

Adempimento di legge obbligatorio ma anche... opportunità.

Non è una coincidenza che la formula che abbiamo individuato per comunicare ai nostri clienti ed il titolo dell'articolo di Riccardo Giorgio Zuffo (Professore di Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni presso l'Università di Chieti) apparso sul numero 149 della rivista Direzione del Personale siano identici in quanto veramente ci troviamo di fronte ad una di quelle leggi inerenti la sicurezza che rappresentano un indubbio guadagno per chi la applica in modo corretto e completo.

Siamo un popolo strano che per mettere in atto comportamenti virtuosi, a vantaggio di chi li applica, ha bisogno della scure del legislatore (vedi cinture di sicurezza in auto o casco in moto) e, anche questa volta, sono palpabili le resistenze da parte di molti imprenditori che cercano di adempiere all'obbligo in modo furbesco lasciando così inalterata la situazione organizzativa ed esperienziale della propria azienda.

Proviamo a evidenziare i punti salienti dell'articolo citato:

- ✓ lo stress lavoro correlato è un fenomeno che, sostanzialmente, nasce con l'industrializzazione e che viene incrementato dalle logiche di competitività: gli esempi cinematografici da "Tempi Moderni" (1936) a "Tutta una vita davanti" (2008) mi sembra emblematica;
- ✓ il numero di ore di malattia perdute a causa dello stress rappresenta il 50 – 60% del totale di tutte le assenze per malattia;
- ✓ l'impatto sul disagio umano, sui sistemi sanitari e sui conti economici delle imprese è enorme;
- ✓ l'individuazione di un problema di stress da lavoro può avvenire solo attraverso un'analisi multifattoriale.

E' chiaro, già da questi pochi elementi come lo stress lavoro correlato sia un fenomeno che colpisce trasversalmente tutte le organizzazioni, in modo subdolo e raramente evidente, e che crea un danno ingente sia all'economia privata sia alle strutture pubbliche.

Ecco quindi perché "ciò che ha ispirato il legislatore non sia la volontà di proporre un ulteriore aggravio burocratico ma la possibilità attraverso una valutazione rigorosa del controllo degli effetti nefasti dello stress sui risultati aziendali, sui costi invisibili, etc." [art. citato]

L'obiettivo che una seria azienda di consulenza deve darsi è quello di migliorare effettivamente a costi compatibili le performance dei propri clienti consentendo loro di competere nel modo più efficace possibile in un mercato che quotidianamente diventa più difficile.

HR Stress Manager di HR Soluzioni va in questa direzione, rispettando non solo le normative di legge ma anche tutte le linee guida che le Associazioni che fanno capo a Psicologi o Medici del Lavoro invitano a rispettare e che il codice deontologico dell'Ordine degli Psicologi impone ai propri iscritti come lo staff di HR Soluzioni.

Concludo citando sempre il nostro articolo di riferimento: "la valutazione dello stress lavoro-correlato può effettivamente rappresentare, soprattutto in questo momento di crisi e di difficoltà delle aziende, una buona opportunità di migliorare l'organizzazione."

Dott. Giancarlo Caselli