SICUREZZA E BENESSERE ORGANIZZATIVO

scritto da goal | 23 Febbraio 2025



*di Florianna Golino**

Fino a qualche decennio fa, il concetto sicurezza sui luoghi di lavoro veniva associato all'insieme delle misure, adottate dalle organizzazioni, per garantire le migliori condizioni ai lavoratori, intese come assenza di malattie professionali e danni cagionati da eventi accidentali (infortuni).

I decreti sulla sicurezza degli anni 50, infatti, che ponevano l'Italia in vantaggio rispetto agli altri paesi europei in merito alla sensibilità ai temi della sicurezza e salute dei lavoratori, erano incentrati fondamentalmente sulle "condizioni sicure", da garantire sui luoghi di lavoro e, quindi, sul concetto di salute come assenza di infermità e di danni all'integrità fisica dei lavoratori.

Con il passare degli anni e con il recepimento delle direttive europee in materia di sicurezza sul lavoro, si è consolidata l'attenzione a questi temi, ma è anche emerso un dato molto significativo, che ha mutato l'accezione stessa del termine "salute" sui luoghi di lavoro, ovvero l'incidenza degli aspetti organizzativi sulla psiche dei lavoratori, che ha condotto all'attuale definizione di salute come *stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o infermità (OMS).*

Non a caso, l'introduzione, con il D.lgs. 81/2008, del rischio "Stress Lavoro correlato", da valutare, alla stregua di tutti gli altri rischi per i lavoratori, all'interno del "Documento

di Valutazione dei rischi", che il datore di lavoro è obbligato a redigere, in collaborazione con il Medico Competente per la Sorveglianza Sanitaria ed il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione. La metodologia di valutazione di tale rischio, implementata dal Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale e disponibile anche on line sulla piattaforma dell'Inail, prende in considerazione una serie di fattori contenuti in una "Lista di controllo" ed appartenenti alle tre aree: indicatori aziendali, contesto del lavoro e contenuto del lavoro.

Viene quindi valutata, tra le altre cose, la presenza e la relativa applicazione di procedure organizzative adeguate, che mettano l'azienda al riparo dai "rischi organizzativi o psicosociali" (rischi trasversali alle mansioni lavorative aziendali "derivati da una o più carenze dell'organizzazione, in termini gestionali, metodologici, operativi come un'insufficiente formazione, attribuzioni di responsabilità poco chiare, mancanza o inefficacia di procedure interne, scarso coinvolgimento, carenze metodologiche nell'analisi del rischio) e dagli innumerevoli effetti di tali inefficienze sulla salute dei lavoratori: *"sintomi fisici, psichici e sociali legati all´incapacità delle persone di colmare uno scarto tra i loro bisogni e le loro aspettative e la loro attività lavorativa" (National Institute for Occupational Safety and Health).*

Sono da attenzionare, quindi, in fase di valutazione, tutti i fattori, interni od esterni all'organizzazione, che possano portare a condizioni di stress, ivi compresi episodi, ricorrenti od occasionali, di *mobbing*, *stalking* occupazionale, *straining*, ma anche tutte le forme di discriminazione (come quelle legate al genere), o gli abusi e le molestie sui luoghi di lavoro.

Questi ultimi in particolare, seppur già genericamente ricompresi nella valutazione dello stress lavoro correlato, a seguito dell'emanazione della L. 15/01/2021 n. 4 (in

attuazione dell’art. 9 comma c) della Convenzione 190 sull’eliminazione della Violenza e delle Molestie nel Mondo del Lavoro) devono essere oggetto di una specifica valutazione dei rischi relativi alla violenza e alle molestie, con la partecipazione dei lavoratori e dei rispettivi rappresentanti, ai fini dell’adozione di misure per prevenirli e tenerli sotto controllo.

Oggi sempre di più, in un’ottica di sostenibilità e di valori “ESG”, nella cornice dei sistemi di gestione e di organizzazione più vicini a queste tematiche, come il SGSSL conforme alla norma ISO 45001:2018 o il sistema di gestione sulla Parità di genere conforme alla prassi Uni Pdr 125:2022, l’attenzione del datore di lavoro e di tutti gli attori della prevenzione, che lo coadiuvano in tale difficile compito, deve essere incentrata al *benessere* generale del lavoratore, come parte dell’organizzazione, ma anche nel suo ruolo al di fuori di essa, in un perfetto equilibrio di conciliazione vita lavoro.

**ODCEC Caserta*