

Le recenti legislazioni europee nazionali hanno emanato direttive e regole per concretizzare e implementare una condizione di lavoro che garantisca soddisfazione, efficienza e benessere psicofisico tra i lavoratori.

**Per benessere organizzativo si intende l'insieme dei nuclei culturali, dei processi e delle pratiche organizzative che animano la dinamica della convivenza in contesti di lavoro promuovendo, mantenendo e migliorando la qualità della vita e il grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa.**

Quando si verificano condizioni di scarso benessere organizzativo si determinano sul piano concreto fenomeni quali **la diminuzione della produttività, assenteismo, bassi livelli di motivazione, stress, ridotta disponibilità al lavoro, carenza di fiducia, mancanza di impegno ed un aumento di reclami da parte del cliente.**

Questi e altri sono indicatori di malessere e rappresentano un riflesso di uno stato di disagio.

Il benessere di un'organizzazione è definibile attraverso le variabili che concorrono a determinarlo.

Una condizione ottimale è quella in cui ad esempio si allestisce un **ambiente di lavoro salubre, confortevole ed accogliente**, si pongono nel concreto **obiettivi espliciti e chiari** e l'organizzazione si muove **in modo coerente tra enunciati e prassi lavorative**. A ciò si aggiunge il **riconoscimento, la valorizzazione delle competenze e degli apporti dei dipendenti e lo stimolo di nuove potenzialità**.

Nelle organizzazioni in cui **si favorisce il benessere, si ascolta attivamente il personale, si mettono a disposizione le informazioni pertinenti al lavoro**, vengono adottate **azioni opportune per prevenire gli infortuni e i rischi professionali, si stimola un ambiente relazionale franco, comunicativo e collaborativo.**

Per il raggiungimento del benessere organizzativo viene perseguita **l'unità di trattamento a livello retributivo, un'equa e trasparente assegnazione di responsabilità e la promozione del personale con degli obiettivi.**

L'azienda si dovrebbe **aprire all'innovazione tecnologica e culturale**, dovrebbe **mantenere livelli tollerabili di stress**, dovrebbe **definire compiti dei singoli e dei gruppi** garantendone la sostenibilità. Infine un'organizzazione che mira al benessere è in grado di **governare l'espressione e la conflittualità entro livelli tollerabili di convivenza**.

Per valutare la condizione ed il benessere di un'organizzazione sono stati determinati indicatori di benessere organizzativo e indicatori di malessere organizzativo a cui fare riferimento.

Per quanto riguarda gli indicatori di benessere organizzativo possiamo evidenziare:

- la presenza o meno di soddisfazione e di impegno per l'organizzazione
- la sensazione di far parte di un team
- la voglia di andare al lavoro
- il coinvolgimento nelle decisioni
- la convinzione che si possono superare le difficoltà
- la fiducia riposta nelle capacità manageriali della dirigenza
- il rapporto tra la vita lavorativa e privata

Per quanto riguarda gli indicatori di malessere organizzativo possiamo citare:

- l'insofferenza nell'andare al lavoro
- l'assenteismo
- il disinteresse protratto per il lavoro
- il desiderio di cambiare lavoro
- il risentimento verso l'organizzazione
- la permanenza di irritabilità e disturbi psicosomatici
- la lentezza delle performance
- l'aderenza formale alle regole con anaffettività lavorativa.

Un utile strumento per comprendere il benessere organizzativo sono le indagini sul clima che possono essere svolte somministrando appositi questionari attraverso i quali vengono rilevati i rischi rispetto ad aspetti quali la comunicazione, i rapporti interpersonali, il ruolo ricoperto, l'ergonomia e l'ambiente.

Con le indagini sul clima si possono, inoltre, rilevare sintomi fisici e psicologici associati a stati di malessere e disagio dei lavoratori.

Vista l'importanza del benessere organizzativo, la normativa vigente promuove la stipula di accordi aziendali, territoriali, nazionali nonché la condivisione di codici di condotta e buone prassi interne all'azienda che ri-orientino il datore di lavoro per favorire ambienti di lavoro attenti ad un clima positivo.