



## **Newsletter Associativa. Affrontiamo il tema Lavoro.**

**Lo staff dell'Associazione ha intervistato il dott. Walter Lamanna, Esperto di Organizzazione, Lavoro, Comunicazione, Scuola.**

***Abbiamo il piacere di avere tra di noi il Dr. Walter Lamanna che ci parla della tematica sul lavoro. Può presentarsi?***

Certamente. Sono laureato in Psicologia e dopo 6 anni di lavoro come **consulente trascorsi tra Coni, Fisha, Associazioni e Consulenti familiari, sono stato assunto in una Società Automotive multinazionale tedesca**, dove sono rimasto e cresciuto professionalmente per circa 30 anni.

Ho ricoperto all'interno dell'Azienda vari ruoli, fino ad arrivare a fare il **Responsabile Organizzazione del lavoro** all'interno della Direzione Risorse Umane.

In questi ultimi 5 anni mi sto occupando di consulenza aziendale e familiare, collaboro con l'Associazione **Osservatorio Salute e Sicurezza** e sono **membro della VII Sezione della revisione Cinematografica del MiBACT**.

***Cosa sta succedendo in questo momento nel mondo del lavoro?***

In questo momento il COVID-19 sta mettendo a dura prova la vita delle persone e dei lavoratori. Lo scenario del mondo del lavoro, mostra come la pandemia, nell'arco di poche settimane, ha messo in **seria difficoltà il sistema**

**economico e produttivo del nostro Paese.** Nessuno aveva previsto questo e mai nessuno lo poteva prevedere.

Valori fondamentali come la **salute, la libertà personale, la libertà di circolazione, la libertà di iniziativa economica privata, il diritto al lavoro** ed alla **sicurezza** nei luoghi di lavoro è stata scaraventata ed annientata in poco tempo e noi non eravamo certo abituati.

Non avevamo leggi ad hoc proprio sull'emergenza sanitaria ed anche la legge 81 del 2008 non ne fa una menzione specifica. Tutti si sono adoperati e si stanno adoperando a trovare nuovi processi e nuove vie per dare una norma ben definita e dettagliata dell'emergenza.

**Regole e comportamenti** che si succedono nel tempo in modo rapido e che tutti gli addetti ai lavori – consulenti, avvocati, medici, RSPP, RLS, esperti di organizzazione aziendale, psicologi - si trovano a dover **“curare e gestire”**, senza ovviamente perdere di vista il contesto ed i principi generali dell'ordinamento vigente. Anche noi dell'Associazione in questo periodo ci stiamo adoperando per dare un **supporto psicologico e di assistenza alle aziende ed ai lavoratori per uscire da questa crisi** il più velocemente possibile ed **in modo meno traumatico.**

## *Cosa è emerso da questa Pandemia, a livello di lavoro?*

Per coloro che non hanno mai smesso l'attività e mi riferisco ai medici, infermieri, fornai, etc. un grossissimo **lavoro inaspettato ed improvviso**. Per tutti gli altri hanno promosso il ricorso allo **smart work** o alla **cassa integrazione** o cosa più terribile la **perdita del posto di lavoro** (Tempi determinati finiti e non prorogati, lavoratori stagionali non chiamati, lavoratori in nero impossibilitati a lavorare, etc.).

Lo scenario globale ci ha mostrato come la pandemia da **COVID-19 ha impattato su un mondo del lavoro digitalizzato**, i cui modelli di organizzazione erano da tempo in evoluzione.

Per capirci, ricordo che lo **smart work da strumento innovativo di welfare aziendale** per l'incremento della produttività e **come bilanciamento tra vita personale e vita lavorativa (legge nr.81/2017)** è stato riproposto o meglio ripreso dal datore di lavoro e dagli esperti, in questo periodo, come uno strumento per il migliore bilanciamento tra salute pubblica, sicurezza sul lavoro e conservazione del posto di lavoro; ciò a fronte della ben più drammatica prospettiva delineata dalla crisi aziendale, dal ricorso alla cassa integrazione, dalla sospensione totale delle attività

ovvero dalla diffusione ancor più rapida della infezione virale, negli ambienti di lavoro.

## ***Il futuro del lavoro è questo, ossia lavoro da casa?***

Pagina | 5

Certo **il lavoro è cambiato. Prima avevamo la crisi del 2008** che per anni ha annientato molte aziende fino al 2014 e ha favorito leggi che andavano a favore del datore di lavoro distruggendo il lavoratore. Per brevità mi riferisco a quella ad esempio del 2012, la famosa legge Fornero, che ha permesso alle aziende di far “uscire” molti lavoratori. Aziende che dichiaravano di avere problemi e di dover ristrutturare cancellando posizioni e pertanto lavoratori a spasso. **Ora abbiamo aziende che chiedono la cassa integrazione per evidenti difficoltà**, ma intravedono lo **smart work come una grande opportunità**, non soltanto di gestione dell'emergenza, ma anche di **ripensamento serio** delle modalità di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato anche per il futuro. Chiaramente, la **modalità agile** dovrà essere **compatibile con le mansioni svolte** e sia garantito un **utilizzo rispettoso della disciplina lavoristica vigente** e, al tempo stesso, delle **norme prevenzionistiche e di tutela della privacy richieste**.

