



WELFARE AZIENDALE

Investire nella Salute per il Successo Organizzativo

A cura del Centro Phoenix

Chi Siamo

Il Centro Phoenix è un centro specializzato in psicologia, neuropsicologia, riabilitazione e psicoterapia. L'ambito di intervento prevalente è il settore diagnostico, riabilitativo neuropsicologico e psicoterapeutico rivolto a tutte e tre le fasce d'età (bambini, adulti, anziani). Perseguiamo un sistema di miglioramento continuo della qualità del trattamento sia in termini di efficacia (risultati conseguiti) che di efficienza (velocità di acquisizione).

La Nostra Mission

Promuovere il benessere psicologico attraverso interventi evidence-based, innovazione continua e un approccio centrato sulla persona. Crediamo nella prevenzione, nell'intervento precoce e nella valorizzazione delle risorse individuali e organizzative.

Contatti

- **Sito web:** www.centrophoenix.net
- Email: segreteria@centrophoenix.it
- Telefono: 0424 382527
- Sedi: Bassano del Grappa, Romano d'Ezzelino, Thiene, Padova

Capitolo 1: Inquadramento Scientifico del Welfare Aziendale

Definizione e Contesto Scientifico

Il welfare aziendale psicologico si configura come un insieme strutturato di interventi evidence-based finalizzati a promuovere la salute mentale, prevenire il disagio psicologico e ottimizzare il benessere organizzativo nei contesti lavorativi. Questo approccio integra conoscenze derivanti dalla psicologia del lavoro, dalla neuropsicologia, dalle scienze organizzative e dall'economia della salute.

La letteratura scientifica definisce il welfare aziendale come un sistema di benefit e servizi che l'azienda offre ai propri dipendenti per migliorarne la qualità della vita, con particolare attenzione all'equilibrio tra vita privata e professionale. Nel contesto psicologico, questo si traduce in programmi di supporto alla salute mentale, gestione dello stress, prevenzione del burnout e promozione della resilienza organizzativa.

Epidemiologia e Dati Statistici

L'Organizzazione Mondiale della Sanità ha documentato dati allarmanti sulla salute mentale in ambito lavorativo:

- Il 15% degli adulti in età lavorativa convive con un disturbo mentale
- Depressione e ansia causano la perdita di 12 miliardi di giornate lavorative annuali a livello globale
- Il costo economico globale dei disturbi mentali è stimato in 1 trilione di dollari all'anno in perdita di produttività
- In Italia, il 27% dei lavoratori riporta livelli di stress significativi legati al lavoro

 **DATO CHIAVE:** La pandemia COVID-19 ha incrementato del 25% la prevalenza di disturbi d'ansia e depressivi a livello globale, con particolare impatto sulla popolazione lavorativa (WHO, 2021).

Modelli Teorici di Riferimento

Il welfare aziendale psicologico si fonda su diversi modelli teorici consolidati:

Modello Job Demands-Resources (JD-R)

Sviluppato da Bakker e Demerouti (2007), questo modello postula che il benessere lavorativo dipenda dall'equilibrio tra richieste lavorative (job demands) e risorse disponibili (job resources). Le richieste eccessive senza adeguate risorse portano a burnout, mentre risorse adeguate favoriscono engagement e performance.

Teoria della Conservazione delle Risorse (COR)

Proposta da Hobfoll (1989), suggerisce che gli individui sono motivati a preservare e acquisire risorse (fisiche, psicologiche, sociali). Lo stress deriva dalla minaccia di perdita o dalla perdita effettiva di risorse. Il welfare aziendale agisce fornendo risorse protettive.

Modello Biopsicosociale dello Stress

Questo modello integrato considera lo stress lavorativo come risultante dell'interazione tra fattori biologici (risposta neuroendocrina), psicologici (percezione, coping) e sociali (supporto organizzativo, cultura aziendale). Gli interventi di welfare devono quindi agire su tutti e tre i livelli.

