

lavoro



L'azienda è più sana se sul luogo di lavoro si riesce a costruire un senso di comunità

Indagine. Per l'85% l'esperienza in ufficio è stata di aiuto anche fuori, grazie al confronto con persone di opinioni diverse

L'ESPERTA

La "cura" delle relazioni Serve una visione più ampia per gestire le nostre vite

La relazione si fonda sulla capacità di prendersi cura, anche sul lavoro. Eppure la distanza tra cura e lavoro oggi sembra essere in media molto marcata. Un divario che richiede un ripensamento profondo della cultura aziendale e delle relazioni professionali. Ne abbiamo parlato con Riccarda Zezza, autrice del libro "La cura", founder dell'azienda Lifeed che si occupa di benessere aziendale. Zezza propone una visione alternativa del mondo del lavoro: «Dobbiamo chiederci come mai la cura e il lavoro si sono allontanati nel tempo. Sia come professionisti che come manager, siamo spinti quotidianamente a "non avere cura": dalla fretta, dall'urgenza, dal bisogno di semplificazione e dalla paura di non saper gestire le conseguenze di uno sguardo più ampio». L'appello ha un tono improrogabile.

Eppure, le evidenze scientifiche dimostrano che prendersi cura è essenziale per gli esseri umani ed è un punto di forza: quando mettiamo cura in quello che facciamo acquistiamo dei "superpoteri" che ci permettono di stare meglio e di ottenere risultati migliori.

Come trasformare questa consapevolezza in pratica aziendale? «Occorre sapere "perché" lavoriamo, conoscere l'impatto del nostro lavoro e avere chiaro in che modo, lavorando, ci prendiamo cura di noi, degli altri e del mondo. Se essere un lavoratore diventa invece una dimensione isolata e a sé stante, estranea al resto della nostra vita, tra chi siamo e ciò che facciamo nasce un senso di alienazione e di disconnessione, che indebolisce la portata identitaria della dimensione lavorativa, e di conseguenza il nostro desiderio di investire passione e capacità nel lavoro stesso».

La sfida più grande riguarda il rapporto con la fragilità. «La cura entra dalla frattura ed è lì che fa la differenza - osserva Zezza - ma a noi, che le crepe le abbiamo coperte tutte per poter andare veloci, non resta mai il tempo per ripararci davvero». Un cambio di prospettiva necessario ma che fa paura, perché ci rivela a noi stessi nella nostra vulnerabilità.

Il tema dei risultati resta centrale. «La parola che ci condanna alla prestazione anche quando misuriamo noi stessi è "risultato". Ed è lì che sarei dovuta arrivare anche con questo libro: a dimostrare che la cura dà risultati. Perché solo così la legittimeremo, avrò spazio nelle nostre vite lavorative».

Per facilitare questo processo di integrazione tra cura e lavoro, Zezza ha introdotto il concetto di "transilienza" (transizione + resilienza), recentemente entrato nei neologismi Treccani. Si tratta di una meta-competenza che permette alle competenze e alle energie di fluire da una parte all'altra della vita, collegando i nostri diversi ruoli in modo consapevole.

La sfida si estende anche al piano della misurazione. Con l'introduzione da parte dell'Europa di nuove metriche per il parametro sociale dell'Esg, emerge la necessità di trovare indicatori adeguati per misurare la dimensione della cura. «Come è avvenuto per la misurazione del rischio ambientale - conclude Zezza - è necessario un impegno coerente e costante, sia per ridurre il rischio di un sempre maggiore inquinamento delle nostre vite, che per metterci d'accordo su cosa conta davvero per noi come specie umana. Perché quel che non sappiamo misurare, purtroppo, finisce spesso per non contare».

SANTINA GIANNONE

Il senso di comunità sul lavoro non è un elemento accessorio, ma un fattore determinante per il benessere e la performance. Lo rivela l'indagine Randstad Workmonitor condotta su 26.800 lavoratori in 35 Paesi, di cui 750 in Italia. Il risultato è netto: l'89% dei dipendenti italiani afferma di rendere meglio quando percepisce un senso di collettività tra i colleghi.

