

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 17 - numero 3659 di venerdì 13 novembre 2015

Il benessere organizzativo crea salute, produttività ed efficienza

Ci può essere una conveniente convergenza di datori di lavoro e lavoratori verso l'obiettivo di un ambiente con un benessere organizzativo reale. Ne parla ai nostri microfoni Paolo Pascucci, professore di diritto del lavoro nell'Università di Urbino.

Pubblicità

Bologna, 13 Nov ? In molti convegni e documenti pubblicati in questi anni si è cercato di raccontare l'importanza e la rilevanza dell'**organizzazione** e del **benessere organizzativo** nel sistema di prevenzione per una tutela reale della salute e sicurezza sul lavoro.

E **Paolo Pascucci** - professore di Diritto del lavoro nell' Università di Urbino "Carlo Bo" e presidente di Olympus, l'Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro ? è una delle persone che meglio e con maggior chiarezza è riuscita ad affrontare questi difficili temi. Nel mio lavoro giornalistico sono state, ad esempio, illuminanti alcune sue frasi. Ad esempio quando ha indicato l'organizzazione del lavoro aziendale come "il luogo ideale dove andare a snidare i rischi" e, insieme, lo "strumento per prevenirli e per fronteggiarli".

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[PO30048] ?#>

PuntoSicuro ha incontrato e intervistato il Prof. **Paolo Pascucci**, che tra il 2007 e il 2008 ha contribuito anche alla stesura del Titolo I del D.Lgs. 81/2008, durante la 16° edizione della manifestazione Ambiente Lavoro che si è tenuta a Bologna nel mese di ottobre.

Il professore aveva appena partecipato, il 15 ottobre 2015, ad un convegno Inail dal titolo "**Il benessere organizzativo nel Piano Nazionale di Prevenzione**" con una relazione che si soffermava sul "**rilievo giuridico del benessere organizzativo nei contesti lavorativi**".

Chiaramente la prima domanda che gli abbiamo rivolto non poteva non riguardare una presentazione del concetto di benessere organizzativo nei luoghi di lavoro...

Come si può definire il "benessere organizzativo"? Come si collega al concetto di organizzazione e come può migliorare e rivoluzionare il modo di pensare la prevenzione?

Dalle sue parole emerge poi un aspetto molto interessante, relativo al "benessere organizzativo" come sfondo per una inusuale **convergenza di interessi**.

Infatti secondo il Prof. Pascucci "*il benessere organizzativo tende a proiettarci l'immagine di una convergenza di interessi. È interesse dell'azienda, dell'amministrazione, del datore di lavoro che l'organizzazione sia ispirata ad un benessere, così come lo è, naturalmente, per i lavoratori. Si va verso una dimensione che evoca una prospettiva che travalica quelli che sono stati i nostri tradizionali modi di pensare*". Una dimensione che può travalicare la "*tradizionalistica visione conflittuale*" lavoratori/datore di lavoro...

Su quali basi e su quali obiettivi si può costruire questa convergenza di interessi?

E, infine, **come definire la correlazione tra benessere organizzativo e stress lavoro correlato?**

Infatti ? continua il Prof. Pascucci - se è l'**organizzazione** "*la fonte del rischio da stress lavoro correlato*", bisogna "*porre l'attenzione soprattutto sulla disfunzione organizzativa*". E ci dobbiamo chiedere se "*dobbiamo continuare a leggere il tema*

della prevenzione riferito ad un'organizzazione data o non si debba piuttosto cominciare a pensare alla prevenzione nel momento in cui io concepisco l'organizzazione. È nel momento in cui metto in piedi l'organizzazione che devo pensare al fattore umano e fare prevenzione...".

Come sempre diamo ai nostri lettori la possibilità di ascoltare integralmente l'intervista e/o di leggerne una parziale trascrizione.

Articolo e intervista a cura di Tiziano Menduto

Cerchiamo di comprendere cosa sia il benessere organizzativo...

Paolo Pascucci: Se partiamo da una prospettiva giuridica, partendo dal decreto 81, possiamo intanto dire che una **definizione di benessere organizzativo** nel decreto 81 non c'è. E, a dire il vero, allargando lo sguardo, una definizione legislativa di benessere organizzativo non esiste nelle altre norme di legge che lo richiamano.

Nella mia relazione poco fa ho citato alcune norme che riguardano le pubbliche amministrazioni dove l'espressione benessere organizzativo ricorre esplicitamente ma non c'è alcuna definizione del concetto.

Io credo però che il concetto di benessere organizzativo sia in qualche maniera **sotteso alla stessa trama normativa del decreto 81**. In che senso? Nel senso che da un lato c'è il **concetto di salute**, nell'articolo 2 c'è la definizione di "salute", quello stato di completo benessere fisico, psichico e sociale che non consiste soltanto in una assenza di malattia (...). Dall'altro c'è l'insistenza del decreto 81 sulla parola "**organizzazione**", che compare fin dalle prime norme, fin dalla definizione di lavoratore (il soggetto che al di là di quale sia la tipologia contrattuale con cui opera, è inserito funzionalmente nell'organizzazione di un datore di lavoro), di datore di lavoro (il soggetto che ha la responsabilità ed esercita i poteri decisionali, di spesa, sull'organizzazione), fino alla definizione di azienda. Fino alla definizione di valutazione dei rischi.

In realtà il **concetto di organizzazione** ritorna insistentemente nelle parole del legislatore del decreto 81 perché quel legislatore è perfettamente consapevole da un lato che l'organizzazione del lavoro - intesa non solo come luogo fisico ma anche come insieme di regole, di procedura e quindi di strategia che l'impresa o l'amministrazione utilizza per il proprio progetto produttivo ? è effettivamente la **chiave di volta del sistema di prevenzione**. E' nell'organizzazione del lavoro che sono celati, e talora neanche troppo, tutti i rischi lavorativi per i lavoratori.

Dall'altro lato la parola organizzazione emerge nel decreto 81 ? con un'innovativa significatività rispetto al suo predecessore, il decreto 626 del 1994 - in relazione al metodo del sistema di prevenzione. Il sistema di prevenzione a cui pensa il legislatore dell'81 è un sistema di prevenzione assolutamente organizzato.

Il legislatore coglie un aspetto che spesso è stato trascurato e che peraltro emerge dalla direttiva quadro europea del 1989, la 391; quello secondo cui senza una effettiva organizzazione del sistema non c'è alcuna speranza di ottenere un ambiente di lavoro davvero sicuro.

Se noi mettiamo insieme quest'insistenza sul concetto di organizzazione - sia come fonte di rischi, sia come metodo del sistema di prevenzione - con quel concetto di salute, inteso come benessere, a tutto tondo (...), io credo che di "benessere organizzativo" si debba necessariamente parlare. Anche se il legislatore non lo menziona espressamente nel decreto 81, non di meno questo è sotteso a tutta la sua trama regolativa.

Ma se lei dovesse introdurre questo concetto nel Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, come lo definirebbe?

PP: (...) In prima approssimazione potremmo definire il **benessere organizzativo** anche come la **capacità dell'organizzazione di creare delle relazioni positive, virtuose, fruttuose, tra tutti i soggetti che compongono l'organizzazione**. E quindi sostanzialmente tra il management e i lavoratori e tra gli stessi lavoratori, in modo da raggiungere un clima di contesto ambientale che sia il più possibile positivo nell'interesse degli uni e degli altri in una prospettiva di convergenza.

Quello che emerge (...) è che il benessere organizzativo, inteso come sintesi dei lavoratori e benessere dell'organizzazione in cui lavorano, tende a proiettarci l'immagine di una **convergenza di interessi**: è interesse dell'azienda, dell'amministrazione, del datore di lavoro che l'organizzazione sia ispirata ad un benessere, così come lo è, naturalmente, per i lavoratori. Si va verso una dimensione (...) che evoca una prospettiva che travalica quelli che sono stati i nostri tradizionali modi di pensare. Pensiamo per esempio (...) al modo in cui abbiamo inteso la dimensione e la relazione tra lavoratori e datori di lavoro sulla sicurezza sul lavoro... Se noi la intendiamo in una tradizionalistica visione conflittuale, rischiamo di perdere sostanzialmente quello che, al di là di quelli che sono i valori fondamentali in gioco, è il metodo migliore che ci è stato caldeggiato dalla direttiva europea del

1989, il **metodo della partecipazione**. Un sistema di prevenzione in cui tutti gli attori partecipano al fare prevenzione. Non a caso quella direttiva ebbe l'intuizione, geniale a mio avviso, di non lasciare più solo il datore di lavoro, ferma restando la sua primaria responsabilità giuridica in materia di prevenzione, nel gestire la prevenzione... (...)

Bisogna capire che c'è sostanzialmente una **conveniente convergenza di tutti verso l'obiettivo dell'ambiente sicuro**.

Un'azienda che ritiene che il tema della salute e sicurezza sia per certi versi solo un costo oppure per altri versi sia una fatalità, quando pensa all'infortunio, è un'azienda che non ha capito che invece il suo primario interesse sarebbe quello di creare un ambiente con benessere organizzativo reale, dove sicuramente (...) potrà avere vantaggi in termini di produttività, efficienza ed efficacia. (...)

Qual è il legame tra benessere organizzativo e lo stress lavoro correlato?

PP: (...) Ad esempio se prendiamo le indicazioni che la Commissione consultiva permanente nel 2010 ha fornito ha fornito per effettuare la valutazione da rischio stress lavoro correlato, noi vediamo che la Commissione utilizza una metodologia di indagine di tipo (...) "grupuale". Cioè non si deve tanto fare indagini sul singolo, ma sul gruppo omogeneo, su una **dimensione collettiva**. E questo perché il rischio da stress emerge sostanzialmente quando tu hai un problema di relazioni tra gli individui, tra gli stessi lavoratori o tra lavoratori e vertice aziendale.

Questa accentuazione dell'indagine sul piano collettivo evidenzia, a mio modo di vedere, la rilevanza dell'organizzazione...(...)

Del resto **parlare dello stress lavoro correlato slegandolo dal tema dell'organizzazione è un nonsense**.

È chiaro che è l'organizzazione la fonte del rischio da stress lavoro correlato... (...)

Io credo che dobbiamo porre l'attenzione soprattutto sulla disfunzione organizzativa. E qui bisogna che noi mutiamo prospettiva: quando noi parliamo di rilievo dell'organizzazione ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori anche per quello che riguarda il benessere organizzativo, non poniamo mai la dovuta attenzione sul fatto che la prevenzione che dobbiamo fare è una **prevenzione di tipo primario** (...). Cioè innanzitutto eliminare i rischi e ridurli se proprio non li si può eliminare.

Se così è, ci dobbiamo chiedere se noi dobbiamo continuare a leggere il tema della prevenzione riferito ad un'organizzazione data ? per cui io cerco di migliorare un'organizzazione che ho messo in piedi senza considerare il fattore umano ? o non debba piuttosto **cominciare a pensare alla prevenzione nel momento in cui io concepisco l'organizzazione**. Cioè è nel momento in cui io metto in piedi l'organizzazione (...) che devo pensare al fattore umano e fare prevenzione... Che altro non è che la traduzione dell'imperativo dato dalla direttiva europea: "**adattare il lavoro all'uomo**". Mentre noi spesso adattiamo l'uomo al lavoro...



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it