



## Esplorando il *wellness at work*: cause e benefici A colloquio con il Professor Cary Cooper\*

Intervista di Fabiola Silvaggi<sup>1</sup>

**Tag:** #wellnessatwork #prezenzialismo #returntowork #healthatwork

### **Secondo Lei, come sta cambiando il concetto di prevenzione e promozione della salute all'interno delle aziende?**

La promozione della salute nei luoghi di lavoro ha almeno parzialmente a che fare con la recessione mondiale. Le organizzazioni del settore pubblico e privato hanno drasticamente ridimensionato il personale negli ultimi dieci anni con lo scopo di ridurre il costo del lavoro e questo ha significato, per la maggior parte delle imprese e degli enti pubblici, una esiguità degli organici.

Come disse un direttore delle risorse umane, ci stiamo ora concentrando su un fenomeno di "turnover spiacevole". Vale a dire che non possiamo permetterci di perdere alcuna eventuale persona chiave. Quindi, fra gli obiettivi degli interventi di benessere c'è quello di mantenere la forza lavoro sana e produttiva, in altri termini "la promozione della salute" è ormai un problema basilare.

### **Quali sono gli effetti ed i benefici del benessere sul posto di lavoro?**

Nel mio libro *Wellbeing: Productivity and Happiness at Work* (scritto insieme al Professor Ivan Robertson e pubblicato da Palgrave Macmillan) si segnalano i dati sugli interventi di benessere in termini di salute e di produttività dei dipendenti. Difatti, attraverso questi dati, è possibile creare una cultura del benessere sul posto di lavoro, che porta a meno assenze per malattia, meno prezenzialismo e un aumento della produttività (anche se abbiamo bisogno di più dati per quantificare quest'ultima caratteristica).

### **Perché il benessere sul posto di lavoro dovrebbe essere una parte fondamentale di una strategia aziendale?**

Il benessere dovrebbe essere una tematica insita nel *core business*, perché le aziende hanno bisogno di ridurre al minimo assenze per malattia e prezenzialismo (fenomeno riguardante le persone che vanno a lavorare malate o insoddisfatte, fornendo un valore aggiunto molto ridotto), e, soprattutto, abbiamo bisogno di aumentare la produttività dei nostri dipendenti. Molti Paesi dell'UE hanno scarsa produttività pro capite, e ciò inibisce il programma di crescita dell'UE. Il benessere non è più

---

\* Professore di Psicologia Organizzativa e della Salute presso la Business School dell'Università di Manchester.

<sup>1</sup> Traduzione a suo carico.

un elemento vago e ambiguo delle discipline di gestione di risorse umane e della salute, che si deve ottenere tanto per averlo, ma è una parte essenziale della produttività e della strategia di crescita.

### **Secondo Lei, dove sono le maggiori difficoltà di reinserimento/inserimento per i lavoratori malati cronici all'interno delle aziende?**

Il problema principale dell'integrazione delle persone nel mondo del lavoro risiede, in primo luogo, in quanti hanno problemi di salute mentale. Persone con disabilità fisiche o malattie sono meno problematiche da questo punto di vista rispetto a quelle con malattie mentali, perché c'è uno stigma associato ad esse, e i datori di lavoro non capiscono come trattare con la sofferenza dei dipendenti affetti da depressione e ansia. Dobbiamo eliminare lo stigma della malattia mentale nella società e nei luoghi di lavoro e far ritornare le persone con questi problemi al lavoro e alle cure del caso.

### **Quali sono le cause del presenzialismo sul lavoro?**

Il presenzialismo ha origine dall'insicurezza sul posto di lavoro.


Se, durante i periodi di recessione, si assiste alla perdita da parte di molti altri lavoratori del posto di lavoro, con il posto di lavoro stesso che ormai non è più fisso a vita, ci si alza per andare a lavorare malati e insoddisfatti, perché preoccupati che si possa tener conto di questa assenza per un futuro licenziamento. Questa precarietà del lavoro è il principale motore del presenzialismo.

### **Cosa può fare la legge per facilitare l'adozione di strategie di prevenzione nei luoghi di lavoro?**

La salute e la promozione del benessere non possono essere imposti per legge. I dirigenti ai più alti livelli devono capire quale impatto ha il non impegnarsi nella creazione di un ambiente di lavoro di benessere. Inoltre c'è bisogno di manager socialmente più qualificati a tutti i livelli nei luoghi di lavoro per creare una cultura incentrata sul benessere. La generazione attuale di manager non può capire questo, ma la prossima generazione lo capirà, visto anche ciò che viene insegnato nelle scuole di business in tutta Europa, o in almeno lo spero!

*Fabiola Silvaggi*

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro  
ADAPT, Università degli Studi di Bergamo

 *@FabiolaSilvaggi*