

## **Gruppo di lavoro Salute, Sicurezza sul lavoro, Stress correlato e Disabilità attraverso proposte sperimentali**

### **Progetto di ricerca – intervento**

L'ambiente di lavoro è una comunità di persone che si trovano a vivere per molte ore al giorno nello stesso posto sviluppando una complessa problematica relazionale.

I rapidi cambiamenti nel mondo del lavoro a cui noi tutti abbiamo assistito, la sua precarietà, le continue trasformazioni degli stili di gestione e controllo delle aziende, le stesse politiche aziendali instabili e mutevoli hanno minacciato dalle fondamenta il benessere di quelle comunità.

Molteplici sono i fattori che hanno contribuito ad alimentare i disagi negli ambienti di lavoro, tra i quali:

le incertezze di carriera fino al totale blocco di volta in volta prorogato; forme di riconoscimenti sempre più lontane dalla corrispondenza a principi di equità e giustizia; scarsa chiarezza e condivisione degli obiettivi; isolamento sociale e psicologico, oscillazioni frequenti tra sottocarico e sovraccarico quantitativo e qualitativo di lavoro.

Questi sono alcuni dei motivi che hanno violato “ il contratto psicologico”, quel contratto cioè che era la reciproca promessa di futuri benefici tra l'Azienda e il lavoratore (Argyris 1960) e che hanno messo a repentaglio, tra l'altro, il senso di appartenenza e la motivazione al lavoro.

Anche nelle Pubbliche Amministrazioni si nota la manifestazione di disagi e comportamenti caratterizzati da forme di forte conflittualità aventi una ricaduta sia sullo stato di salute e di benessere del lavoratore, sia sulla quantità e sulla qualità dell'attività lavorativa.

Tali aspetti rientrano nell'area dei “rischi organizzativi”, cioè quei rischi che originano dalle scelte organizzative come la gestione delle risorse umane, la comunicazione, l'organizzazione del lavoro, i fattori psicologici, le condizioni di lavoro difficili e la qualità delle relazioni lavorative formali ed informali.

Si tratta, però, di un capitolo del discorso sulla sicurezza abbastanza spesso solo sorvolato, considerato implicito oppure addirittura ignorato.

Gli studi sull'argomento mettono in evidenza come il malessere, il disagio sul lavoro, abbia un proprio costo psicofisiologico che si ripercuote sull'integrità psicofisica del singolo con conseguenze, oltre che sul suo stato di salute, anche sul versante familiare, su quello sociale, nonché sul profitto lavorativo.

Per questo, oltre al CCNL ed al D. Lgs. 81/08, sull'argomento sono stati formulati vari artt. legislativi, proposte di legge e norme europee.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, con la direttiva del 2004, colloca tra le priorità da sostenere nelle Amministrazioni Pubbliche, anche la creazione di specifiche condizioni che possano incidere sul miglioramento del sistema sociale interno, delle relazioni interpersonali ed, in generale, della cultura organizzativa, consentendo così l'avvio di modelli gestionali delle risorse umane diretti a favorire

il miglioramento degli ambienti di lavoro e l'aumento dei livelli di produttività. In particolare le Amministrazioni devono:

- prestare attenzione alle caratteristiche dell'ambiente nel quale il lavoro si svolge;
- adottare tutte le azioni per prevenire gli infortuni e i rischi professionali;
- tenere sotto controllo i livelli percepiti di fatica fisica e mentale nonché di stress;
- gestire l'eventuale presenza di situazioni conflittuali manifeste o implicite.

Pertanto, possiamo affermare che per parlare correttamente di "sicurezza" è necessario considerare l'organizzazione del lavoro da un punto di vista complessivo.

Si avverte la necessità sia di identificare uno specifico sistema che porti all'individuazione e alla valutazione dei rischi organizzativi e, più in generale, di quelli trasversali negli ambienti di lavoro, insieme all'individuazione e alla valutazione di misure per la definizione di un programma di interventi.

Alla luce di queste considerazioni secondo quanto prevede la normativa, il progetto prevede le seguenti linee:

- mappatura dei Servizi di Prevenzione e Protezione con rilevazione dello stato dei lavori in tema psico-sociale;
- affiancamento tecnico ai Servizi di Prevenzione e Protezione per la compilazione del DVR sullo stress da lavoro-correlato nei luoghi di lavoro dove, attraverso la ricognizione, se ne riscontri la mancanza;
- proposte di azioni preventive ed interventi di miglioramento nei luoghi di lavoro dove il DVR ha evidenziato fattori di rischio medio/alto di stress correlato al lavoro attraverso incontri di informazione, formazione e focus group;
- organizzazione di giornate incontri di sensibilizzazione rivolte ai Dirigenti per illustrare le tematiche ed i risvolti anche giuridici dello stress correlato al lavoro, con Esperti di conclamata esperienza
- incontri di formazione ed informazione del personale sui problemi dello stress secondo quanto stabilito dalla circolare n. 228 inerente il piano di formazione del personale del MiBAC anno 2012, selezionato a livello regionale.
- attivazione di focus group
- costituzione di uno Sportello d'ascolto

Alessandra Tomassini e Gabriella Cirillo