

# 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**

