



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).

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 4 **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. Conferenza di Servizio ogni 6 mesi/1 anno per il confronto sui profili degli utenti che si sono rivolti dal Servizio di counseling e sostegno psicologico d'Ateneo e per un confronto tra i profili emersi dal questionario rivolto a tutto l'Ateneo sempre nel pieno rispetto della normativa vigente sulla privacy. Il servizio di counseling fornirà i propri dati al SPPIS in forma anonima e aggregata.

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

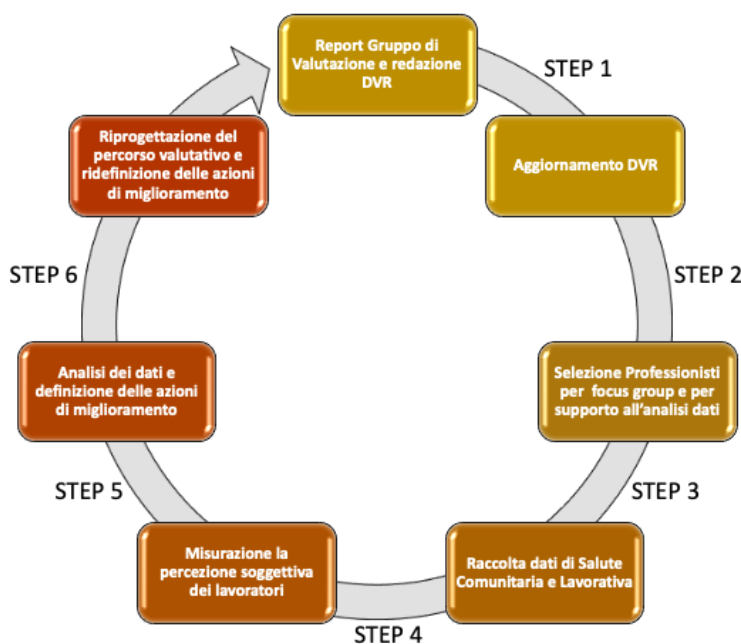


Fig.1 Nuovo percorso metodologico valutazione stress L-C nell'Università di Sassari

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 2021/2024

- 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 i 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, che fornirà i dati in forma anonima e aggregata nel pieno rispetto della normativa vigente sulla privacy ai fini dell'integrazione al DVR.

Figura 2: diagramma conferenza di servizio

