

BENESSERE SUL LAVORO: CREARE UN AMBIENTE DI LAVORO POSITIVO

Introduzione

Il benessere sul lavoro continua ad assumere una grande importanza per i lavoratori, i datori di lavoro e per tutti i paesi europei. Mentre ci sono differenti definizioni su cosa presuppone il benessere lavorativo, nell'Unione Europea, un'utile definizione riconosce che il benessere è un "concetto complessivo che caratterizza la qualità delle vite lavorative, tra cui gli aspetti della sicurezza e della salute sul lavoro (SSL), e può costituire un fattore determinante per la produttività a livello individuale, di impresa e di società"⁽¹⁾. La rilevanza del concetto è accentuata ulteriormente dal fatto che l'ambiente di lavoro continua a cambiare a causa dell'aumento del fenomeno dell'immigrazione (in particolare dai paesi meno sviluppati verso quelli più sviluppati), della globalizzazione, dello sviluppo di nuove tecnologie, del passaggio da economie basate sulla produzione industriale a economie basate sui servizi, dell'invecchiamento della forza lavoro e della popolazione, dell'aumento del numero di donne nella forza lavoro e della trasformazione dei modelli di lavoro: questi fattori hanno creato una forza lavoro per la quale i rischi psicosociali sono diventati maggiormente prioritari. Pertanto, è necessario mantenere i lavoratori più sani lungo tutto l'arco della propria vita lavorativa. Per assicurare il benessere lavorativo, l'aspetto "salute" è tanto rilevante quanto l'aspetto "sicurezza", ma a volte il benessere può non trovare riscontro nelle politiche organizzative.

Esplorare il concetto di benessere sul lavoro nell'UE

Considerando le differenze d'interpretazione su ciò che implica il benessere sul lavoro, tra i paesi europei è stata condotta un'indagine articolata in domande a risposta aperta con l'obiettivo sia di misurare l'interpretazione del concetto, sia di valutare l'eventuale esistenza di similitudini tra i vari paesi. L'indagine ha mostrato che:

- in molti dei paesi europei non esiste una definizione ufficiale
 - poco più di un terzo degli intervistati ha affermato che nel proprio paese esiste una definizione ufficiale di benessere lavorativo;
- l'interpretazione differisce da paese a paese, è stato rilevato infatti che esistono ben undici termini diversi per descrivere il benessere sul lavoro
 - in nessuno dei paesi europei esiste una terminologia univoca, e i termini più comunemente usati sono i-seguenti:
 - soddisfazione sul lavoro
 - condizioni di lavoro buone/eque
 - qualità del lavoro e-
 - salute sul lavoro;
- generalmente nel benessere lavorativo sono stati inclusi il benessere fisico e mentale, i problemi psicosociali e l'ambiente di lavoro
 - in ogni paese si è posta l'attenzione su uno specifico fattore, così, ad esempio, mentre in la Grecia si è concentrata in misura maggiore sul benessere fisico, in Lituania è stata registrata una maggiore attenzione per il benessere sociale;

¹ Schulte, P. & Vainio, H., "Well-being at work: Overview and perspective" [Benessere sul lavoro: panoramica e prospettive], *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, Vol. 36, n. 5, 2010, pagg. 422-429.