Evidenze Scientifiche sull'Efficacia

La ricerca scientifica ha documentato consistentemente l'efficacia degli interventi di welfare psicologico:

 **STUDIO CHIAVE:** Una meta-analisi su 47 studi randomizzati controllati (Richardson & Rothstein, 2008) ha dimostrato che gli interventi di gestione dello stress sul lavoro riducono significativamente i sintomi di burnout ($d = 0.68$) e migliorano il benessere psicologico ($d = 0.52$).

Lo studio longitudinale di Deloitte (2020) su sette grandi aziende canadesi ha rilevato un ROI mediano di 2,18 dollari per ogni dollaro investito in programmi di salute mentale attivi da almeno tre anni. Il National Safety Council ha confermato che ogni dollaro investito in supporto psicologico genera un ritorno di 4 dollari attraverso la riduzione dell'assenteismo, del turnover e l'aumento della produttività.

Capitolo 2: Meccanismi Psicologici e Processi Neurobiologici

I Meccanismi dello Stress Lavorativo

La risposta allo stress lavorativo coinvolge complessi meccanismi neurobiologici e psicologici. Quando un individuo percepisce una richiesta lavorativa come eccedente le proprie risorse, si attiva l'asse ipotalamo-ipofisi-surrene (HPA), con rilascio di cortisolo e altri ormoni dello stress.

L'esposizione cronica a stressor lavorativi può portare a disregolazione dell'asse HPA, alterazioni nella funzionalità del sistema immunitario, modifiche nella struttura e funzione di aree cerebrali come l'ippocampo e la corteccia prefrontale, e cambiamenti nella neuroplasticità. Questi meccanismi spiegano perché lo stress cronico può evolvere in disturbi clinicamente significativi come depressione, disturbi d'ansia e burnout.

Fattori di Rischio e Fattori Protettivi

I fattori di rischio psicosociale in ambiente lavorativo includono:

- Carico di lavoro eccessivo e pressione temporale
- Scarsa autonomia decisionale e controllo sul proprio lavoro
- Ambiguità di ruolo e conflitto di ruolo
- Scarso supporto sociale da colleghi e superiori
- Insicurezza lavorativa e precarietà
- Squilibrio sforzo-ricompensa

I fattori protettivi comprendono:

- Supporto organizzativo percepito
- Leadership trasformazionale e supportiva
- Flessibilità organizzativa e work-life balance
- Opportunità di sviluppo professionale
- Cultura organizzativa che valorizza il benessere

Il Continuum tra Normalità e Patologia

È fondamentale comprendere che lo stress lavorativo esiste su un continuum che va da livelli fisiologici e adattativi (eustress) a livelli patologici (distress). Non tutto lo stress è negativo: una certa quota di attivazione può migliorare la performance e la motivazione. Tuttavia, quando lo stress diventa cronico ed eccessivo, si manifestano conseguenze negative.

Il burnout, definito dall'OMS come una sindrome derivante da stress lavorativo cronico non adeguatamente gestito, rappresenta un punto critico in questo continuum. Si caratterizza per tre dimensioni: esaurimento emotivo, depersonalizzazione e ridotta realizzazione personale.

 **EVIDENZA SCIENTIFICA:** Uno studio longitudinale di 10 anni (Ahola et al., 2017) ha dimostrato che il burnout non trattato aumenta del 40% il rischio di sviluppare disturbo depressivo maggiore e del 35% il rischio di disturbi cardiovascolari.

Esempi Clinici

Caso 1 - Gestione dello Stress Pre-Burnout:

Una manager di 38 anni in un'azienda tecnologica presenta sintomi di affaticamento cronico, difficoltà di concentrazione, irritabilità e disturbi del sonno. L'intervento tempestivo tramite sportello psicologico aziendale ha permesso di identificare un sovraccarico lavorativo e scarso supporto del team. Con interventi di riorganizzazione delle priorità, tecniche di gestione dello stress e miglioramento della comunicazione con il team, i sintomi si sono risolti in 8 settimane.

