

ROSSELLA IANNONE, IL BENESSERE PRIORITÀ PER DATORI DI LAVORO E LAVORATORI

Si parla sempre più spesso di malessere organizzativo o di stress lavoro-correlato fino ad arrivare alla non soddisfazione nello svolgere il proprio lavoro.

Al fine di capire come migliorare l'organizzazione in cui si lavora, avere una corretta percezione del clima interno, accrescere la qualità del lavoro e assicurare adeguate opportunità di sviluppo professionale, lo scorso 3 maggio, First Cisl Bergamo ha organizzato un incontro sul tema "Benessere e Malessere sul luogo di lavoro".

L'incontro, tenuto dal professor Giuseppe Scaratti dell'Università di Bergamo, si poneva l'interrogativo del perché alle volte le persone perdano fiducia nelle loro capacità e potenzialità e quanta influenza possa avere l'ambiente che le circonda.

Negli ultimi anni il mondo del lavoro è profondamente mutato, è cresciuto il benessere economico, ma sono aumentate le condizioni di disagio e di malessere in coloro che lavorano in alcuni contesti. In questo quadro si profilano nuovi rischi quali la ridotta stabilità del lavoro, le ristrutturazioni organizzative, le nuove tecnologie e l'integrazione tra qualità di lavoro e qualità di vita.

Il concetto di benessere e malessere sul posto di lavoro è stato oggetto di grande attenzione negli ultimi decenni. L'evoluzione di questo concetto ha visto la progressiva presa di coscienza della complessità del benessere sul posto di lavoro e del fatto come questo sia influenzato da fattori personali, organizzativi e sociali.

"Gli individui – ha riepilogato Rossella Iannone, segretaria First Cisl Bergamo, promotrice dell'iniziativa - trascorrono una parte rilevante della loro giornata negli ambienti di lavoro: la qualità dei rapporti che si instaurano e incidono sul raggiungimento degli obiettivi e sull'equilibrio psicofisico, dipende dal clima organizzativo. L'aria che si respira all'interno della propria realtà lavorativa influenza come le persone si sentono mentre svolgono il loro lavoro. Ciò che i lavoratori sperimentano nel clima di un'organizzazione diventa la chiave interpretativa di situazioni, eventi e cambiamenti incrementando il senso di appartenenza e la condivisione. Il fulcro diventa quindi quali azioni porre in essere per migliorare il clima in modo da favorire anche il benessere sul lavoro.

Negli anni '60 e '70, il benessere sul posto di lavoro era visto principalmente come la soddisfazione dei bisogni fisiologici e sicurezza, come l'accesso a salari equi, un ambiente di lavoro sicuro e condizioni di lavoro igieniche. Questo concetto è stato successivamente ampliato per includere la soddisfazione delle esigenze psicologiche dei lavoratori, come il senso di realizzazione professionale, l'autonomia e la possibilità di crescita professionale.

Negli anni '80 e '90, il benessere sul posto di lavoro è stato ulteriormente ampliato per includere la qualità della vita lavorativa, come l'equilibrio tra vita professionale e vita privata e la salute mentale dei lavoratori. Il concetto di malessere sul posto di lavoro è stato anche introdotto in questo periodo, con la consapevolezza che il lavoro può avere effetti negativi sulla salute mentale dei lavoratori.

Negli ultimi anni, il concetto di benessere sul posto di lavoro è stato ulteriormente ampliato per includere il benessere organizzativo, ovvero la salute e il benessere dell'organizzazione stessa. Ciò implica la promozione della cultura dell'organizzazione, la partecipazione dei dipendenti alla gestione dell'organizzazione e l'attenzione alla sostenibilità dell'organizzazione.

Il benessere sul luogo di lavoro è una condizione che influisce positivamente sulla salute e sulla felicità dei dipendenti. In un ambiente lavorativo dove si promuove il benessere, i lavoratori sono più produttivi e soddisfatti del loro lavoro, mentre l'organizzazione stessa beneficia di una maggiore efficienza e di un tasso di assenteismo più basso. Tuttavia, il malessere sul luogo di lavoro può avere l'effetto opposto, portando a un calo della produttività, della soddisfazione e della salute mentale dei dipendenti. Per indagare il clima organizzativo è necessario tener conto della relazione tra i dipendenti e l'organizzazione e di quella tra il management e i dipendenti.”

Ci sono molti fattori che possono influenzare il benessere e il malessere sul luogo di lavoro.

“In sintesi alcuni di questi fattori:

- **lavoro stressante** - un ambiente lavorativo stressante può causare stress, ansia e depressione nei dipendenti. Può essere messo in atto da una cattiva gestione, un carico di lavoro eccessivo o problemi di relazione con i colleghi;
- **cultura organizzativa** - la cultura organizzativa di un'azienda può influenzare il benessere dei dipendenti. Se l'azienda promuove una cultura di sostegno, collaborazione e rispetto, i dipendenti si sentiranno più apprezzati e supportati. Tuttavia, se si promuove una cultura di pressione, competizione e mancanza di rispetto, i dipendenti possono sentirsi stressati e insoddisfatti;
- **flessibilità lavorativa** - la flessibilità lavorativa, come l'orario flessibile e il lavoro da casa, può aumentare il benessere dei dipendenti. Consentendo ai dipendenti di avere più controllo sulle loro ore di lavoro e sul loro ambiente di lavoro, si possono ridurre i livelli di stress e aumentare la soddisfazione del lavoro;
- **supporto sociale** - il supporto sociale dei colleghi e dei superiori può avere un grande impatto sul benessere dei dipendenti. I dipendenti che si sentono supportati e inclusi dal loro team sono più motivati e soddisfatti del loro lavoro.”

“Il benessere personale – ha concluso Rossella Iannone - deve essere una priorità per i datori di lavoro, ma anche per i dipendenti stessi. Avere il proprio personale soddisfatto, sicuro equilibrato e felice, non solo può aiutare a migliorare il business, ma anche rendere migliore il mondo in cui viviamo