

VERSO TARANTO... Un percorso di preparazione alla 49ª settimana sociale dei cattolici, in programma a Taranto dal 21 al 24 ottobre, a cura dell'ufficio diocesano di pastorale sociale. Sul sito diocesano disponibili tre video di approfondimento autoprodotti (6 - 13 - 20 ottobre)

Il lavoro che cambia nel tempo della pandemia



Maria Luisa Giancaspro
Progetto Policoro

Rinviata di un anno a causa della pandemia Covid-19, tra pochi giorni si aprirà la Settimana Sociale dei cattolici italiani a Taranto sul tema *Il pianeta che speriamo. Ambiente, lavoro, futuro #tuttoèconnesso*. A completare il percorso di riflessione verso questo importante momento sinodale della Chiesa italiana, Maria Luisa Giancaspro, psicologa del lavoro e delle organizzazioni dell'Università di Bari Aldo Moro, oltre che componente dell'equipe del Progetto Policoro, ci propone una riflessione sul lavoro che cambia nel tempo post-pandemia.

Maria Luisa, insieme al Vescovo, a Cosimo Altomare e don Luigi Amendolagine, rappresenteranno la Chiesa diocesana nella Settimana Sociale di Taranto.

Cosimo Altomare

Sono passati quasi due anni da quando le vite di ciascuno di noi sono state stravolte dallo tsunami della pandemia e oggi ci troviamo a fare i conti con i detriti che pian piano la marea pandemica sta lasciando dietro di sé. In questo tempo molte delle nostre certezze, delle nostre abitudini, delle routine che davamo per scontate sono state compromesse e a tutti noi è stato chiesto un grandissimo sforzo di adattamento, ripensamento e riorganizzazione della vita. Tra i tanti aspetti particolarmente toccati dalla pandemia c'è il lavoro: l'incertezza e il timore di perderlo, i cambiamenti nelle richieste e persino nei luoghi di lavoro, ma anche le opportunità celate dietro questi grandi cambiamenti.

La prima ondata della pandemia è coincisa per tutti con una reclusione forzata che per molti si è tradotta in sospensione dell'attività lavorativa, cassa integrazione e addirittura licenziamento. Allo stesso tempo, oltre 6,6 milioni di lavoratori hanno dovuto misurarsi con ciò che impropriamente è stato definito *smart working*, ma che sempre più ha assunto le caratteristiche di *home working*. Il "lavoro da casa" ha imposto la necessità di ridisegnare modi, spazi e tempi di lavoro, con inevitabili conseguenze in termini di benessere/malessere per le persone e di conciliazione vita lavorativa/vita familiare. L'improvvisa digitalizzazione del lavoro ha prodotto un'impennata nei livelli di *technostress* a causa, in taluni casi, di una inadeguata preparazione all'uso delle tecnologie e alla mancanza di una rete di supporto e di sostegno sociale, legato al rapporto con i colleghi, con i superiori e con l'organizzazione, oltre che alla dilatazione dei tempi di lavoro e alla riorganizzazione degli spazi. A fronte, però, dell'impatto negativo che la pandemia può aver avuto sulle persone e sulle organizzazioni, appare evidente che tali condizioni hanno mostrato grandi capacità di adattamento, di resilienza, di ottimismo e speranza verso il futuro da parte di ciascuno, rivelando l'importanza delle risorse personali e la centralità della persona come elementi strategici per affrontare e gestire la complessità del momento. Tuttavia, è bene sottolineare

che questo tempo così complesso, come ogni crisi porta con sé una spinta al rinnovamento capace di proiettare il mondo del lavoro verso una "nuova normalità", che si costruirà sulla base di quanto saremo in grado di (ac) cogliere le sfide del cambiamento. Numerosi studi hanno, infatti, recentemente dimostrato che la pandemia è e può rappresentare un'occasione di crescita, per le persone e per le imprese.

Alle imprese è data l'opportunità di ripensare le prassi di gestione delle risorse umane, puntando sempre più sul riconoscimento e la valorizzazione del capitale umano e psicologico dei propri dipendenti, investendo sul miglioramento delle condizioni di benessere lavorativo che consentirebbero alle persone di esprimersi al meglio e di aumentare il vantaggio competitivo delle organizzazioni. Ciò passa anche attraverso un'attenzione alla transizione dall'utilizzo di misure straordinarie, come l'*home working*, all'adozione e regolamentazione di strumenti di *smart working* che garantiscano condizioni di lavoro equilibrate senza il rischio di deumanizzazione. È intenzione del 54% delle imprese italiane, infatti, continuare a utilizzare lo *smart working* anche nel tempo post pandemia, ma ciò rende ancor più necessario studiare soluzioni che garantiscano spazi di socialità tra i dipendenti, supporto all'utilizzo delle tecnologie, flessibilità per venire incontro alla diversità delle esigenze dei lavoratori. In questa direzione vanno anche le riflessioni contenute nell'*Instrumentum Laboris* della prossima Settimana Sociale dei Cattolici a Taranto: **"Vanno spinte le imprese e i soggetti economici ad orientarsi con più decisione nella direzione di nuovi modelli organizzativi centrati sulla produzione di valore condiviso, l'investimento sulle persone e sulla comunità, sui beni comuni, sensibilità ambientale"**.

Ci auguriamo di riuscire a cogliere tali sfide con coscienza e speranza, al fine di contribuire a costruire un futuro migliore, a misura di persona.

#tuttoèconnesso

