

Costruire benessere: strategie e sinergie

L'obiettivo di favorire una presenza diffusa di benessere nelle aziende è assai ambizioso e richiede interventi più complessivi di quelli che riguardano la sola prevenzione e protezione. Perseguirlo richiede un salto di paradigma, un cambiamento profondo delle logiche che governano l'organizzazione del lavoro e le relazioni nelle imprese.

Non si tratta più di porre al centro dei propri interventi un singolo aspetto (per esempio la sicurezza o la produttività, temi peraltro visti spesso come dicotomici) ma la ricerca di un modo migliore per lavorare e far lavorare. Questo concetto elimina ogni possibile dicotomia: quando si parla di un lavoro, migliore non può che significare più sicuro, più produttivo, più gratificante. Pur in situazione data.

Dal lavorare bene deriva non solo il successo imprenditoriale, ma anche il benessere delle persone. Non siamo nel campo dell'utopia. La lezione di Olivetti è stata raccolta da molte imprese che , non a caso, hanno conseguito risultati di eccellenza in campi diversi.

Proprio per dimostrare la fattibilità di questo modo di pensare, mi piace fare tre esempi emblematici . Se ne potrebbero fare altri. Ho scelto questi perché sono afferenti a campi di attività assai diversi tra loro e dimostrano la trasferibilità del modello in contesti diversi.

Cito per prima la Loccioni, un'azienda che produce sistemi automatici di misura e controllo. Questa impresa , oltre ad attenersi a quanto richiesto dalla legge in materia di sicurezza, cerca di implementare qualsiasi tecnologia e misura per il miglioramento del comfort negli ambienti di lavoro. Essi sono studiati da tutti i punti di vista (ergonomia, illuminazione, tossicità dei materiali, parametri ambientali).È attualmente in corso la realizzazione di un comfort meter che possa in tempo reale dare i dati di comfort e orientare i comportamenti.

Oltre che per gli ambienti di lavoro la Loccioni ha una grande attenzione per gli spazi esterni: grandi giardini con campi da tennis, passeggiate tra gli alberi e lungo il fiume che abbiamo messo in sicurezza, spazi per mangiare all'aperto e apertura 7 giorni su 7 per farne godere anche alle famiglie dei collaboratori.

L'altro esempio è quello di Petra, un'azienda vitinicola tra le prime in Italia ad aver ospitato un corso dedicato ai potatori per insegnare loro a lavorare in modo equilibrato per prevenire dolori articolari da postura. Si tratta di esercizi per la schiena, il collo e le mani da fare prima e dopo il lavoro in vigna, appositamente studiati.

Infine, vorrei riferirmi a una buona pratica che coniuga benessere e prevenzione dei rischi, in particolare dell'apparato muscolo scheletrico. Si tratta del protocollo formativo (e addestrativo) Back School at Work (www.backschoolatwork.it) che evidenzia come il benessere dei lavoratori abbia implicazioni evidenti nella tutela della loro salute e sulla sicurezza. Esso mette al centro il lavoratore puntando a sviluppare le competenze posturali facendo di lui un soggetto attivo che favorisce, e in alcuni casi compensa, il proprio stato di benessere diventando sinergico con gli interventi organizzativi.

Solo esempi, dicevo, ma che interpretano una tendenza a concentrare l'attenzione sulla risorsa " persone" e a leggere sicurezza, produttività, miglioramento continuo come conseguenze delle strategie adottate e non come elementi che le suggeriscono.

Se ci si vuole sviluppare nell'attuale mercato del lavoro, soprattutto per le piccole e medie imprese, ci sono poche alternative al puntare sulle persone, sulla loro preparazione, sul loro continuo aggiornamento. Quindi la crescita dell'azienda va di pari passo con la crescita delle persone.

Se a questo punto ricordiamo quel che scrisse Primo Levi a proposito della felicità che deriva dal fare un "buon lavoro" vediamo che il passaggio dalla qualificazione dei dipendenti al loro benessere non è arbitrario.

Ovviamente le specifiche strategie vanno declinate nei singoli contesti. In ogni caso le azioni da compiere sono molteplici e devono essere coerenti e coordinate tra loro. I risultati non si ottengono agendo su una sola leva. Ma la cifra comune, seppur nelle specificità aziendali, è data dall'uso strategico della formazione, "spinta gentile" a essere protagonisti.