

SENATO ACCADEMICO

Seduta del 27 aprile 2022

PROPOSTA DI DELIBERA

UOR proponente: Servizio Prevenzione Igiene e Sicurezza - SPPIS
RPA:
OGGETTO: Valutazione dello stress e del benessere lavorativo piano triennale 2022-2025 ai sensi del Dlgs 81/08
Allegati: n. 1 Azioni prevenzione stress Piano triennale 2022-2025 ai sensi del Dlgs 81/08

RELAZIONE DEL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

In linea con quanto previsto nel programma Rettorale 2020/2026 su “Clima di lavoro e benessere delle persone”, il Servizio di Prevenzione e Protezione ed il Gruppo di Valutazione, gestione del Benessere organizzativo e dello Stress di Ateneo (D.R. n. 939 del 01/04/2014) in collaborazione con la Delegata Rettorale al Benessere lavorativo e sentito il Prorettore al Personale, hanno predisposto un piano triennale per la promozione della salute nei luoghi di lavoro, la prevenzione dello stress e la promozione del benessere organizzativo. La novità, rispetto a quanto fatto in precedenza, consiste nella valutazione del rischio di stress lavoro correlato e nella misura del benessere organizzativo per mezzo di un questionario online, rivolto a tutto il personale, specifico per il mondo universitario e aggiornato sulla base delle recenti sperimentazioni effettuate in alcuni Atenei italiani e spagnoli con i quali sono stati costituiti specifici gruppi di lavoro.

Il programma prevede la somministrazione del questionario a cadenza annuale/semestrale con aggiornamenti in itinere e l'introduzione dei focus group per la riduzione del disagio organizzativo. I dati raccolti e la correlazione dei dati globali e di quelli individuali saranno di supporto alle decisioni organizzative della “governance” di Ateneo e consentiranno di pianificare e programmare le adeguate azioni di miglioramento individuale ed organizzativo.

Ai fini della sensibilizzazione dei dirigenti e di tutto il personale sull'importanza della prevenzione del rischio stress l-c e la restituzione dei dati emersi dall'indagine sono previsti eventi formativi e informativi sul web e presenziali. In particolare per i dirigenti e i direttori dei dipartimenti verrà tenuto un corso per illustrare compiti e strategie di intervento per il raggiungimento dell'obiettivo perseguito dal piano.

Il progetto prevede la realizzazione di una piattaforma on line di interscambio dei dati acquisiti dal medico competente, dallo psicologo nei focus group e dal servizio di counseling di cui è prevista l'estensione verso tutto il personale entro l'anno corrente. E' prevista inoltre l'esternalizzazione del servizio verso terzi: aziende private e enti pubblici.

Premesso che:

Il piano rientra tra le attività previste nel programma rettorale 2020/2026

Considerato che il D.Lgs. 81/08 obbliga il datore di lavoro e i dirigenti a valutare tutti i rischi tra cui quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004 e di adottare le misure necessarie alla sua riduzione fino all'eliminazione;

Considerato che l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) sollecita la "rilevazione del livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione da parte del personale ai sensi del D.lgs 27 ottobre 2009."

Considerato che, in attuazione delle linee guida INAIL, il nostro Ateneo è stato tra i primi in Italia a costituire un Gruppo di Valutazione, gestione del Benessere organizzativo e dello Stress da lavoro con D.R. 01/04/2014 n. 939, coordinato dal SPPIS e composto da professionalità multi-specialistiche;

Preso atto che le precedenti valutazioni del rischio stress lavoro-correlato effettuate fornivano dati non esaustivi sugli agenti di rischio psico-sociale e sulle criticità presenti negli ambienti di lavoro dell'organizzazione universitaria;

Preso atto della necessità di adottare un nuovo sistema di valutazione e delle figure di supporto previste nel piano illustrato nella relazione introduttiva;

Sentiti i pareri dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), i Rappresentanti del personale in Senato Accademico, in Consiglio d'amministrazione e nel Consiglio del personale tecnico-amministrativo.

