La ricerca sul benessere sul luogo di lavoro, condotta in collaborazione tra la Consigliera di Parità, Prof.ssa Annamaria Di Fabio e il Laboratorio Internazionale di Ricerca e Intervento (*Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni per l'orientamento professionale, il career counseling, il career development, i talenti e le organizzazioni in salute*) di cui è responsabile all'Università di Firenze e il CUG della Città Metropolitana di Firenze, ha coinvolto 182 lavoratori della Città Metropolitana di Firenze. La ricerca si è focalizzata sul benessere, concettualizzato nelle molte sue sfaccettature, focalizzandosi in particolare sul benessere lavorativo e sulle risorse personali percepite, per poter consentire un'analisi dettagliata dei vari aspetti coinvolti, del loro contributo e di eventuali criticità, per poter giungere a una rappresentazione integrata. Ha previsto la somministrazione di una batteria di questionari self-report su cui sono state condotte le analisi.

Il benessere, essendo un concetto articolato, può essere declinato in due prospettive: il benessere edonico, chiamato anche benessere soggettivo e il benessere eudaimonico, che costituisce il benessere psicologico. Mentre il benessere edonico fa riferimento ad aspetti piacevoli e a tematiche di felicità, considerando una dimensione cognitiva e una dimensione affettiva del benessere, il benessere eudaimonico si esprime nel rispetto della propria vera natura, e si manifesta attraverso l'autorealizzazione, la costruzione di aspetti di significato e di *flourishing*.

Rispetto al benessere edonico, che si misura con variabili riferite al piano cognitivo della soddisfazione e al piano emotivo delle emozioni positive e negative, il benessere eudaimonico si misura con variabili riferite al significato della vita e al *flourishing*, inteso come prosperità e funzionamento ottimale percepiti dalla persona da un punto di vista sia psicologico sia sociale.

La rilevazione articolata del benessere che è stata effettuata, e che ha tenuto conto delle sue differenti componenti, ha previsto due ulteriori principali direttrici integrate: la prima in riferimento alla valutazione del benessere in termini di vita nel suo complesso, come integrazione dei vari aspetti che la compongono; la seconda in riferimento alla valutazione specifica del benessere nel contesto di lavoro e dell'attività lavorativa.

I risultati emersi dalle analisi effettuate, hanno mostrato nei partecipanti alla ricerca una realtà di benessere sia edonico sia eudaimonico, integrato e congruente. Non sono emerse nei partecipanti particolari problematiche in relazione al benessere percepito, né in termini di benessere edonico (soggettivo) né in termini di benessere psicologico (eudaimonico), né in ambito lavorativo né in ambito di vita nel suo complesso. Non si sono evidenziate inoltre nemmeno criticità in relazione alle risorse personali, esprimendo un quadro che nella rilevazione effettuata non richiede azioni urgenti o mirate.

Possibili future azioni potranno essere intraprese su un piano di potenziamento delle risorse ad ampio spettro, come nel caso del percorso già avviato sulla civiltà relazionale, che potrebbe proseguire con un focus sull'intelligenza emotiva, per la sua possibilità di utilizzo adattivo nei molteplici contesti, a partire dal contesto lavorativo.