



PROCESSI PARTECIPATIVI COME LEVA PER GLI APPROCCI INTEGRATI DI PREVENZIONE E PROMOZIONE DELLA SALUTE

Sara Calicchia¹, Chiara Colagiaco¹, Roberta Pistagni¹, Angela Bagnato¹, Antonella Ninci², Stefano Signorini², Francesca Grosso¹

¹INAIL, Dipartimento di dipartimento medicina epidemiologia igiene del lavoro e ambientale, Italia; ²Affiliazione Fondazione Rigel, Italia

Introduzione. Le organizzazioni pubbliche sono attraversate da profonde trasformazioni del lavoro, legate alla diffusione di modelli di new public management, alla rapida innovazione tecnologica, all'invecchiamento della forza lavoro e al ridotto turnover. Tali dinamiche generano criticità emergenti per la salute dei lavoratori e richiedono, nell'ottica di attivazione di percorsi integrati di prevenzione e promozione della salute, il superamento di approcci top-down a favore di pratiche partecipative di apprendimento e costruzione condivisa della conoscenza (1). Il contributo presenta un laboratorio partecipativo finalizzato alla costruzione di un Codice Etico e di comportamento di un ente pubblico, valorizzando i vissuti dei dipendenti come patrimonio conoscitivo e trasformativo.

Obiettivi. Favorire l'emersione dei bisogni e delle dinamiche che influenzano salute, motivazione e funzionamento dell'organizzazione per poter poi riconoscere e definire in maniera condivisa i valori fondanti di un Codice Etico e di comportamento quale strumento di promozione della salute sul lavoro, del benessere lavorativo e della qualità delle relazioni.

Metodi. Attivazione di un percorso partecipativo che ha coinvolto 200 lavoratori ed è stato strutturato in tre sessioni sequenziali: esplorazione delle rappresentazioni dell'organizzazione reale e ideale attraverso strumenti proiettivi; mappatura dei valori individuali e collettivi mediante il modello dei valori di Schwartz; traduzione dei valori prioritari in comportamenti attesi e ostacolanti e in principi operativi. Il lavoro ha alternato riflessione individuale, lavoro in piccoli gruppi e restituzioni in plenaria, favorendo ascolto, confronto e co-costruzione di scenari positivi.

Risultati. Il processo partecipativo basato sugli aspetti emotivi e valoriali ha favorito l'emersione dell'employee voice, ponendo le basi per la scrittura condivisa del codice etico e di comportamento. Il modello di Schwartz è stato utile per far emergere tensioni valoriali che incidono significativamente sulla salute percepita e sul benessere lavorativo. La solidità dell'organizzazione, se da una parte genera senso di sicurezza, quando diventa apparato normativo-controllante ostacola i bisogni emergenti di autonomia, flessibilità e inno-

vazione. L'attenzione a valori quali la collaborazione, il rispetto, l'equità e la solidarietà si scontra con vissuti di individualismo e prevaricazione, soprattutto in occasione della valutazione della performance. Tali pratiche portano con sé vissuti di frammentazione e isolamento, distribuzione ineguale dei carichi di responsabilità, criticità comunicative e limitato riconoscimento del contributo individuale (3). La traduzione dei valori in comportamenti osservabili ha inoltre permesso di individuare pratiche che favoriscono benessere e engagement e, al contrario, comportamenti percepiti come fattori di rischio per la salute sul lavoro, ponendo le basi per un auspicabile processo di sviluppo organizzativo.

Conclusione. I risultati mettono in evidenza la necessità di rafforzare le interazioni e le dinamiche collettive negli ambienti di lavoro come condizione per aumentare la capacità dei lavoratori di incidere sugli assetti organizzativi che generano malessere, superando una lettura esclusivamente individualistica della promozione della salute, in un'ottica integrata e complessiva (3). La creazione di spazi sicuri di confronto favorisce la costruzione di un'agency collettiva e lo sviluppo di un'infrastrutturazione sociale più stabile. In questa prospettiva, il Codice Etico, se costruito attraverso processi partecipativi, può trasformarsi in un vero e proprio strumento di promozione della salute nel contesto in cui è formulato.

References

1. Punnett L, Cavallari JM, Henning RA, Nobrega S, Dugan AG, Cherniack MG. Defining 'Integration' for Total Worker Health®: A New Proposal. *Ann Work Expo Health*. 2020;64(3):223-235. doi:10.1093/annweh/wxaa003
2. Regier C. Labour Law, Employees' Capability for Voice, and Wellbeing: A Framework for Evaluation. *Journal of Human Development and Capabilities*, 2023;25(1):87-109. <https://doi.org/10.1080/19452829.2023.2266691>
3. Leso V, Carugno M, Carrer P, Fusco F, Mendola M, Coppola M, Zaffina S, Di Prinzio RR, Iavicoli I. The Total Worker Health® (TWH) approach: a systematic review of its application in different occupational settings. *BMC Public Health*. 2024 Jul 30;24(1):2037. doi: 10.1186/s12889-024-19500-y. PMID: 39080673; PMCID: PMC11287918.