Si propone che

IL SENATO ACCADEMICO DELIBERI

di approvare il "Piano triennale 2022-2025 - Azioni di prevenzione dello stress lavoro-correlato e la promozione del benessere organizzativo"

Dott. Salvatore Fadda
Servizio Prevenzione e Protezione
e-mail: salvatore.fadda@uniss.it
Tel.: +39. 213203

ALLEGATO 1

Piano triennale 2022-2026

Azioni di prevenzione dello stress lavoro-correlato e la promozione del benessere organizzativo

Ai sensi del DLgs 81/2008 e s.m.i.

Premessa

Nell'ultimo ventennio è cresciuta la consapevolezza di come l'ambiente di lavoro determini un impatto rilevante sulla salute psicofisica degli individui, con conseguenze sull'efficacia, l'efficienza, la produttività e sulla qualità dei servizi offerti.

L'ambiente di lavoro è inteso come una rete di relazioni sociali e lavorative che intervengono e agiscono in ambiti disciplinari e contesti lavorativi differenti.

Negli ambienti di lavoro, com'è noto, sussiste l'obbligo di valutazione del rischio stress lavoro-correlato (D. Lgs. 81/2008), non più come rischio emergente, ma "concreto", in grado di interessare trasversalmente qualsiasi settore lavorativo e ciascun lavoratore/lavoratrice e, nel 2019, l'OMS ha introdotto lo stress cronico lavorativo fra le patologie emergenti.

Inoltre, la pandemia da COVID19 ha messo in evidenza da un lato le criticità presenti nell'organizzazione del lavoro all'interno delle aziende pubbliche e private, nelle Istituzioni scolastiche e nello specifico nelle Università, mentre dall'altro è emersa la fragilità delle persone, sottoposte a costrizioni inusuali che hanno richiesto un adattamento, a volte traumatico, verso nuovi stili di vita, di socializzazione e di cura della salute fisica, psicologica e sociale.

Il percorso metodologico Uniss 2022/2025, è aggiornato alle recenti sperimentazioni effettuate negli Atenei italiani e negli Atenei spagnoli con i quali sono stati costituiti specifici gruppi di lavoro per contenere gli effetti organizzativi e psicosociali della pandemia.

Pertanto, riproponiamo con urgenza alcune azioni di miglioramento, già previste in tempi precedenti la pandemia ed aggiornati all'oggi epidemico su tre livelli:

- A. Attività di prevenzione primaria, rivolta alla popolazione lavorativa sana ed alla "salutogena" organizzazione dei gruppi di lavoratori, per impedire l'insorgenza di un disturbo o di una malattia;
- B. Attività di prevenzione secondaria, rivolta alla individuazione di casi problematici o a rischio, in grado di fornire trattamenti nella fase precoce del disturbo o della malattia ai singoli lavoratori e verso la ri-organizzazione "salutogena" dei gruppi di lavoratori;
- C. Attività di prevenzione terziaria per contenere i disturbi o le malattie fisiologiche, psicologiche, psichiatriche ed organizzative.

L'obiettivo al quale si mira è quello creare ambienti di lavoro che siano prima di tutto luoghi di convivenza e relazione, dove si valorizza il fattore umano rispettando le differenze, motivando verso obiettivi comuni, in modo da influenzare positivamente il cambiamento in atto attraverso una dimensione relazionale partecipativa e non conflittuale.

La proposta dell'Università di Sassari

Il nostro Ateneo è stato tra i primi in Italia a costituire un Gruppo di Valutazione del Benessere organizzativo e dello Stress da lavoro con D.R. 01/04/2014 n. 939 (GRUPPO DI VALUTAZIONE). Il gruppo multi-specialistico, coordinato dal SPPIS e composto da diverse professionalità con lo scopo di studiare il miglioramento del percorso metodologico previsto dalle linee guida dell'INAIL, includere le diverse dimensioni organizzative e le ipotizzabili ricadute sul benessere lavorativo e sulle prestazioni (performance).

La metodologia è stata aggiornata, pubblicata negli anni in riviste internazionali e nazionali (Rapporti Istisan 16/21 e Rapporti Istisan 21/4), presentata durante i Simposi Internazionali del 2015, del 2017 organizzati dal nostro Ateneo e nel webinar del 2020 organizzato dalla Rete delle Università Catalane (Xarxa Vives).