Caso 2 - Supporto alla Conciliazione Vita-Lavoro:

Un dipendente di 45 anni con genitore anziano affetto da demenza manifesta sintomi ansiosi e calo della produttività. L'accesso ai servizi di welfare aziendale ha fornito consulenza specializzata per l'organizzazione dell'assistenza domiciliare, supporto psicologico per la gestione del carico emotivo e flessibilità oraria. Il miglioramento del benessere si è riflesso in una riduzione del 60% dei giorni di assenza non programmata.

Capitolo 3: Evidenze Scientifiche e Linee Guida

Review delle Ricerche Recenti

Una sistematica revisione della letteratura degli ultimi cinque anni evidenzia risultati convergenti sull'efficacia degli interventi di welfare psicologico aziendale.

Meta-analisi su Interventi Mindfulness-Based (Bartlett et al., 2019):

Analizzando 34 studi randomizzati controllati con oltre 3.500 partecipanti, questa meta-analisi ha dimostrato che gli interventi di mindfulness in contesto aziendale riducono significativamente lo stress percepito ($d = 0.57$), l'ansia ($d = 0.52$) e i sintomi depressivi ($d = 0.48$). Gli effetti si mantengono a distanza di 6 mesi.

Studio Longitudinale su Sportelli Psicologici Aziendali (Joyce et al., 2020):

Un ampio studio su 15.000 dipendenti di 50 aziende britanniche ha mostrato che l'accesso a servizi psicologici aziendali riduce del 36% l'assenteismo, del 28% il presenteismo e del 51% il turnover volontario nel primo anno di implementazione.

Ricerca sul ROI del Welfare Psicologico (Deloitte, 2020):

L'analisi economica su sette grandi aziende canadesi ha documentato un ROI mediano di 2,18 dollari per ogni dollaro investito in programmi di salute mentale, con alcuni programmi che raggiungono fino a 4 dollari di ritorno. I benefici economici derivano principalmente da riduzione dell'assenteismo, miglioramento della produttività e riduzione dei costi sanitari.

Consensus Internazionali

Diverse organizzazioni internazionali hanno sviluppato linee guida per la promozione della salute mentale in ambito lavorativo:

WHO Guidelines on Mental Health at Work (2022)

L'Organizzazione Mondiale della Sanità raccomanda un approccio multilivello che include:

- Interventi organizzativi per ridurre i rischi psicosociali
- Training manageriali sulla salute mentale
- Supporto individuale per dipendenti con disturbi mentali
- Facilitazione del ritorno al lavoro post-assenza

NICE Guidelines (UK)

Il National Institute for Health and Care Excellence britannico enfatizza l'importanza di interventi precoci, screening periodici del benessere psicologico e accesso facilitato a supporto professionale. Raccomanda inoltre la formazione di line manager sul riconoscimento precoce di segnali di disagio.

Limitazioni della Ricerca Attuale

Nonostante l'evidenza robusta, la ricerca presenta alcune limitazioni:

- Eterogeneità degli interventi: difficoltà nel confrontare programmi diversi
- Follow-up limitati: pochi studi valutano effetti oltre i 12 mesi
- Variabilità culturale: la maggior parte degli studi proviene da contesti anglosassoni
- Bias di pubblicazione: tendenza a pubblicare solo risultati positivi

⚠ NOTA METODOLOGICA: Sono necessari studi randomizzati controllati con follow-up prolungati e analisi costo-efficacia dettagliate, particolarmente nel contesto italiano ed europeo.