«Non parliamo solo di risultati aziendali - sottolinea Valentina Sangiorgi, chief hr officer di Randstad - Per la stessa percentuale di intervistati, il senso di comunità è essenziale per la salute mentale. I benefici della socialità, della fiducia e del senso di appartenenza fanno la differenza sia per le persone che per le organizzazioni. In particolare dopo l'esperienza dello smart working di massa, che in alcuni casi ha comportato isolamento e senso di straniamento».

La dimensione relazionale emerge come elemento strategico per il successo aziendale, con dati che parlano chiaro: l'84% dei lavoratori costruisce relazioni più solide con i colleghi quando è presente in ufficio, il 79% nota un miglioramento della produttività. Ma il dato più significativo riguarda l'impatto sulla vita personale: per l'85% l'esperienza in ufficio è stata di aiuto anche fuori dal lavoro, grazie alle relazioni con persone di opinioni e background diversi.

Il valore della comunità sul lavoro si riflette anche nelle scelte professionali: il 42% non accetterebbe un nuovo impiego se l'organizzazione non si impegnasse attivamente nel promuovere una cultura positiva. Una percentuale che sale al 57%

quando si parla di lasciare il posto attuale se non ci si sente a proprio agio, con un aumento di 30 punti rispetto all'anno precedente.

Il modello che emerge è ibrido, un equilibrio tra presenza fisica e flessibilità. Se il 71% riconosce che lavorare in ufficio migliora l'equilibrio tra lavoro e vita privata, il 35% valuterebbe di cambiare impiego se l'azienda imponesse una maggiore presenza fisica. La mancanza di flessibilità nell'orario è infatti la terza ragione (45%) per rifiutare un'offerta di lavoro, dopo l'assenza di benefit e prospettive di carriera.



I numeri attuali dello Smart Working mostrano un quadro variegato: il 28% lavora tutti i giorni in sede, il 12% fa un giorno di lavoro da remoto alla settimana, il 19% due giorni, il 6% tre, il 4% quattro e il 9% lavora sempre da casa. La preferenza, però, va a formule con uno (27%) o due giorni (25%) di smart working settimanali, segno che i lavoratori cercano un bilanciamento tra presenza e flessibilità.

Le relazioni interpersonali vanno oltre il semplice rapporto professionale: il 76% considera alcuni colleghi come amici, il 72% li frequenta fuori dall'ufficio. L'Italia si distingue in questo aspetto, collocandosi al quinto posto su 35 Paesi per socializzazione tra colleghi, con il 90% che apprezza questi momenti di condivisione.

La diversità generazionale e culturale non rappresenta un ostacolo: l'81% collabora efficacemente con colleghi di diverse età, genere e provenienza. «È un dato particolarmente significativo - commenta Sangiorgi - perché dimostra come la diversità possa essere un valore aggiunto quando esiste un forte senso di comunità».

Il ruolo dei manager risulta fondamentale in questo scenario: il 64% dei lavoratori ha costruito un rapporto solido con il proprio responsabile, e il 68% sente un legame più forte con il manager che con l'azienda stessa. Un rapporto basato sulla fiducia reciproca: il 77% dei manager crede nell'autonomia del team, percentuale che rimane alta (72%) anche nel lavoro da remoto. Non sorprende che il 45% considererebbe le dimissioni in caso di frequenti disaccordi con il proprio responsabile.

Le criticità emergono principalmente sulla flessibilità: solo il 55% può gestire il proprio tempo di lavoro, il 53% la location, e meno della metà (49%) riceve adeguato supporto per congedi parentali o familiari. Questi limiti si riflettono nei motivi principali che portano a lasciare un lavoro: il 41% cita lo stipendio basso, il 40% la mancata conciliazione con la vita personale, un altro 40% un ambiente tossico.