Il Metodo UNISS

In figura 1 sono illustrate le fasi del processo di valutazione che parte dalla raccolta dei dati sentinella per arrivare alla realizzazione dei progetti di miglioramento e la misura dei risultati raggiunti.

Il processo di valutazione è parte integrante delle azioni di prevenzione, ed è un processo dinamico, un cruscotto che consente di monitorare l'andamento dei diversi indicatori nel tempo e stabilire l'efficacia delle misure introdotte.

Una valutazione del rischio stress lavoro-correlato, del rischio stress cronico lavoro correlato e del rischio stress cronico COVID correlato rappresenta una misura necessaria di prevenzione secondaria e terziaria nonché una grande opportunità per incrementare il welfare organizzativo e quindi, in maniera correlata, il miglioramento delle performance aziendali.

Per cogliere questa opportunità occorre gestire il processo di valutazione e i suoi esiti/effetti (azioni preventive e/o di miglioramento) in modo ragionato tramite l'ausilio di metodologie ad hoc e ancor di più di diverse figure professionali che operino in modo fortemente sinergico. Diventa quindi fondamentale che il "Gruppo di Valutazione" interagisca e si integri nel migliore dei modi con l'obiettivo di raggiungere un risultato efficace in riferimento al processo stesso di valutazione. I metodi di indagine solitamente utilizzati non rispondono in modo specifico alle esigenze dell'organizzazione accademica, nella quale coesistono sottosistemi diversi per funzione (es. personale tecnico-amministrativo, bibliotecario e personale docente), caratterizzati da altrettanto diverse modalità di gestione del lavoro. A tale scopo, sono state prese in considerazione altre metodologie e altri strumenti di valutazione.

Lo scenario post-Covid richiede l'attuazione di **5 azioni di miglioramento**:

1. Un sistema di valutazione dello stress lavoro correlato, dello stress cronico, della salute e del benessere organizzativo attraverso la realizzazione di una piattaforma on line. Il sistema prevede batterie di test condivise con altri Atenei e include l'analisi dei fattori oggettivi dell'organizzazione e l'analisi dei fattori soggettivi. Lo scopo è di avere un monitoraggio costante delle condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori al mutare degli assetti organizzativi, dei ritmi del lavoro e predisporre le adeguate misure di prevenzione e di miglioramento.
2. Percorsi di formazione e sensibilizzazione del personale con la programmazione di corsi di tipo esperienziale, sulla prevenzione dei rischi organizzativi, dello stress, sulla performance di gruppo ed individuale, con il personale TAB e con il personale docente. Un aggiornamento periodico, ai sensi del Dlgs 81/08, che permetta anche la restituzione dei dati emersi annualmente nelle indagini e nelle somministrazioni dei test.
3. Focus Group informativi e Focus Group MBSR (Mindfulness, Stress Reduction): il protocollo Mindfulness-Based Stress Reduction program (MBSR) è uno dei più diffusi e validati nel migliorare gli aspetti psicologici, clinici, psicosociali, immunologici connessi all'ansia e depressione con un effect size da moderato a forte (Hofmann, Sawyer, Witt, & Oh, 2010; Khoury et al., 2013; Khoury, Sharma, Rush, & Fournier, 2015). Recenti evidenze scientifiche anche in Italia, mostrano miglioramenti significativi dei parametri psicologici e biologici associati allo stress, con l'utilizzo di Focus Group intensivi del protocollo Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR) (Limonta et al., 2020; Gardi et al., 2016).
4. Sportello di Ascolto psicologico e in alternativa servizio di Mentoring Staff entrambi con finalità di ri-valutazione, di supporto, di accompagnamento nella gestione delle relazioni lavorative, nella gestione dei conflitti, nella gestione dei cambiamenti organizzativi individuali, per un gruppo, per un ufficio o per un laboratorio. Lo Sportello o il Mentoring avranno il monitoraggio, la customer satisfaction, la ri-valutazione stress e salute organizzativa ogni 6 mesi/1 anno per il confronto sui profili degli utenti che si sono rivolti e

per un confronto tra i profili emersi dal questionario rivolto a tutto l'Ateneo nel pieno rispetto della normativa vigente sulla privacy.

