

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Il concetto della salute per i lavoratori nasce nel 1700, in Italia, quando un medico, professore di medicina all'Università di Padova, Bernardino Ramazzini pubblicò il trattato "*De Morbis artificum diatriba*". L'autore prese in considerazione cinquanta diverse occupazioni, ne analizzò le condizioni di lavoro, e trovò la correlazione con alcune malattie professionali che ne scaturivano direttamente e ne scoprì le cure specifiche.

All'epoca il Ramazzini, infatti, si interessò sia alla salute fisica-meccanicistica dei lavoratori che a quello che oggi definiamo "**benessere organizzativo**". Il Ramazzini affermava: "*gli scrivani, i contabili, i computisti, i segretari dei mercanti vengono continuamente "messi in croce" perché il loro lavoro consiste in una forte e continua applicazione della mente: sono costretti a mantenere in tensione (sotto stress diremo noi oggi) il SNC. Da questa tensione derivano l'emicrania, i raffreddori, le raucedini, le infiammazioni agli occhi*".

Purtroppo il concetto di salute per i lavoratori per essere studiato e attenzionato dovrà attendere ancora 2 secoli ed aspettare gli anni 30 dello scorso secolo. Fino ad allora ciò detto da Ramazzini rimase "lettera morta".

Possiamo schematizzare lo studio della salute dei dipendenti attraverso queste grandi linee storiche Americane – già perché è proprio lì che comincia lo studio per il benessere dei lavoratori:

- Anni '30-'50: interesse sulla salute organizzativa dei lavoratori da un punto di vista fisico-meccanicistico;
- Anni '50-'70: interesse verso la salute mentale dei lavoratori;
- Anni '70: interesse verso la salute sociale, fisica e mentale;
- Anni '80: interesse verso i fattori organizzativi;
- Anni 2000: interesse verso il benessere organizzativo.

Ed oggi in Italia cosa succede?

Negli ultimi anni all'interno delle Pubbliche Amministrazioni si è assistito ad una rivoluzione copernicana, infatti si è cominciato prendere in considerazione la dimensione del benessere organizzativo. Il Dipartimento della Funzione Pubblica, nel 2004, emanò, la Direttiva del Ministero della Funzione Pubblica sulle "misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle Pubbliche Amministrazioni". Direttiva che fu pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale (G.U.) numero 80 il 5 aprile 2004 (vedere appendice 3). Nella direttiva è specificato come in "*tutte le amministrazioni pubbliche la complessità dei problemi da affrontare è in aumento. L'insoddisfazione per gli strumenti tradizionali di gestione del personale è evidente e crescono le esigenze di individuare nuove politiche di sviluppo e di intervento. In un sistema ad alta intensità di lavoro intellettuale, la convivenza organizzativa non può svolgersi soltanto sotto la dimensione del governo gerarchico e delle scansioni procedurali: una variabile altrettanto fondamentale è rappresentata dal sentir individuale e dalle relazioni informali tra le persone che interagiscono nello stesso ambiente di lavoro* (Direttiva DFP, 2004, cit Collana Strumenti ISFOL, 2011/11)".

Nella Direttiva sono specificate le variabili da attenzionare per assicurare il benessere organizzativo nelle le amministrazioni pubbliche :

- A. *Caratteristiche dell'ambiente nel quale il lavoro si svolge: l'amministrazione allestisce un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente;*
- B. *Chiarezza degli obiettivi organizzativi e coerenza tra enunciati e pratiche organizzative: l'amministrazione definisce obiettivi espliciti e chiari ed assicura coerenza tra enunciati e prassi operative;*
- C. *Riconoscimento e valorizzazione delle competenze: l'amministrazione riconosce e valorizza le competenze e gli apporti dei dipendenti e stimola nuove potenzialità, assicurando adeguata varietà dei compiti ed autonomia nella definizione dei ruoli organizzativi nonché pianificando adeguati interventi di formazione;*
- D. *Formazione;*
- E. *Comunicazione intraorganizzativa circolare: l'amministrazione ascolta le istanze dei dipendenti e stimola il senso di utilità sociale del loro lavoro;*
- F. *Circolazione delle informazioni: l'amministrazione mette a disposizione dei dipendenti le informazioni pertinenti il loro lavoro;*
- G. *Prevenzione degli infortuni e dei rischi professionali: l'amministrazione adotta tutte le azioni per prevenire gli infortuni e i rischi professionali;*
- H. *Clima relazionale franco e collaborativo: l'amministrazione stimola un ambiente relazionale franco, comunicativo e collaborativo;*
- I. *Scorrevolezza operativa e supporto verso gli obiettivi: l'amministrazione assicura la scorrevolezza operativa e la rapidità di decisione e supporta l'azione verso gli obiettivi;*
- J. *Giustizia organizzativa: l'amministrazione assicura, nel rispetto dei contratti collettivi nazionali di lavoro, equità di trattamento a livello retributivo, di assegnazione di responsabilità, di promozione del personale e di attribuzione dei carichi di lavoro;*
- K. *Apertura all'innovazione: l'amministrazione è aperta all'ambiente esterno e all'innovazione tecnologica e culturale;*
- L. *Stress: l'amministrazione tiene sotto controllo i livelli percepiti di fatica fisica e mentale nonché di stress;*
- M. *Conflittualità: l'amministrazione gestisce l'eventuale presenza di situazioni conflittuali manifeste o implicite.*