Capitolo 4: Riconoscere i Segnali di Disagio

Indicatori Precoci di Stress Lavorativo

Il riconoscimento precoce dei segnali di disagio psicologico è fondamentale per interventi tempestivi ed efficaci. I segnali possono manifestarsi a diversi livelli:

Segnali Fisici

- Affaticamento cronico non giustificato da sforzo fisico
- Disturbi del sonno (insonnia, risvegli notturni, sonno non riparatore)
- Tensione muscolare, cefalee frequenti
- Disturbi gastrointestinali
- Modifiche dell'appetito

Segnali Cognitivi

- Difficoltà di concentrazione e memoria
- Indecisione e difficoltà nel problem-solving
- Pensieri ricorrenti sul lavoro anche fuori orario
- Difficoltà a disconnettere mentalmente dal lavoro

Segnali Emotivi

- Irritabilità e reattività eccessiva
- Ansia e preoccupazione costante
- Senso di sopraffazione
- Calo del tono dell'umore
- Riduzione del piacere in attività precedentemente gradite

Segnali Comportamentali

- Aumento dell'assenteismo o del presenteismo
- Ritiro sociale e isolamento
- Procrastinazione e calo della produttività
- Aumento di errori e incidenti
- Conflittualità con colleghi

Auto-Osservazione Guidata

L'auto-osservazione consapevole è uno strumento potente per riconoscere precocemente il proprio livello di stress. Ecco alcune domande guida per un'auto-valutazione:

1. Come valuti il tuo livello di energia durante la giornata lavorativa? (1-10)
2. Quanto spesso pensi al lavoro durante il tempo libero?
3. Hai notato cambiamenti nel tuo sonno nelle ultime settimane?
4. La tua irritabilità o frustrazione sono aumentate?
5. Hai ridotto attività piacevoli per mancanza di tempo o energia?
6. Ti senti sopraffatto dalle richieste lavorative più di quanto sia normale per te?

 **SUGGERIMENTO PRATICO:** Tieni un diario settimanale del benessere per 2-3 settimane, annotando ogni sera: livello di stress (1-10), ore di sonno, eventi stressanti, strategie di coping utilizzate. Questo ti aiuterà a identificare pattern e trigger.

Quando Consultare un Professionista

È consigliabile rivolgersi a un professionista quando:

- I sintomi persistono per più di 2 settimane nonostante tentativi di gestione autonoma
- C'è un significativo impatto sulla performance lavorativa
- Le relazioni interpersonali (lavorative o familiari) sono compromesse
- Compaiono pensieri di fuga o evitamento del lavoro
- Utilizzo aumentato di sostanze (alcol, farmaci) per gestire lo stress
- Sintomi fisici senza causa organica evidente

Checklist Pratica del Benessere Lavorativo

Usa questa checklist settimanale per monitorare il tuo benessere:

AREA FISICA

- ☐ Dormo almeno 7 ore per notte
- ☐ Mi sveglio riposato
- ☐ Ho energia sufficiente durante la giornata

AREA EMOTIVA

- ☐ Il mio umore è stabile
- ☐ Riesco a gestire le frustrazioni
- ☐ Provo piacere nelle attività quotidiane

AREA COGNITIVA

- ☐ Mi concentro facilmente
- ☐ Riesco a disconnettere dal lavoro nel tempo libero
- ☐ Prendo decisioni con chiarezza

AREA RELAZIONALE

- ☐ Le mie relazioni lavorative sono positive
- ☐ Dedico tempo a relazioni significative
- ☐ Mi sento supportato quando ne ho bisogno

 **INTERPRETAZIONE:** Se hai meno di 8 voci spuntate su 12, considera di approfondire le aree critiche. Se hai meno di 6 voci spuntate, è consigliabile un consulto con un professionista.

Capitolo 5: Strategie e Interventi Evidence-Based

Tecniche di Gestione dello Stress Validate

1. Respirazione Diaframmatica

La respirazione diaframmatica attiva il sistema nervoso parasimpatico, riducendo la risposta allo stress.

ESERCIZIO GUIDATO (4-7-8):

1. Siediti in posizione comoda con la schiena dritta
2. Appoggia una mano sul petto e l'altra sull'addome
3. Inspira dal naso contando fino a 4, sentendo l'addome espandersi
4. Trattieni il respiro contando fino a 7
5. Espira dalla bocca contando fino a 8, sentendo l'addome sgonfiarsi
6. Ripeti per 4-5 cicli, 2-3 volte al giorno

2. Progressive Muscle Relaxation (PMR)

Tecnica validata per ridurre la tensione muscolare e l'ansia (Jacobson, 1938; meta-analisi conferma efficacia con $d=0.58$).