Si rende necessario l'inserimento di nuovo processo e di 3 figure professionali per svolgere tutte le attività.

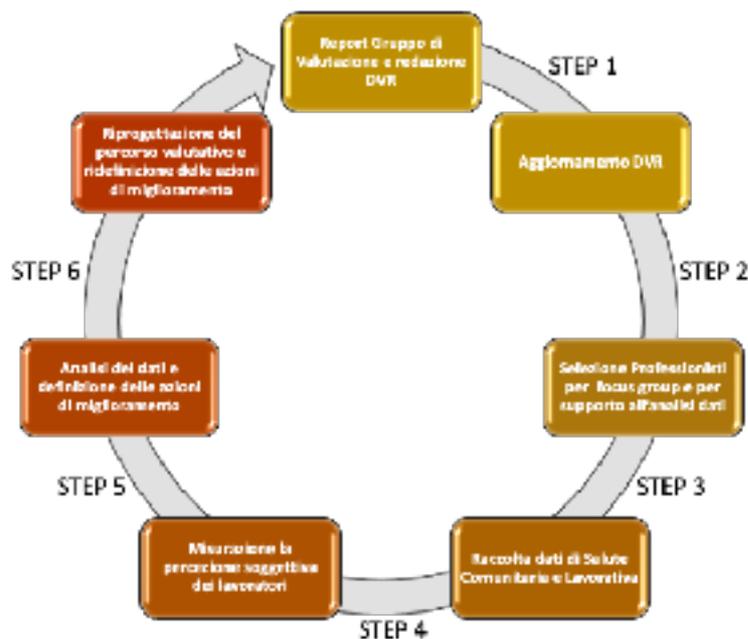


Fig.1 Nuovo percorso metodologico valutazione stress L-C nell'Università di Sassari

Le fasi sono rappresentate nel seguente modo:

STEP 1 Aggiornamento del DVR e Report annuale del Gruppo di Valutazione

STEP 2 Selezione Professionisti per le nuove azioni 2022/2025

- 1 project manager per l'attivazione delle azioni comunicative e divulgative on line e presenziali, per la raccolta dati indicatori organizzativi, degli eventi sentinella aziendali, il coordinamento della valutazione on line dello stress, per il raccordo del SPPIS alla Direzione Generale, all'Area RR.UU, alla medicina del lavoro, per la pianificazione alle azioni di miglioramento, per l'aggiornamento periodico del DVR, per supporto al Gruppo di valutazione di Ateneo.
- 1 psicologo/a del lavoro con esperienze sul Dlgs 81/08, nella prevenzione, nella valutazione e monitoraggio delle variabili che promuovono il benessere lavorativo e nei focus Group che riducono lo stress-lavoro correlato;
- un medico del lavoro con esperienza nella valutazione del rischio stress l.c.

STEP 3 Raccolta dati di Salute organizzativa e comunitaria

- Raccolta dati ed informazioni aziendali
- Raccolta dati sugli eventi sentinella aziendali
- Prima analisi dei dati oggettivi raccolti

STEP 4 - Misurazione la percezione soggettiva dei lavoratori

- Somministrazione on line o in presenza delle dimensioni della salute organizzativa, psicologica, sociale e fisica;
- Redazione del nuovo DVR sullo stress e sul rischio psicologico-sociale-organizzativo

STEP 5 - Analisi dei dati e definizione delle azioni di miglioramento

- Avvio dei corsi, dei Focus Group informativi e dei Focus Group MBSR

STEP 6 - Riprogettazione del percorso valutativo e ridefinizione delle azioni di miglioramento collettive, individuali a seguito di una Conferenza di Servizio con il medico competente ed il Servizio di Counseling (6 mesi/1 anno) per il confronto sui dati e profili emersi dal questionario rivolto a tutti i lavoratori e lavoratrici e sui profili degli utenti che si sono rivolti al Servizio di counseling d'Ateneo nel pieno rispetto della normativa vigente sulla privacy e per integrazione al DVR.

