

## Progetto di ricerca Artisansa – Testo di accompagnamento

### «Che cosa sta succedendo a Max Esempio?»

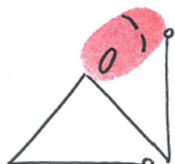


Come agiscono i responsabili di piccole imprese con meno di 50 collaboratori quando emergono problemi psichici tra i dipendenti? La questione è stata al centro di un progetto di ricerca svolto dall'Università di Berna e dall'ufficio BASS su incarico dell'Associazione Artisansa. Max Esempio è un personaggio di fantasia preso ad esempio per un collaboratore o una collaboratrice che per motivi non chiari mostra cambiamenti problematici a livello comportamentale o produttivo – lasciando presupporre problemi psichici.

Pressioni e problemi psichici costituiscono una sfida per le aziende, come mostrano le descrizioni fornite dai responsabili aziendali alla domanda relativa agli indicatori precoci di situazioni problematiche: «Il signor T. improvvisamente appariva abbattuto, triste, avvilito, non era più lo stesso. Anche i clienti l'hanno notato»; «La signora V. era sempre più smemorata e distratta. Saltava qua e là, risultando improduttiva»; «In quel periodo il signor F. aveva grandi difficoltà a stilare una strategia operativa e a pianificare le singole fasi del lavoro»; «La signora K. è sempre tesa e non ascolta»; «Il signor D. trasferiva la pressione ai suoi subordinati in modo strano. Era faticoso lavorare con lui e non informava in modo corretto, anche per motivi di tempo».



Mentre nelle imprese di maggiori dimensioni spesso il sostegno arriva da reparti specializzati, i responsabili di piccole imprese sono perlopiù soli ad affrontare i problemi psichici in azienda. Finora il loro modo di agire non è mai stato analizzato. Il progetto di ricerca è stato sostenuto complessivamente da 18 tra associazioni di categoria e unioni delle arti e mestieri attive nella Svizzera tedesca e occidentale. Le analisi si basano su un breve sondaggio scritto, a cui hanno aderito circa 300 aziende, e 31 discussioni di approfondimento.



Dai risultati emerge che le piccole imprese dispongono di preziose risorse nella gestione di situazioni caratterizzate da pressioni psichiche. Ad esempio, direzione e collaboratori si conoscono bene e i responsabili aziendali hanno la possibilità di reagire con tempismo e semplicità ai problemi. Mentre i segnali indicanti un problema e i cambiamenti non passano certo inosservati, anche grazie alla grande vicinanza, gli aspetti psichici della questione spesso non sono individuati o lo sono solo molto tardi.

Anche il discutere apertamente di pressioni psichiche comporta delle difficoltà, poiché spesso la tematica è considerata prettamente privata o correlata da sentimenti di paura e scrupoli.

La conduzione di colloqui e l'adattamento della situazione lavorativa sono strumenti concreti per la gestione delle situazioni problematiche. Particolarmente complessa è per i responsabili aziendali la gestione di collaboratori caparbi. In casi difficili devono spesso essere coinvolti attori esterni, come ad es. specialisti medici o terapeuti. Per i responsabili aziendali è utile poter usufruire di uno scambio di informazioni riguardo alla situazione lavorativa con gli attori esterni – ad es. durante la fase di reinserimento –, ma purtroppo spesso ciò non avviene. In caso di situazioni problematiche concrete si consiglia ai responsabili di piccole imprese di sfruttare tutto il loro margine di manovra e di non temere di raccogliere informazioni presso specialisti (già coinvolti). In linea di massima si raccomanda inoltre di provare a gestire in modo più attivo, come avviene per il tema della «sicurezza sul lavoro», anche la tematica delle «pressioni psichiche», ad esempio integrando gli aspetti psichici nella valutazione delle situazioni di carico e attuando in modo pragmatico una gestione della salute in azienda.