Le differenze generazionali si manifestano nell'approccio alla presenza fisica: boomer e generazione X vedono un legame più forte tra presenza in ufficio e produttività. La Gen-Z, invece, si distingue per una maggiore propensione a frequentare i colleghi fuori dal contesto lavorativo, definendo un nuovo modo di intendere le relazioni professionali.

«Il futuro del lavoro - conclude Sangiorgi - non sta nella contrapposizione tra presenza e remote working, ma nella capacità di creare ambienti che valorizzano entrambi gli aspetti. Le aziende devono ripensare gli spazi fisici e virtuali come luoghi di relazione, non solo di produzione. Solo così potranno attrarre e trattenere i migliori talenti in un mercato sempre più competitivo».



SMARTWORKING E SEDE, ZUCCHETTI AMPLIA L'ORGANICO A CATANIA

Zucchetti, con già 9.400 persone che lavorano per il gruppo in tutto il mondo, è in un'importante fase di sviluppo anche in Sicilia, dove è presente direttamente con la sede di Catania, per supportare la digitalizzazione sia delle aziende del territorio specializzate in ambito hospitality sia per migliorare i processi di gestione del personale di qualsiasi ente e impresa locale. Tra sviluppatori, analisti, addetti all'assistenza e personale di staff, vi lavorano già una cinquantina di collaboratori, ma è previsto un ulteriore ampliamento di organico di almeno 20 persone con competenze informatiche, in particolare si ricercano programmatori e personale specializzato nell'avviamento clienti, nell'assistenza post vendita e nell'area commerciale. Anche per i neoassunti è prevista un'organizzazione del lavoro flessibile, con giornate di smartworking alternate all'attività in sede, in base alle esigenze dei team nei quali saranno inseriti. Inoltre, grazie ai programmi di peoplecaring messi a disposizione dall'azienda, è possibile usufruire di servizi utili alla conciliazione famiglia-lavoro e al proprio benessere fisico e psicologico. Zucchetti si distingue anche per il suo orientamento inclusivo, tanto che la percentuale di donne in organico è pari al 43%, vale a dire 12 punti percentuale in più rispetto alla media del settore. «La nostra sinergia con il territorio è fondamentale», afferma Dario Vinciguerra, responsabile sviluppo e innovazione Zucchetti Hospitality - Il successo della Zucchetti dipende dalle persone, dalla loro capacità d'innovazione, di conoscenza dei processi aziendali e di supporto ai clienti». Gli interessati alle posizioni aperte per la sede Zucchetti di Catania possono consultare la sezione "Careers" all'interno del sito Zucchetti oppure, in alternativa, inviare la propria candidatura all'indirizzo email: lavoro@zucchetti.it.

RECRUITING DI GRIMALDI

La Regione Siciliana, attraverso i Centri per l'impiego di Palermo, Messina e Agrigento, in collaborazione con la compagnia di navigazione Grimaldi e Sviluppo Lavoro Italia, ha organizzato tre giornate di recruiting con l'obiettivo di potenziare l'organico della società di navigazione. La prima tappa per le selezioni sarà domani al Centro per l'impiego di Messina, in via Dogali 1/d, dalle 11 alle 17. Altra giornata di recruiting si svolgerà mercoledì 12 febbraio dalle 9,30 alle 13,30 e dalle 14 alle 16 ad Agrigento, in via Acrone 51. Giovedì 13 febbraio dalle 9 alle 14 terza e ultima giornata a Palermo, in via Praga 21, alla quale parteciperà l'assessore regionale alla Famiglia, alle politiche sociali e al lavoro Nuccia Albano. I profili cercati sono: cameriere di bordo, cuoco e aiuto cuoco, autista, manutentore, barista, addetto alle pulizie, elettricista, idraulico e mozzo. Gli appuntamenti sono rivolti ai soggetti già preselezionati dal Cpi dopo l'esame dei curricula che, dovranno presentare copia del documento e curriculum aggiornato.