

Consiglieri di fiducia per il benessere sul posto di lavoro

Nel pubblico e in azienda

Anna Maria Paracchini Arata, Roberta Pierantoni

Creare la migliore esperienza lavorativa possibile per i propri collaboratori dovrebbe rappresentare uno degli obiettivi prioritari di un'impresa, nell'ottica di perseguire il successo sostenibile. Il benessere sul lavoro – spesso confuso o assorbito dalla sicurezza sul luogo di lavoro – abbraccia una serie di elementi centrali per i collaboratori di un'impresa che ricomprendono non solo retribuzione e possibilità di carriera, ma anche qualità dell'organizzazione, stabilità dell'azienda, relazioni umane con colleghi, management, clienti, fornitori, gestione dello stress. Tutti elementi che influenzano in modo rilevante il benessere psico-fisico dei lavoratori e delle lavoratrici e, conseguentemente, la produttività all'interno dell'azienda.

Un valido contributo per migliorare le condizioni di lavoro favorendo un livello di benessere che consenta di vivere con serenità il tempo trascorso in azienda (spesso una quota importante della vita di un individuo) potrebbe essere quello di dotare l'impresa di un supporto professionale nell'ascolto dei collaboratori e nell'individuazione delle soluzioni da adottare per risolvere le possibili problematiche lavorative. In tale ottica, il ricorso al Consigliere o la Consigliera di fiducia è certamente una soluzione da valutare. Nonostante la denominazione possa trarre in inganno, questa figura identifica professionisti, di regola esterni ad un'organizzazione, che non ricoprono il ruolo di membro dell'organo di gestione dell'ente, ma che in virtù di un contratto di collaborazione professionale stipulato con l'ente stesso agiscono in autonomia e riservatezza con funzioni di consulenza, assistenza e prevenzione, interagendo con lavoratrici e lavoratori al fine di collaborare con la singola amministrazione pubblica o l'impresa privata alla costruzione di un clima organizzativo attento alle persone, orientato al benessere e alle pari opportunità. La sua introduzione – finalizzata in origine a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro – risale agli anni '90 con l'adozione, a livello comunitario, della Raccomandazione 92/131/Cee del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, e poi della risoluzione n. A3-0043/1994 del Parlamento europeo. In Italia questa figura non è disciplinata da una legge *ad hoc* e viene ricondotta nell'ambito di specifiche norme nazionali e regionali che, affiancandosi a quelle dell'Unione europea, pongono a carico dei datori di lavoro sia pubblici che privati azioni volte a prevenire ed eliminare discriminazioni sul posto di lavoro nonché a garantire la tutela della salute, della sicurezza e del benessere dei lavoratori (ad esempio, il D. Lgs. n. 81/2008 e la Legge n. 4/2021 di ratifica ed esecuzione della Convenzione Oil n. 190 sull'eliminazione di violenza e molestie sul luogo di lavoro). In questo ambito alcuni enti (principalmente pubblici) hanno adottato al loro interno codici di comportamento volti a promuovere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità di lavoratrici e lavoratori e a garantire adeguate e tempestive forme di prevenzione, intervento e tutela per comportamenti molesti o di discriminazione. Tra i vari strumenti previsti in questi codici vi è spesso anche quella del Consigliere o della Consigliera di Fiducia dei quali vengono definite, tra l'altro, caratteristiche per l'assunzione della carica, modalità di nomina, funzioni e compiti, modalità di svolgimento dell'incarico.

Le imprese private che risultano essersi dotate del Consigliere o della Consigliera di Fiducia sono un numero esiguo ed è interessante rilevare come nei loro bilanci di sostenibilità, questa figura sia presentata come "strumento di ascolto" di lavoratrici e lavoratori per contribuire al c.d. *stakeholder engagement*. Dall'esame dei documenti emerge che le



caratteristiche e i compiti di questa figura divergono da organizzazione ad organizzazione, confermando come tale ruolo possa essere “ritagliato” in base alle esigenze del singolo ente. Il Consigliere o la Consigliera di Fiducia devono essere dotati di competenze specifiche che consentano loro di operare per raggiungere, mantenere ovvero potenziare il benessere e l'equilibrio psico-fisico nei luoghi di lavoro e migliorare la qualità di relazione e comunicazione interpersonale tra lavoratrici e lavoratori, e tra questi e il management. Specie nelle imprese private, questa figura dovrebbe essere chiamata a svolgere il suo ruolo in grande sinergia con il management avendo chiari gli interessi dell'azienda, le sue caratteristiche, la dinamica e gli obiettivi aziendali, oltre naturalmente la struttura e i differenti ruoli; ciò al fine di individuare in modo corretto gli apporti da fornire per un miglioramento della funzionalità e della produttività dell'impresa, cercando di rimuovere quelle situazioni che possono o potrebbero incidere sul benessere di lavoratrici e lavoratori. Ben si comprende, dunque, il contributo che l'introduzione di questa figura potrebbe apportare al benessere dell'azienda e di lavoratrici e lavoratori. La difficoltà principale è però riuscire ad individuare la o il professionista giusto e saperlo calare correttamente nella realtà aziendale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA