

I risultati della ricerca di Cegos Italia su Work-Life balance e benessere effettivo dei dipendenti

IL CLIMATIZZATORE PER L'AZIENDA

Quando l'organizzazione incide più della retribuzione

Si parla da tempo di work-life balance e molto anche di benessere organizzativo, ma i numeri restituiscono un'immagine complessa: il 53% dei professional afferma di dedicare saltuariamente del tempo extra al proprio lavoro, mentre il 29% lo fa con frequenza.

Una pressione che cresce con il livello di responsabilità: circa il 50% dei team leader e dei manager sostiene di lavorare spesso oltre orario. Sul fronte work life balance, se il 41% si dichiara abbastanza soddisfatto, il 27% si colloca in una zona intermedia, segnale di una condizione caratterizzata da giornate gestibili e altre più sbilanciate.

È questo lo scenario fotografato da Cegos Italia - parte del Gruppo Cegos, tra i principali player nel Learning & Development - nell'ultima survey «Work-Life balance e benessere organizzativo». La concentrazione delle risposte nelle fasce di soddisfazione moderata e di neutralità suggerisce un equilibrio vita-lavoro presente ma variabile, influenzato da fattori come carichi di lavoro, priorità e contesto organizzativo.

A partire da questi elementi, emerge un punto chiave: il benessere organizzativo incide sulla scelta di permanenza. I dati, infatti, mostrano che, accanto alla dimensione economica, entrano in gioco diverse leve - dalla flessibilità alla qualità delle relazioni, dalle prospettive di crescita alla corretta gestione dei carichi di lavoro.

«Il dato è chiaro: il guadagno determina se restare, ma non basta a trattenere le persone. La permanenza si gioca su un equilibrio più ampio, fatto di flessibilità, qualità delle relazioni, prospettive di crescita e sostenibilità dei carichi di lavoro nel quotidiano. Quando queste dimensioni si incrinano, anche buone condizioni economiche, possono non essere sufficienti. La vera sfida per le organizzazioni è agire su questo equilibrio, perché la retention non si costruisce su una leva sola, ma sulla coerenza dell'esperienza complessiva» - spiega Emanuele Castellani, executive board member del Gruppo Cegos e ceo di Cegos Italia.

Per migliorare concretamente

il benessere organizzativo, il manager considera di primaria importanza intervenire in primis su carichi di lavoro che siano sostenibili e su obiettivi realistici, con un incremento significativo tra gli over 55 (27%).

Seguono la crescita economica e contrattuale e una maggiore flessibilità di orari e luoghi di lavoro, con una richiesta ancora più forte tra i 25-34 anni (21%). Completa il quadro la necessità di una comunicazione interna efficace e uno stile manageriale attento al wellbeing. Invece, spazi dedicati al benessere

e supporto alla vita privata - entrambi al 2% - risultano marginali. La retribuzione e i benefit economici rappresentano la

priorità per circa il 46% del campione, seguiti da un clima positivo e buone relazioni con colleghi e manager (28%). Più distaccate ma vicine tra loro,

troviamo la flessibilità di orari e luoghi di lavoro (13%) e l'autonomia e la possibilità di organizzare le proprie attività (12%).

La flessibilità si conferma un potente alleato di attraction. Appaiono diffuse in maniera significativa alcune forme di flessibilità ma occorre sottolineare anche una forte eterogeneità delle realtà osservate. La modalità più presente è lo smart working con regole chiare e accesso equo (53%), seguono la flessibilità in ingresso/uscita (35%) e nella gestione delle ferie (30%). Il 41% degli intervistati accede ad una sola forma di flessibilità tra le opzioni proposte nella survey.

Guardando ai programmi in essere, il 79% dichiara l'esistenza di iniziative di welfare, con il 30% dei rispondenti che le considera molto utili. I benefici più apprezzati includono la sanità integrativa e coperture assicurative (63%), i voucher aziendali (54%) e i buoni pasto anche durante lo smart working (43%).

Sul fronte delle attività extra-lavorative, il campione segnala proposte di volontariato e progetti sociali (25%), community interne (23%) e attività di sport e benessere fisico (22%). Chiedendo agli intervistati, invece, quali proposte gradirebbero maggiormente, si può notare come le preferenze varino per età: i più giovani preferiscono la rigenerazione fisica, le fasce centrali combinano benessere e socialità, mentre i senior optano per esperienze culturali. Interventi apprezzati che, tuttavia, sembrano non sostituire a monte la necessità di una riorganizzazione strategica del lavoro, supportata pienamente dalla leadership e da manager

«game changer», in grado di prevenire le cause organizzative dello stress, assicurando così un miglioramento concreto della qualità della vita lavorativa dei dipendenti; al momento circa 4 dipendenti su 10 riconoscono un supporto chiaro da parte del proprio responsabile.

La formazione può assumere un ruolo decisivo: sviluppare competenze manageriali concrete, coerenti con le policy aziendali e di supporto all'efficacia professionale per tutta la popolazione aziendale. Questo consente di rendere il wellbeing un'esperienza reale e diffusa. È in questo spazio che il benessere diventa tangibile, creando le condizioni per una retention solida e duratura. (riproduzione riservata)



Emanuele Castellani
ceo Cegos Italia



La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato