

PSICOLOGIA E IMPRESA

Roberto Fatano*

*Presidente LAICA.

Desidero fare un particolare ringraziamento ai professori Peirò, Tanucci, Depolo, Ingusci ed alle rispettive università: di Lecce, di Bari, di Bologna e Valencia, per l'organizzazione e la strutturazione tematica di questo convegno, nonché per una percepita innovazione nella ricerca sociale ed in particolar modo nelle relazioni tra il mondo della psicologia e l'impresa. Le scienze sociali hanno dedicato molta attenzione alle problematiche del lavoro, sia per gli aspetti qualitativi nonché quantitativi, tuttavia rimane ancora carente l'importanza da attribuire allo psicologo del lavoro.

Oggi necessita interpretare il lavoro e le relazioni aziendali al di fuori dalle schematizzazioni del passato, deprivandole da quei condizionamenti ideologici, politici e strettamente economici, approdando a forme di comprensione sociale globale, che meglio porrebbero l'individuo lavoratore in un benessere esistenziale contribuendo meglio e con proficuità alla sua funzione classica di fattore combinato finalizzato alla produzione del reddito aziendale.

L'esperienza lavorativa, i suoi temi, non solo i suoi aspetti problematici, vanno ricondotti nella giusta dimensione soggettiva, sociale, economica e giuridica, sollevando le cappe di piombo che sono scese su un vissuto storico del rapporto talvolta penoso rispetto ad una auspicata esistenza fatta di equilibrio, salute mentale e benessere psicologico. Per questo il lavoro va riportato al centro delle riflessioni, non solo economiche e politiche; ogni occasione di confronto sia scientifica che latamente culturale è portatrice di ricadute sul piano pedagogico. Con questa finalità andrebbero riprese alcune ricerche nella percezione del lavoro e sui suoi significati, che tanti suggerimenti hanno fornito alla prassi politico-sociale degli anni '80, soprattutto ora che le nuove modalità di lavoro sono maturate attraverso l'esperienza di soggetti che, generalmente, non sono più giovani e che vengono a costituire una significativa quota di mercato degli occupati.

Senza dubbio rappresenta un fattore importante l'emanando quadro normativo giuslavoristico che intravedendosi sul piano legislativo, superano l'impossibilità di misurare il lavoro realizzato e la peculiarità conseguente, fino ad oggi regolato esclusivamente dal cottimo ed alla sua remunerazione. Questo modello supera il pregiudizio fortemente sostenuto dal mondo sindacale che privilegiava il modello

generalista e non l'individualità, svilendo della motivazione psicologica soddisfacente il singolo che desidera affermarsi ed essere premiato come tale.

Nella comprensione generale del tema trattato l'impresa, anche meno strutturata, necessita di modelli di sostegno degli psicologi nell'organizzazione aziendale. Una sorta di consulente finalizzato ad una migliore comprensione e sviluppo dell'essere umano lavoratore, il quale non può essere scisso nella sua analisi, dalla sua vita privata, dalle sue relazioni familiari, affettive e più personali.

Gli studi conseguenti possono essere una solida base su cui costruire anche i nuovi modelli contrattuali che dovranno tener conto dell'individuo inserito nel gruppo.

Si auspica infine la creazione di un corso specifico o una specializzazione che riguardi la formazione di psicologi del lavoro e delle organizzazioni.