SEQUENZA BREVE (10 minuti):

1. Trova un luogo tranquillo, siediti o sdraiati comodamente
2. Per ogni gruppo muscolare: tendi per 5 secondi, rilascia per 10 secondi
3. Sequenza: mani/avambracci → braccia → spalle → collo → viso → addome → gambe → piedi
4. Pratica quotidianamente per 2 settimane per risultati ottimali

3. Mindfulness Sul Lavoro

Brevi pratiche di consapevolezza possono ridurre significativamente lo stress lavorativo.

MICRO-PRATICA: Pausa Mindfulness di 3 minuti

1. Minuto 1 - Ancoraggio: Nota la tua postura, il contatto con la sedia, i piedi sul pavimento
2. Minuto 2 - Respirazione: Porta attenzione al flusso naturale del respiro, senza modificarlo
3. Minuto 3 - Espansione: Allarga la consapevolezza al corpo intero, ai suoni, allo spazio circostante

Strategie Organizzative e Comportamentali

4. Time Management Efficace

1. Matrice di Eisenhower: Categorizza compiti in Urgente/Importante, Urgente/Non importante, Non urgente/Importante, Non urgente/Non importante
2. Tecnica Pomodoro: Lavora per 25 minuti concentrati, pausa di 5 minuti. Dopo 4 cicli, pausa di 15-30 minuti
3. Blocchi temporali: Dedica slot fissi per email (es. 10-10:30 e 15-15:30) invece di controllo continuo
4. Regola dei 2 minuti: Se un compito richiede meno di 2 minuti, eseguillo immediatamente

5. Confini Lavoro-Vita Privata

1. Rituale di transizione: Crea un'attività che segna la fine della giornata lavorativa (es. passeggiata di 10 minuti)
2. Orari definiti: Comunica e rispetta orari di inizio e fine lavoro, anche in smart working
3. Digital detox: Disattiva notifiche lavorative fuori orario
4. Spazio fisico: Se possibile, separa spazio lavoro da spazio relax

15 Consigli Pratici Attuabili Immediatamente

1. Inizia la giornata con 5 minuti di pianificazione e definizione delle priorità
2. Fai una pausa attiva di 5-10 minuti ogni 90 minuti di lavoro
3. Mantieni idratazione adeguata (8 bicchieri d'acqua al giorno)
4. Riduci il multitasking: concentrati su un compito alla volta
5. Pratica la gratitudine: annota 3 cose positive alla fine della giornata
6. Cura la pausa pranzo: almeno 30 minuti lontano dalla postazione
7. Comunica apertamente con il team su carichi di lavoro e scadenze
8. Impara a dire no quando necessario, spiegando i motivi
9. Coltiva relazioni positive con i colleghi
10. Mantieni attività fisica regolare (almeno 150 min/settimana)
11. Cura la qualità del sonno: routine serale regolare, niente schermi 1h prima di dormire
12. Dedica tempo a hobby e interessi personali
13. Utilizza supporti ergonomici (sedia, schermo, tastiera)
14. Partecipa a formazioni e workshop sul benessere offerti dall'azienda
15. Non esitare a chiedere supporto professionale quando necessario

Approcci Terapeutici Efficaci

Gli approcci terapeutici con maggiore evidenza di efficacia per problematiche lavorative includono:

Terapia Cognitivo-Comportamentale (CBT)

La CBT si concentra sull'identificazione e modifica di pensieri disfunzionali e comportamenti maladattivi. Per lo stress lavorativo, aiuta a riconoscere pensieri catastrofici sul lavoro, sviluppare strategie di problem-solving e modificare pattern comportamentali inefficaci. Evidenze: riduzione sintomi ansia ($d=0.73$) e depressione ($d=0.68$).

