

COSTRUIRE LA CARRIERA DELLO PSICOLOGO DEL LAVORO NEL SUD ITALIA: SFIDE, OPPORTUNITÀ E NUOVE PROFESSIONI EMERGENTI

Giancarlo Tanucci

Università degli Studi di Bari "Aldo Moro" – giancarlo.tanucci@uniba.it

Occorre prendere definitivamente atto della trasformazione radicale nel modo di concepire e rappresentarsi una professione; le connotazioni principali di tale trasformazione possono essere ricondotte, per un verso, all'allargamento del campo delle conoscenze e delle competenze necessarie per svolgere un'attività e, per l'altro, alla radicale/consistente moltiplicazione della domanda d'intervento da parte del mercato e dei clienti/utenti.

Ora, se dal panorama generale si focalizza l'attenzione sul "particolare" della figura dello psicologo del lavoro "localizzata" nel contesto meridionale del nostro paese, le linee di tendenza attuali che caratterizzano il panorama del mondo del lavoro e delle professioni consentono di delineare alcuni elementi di specificità utili per meglio comprendere sfide, opportunità e propositi d'intervento volti a valorizzare un ruolo professionale sempre più rilevante e congruente con il prevalere delle funzioni intangibili nella vita organizzativa e sociale del nostro tempo.

La figura professionale dello psicologo del lavoro e delle organizzazioni è, nel complesso della rappresentazione sociale dominante, una figura sfocata in ragione, per un verso, di una sua indeterminatezza intrinseca nello scenario complessivo della psicologia e, per l'altro verso, della esplosione dei costrutti, metodologie e ambiti di operatività precipitati nel recinto di altre appartenenze professionali che insistono sulla gestione delle risorse umane e strutturali dei sistemi organizzativi ed istituzionali.

Si tratta di una situazione complessa che merita una specifica riflessione anche nella prospettiva di una migliore contestualizzazione della professione dello psicologo del lavoro e delle organizzazioni nell'ambito territoriale meridionale.

Domanda d'intervento

Un primo dato di attenzione riguarda la natura e le caratteristiche della domanda d'intervento/consulenza da parte del sistema imprenditoriale ed organizzativo; nella generalità dei casi, il livello di consapevolezza della committenza circa la natura e la specificità delle problematiche oggetto di attenzione da parte dello psicologo del lavoro e delle organizzazioni risulta piuttosto vago ed incerto. Per un verso, la connotazione "psicologica" induce una declinazione riconducibile a fattori di disagio e di problematicità fino ad arrivare alla patologia ad ancoraggio individuale. Nella rappresentazione collettiva, la psicologia è un ambito disciplinare e d'intervento che riguarda e coinvolge gli individui che presentano problematiche e/o sono affetti da disturbi e difficoltà di varia natura; declinata nel contesto organizzativo appare del tutto incongruente ed inconsistente anche in ragione di una sorta di stereotipo per cui il contesto organizzativo non è riconoscibile ed individuabile come campo d'azione di processi e dinamiche psicologiche. Quest'ultime sono, tutt'al più, considerate come "variabili di disturbo" da controllare e contenere a fronte di una realtà organizzativa ancorata e strutturata su fattori "hard" di tipo procedurale, strutturale, economico-finanziaria, ecc. Per l'altro verso, laddove alcune elementi d'attenzione per le problematiche psicologiche sembrano essere prese in considerazione, queste riguardano prevalentemente gli ambiti del reclutamento e della selezione del personale limitatamente al controllo di alcuni fattori personali che possono incidere sulla performance individuale ed organizzativa. Solo di recente, sia pure in forma tangente e marginale, si è intravisto un ruolo della psicologia – sempre in un'ottica riparatoria – affrontando il tema dello stress lavoro correlato; ma concezione di sfondo non cambia. Nel complesso, quindi, il livello di visibilità della psicologia nel contesto del lavoro e delle organizzazioni è piuttosto marginale, residuale e, complessivamente, incerto, vago

e, il più delle volte, ancorato a rappresentazioni del tutto non pertinenti, data la contiguità con le problematiche del disturbo, della patologia, ecc.