- sono emerse differenze, tra i paesi, nell'ambito del benessere lavorativo
 - maggiore attenzione è stata rivolta alla promozione della salute, ai problemi psicosociali, alle patologie muscoloscheletriche e alla sorveglianza sanitaria
 - minore attenzione è stata dedicata al ritorno al lavoro, alla formazione e alle pari opportunità;
- tra le sfide per il benessere sul lavoro ugualmente applicabili a tutti i paesi figurano
 - problemi sociali e lo stress causati dalla crisi finanziaria
 - mantenimento del "ritmo" in tempi di crisi economica
 - cattive condizioni di salute della popolazione in generale
 - collaborazione tra tutte le parti interessate
 - impegno in modo efficace verso le piccole e medie imprese (PMI)
 - consapevolezza tra gli operatori sanitari del concetto di lavoro con effetti curativi
 - attuazione pratica delle lezioni apprese
 - miglioramento della comprensione da parte delle persone del benessere sul lavoro;
- tutti gli intervistati hanno riferito che nel loro paese esiste una legislazione in relazione ad alcuni elementi del benessere sul lavoro;
- tutti gli intervistati hanno riferito che nel loro paese esiste una strategia sul benessere sul lavoro;
- tutti gli intervistati hanno affermato che ciascuno dei loro rispettivi paesi è coinvolto in una vasta gamma di attività per promuovere il benessere sul lavoro, tra cui:
 - le attività di orientamento nel campo della promozione della salute sul luogo di lavoro e di uno stile di vita sano, l'alimentazione sana, l'attività/esercizio fisico (ad esempio sistemi per recarsi al lavoro in bicicletta), le campagne di disassuefazione dal fumo, la prevenzione dell'uso di sostanze stupefacenti e alcool, la promozione della salute mentale e il sostegno al ritorno al lavoro, gli esami medici quali quelli alla vista, la diagnosi precoce del glaucoma e lo screening per i tumori
 - la promozione di "politiche favorevoli alla famiglia", come quelle che prestano particolare attenzione all'orario di lavoro (ad esempio, modalità di lavoro flessibili, telelavoro, promozione di una cultura di non-lavoro al di fuori degli orari), che mirano a garantire un giusto equilibrio tra lavoro e vita privata
 - le attività promosse a livello nazionale, regionale, locale e/o settoriale, e spesso sostenute e/o eseguite da servizi di medicina del lavoro
 - l'organizzazione di attività da parte delle imprese, in particolare all'interno di grandi imprese e multinazionali che impiegano le proprie strategie, politiche e programmi aziendali in materia di promozione della salute sul lavoro, benessere sul lavoro, responsabilità sociale aziendale.
- Questi risultati confermano che, in Europa, il concetto di benessere nel contesto lavorativo ha significati diversi all'interno e tra le organizzazioni e i paesi. Questo risultato può essere influenzato da processi e vincoli culturali e sociali, e anche dal modo in cui il concetto si è sviluppato nel tempo. Tuttavia, è utile osservare che alcuni ricercatori e i portatori di interesse preferiscono l'approccio semplice, concentrandosi, ad esempio, solo sul benessere mentale dei lavoratori, mentre altri, anche a livello internazionale, accettano che il termine abbia molteplici sfaccettature e includono il lavoro e i fattori personali. Indipendentemente da come venga effettuata, ogni valutazione è utile per la comprensione e il "miglioramento" del concetto.

Progressi

La presente ricerca evidenzia che il concetto non è coerente tra i vari paesi. Precedenti ricerche in questo settore hanno riconosciuto che, in generale, non solo il termine "benessere sul lavoro" è mal definito, ma che molti dei fattori con cui viene valutato non posseggono una definizione coerente e universalmente accettata. Per progredire con il concetto in Europa, sarebbe utile:

- riconoscere che il concetto è dinamico e continua a cambiare;
- puntare ad un approccio olistico nel promuovere il concetto;
- promuovere una misurazione coerente del benessere sul lavoro;
- considerare le esigenze e le limitazioni delle PMI in qualsiasi approccio;
- riconoscere le differenze linguistiche, culturali e nazionali.

Esempi

Le organizzazioni in Europa stanno affrontando il tema del benessere sul lavoro e alcune di queste iniziative vengono evidenziate. La prima viene dai Paesi Bassi e mostra il concetto di "vitalità" usato dagli olandesi. Le altre iniziative derivano da una raccolta di casi studi sul benessere sul lavoro che l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) ha commissionato nel 2012.

