Salute mentale, Covid-19 e Lavoro

La Great Resignation e il dramma psicologico dei lavoratori.

25 Luglio 2022

Due pandemie e un trauma collettivo

Il periodo pandemico che abbiamo vissuto, ha provocato forti cambiamenti a livello sanitario, societario e organizzativo, di cui ancora non conosciamo le reali conseguenze a lungo termine.

Parte di questi cambiamenti li ritroviamo in quello che è ormai largamente conosciuto come il fenomeno della Great Resignation.

Ma di cosa si tratta, esattamente?

Con Great Resignation si fa riferimento al significativo aumento delle dimissioni, che vede un numero crescente di persone lasciare il loro lavoro, soprattutto giovani nella fascia 25-35 anni.

La pandemia Covid-19 ha portato un cambiamento nel modo in cui le persone, soprattutto giovani, si approcciano al lavoro e in quello che ci si aspetta dal lavoro.

I lavoratori italiani hanno condotto in questi ultimi mesi una profonda riflessione su priorità, carriera e obiettivi professionali, riportando al centro l'interesse per il benessere, il coinvolgimento e i valori fondanti della vita.

"Lavorare per vivere" non rientra più fra gli interessi dei lavoratori, soprattutto nella fascia d'età 21-35 anni, che preferiscono, invece, dedicare la maggior parte del loro tempo alla vita personale e alla propria crescita mentale e spirituale.

La fine dell' "obbligatorietà" dello smart working e quindi il rientro a lavoro a tempo pieno ha portato a galla diverse preoccupazioni, fra cui la gestione tempo, le fonti di stress e infine la gestione degli equilibri familiari.

Con una disoccupazione giovanile che viaggia attorno al 27%, la scelta dei giovani colpisce e fotografa un'epoca.

Ci sono donne, uomini e ragazzi che hanno preferito la salute psicologica allo stipendio.

Star male sul luogo di lavoro ha un impatto su tutta la vita della persona, tant'è che una persona su tre dichiara di essersi assentata dal lavoro a causa di malessere emotivo,

dovuto a eccessivi carichi di stress e ansia. Ne parlano in azienda? Non lo fa quasi nessuno. Eppure il 92% dei lavoratori ritiene importante che l'azienda si occupi attivamente del "benessere psicologico" di chi ci lavora.

Circa il 40% dei lavoratori si dice ansioso rispetto al rientro a tempo pieno, al punto che il 20% cambierebbe lavoro se costretto a rientrare (da un'indagine Doxa BVA).

Lo smart working e il telelavoro diventano quindi strumenti essenziali, se utilizzati a dovere.

La pandemia Covid-19 ha aumentato l'utilizzo di un diverso modo di gestire il lavoro, ossia lo smart working o lavoro agile (si intende una modalità lavorativa di rapporto di lavoro subordinato in cui c'è un'assenza di vincoli a livello di orario e di spazio) e il telelavoro (il lavoratore ha una postazione fissa che però si trova in un luogo diverso da quello dell'azienda e ha orari aziendali da rispettare).

Il 7 dicembre 2021 è stato firmato il protocollo che traccia le linee guida per contratti nazionali, territoriali o aziendali in materia di Smart Working, con validità a partire dal 1 gennaio 2022. Il "Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile", promosso da Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha lo scopo di fornire a imprese e lavoratori del settore privato le linee guida con cui disciplinare, nella contrattazione collettiva, il lavoro agile.

I principi di tale iniziativa si possono riassumere in 6 grandi punti: l'adesione volontaria, l'accordo individuale, il diritto alla disconnessione, la tutela contro gli infortuni e le malattie professionali, la parità di trattamento, i luoghi e gli strumenti di lavoro, e la formazione dei lavoratori agili.

Maggiore produttività, migliore qualità del lavoro svolto e meno turnover

I vantaggi derivanti dall'impegno e dalle pratiche concrete atte al miglioramento della soddisfazione e del benessere del dipendente nell'ambiente lavorativo portano l'azienda ad avere benefici quali maggiore produttività da parte del lavoratore e, di conseguenza, una migliore qualità del lavoro svolto. La politica di promozione della salute mentale sui luoghi di lavoro dovrebbe coprire aspetti professionali e relativi alla salute mentale e al benessere in generale, **non dovrebbe concentrarsi solo sull'individuo, ma anche sull'ambiente di lavoro.** Si può fare attraverso l'utilizzo di sportelli, centri di ascolto e psicologi appositi all'interno dell'Azienda stessa.

Il benessere personale deve essere una priorità per i datori di lavoro, ma anche per i dipendenti stessi: avere il proprio personale soddisfatto, sicuro e felice non solo può aiutare a migliorare il business, ma anche a rendere migliore il mondo in cui viviamo.