Certamente una visione paternalistica e familistica dell'approccio imprenditoriale tipico del tessuto delle nostre piccole e medie imprese non favorisce e non promuove lo spazio per collocare il ruolo dello psicologo del lavoro e delle organizzazioni nel sistema organizzativo e istituzionale. Ma a questa criticità si aggiunse una scarsa visibilità e riconoscimento sociale della professione.

Riconoscimento sociale della professione

Le ragioni storiche e culturali sono note e rimandano ad una concezione filosofico-idealista della psicologia che ha poi preso il crinale sanitario, rinnegando tutta un'ampia tradizione anche nel nostro paese, di una psicologia applicata ai processi di lavoro e ai sistemi organizzativi (Gemelli, Ponzio, ecc.).

Quello che dovrebbe connotarsi come il campo d'interesse e d'intervento della psicologia del lavoro e delle organizzazioni è sistematicamente esplorato ed attraversato da professioni che, partendo da posizioni più "hard" in tema di gestione della complessità organizzativa, "saccheggiano" costrutti, approcci, metodologie che abitano e provengono dallo specifico della psicologia e che rappresentano il "corpus" disciplinare della psicologia del lavoro e delle organizzazioni. Le ragioni di questa impropria "invasione campo" vanno individuate, per un verso, nella funzione di "pesce pilota" che hanno alcuni spazi di operatività e d'intervento che risultano strategiche per le imprese e le organizzazioni, in genere. A mo' di esemplificazione, si può fare riferimento alla funzione di facilitazione che gli ambiti di pertinenza del consulente economico-finanziario-fiscale, del consulente del lavoro, del progettista di processi produttivi, del responsabile commerciale e del marketing, ecc. che, a partire dall'operatività nel proprio ambito, assumono iniziative e si fanno carico di intervenire sulla complessità dei processi di gestione delle risorse umane, sui modelli/assetti organizzativi, sulle strategie di integrazione/conciliazione degli spazi di vita dell'individuo, sulla configurazione/progettazione dei percorsi di carriera intra/inter-organizzativi, ecc. In altri termini, nella cultura basica delle nostre imprese e del relativo

management, le componenti "hard" trainano e pilotano le componenti "soft-human" riducendo queste ultime a funzioni accessorie, sussidiarie rispetto ad altre funzioni consulenziali/specialistiche, strategiche per il successo imprenditoriale.

La reputazione sociale della psicologia del lavoro e delle organizzazioni, a partire da questo stato di cose, è, in sostanza, quella di un ambito del tutto secondario e superfluo che può essere gestito o, in prima persona dall'imprenditore/manager secondo un approccio familistico/paternalistico, o affidato ad altri profili professionali con funzioni sussidiarie e/o complementari rispetto al "core" professionale di questi ultimi per il successo organizzativo.

In altri termini, da punto di vista sociale, la psicologia del lavoro e delle organizzazioni non riverse le caratteristiche di specificità e salienza tali da rappresentare uno strumento fondamentale per la gestione delle risorse strategiche del sistema organizzativo/imprenditoriale ma assume un ruolo ancillare rispetto ad altri ambiti d'intervento ritenuti più significativi e rilevanti.

L'implicazione più diretta e cruciale riguarda, la specificità del corpus disciplinare della psicologia del lavoro e delle organizzazioni. Evidenziata la valenza eminentemente applicativa di questo ambito disciplinare se ne deduce che la sua funzione strategica è quella di mutuare concetti, orientamenti teorici e approcci metodologici/strumentali dal corpus di altre discipline di matrice psicologica e non solo.

