

Benessere lavorativo

29 marzo 2023

Intervento di Tiziana Botteon
Consigliera provinciale di parità



PROVINCIA DI TREVISO



CONSIGLIERA DI PARITÀ | PROVINCIA DI TREVISO

Benessere Innovazione Sostenibilità



A che cosa ci riferiamo quando parliamo di benessere sul lavoro?

In cosa consiste, come si valuta un'azienda e come si può creare un ambiente di lavoro sereno?

L'Unione Europea ha definito il benessere sul posto di lavoro: **“lo stato mentale e fisico dei lavoratori che deriva da un equilibrio bilanciato fra il lavoro, il contesto ambientale e il tempo libero”**

Benessere Innovazione Sostenibilità



Ricordiamo ad esempio:

- la **Dichiarazione di Lussemburgo** (1997) per la promozione della salute sui luoghi di lavoro
- la Commissione delle Comunità Europee (Bruxelles, 11/03/2002): presenta una **nuova strategia per la salute e la sicurezza 2002-2006**
- **Accordo Interconfederale** (09/06/2008): riguarda il recepimento dell'Accordo Europeo sullo Stress Lavoro Correlato

Benessere Innovazione Sostenibilità



La tendenza recente è quella di indagare il **benessere globale dell'organizzazione**, per comprendere quando un'azienda è capace di garantire condizioni di benessere a chi la abita

Benessere e lavoro



L'attenzione per il benessere dei lavoratori viene inizialmente posta, negli anni Trenta, il movimento delle Human Relations propone di coinvolgere maggiormente i lavoratori dipendenti nelle sorti di un'azienda, **focalizzando maggiormente gli aspetti motivazionali e relazionali legati ai "fattori umani" sul posto di lavoro**

Benessere e lavoro



Negli anni Ottanta, si prende in considerazione il benessere con l'introduzione del concetto di **wellness**, che non indica più la salute come assenza di malattia, ma punta l'attenzione sulla presenza dello **stare bene**

Benessere e lavoro



In Italia, si parla di benessere lavorativo con:

- il **Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro** (d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81) e con il Codice delle Pari opportunità (d.lgs. 198/2006 - l. 162/2021)
- La direttiva del Ministero della Funzione Pubblica sulle **“misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle Pubbliche Amministrazioni”** del 2004

Benessere e lavoro



Dall'8 febbraio 2021, l'Istat ha dato il via a una **rilevazione sul benessere lavorativo e il mobbing**, allo scopo di raccogliere informazioni per risolvere eventuali criticità

Promozione del benessere e soddisfazione lavorativa



Piramide dei bisogni di Maslow, 1954



Come promuovere il benessere nel luogo di lavoro?



L'European Agency for Safety and Health at Work ha individuato **10 fattori di rischio** per il benessere nei luoghi di lavoro a cui prestare attenzione

Fattori di rischio



Ambienti e attrezzature di lavoro, come strumenti inadeguati o non disponibili

Pianificazione dei compiti scarsa o monotona

Carico di lavoro eccessivo o ridotto

Orario di lavoro poco flessibile, imprevedibile o prolungato

Cultura organizzativa caratterizzata da cattiva comunicazione e difficoltà di problem solving

Fattori rischio



Ruolo dell'organizzazione (difficoltà a identificare le responsabilità e i ruoli di ciascuno)

Progressione di carriera incerta, bassa retribuzione

Scarso riconoscimento sociale del lavoro

Autonomia decisionale ridotta o inesistente

Rapporti interpersonali conflittuali tra colleghi, isolamento

Situazioni di eustress



Situazioni **potenzialmente minacciose**

Percezione negativa degli stimoli provenienti dal contesto lavorativo

Impiego di energie superiori alle proprie capacità

Situazioni di distress



Minimizzare lo stress per prevenire il burnout

Cercare nuove soluzioni per affrontare una situazione

Gestire al meglio il dispendio di risorse personali,
tempo ed energie

Chiedere aiuto



Il lavoratore dovrebbe trovare il modo di **chiedere aiuto** al proprio superiore, alle rappresentanze sindacali, alla consigliera di parità, per preservare il proprio benessere psicofisico

È fondamentale ricostruire quell'equilibrio tra le dimensioni cognitiva, affettiva e comportamentale per **risolvere le situazioni di stress e bilanciare vita lavorativa e vita privata**, ripristinando **autoefficacia, benessere lavorativo e produttività individuale**

Fonte: Inps, 23 marzo 2023



Tab. 2 - Serie storica cessazioni contratti a tempo indeterminato per causa - GENNAIO-DICEMBRE

| | Licenziamento di natura economica | Licenziamento di natura disciplinare | Dimissioni | Risoluzione consensuale | Altre Motivazioni * | Totale |
|------|-----------------------------------|--------------------------------------|------------|-------------------------|---------------------|-----------|
| 2019 | 504.264 | 80.876 | 1.012.637 | 34.096 | 129.587 | 1.761.460 |
| 2020 | 248.376 | 85.037 | 898.234 | 32.509 | 107.738 | 1.371.894 |
| 2021 | 267.878 | 106.749 | 1.144.271 | 53.649 | 94.775 | 1.667.322 |
| 2022 | 377.423 | 116.569 | 1.255.706 | 29.073 | 84.822 | 1.863.593 |

* Sono incluse le cessazioni per decesso

Grazie per l'attenzione