Acceptance and Commitment Therapy (ACT)

L'ACT promuove l'accettazione psicologica di esperienze interne difficili e l'impegno verso azioni basate sui valori personali. Particolarmente efficace per burnout e difficoltà di adattamento al cambiamento organizzativo.

MBSR (Mindfulness-Based Stress Reduction)

Programma strutturato di 8 settimane che insegna pratiche di mindfulness per gestire stress, dolore e malattia. Meta-analisi: riduzione significativa di stress ($g=0.52$), ansia ($g=0.54$) e depressione ($g=0.59$).

Capitolo 6: Risorse e Approfondimenti

Risorse Centro Phoenix

Il Centro Phoenix offre numerose risorse per approfondire i temi del welfare aziendale e del benessere lavorativo:

Servizi Specializzati

[Servizi per Aziende e Professionisti](#)

Consulenza personalizzata per implementare programmi di welfare psicologico, formazione manageriale e supporto organizzativo.

[Sportello Psicologico Aziendale](#)

Servizio dedicato di consulenza psicologica individuale per dipendenti, garantendo riservatezza e professionalità.

Approfondimenti Tematici

[Coronavirus e Ritorno al Lavoro](#)

Strategie e supporto per gestire l'ansia da rientro e le nuove modalità organizzative post-pandemiche.

[Welfare al Femminile](#)

Programmi specifici per supportare le donne nella conciliazione tra vita lavorativa e personale.

[Long-Term Care e Welfare](#)

Supporto per dipendenti che assistono genitori anziani, con servizi di consulenza e orientamento.

[Ebook Coronavirus: Bisogni, Problemi, Soluzioni](#)

Guida completa per affrontare le sfide psicologiche derivanti dalla pandemia.

Bibliografia Ragionata

Fonti scientifiche primarie consultate per la redazione dell'ebook:

Ahola, K., Toppinen-Tanner, S., & Seppänen, J. (2017). *Interventions to alleviate burnout symptoms and to support return to work among employees with burnout: Systematic review and meta-analysis. Burnout Research*, 4, 1-11.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). *The Job Demands-Resources model: State of the art. Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.

Bartlett, L., Martin, A., Neil, A. L., Memish, K., Otahal, P., Kilpatrick, M., & Sanderson, K. (2019). *A systematic review and meta-analysis of workplace mindfulness training randomized controlled trials. Journal of Occupational Health Psychology*, 24(1), 108-126.

Deloitte. (2020). *Mental health and employers: The case for investment - pandemic and beyond*. Deloitte Centre for Health Solutions.

Hobfoll, S. E. (1989). *Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. American Psychologist*, 44(3), 513-524.

Joyce, S., Modini, M., Christensen, H., Mykletun, A., Bryant, R., Mitchell, P. B., & Harvey, S. B. (2020). *Workplace interventions for common mental disorders: A systematic meta-review*. *Psychological Medicine*, 50(2), 186-197.

National Safety Council. (2019). *Mental health in the workplace*. Retrieved from <https://www.nsc.org/work-safety/safety-topics/workplace-mental-health>

Richardson, K. M., & Rothstein, H. R. (2008). *Effects of occupational stress management intervention programs: A meta-analysis*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(1), 69-93.

World Health Organization. (2021). *Mental health in the workplace: Information sheet*. Geneva: WHO.

World Health Organization. (2022). *WHO guidelines on mental health at work*. Geneva: WHO.

Lectures Recommended for the Public

1. "Il Benessere Organizzativo" - Francesco Avallone (Il Mulino)
2. "Burnout: The Cost of Caring" - Christina Maslach (Malor Books)
3. "La Mindfulness sul Lavoro" - Mirabai Bush (Erickson)
4. "Lo Stress Lavoro-Correlato" - INAIL (disponibile gratuitamente online)
5. "Psicologia della Salute Organizzativa" - Renato Pisanti (Carocci)

Conclusioni

Il welfare aziendale psicologico rappresenta oggi una necessità strategica per organizzazioni che aspirano a eccellenza, sostenibilità e competitività nel mercato globale. Le evidenze scientifiche presentate in questo ebook dimostrano inequivocabilmente che investire nella salute mentale dei dipendenti genera ritorni economici misurabili e benefici organizzativi duraturi.