E' questo uno dei nodi dirimenti per affrontare questa criticità. Una corrente di pensiero, sostanzialmente difensiva e riduttiva, declina lo spazio di pertinenza della psicologia del lavoro e delle organizzazioni nel solo ambito della psicologia "tout court" escludendo, di fatto, ogni implicazione ed integrazione con le altre valenze che caratterizzano il mondo del lavoro e delle organizzazioni orientate al successo aziendale ed imprenditoriale. In altri termini, si intende proporre e veicolare una concezione basata sull'applicazione "top-down" di costrutti psicologici ai contesti lavorativi ed organizzativi. Ne consegue che il profilo di competenze di uno psicologo del lavoro e delle organizzazioni così caratterizzato si fondi esclusivamente sullo spazio disciplinare di natura psicologico, spazio declinato in un'ottica dinamico-individuale e attenta a leggere le implicazioni personali del vissuto esperienziale di fonte al lavoro e

all'organizzazione. In questa prospettiva, il lavoro, l'organizzazione, i sistemi produttivi, ecc. si connotano, essenzialmente, come vincoli, fattori disfunzionali ed elementi di avversità per il benessere e la salute individuale.

Pur non sfuggendo da queste istanze/specificità, la psicologia del lavoro e delle organizzazioni dovrebbe ricondurre ad una concezione che, invece, considera gli strumenti a disposizione della disciplina utili per individuare e caratterizzare ciò che di psicologico – le valenze psicologiche – è presente – embedded – negli assetti lavorativi, occupazionali, organizzativi, aziendali, gestionali, ecc. La diversa prospettiva parte dal presupposto che il benessere, la realizzazione ed il successo individuale siano il frutto di assetti/contesti/ambiti lavorativi, organizzativi, ecc. “psicologicamente” facilitanti, di potenziamento e di valorizzazione delle risorse individuali. In questa logica, quindi, il profilo professionale dello psicologo del lavoro e delle organizzazioni si è ancora, certamente, ai costrutti psicologici disponibili della disciplina nella sua globalità ma, al tempo stesso, dispone del know-how utile per leggere le specificità del contesto occupazionale, organizzativo, aziendale, gestionale, ecc. integrando e definendo un nuovo spazio teorico e metodologico/operativo generato dal rapporto/contatto con ambiti disciplinari e d'intervento diversi. Più in generale, quindi, si tratta di valorizzare un approccio “transdisciplinare” che superando modelli d'intervento top-down, proponga lo sviluppo di “un nuovo framework concettuale, ipotesi, strategie di ricerca/intervento che sintetizzano i diversi approcci originari e che, in definitiva, vadano al di là di essi per trascendere i preesistenti confini disciplinari” (Stokols, Hall, Vogel, 2013). In altri termini, si tratta di lavorare al confine tra una pluralità di territori, assumendo non già un approccio di mero coordinamento multidisciplinare o d'integrazione interdisciplinare, ma di sviluppare una modalità di comprensione dei fenomeni che caratterizzano il mondo del lavoro, delle organizzazioni, dei sistemi sociali complessi senza con ciò dover assumere una expertise competitiva con gli operatori/professionisti degli ambiti d'intervento concorrenti.

Un approccio transdisciplinare “fornisce nuove/differenti conoscenze e skill in grado di fornire al professionista una condizione d'integrazione con il framework delle attività

così da creare nuove prospettive di considerazione dell'oggetto e di sollecitare lo sviluppo di nuove capacità e competenze" (Hansen, 2015).

Employability e contesto occupazionale

Nell'attuale scenario del mercato del lavoro e delle professioni, gli spazi di inserimento occupazionale degli professionisti psicologiche appaiono sempre più oggetto di aggressioni ed invasioni da parte di una pluralità di professionisti ed operatori che "manipolano" costrutti psicologici e similari. Una recente ricognizione nel campo (ENPAP, 2015) evidenzia come un'estesa gamma di domande d'intervento psicologico sia di dominio ed è attribuita a "figure" professionali quali il motivatore, il counselor, il coach, ecc., quale controparte polarizzata di una "ridotta professionale" di tipo clinico-sanitario, comunque dominante e pervasivo.