Il concetto si è notevolmente ampliato perché quando si parla di salute dei lavoratori e delle organizzazioni si devono indagare delle aree specifiche in un'ottica di multidimensionalità: i fattori di tipo fisico, biologico e chimico e quelli di tipo psicosociale.

L'European Agency for Safety and Health at work ha individuato **10 fattori di rischio suddivisi in rischi legati al contenuto e quelli legati al contesto del lavoro**:

I rischi legati al contenuto del lavoro sono:

- 1. *Ambiente di lavoro ed attrezzature*: problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture ed attrezzature di lavoro;**
- 2. *Pianificazione dei compiti*: monotonia, carichi di lavoro brevi, lavoro frammentato o inutile, sottoutilizzo delle capacità, incertezza lavorativa;**
- 3. *Carico/ritmo di lavoro*: carico di lavoro eccessivo o ridotto, mancanza di controllo sul ritmo, livelli elevati di pressione in relazione al tempo;**
- 4. *Orario di lavoro*: lavoro a turni, orari di lavoro senza flessibilità, orari imprevedibili, lavoro prolungato.**

I rischi legati al contesto del lavoro sono:

- 1. *Funzioni e cultura organizzativa*: scarsa comunicazione, scarso supporto nella soluzione dei problemi e lo sviluppo personale, scarsa definizione degli obiettivi organizzativi;**
- 2. *Ruolo nell'organizzazione*: ambiguità e conflitti di ruolo, responsabilità di altre persone;**
- 3. *Progressione della carriera*: incertezza nella carriera, promozione insufficiente o eccessiva, bassa retribuzione, insicurezza lavorativa, scarso valore sociale attribuito al lavoro,**
- 4. *Autonomia decisionale/controllo*: ridotta partecipazione al processo decisionale, mancanza di controllo sul lavoro;**
- 5. *Rapporti interpersonali sul lavoro*: isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitto interpersonale, mancanza di supporto sociale;**
- 6. *Interfaccia casa/lavoro*: richieste contrastanti tra casa e lavoro, scarso appoggio in ambito domestico, problemi di doppia carriera.**

In questo senso con il costrutto teorico del *benessere organizzativo* si fa riferimento alla **capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione.**

L'Unione Europea nel 2008- 2009, con la *partecipazione del Finnish Institute of Occupational Health*, ha definito così il ***benessere sul posto di lavoro: lo stato mentale e fisico dei lavoratori che deriva da un equilibrio bilanciato fra il lavoro, il contesto ambientale e il tempo libero.***

In altre parole significa ***avere un lavoro sicuro, sano e produttivo in una organizzazione ben guidata da dirigenti competenti.***

In questo modo i lavoratori percepiscono in maniera gratificante e significativo il loro lavoro e lo vedono come un fattore che riesce a sostenere la loro gestione di vita.

Il benessere sul luogo di lavoro si riferisce, quindi, alla percezione del lavoratori riguardante alcuni fattori:

- Sicurezza e salute sul posto di lavoro;
- Lavoro ben organizzato e guidato;
- Come sono gestiti i cambiamenti organizzativi;
- Il livello di supporto comunitario all'individuo;
- Percezione del lavoro come importante e significativo;
- Fattori di competenza e produttività;
- Buona leadership.