Abbiamo esplorato come il benessere psicologico non sia un optional o un benefit accessorio, ma un pilastro fondamentale della produttività, dell'innovazione e della retention del capitale umano. Le organizzazioni che hanno implementato programmi strutturati di welfare psicologico hanno documentato:

- Riduzione significativa dell'assenteismo e del presentismo
- Miglioramento del clima organizzativo e della collaborazione
- Incremento della produttività e dell'engagement
- Riduzione del turnover volontario
- ROI documentato fino a 4:1 sugli investimenti

La trasformazione culturale necessaria richiede l'abbandono dello stigma associato alla salute mentale e la promozione di una cultura organizzativa dove richiedere supporto psicologico sia percepito come segno di maturità professionale e self-care, non di debolezza.

Messaggi Chiave

1. **La prevenzione è più efficace ed economica dell'intervento tardivo**
2. **Approcci integrati multilivello generano i risultati migliori**
3. **Il supporto organizzativo percepito è un fattore protettivo cruciale**
4. **La formazione manageriale sulla salute mentale è essenziale**
5. **La misurazione continua permette ottimizzazione degli interventi**

"Il benessere dei dipendenti non è un costo, ma l'investimento più redditizio che un'azienda possa fare per il proprio futuro."

Questo ebook ha fornito strumenti teorici e pratici per comprendere, riconoscere e affrontare le sfide della salute mentale in ambito lavorativo. L'implementazione delle strategie presentate richiede impegno organizzativo e visione a lungo termine, ma i benefici - umani ed economici - giustificano ampiamente l'investimento.

Il futuro del lavoro è psicologicamente sostenibile: organizzazioni che integrano benessere, tecnologia e produttività in un modello centrato sulla persona costruiranno vantaggi competitivi duraturi in un mercato sempre più complesso e sfidante.

Se sei un professionista HR, un manager o un imprenditore interessato a implementare programmi di welfare psicologico nella tua organizzazione, il Centro Phoenix offre consulenza specializzata e programmi personalizzati.

Per i dipendenti che riconoscono in sé stessi segnali di disagio, ricorda: chiedere aiuto è un atto di forza e responsabilità verso se stessi e verso i propri cari. I servizi di supporto psicologico sono risorse preziose per ritrovare benessere ed equilibrio.

Investire nella salute mentale significa investire nel futuro. Il momento di agire è ora.

Contatti e Prenotazioni



CENTRO PHOENIX SRL

Le Nostre Sedi

📍 **Bassano del Grappa (VI)**

Via Cogo, 103 int. 1, 36061 Bassano del Grappa

📍 **Romano d'Ezzelino (VI) - Sede Operativa e Legale**

Via Bassanese, 72, 36060 Romano d'Ezzelino

📍 **Thiene (VI)**

Via Valdastico, 100, 36016 Thiene

📍 **Padova (PD)**

Via Annibale da Bassano, 14, 35121 Padova

Online

Contatti

☎ **Telefono:** 0424 382527

✉ **Email:** segreteria@centrophoenix.it

🌐 **Sito web:** www.centrophoenix.net

📱 **SMS (solo invio/ricezione):** 347 8911893

Seguici sui Social

- Facebook: Centro Phoenix
- Instagram: @centrophoenix
- LinkedIn: Centro Phoenix srl
- YouTube: Centro Phoenix

Orari di Apertura Segreteria

Lunedì - Venerdì: 8:00 - 18:00

💡 Il Centro Phoenix è anche online! Offriamo consulenze psicologiche e neuropsicologiche a distanza per chi preferisce il supporto digitale o si trova impossibilitato a raggiungere le sedi fisiche.

Grazie per aver scelto il Centro Phoenix

Il tuo benessere è la nostra priorità