▪ "Pacchetto vitalità" e piano d'azione "impresa sana" (2012-2014)

Il governo olandese ha espresso la sua ambizione di garantire che le persone possano continuare a lavorare fino all'età pensionabile in modo sano, vitale e produttivo; questo principio è noto come "pacchetto vitalità". Un'altra iniziativa promossa è il piano d'azione "impresa sana", che il ministero degli Affari sociali e del Lavoro ha sviluppato in collaborazione con il ministero della Salute, della Previdenza sociale e dello Sport, con lo scopo di promuovere la *vitalità* e la *salute*. L'attenzione è rivolta al sostegno alle PMI per migliorare le condizioni di lavoro e promuovere uno stile di vita sano.

▪ L'approccio olistico

Osram, nella Repubblica ceca, ha sviluppato un *approccio olistico e globale al benessere* per i lavoratori basandosi su diverse misure. Si concentra sullo sviluppo delle abilità e sul miglioramento della salute e del benessere, azioni che mirano a migliorare la qualità del lavoro e che hanno avuto un impatto positivo sulla rotazione del personale su base volontaria. Osram prende in considerazione anche l'equilibrio tra lavoro e vita familiare, al fine di sostenere coloro che lavorano in Osram (ad esempio orari dei turni di lavoro in base alle loro esigenze, sostegno per ottenere servizi di trasporto al lavoro). L'impresa ha inoltre attuato attività di promozione della salute sul luogo di lavoro.

▪ Promuovere la sicurezza e la salute

VIS Insurance, società assicuratrice con sede in Islanda, promuove attivamente *iniziative sanitarie relative al lavoro e alla sicurezza* inserite all'interno delle procedure operative. Questo approccio è favorito da efficaci politiche di *comunicazione e di equilibrio tra lavoro e vita privata*. La comunicazione è al centro del benessere presso tale impresa: tra il personale, tra la direzione e il personale, e tra i clienti e il personale. L'indagine annuale tra i dipendenti permette di ottenere una risposta specifica a ciascuna situazione, il che facilita l'evoluzione del benessere. I dirigenti attuano miglioramenti sulla base dei risultati del sondaggio e s'incontrano con i loro dipendenti per discuterne. Anche i periodici eventi sociali, promossi dall'impresa, per i dipendenti (con le loro famiglie) migliorano la comunicazione e lo spirito di squadra. Sono disponibili regimi di lavoro a tempo parziale e flessibile, nonché servizi psicologici gratuiti. Le possibilità di formazione offerte enfatizzano l'apprendimento permanente e lo sviluppo professionale. L'impresa ha attuato diverse azioni per la promozione della salute, tra cui interventi ergonomici, qualità dell'aria interna, rumore e miglioramenti delle postazioni di lavoro. Inoltre, sono state aggiornate e distribuite le procedure per le situazioni di emergenza più importanti (incendi, aggressioni, eruzione di un vulcano, influenza).

▪ Un'attenzione sul benessere psicosociale

Omnitel, con sede in Lituania, pone grande enfasi sul dialogo con i propri dipendenti, sugli obiettivi e valori dell'impresa e sulla partecipazione nel processo decisionale. Omnitel ha attuato diversi metodi di comunicazione con i lavoratori. Ha cercato di creare un ambiente favorevole per la famiglia sviluppando iniziative per contribuire a equilibrare il lavoro e gli impegni familiari. Omnitel è impegnata a fornire ai propri dipendenti la possibilità di usufruire di *buone condizioni di vita*. Una delle misure principali è che ciascuno dei dipendenti dell'impresa riceve un pacchetto "benessere". Considerato che la conoscenza e

la professionalità sono due delle più preziose risorse di Omnitel, *l'azienda si concentra sulla formazione continua del personale.*

Ulteriori informazioni

La relazione completa è disponibile in inglese sul sito Internet dell'Agenzia al seguente indirizzo:

https://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/well-being-at-work-creating-a-positive-work-environment/view

Per maggiori informazioni dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) in materia di promozione della salute sul lavoro consultare la pagina: <https://osha.europa.eu/it/topics/whp>