronto"**

Pacelli F <sup>a</sup>, D'Antona E <sup>b</sup>, Fregonese C <sup>c</sup>, Pacelli E <sup>d</sup>

Eco-Consult Srl, Società che si occupa di Salute e Sicurezza sul Lavoro, nel biennio 2008-2010 in ATS con la Facoltà di Psicologia<sup>2</sup>, Università Sapienza di Roma, ha realizzato il progetto **"IV Fattore - Studio sui fattori psicosociali di protezione e di prevenzione del rischio nelle aziende private per la promozione del Benessere Organizzativo"**, finanziato dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

## **Obiettivi:**

Il Testo Unico, D.Lgs. 81/08 e s.m.i, all'art. 28 prevede la valutazione di tutti i rischi presenti in Azienda, compresi i rischi da *Stress Lavoro-Correlato* (SLC). Il contributo intende presentare un protocollo di valutazione e gestione del rischio da SLC, in linea con le indicazioni PRIMA-EF presso tre differenti Aziende (A= Estrazioni da cava, B= Azienda Sanitaria, C= Servizi assicurativi). In particolare si vuole mostrare la natura organizzativa dell'intervento volto a promuovere uno sviluppo organizzativo sostenibile con alti standard di salute e sicurezza sul lavoro.

## **Metodi e Strumenti:**

Il protocollo di intervento seguito dagli Autori è improntato alla prevenzione primaria, mirando alla rilevazione dei fattori di rischio, di protezione, e degli indicatori del Benessere nelle organizzazioni. Adotta un approccio partecipativo, promuovendo la responsabilità di tutti i membri dell'organizzazione; pone attenzione agli specifici contesti organizzativi, adeguando i livelli di analisi alle singole situazioni e sviluppando proposte di intervento che rispondano alle effettive condizioni dell'organizzazione.

La valutazione ha previsto un'analisi oggettiva degli *Eventi Sentinella* e un'analisi soggettiva dei rischi legati a *Contenuto e Contesto del Lavoro* attraverso la somministrazione a tutti i lavoratori del MOHQ - Multidimensional Organizational Health Questionnaire (Avallone & Papolomas, 2005) e un approfondimento qualitativo con dei Focus Group.

## **Risultati**

Nel complesso i lavoratori coinvolti sono stati 269 di cui 43% uomini, 57% donne, con un'età media di 38.7 anni.

Alcuni elementi di rischio comuni alle tre aziende sono stati la percezione di un elevato carico di lavoro, la percezione di una scarsa equità organizzativa e la richiesta di una maggiore valorizzazione del personale. Un fattore di protezione costante è stato

---

<sup>a</sup> Psicologo del Lavoro, Eco-Consult Srl

<sup>b</sup> Psicologa clinica, psicoterapeuta, Eco-Consult Srl

<sup>c</sup> Psicologa clinica, Eco-Consult Srl

<sup>d</sup> Già Docente di Medicina del Lavoro - Scuola di Specializzazione Università "Sapienza" di Roma

invece la buona percezione delle relazioni costruite sul lavoro. Rispetto ai dati oggettivi, la formazione in materia di Sicurezza e Salute sul lavoro è risultata essere carente in tutte e tre le strutture.

A fronte di questi dati comuni il processo attivato in ogni Azienda ha consentito di individuare delle specifiche caratteristiche organizzative e di conseguenza l'articolazione di tre differenti piani di monitoraggio e gestione.

In particolare:

- nell'azienda A è stato progettato e avviato un piano formativo volto alla promozione della Cultura della Sicurezza, con una particolare attenzione ai rischi specifici e al tema del Benessere Organizzativo
- nell'azienda B, in ottica di promozione della Salute e Sicurezza dei Lavoratori è stato implementato un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza dei Lavoratori (SGSSL) e definito un piano formativo volto a ridurre tutti i rischi specifici e a sviluppare competenze di gestione/organizzazione del lavoro.
- nell'azienda C, a fronte della stesura di un DVR e del piano di monitoraggio e di una condivisione con il middle-management, non sono state sviluppate ulteriori attività di gestione dei rischi da SLC.

## **Conclusioni**

Nelle prime due strutture, il complesso lavoro di condivisione con il top management, di coinvolgimento dei lavoratori e l'utilizzo di strumenti soggettivi ci hanno permesso di costruire un processo articolato e dinamico di analisi delle buone e cattive prassi nell'organizzazione del lavoro e di individuazione di strategie di miglioramento sostenibili per l'Azienda.

Nell'ultimo caso, l'impossibilità di portare avanti un progetto di gestione dei rischi e sviluppo organizzativo, è da ricondursi, tra i vari fattori, alla mancata condivisione dell'intero processo con il top management.