La situazione appare è ancor più grave ed allarmante per lo psicologo del lavoro e delle organizzazioni, in ragione delle criticità sinteticamente argomentate in precedenza e, essenzialmente, in ragione della scarsa e confusa distintività di costrutto, metodologica ed operativa che caratterizza oggi il contributo della psicologia al mondo del lavoro e delle organizzazioni.

Senza voler assumere un tono catastrofista, occorre partire da queste considerazioni e da questo stato di cose per affrontare il tema dell'employability declinato con riferimento al profilo/posizione dello psicologo del lavoro e delle organizzazioni.

Le definizioni prevalenti dell'employability fanno riferimento vuoi all'atteggiamento individuale messo in atto nella realizzazione di un lavoro (Groot, Maassen van den Brink, 2000) o alle componenti individuali che influenzano un possibile/futuro posizionamento in un dato segmento di lavoro/occupazione in termini di capacità di attualizzazione della propria employability (Peck and Theodore, 2000).

Una posizione comprensiva (Thijssen, 2000, cit. Forrier, Sels, 2003) prende in considerazione i fattori di contesto che sono in grado di promuovere e/o inibire l'employability; tra i fattori che sostengono le disposizioni e gli atteggiamenti individuali vanno incluse, oltre alle opportunità formative, le specifiche condizioni del mercato del lavoro e l'articolazione dei cluster di attività/professioni che lo

caratterizzano. In definitiva, secondo Thijssen, l'employability può essere definita come l'insieme di "tutti i fattori individuali e di contesto che possono influenzare la posizione futura nel mercato del lavoro in uno specifico mercato del lavoro" (Thijssen, 2000) che, in termini più espliciti, può essere declinata come "una opportunità lavorativa individuale in un mercato del lavoro interno e/o esterno" (Forrier, Sels, 2003; pag.106). Laddove la componente interna riguarda le dimensioni individuali mentre quella esterna si riferisce ai fattori di contesto e di opportunità disponibili. Per cui, qualcuno che è "difficile da collocare" in un dato momento e contesto, potrebbe essere "altamente occupabile" in momenti diversi ed in contesti diversamente configurati dal punto di vista occupazionale.

Ricondotto nell'ambito dello scenario socio-economico ed occupazionale del nostro mezzogiorno, il tema dell'employability per lo psicologo del lavoro e delle organizzazioni può essere esaminato e sviluppato riconsiderando, da un lato, una diversa articolazione del profilo professionale in termini "transdisciplinari" e dall'altro, valutando e rivalutando le specificità di un sistema imprenditoriale, aziendale, ed istituzionale complesso e ricco di potenziali, quale quello meridionale. In termini programmatici, quindi, la riflessione e l'elaborazione progettuale per la costruzione della carriera dello psicologo del lavoro nel Sud Italia devono muoversi valorizzando un modello formativo in grado di sviluppare nuove prospettive e nuove competenze professionali capaci di superare gli ambiti disciplinari tradizionali e, al tempo stesso, interpretando, puntualmente, i fattori di contesto legati alla specificità gestionale imprenditoriale e manageriale del sistema organizzativo ed istituzionale locale.

Riferimenti bibliografici

- Forrier, A. Sels, L. (2003). The concept employability: a complex mosaic, *Int. J. Human Resources Development and Management*, Vol. 3, No. 2.
- Groot, W., Maassen van den Brink, H. (2000). Education, training and employability, *Applied Economics*, Vol. 32, pp.573–581.
- Hansen, G.R. (2015). *IdeMatch – a digital tool for innovative, social and transdisciplinary learning designs*. Poster at International Conference on Education Innovation and Learning Technologies. Granada, September 2015

- Peck, J. and Theodore, N. (2000) 'Beyond employability', *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 24, No. 6, p.731.
- Stokols, D., Hall, K.L., & Vogel, A.L. (2013). Transdisciplinary public health: Core characteristics, definitions, and strategies for success. In Haire-Joshu, D., & McBride, T.D. (Eds.), *Transdisciplinary public health: Research, methods, and practice*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 3-30.