## ***Cosa state facendo come Associazione per supportare i datori di lavoro?***

Abbiamo realizzato con la Presidente dell'Associazione, la Prof.ssa Flavia Margaritelli ed altri colleghi (Annalisa La Rocca, Francesca Forotti e Luca Iovane), dei **progetti per dare il nostro supporto alle imprese**.

## *Cosa ha progettato l'Associazione per andare incontro ai suoi Clienti?*

Abbiamo voluto dare voce ai lavoratori creando un sistema che permette al datore di Lavoro di promuovere le **migliori strategie più funzionali rispetto alle esigenze dei lavoratori**. Abbiamo pertanto creato un **servizio base e su richiesta del datore di lavoro**, realizzato e promosso ulteriori due livelli di intervento.

Pagina | 6

## *In cosa consiste il Vs. intervento, come professionisti?*

- **SERVIZIO BASE:** ascolto e supporto psicologico dedicato ai problemi derivanti dopo l'emergenza coronavirus;
- **LIVELLO 2:** ascolto dei collaboratori per capire i pregi e difetti dello smartworking o del rimanere a casa in cassa integrazione (o piani simili) per poi dividerli con l'azienda organizzando un video o un workshop sulle tematiche emerse.
- **LIVELLO 3:** formazione individuale ai Responsabili per un Primo soccorso Psicologico ed organizzativo di base in emergenza per una rapida ripresa.

*Dalla Sua esperienza trentennale nel mondo del lavoro, dove ha visto tante strutture organizzative da Lei modificate, disegnato numerosi flussi procedurali ed aver lavorato con tanti Manager, cosa può suggerire questa pandemia?*

## ***E' cambiato tutto? Ha dei consigli da dare?***

Una cosa è certa, l'Italia sta pagando a caro prezzo la sua iniziale impreparazione ma consentitemi di dire, che nessuno degli altri Stati nel mondo ha saputo prendere esempio nel momento in cui ci si è resi conto della gravità della situazione e si è corsi all'attuazione di misure restrittive che si sono inasprite di giorno in giorno.

Il virus inevitabilmente si è diffuso un po' dappertutto e la maggior parte della popolazione mondiale ora si trova nelle stesse identiche condizione di paura, tensione e speranza.

Faccio questa premessa, perché **da questa esperienza dovremo adattarci ai nuovi cambiamenti** e pensare che siamo cittadini del mondo e che viviamo in un'unica **grande comunità** che deve crescere e svilupparsi superando le comuni problematiche per portare ovunque benessere e sconfiggere le ingiustizie sociali.

Vediamo cosa è emerso nel mondo del lavoro? La **tecnologia**, troppo spesso trascurata, indicata tra le possibili cause di disoccupazione, è entrata prepotentemente nella quotidianità (**smart working**).

Allo stesso tempo servizi ancora relativamente giovani o sperimentali come quello della **consegna a domicilio** di spesa, cibo e prodotti vari, si sono trovati di punto in bianco al centro dell'interesse collettivo, con il **delivery**. Senza dimenticare poi il **personale sanitario**, divenuto il

protagonista assoluto – insieme con quello dedito alla ricerca scientifica – della lotta al coronavirus.

**Dobbiamo pensare credo a nuovi modelli economici e sociali**, nuovi processi di globalizzazione, della logistica, ed una maggior coinvolgimento dell'uso delle risorse.

Pagina | 8

C'è un sacco di lavoro da fare e non si tratta di fermare tutto, ma **dobbiamo cambiare radicalmente il nostro modo di sentire e di guardare le cose, il nostro livello di consapevolezza**, i nostri obiettivi ed i nostri valori.

**La risorsa umana molte volte non deve generare solo utili** ma deve essere vista come la base su cui guardare il nuovo futuro. Per fare questo che ho detto, **l'aiuto della politica è fondamentale** per dare serenità alle famiglie, creando quindi un **welfare valido attraente ed in linea con le esigenze economiche del momento**.

*Le imprese si dice da più parti che, in questo momento storico, abbiamo urgenza di riprendere al meglio le proprie attività, Lei, in base alla sua esperienza professionale, cosa consiglierebbe ad un Responsabile delle risorse umane?*

La prima cosa da fare è **dare supporto ai dipendenti, renderli partecipi, attivi**.

Il **Manager HR dovrà analizzare le loro esigenze**, capire le loro perplessità, i loro dubbi, le loro paure. Nessuno pensava ad una crisi così violenta, forte che ha spezzato vite e ha fatto traballare le nostre certezze. Dovrà essere attento ad

entrare nelle loro teste ma soprattutto nel loro cuore. Mai come in questo periodo il **concetto di empatia è basilare. Dovrà capire oltre il contesto aziendale che conosce, come proteggere il suo collaboratore** e se le norme di sicurezza siano efficaci, adeguati ed a norma. Ma non basta, dovrà lavorare per **pianificare interventi strutturali più consoni al Settore di competenza e facilitare azioni di welfare molto concreti.** La loro missione sarà **fare da allenatore, da coach,** creando un ambiente che favorisca la produttività o meglio la performance. Saprà anche che la crisi ha portato alla nascita nuove professioni e che ci saranno ovviamente maggiori competenze nei settori dell'IT e dell'analisi dei dati e pertanto **dovrà incominciare a guardare il mercato per trovare nuove figure o per formarle dall'interno.**

***Infine una domanda più legata al benessere dei lavoratori.***

***Si parla tanto della necessità di avere degli ambienti che siano fonte di benessere per i lavoratori, secondo Lei perché le aziende si mostrano ancora così riluttanti nel dare spazio a tali tematiche sebbene le evidenze scientifiche dicano che gli ambienti sani abbiano maggiori chance di superare le criticità del mercato?***

Grazie per questa opportunità che mi da nel rispondere a questa domanda. Sono una persona che ha speso tanti anni in azienda con **la convinzione che la persona umana e**

**non risorsa** (definizione migliore di persona solo ai fini di denominazione della struttura organizzativa) doveva essere **al centro della produttività per creare benessere**. Lo dico perché oltre ad avere studi umanistici ho sempre ritenuto, non a parole ma con i fatti, che la Sara od il Marco di turno, siano loro gli artefici della crescita aziendale. Ho fatto questa premessa perché **se le persone vivessero in un ambiente non solo bello esteticamente**, che certo aiuta moltissimo, **ma in un ambiente sano psicologicamente**, condiviso ed accettato da tutti e con un clima partecipato, allora **ci sarebbero tutte le condizioni per trovare quel benessere che auspichiamo e che fa differenza nelle aziende**. Un ambiente di lavoro eccellente deve essere caratterizzato da **tre fattori fondamentali: una relazione di fiducia reciproca con il management aziendale, il rapporto di orgoglio per il proprio lavoro e per l'organizzazione di cui si fa parte e la qualità dei rapporti con i colleghi**.

Da anni che **alcune aziende hanno capito che chi vuole essere sul mercato deve modificare oltre l'ambiente esterno anche le proprie modalità di attrarre il collaboratore**.

Molte persone infatti cambiano lavoro rimanendo con la stessa retribuzione per trovare ambienti più confortevoli con benefit che gli diano più tempo per se stesso e la famiglia.

**Oggi per il management aziendale** con alle spalle, speriamo, il COVID-19, **è tempo di rinnovamento veloce e di nuove formule che attraggano il collaboratore**. Quelle aziende che sapranno **mettere al centro la persona** e fare nuovi e mirati investimenti, anche in questo tempo difficile

economicamente, avranno la **certezza di rimanere ed aggredire il mercato.**

Mi lasci una conclusione che ritengo fondamentale in questo periodo.

Il **datore dovrà assicurare** ai suoi dipendenti che gli è vicino e che non licenzierà nessuno. Questo rallenterà l'ansia ed aiuterà a determinare quel clima aziendale positivo che genererà **maggiore creatività e partecipazione.**

*La ringraziamo dott. Lamanna per il tempo che ci ha gentilmente dedicato.*

## **A presto con la prossima Newsletter**

#psicologia #osservatorio#salute #rispetto #persona  
#società #benessere #supporto #lavoro  
#noviolenza #welfareaziendale #imprese

**welfareaziendale@  
osservatoriosalutesicurezza.it**

## **CONTATTI & SOCIAL MEDIA:**

**Tel.**WhatsApp tel. 340 6320092

**Mail** [associazione@osservatoriosalutesicurezza.it](mailto:associazione@osservatoriosalutesicurezza.it)

**Facebook** <https://www.facebook.com/osservatoriosalutesicurezza/>

**Twitter:** @OsservatorioSa

**You Tube:** <https://www.youtube.com/channel/UCpogOQdj8e3wciVm0qk8lbg>



## **ATTIVITÀ ASSOCIATIVE**

- ⇒ CONVEGNI
- ⇒ SERVIZI DI SUPPORTO PSICOLOGICO EMERGENZA COVID19
- ⇒ PROGETTI SCOLASTICI/ BANDI REGIONE LAZIO
- ⇒ EVENTI/SEMINARI
- ⇒ INIZIATIVE SOCIALI
- ⇒ EVENTI CULTURALI E FESTIVAL
- ⇒ ANALISI, STUDI E RICERCHE PSICOSOCIALI
- ⇒ PROGETTI WORK IN PROGRESS

### **Presidente Osservatorio Salute e Sicurezza**

---

Prof. Dott. Flavia M. Margaritelli

#### **Mail di contatto del Presidente:**

[flavia.margaritelli@osservatoriosalutesicurezza.it](mailto:flavia.margaritelli@osservatoriosalutesicurezza.it)