Figura 2: diagramma conferenza di servizio

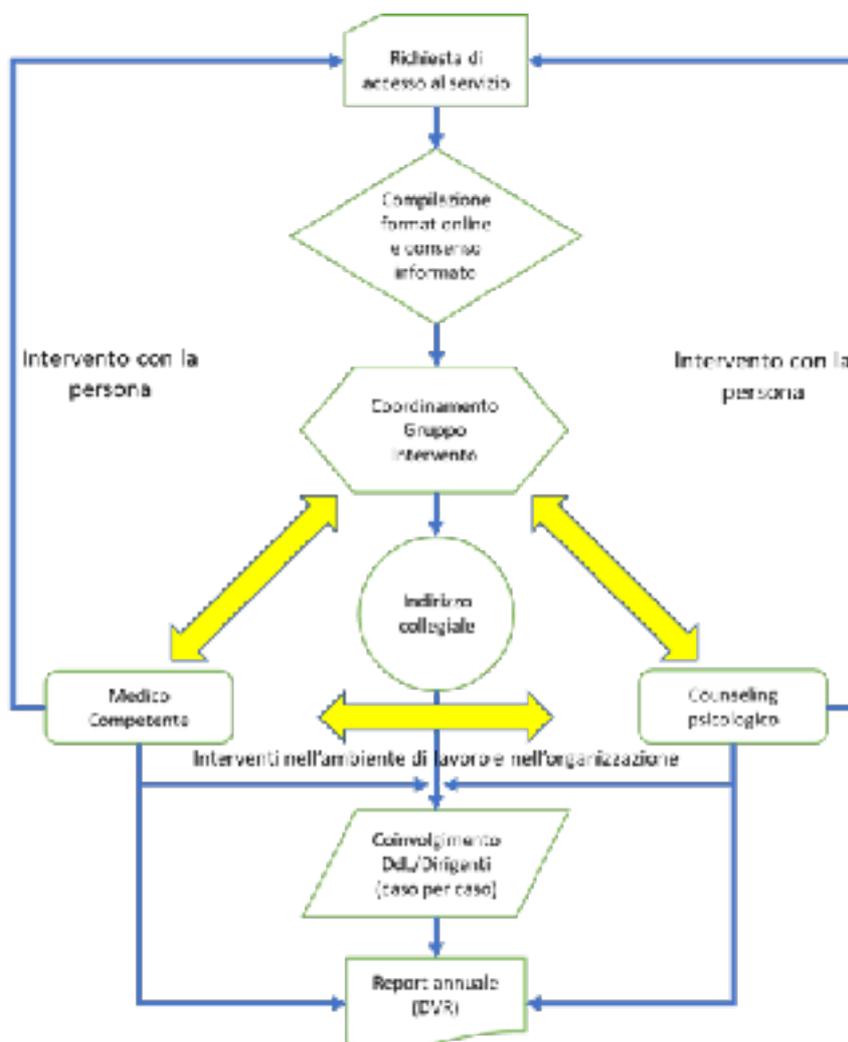


FIGURA	ATTIVITA'	Ore settimana (X 12 mesi)	NOTE
Psicologo/a	Corsi e Focus Group a tutto il personale	6 ore la settimana	con esperienze Dlgs 81/08 nella prevenzione, valutazione e monitoraggio delle variabili che promuovono il benessere lavorativo, riducono lo stress-lavoro correlato ed il burn out;
Psicologo/a	Consulenze Servizio Counselling	16 ore la settimana	con esperienze di counseling psicologico e psicoterapia in ambito universitario e nei conflitti relazionali;
Medico del lavoro	Consulenze, collaborazione valutazione del rischio stress l.c.	8 ore la settimana	E' previsto che il MC sia quello che si occupa della sorv. san. dello stesso lavoratore
Esperto/a survey on line valutazione stress, gestione e miglioramento piattaforma	Implementazione e gestione della survey on line valutazione dello stress. Realizzazione azioni di comunicazione interna e supporto all'organizzazione delle azioni di miglioramento, (Corsi, Focus group) Raccolta dati nuovi indicatori organizzativi, sugli eventi sentinella aziendali. Raccolta di nuovi indicatori e dati per la customer satisfaction	36 ore la settimana	