

Job insecurity: una possibile fonte di stress?

di Giacomo Bianchi

Il recente sondaggio di opinioni pubblicato dall'Agencia Europea per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro, *European Opinion Poll on Occupational Health and Safety*, riporta che il 72% dei lavoratori europei percepiscono la *job insecurity* o la riorganizzazione del lavoro come la principale causa di stress lavoro-correlato. Nel caso specifico italiano su un campione di 480 lavoratori la percentuale di questo dato arriva al 71% tuttavia vi è da sottolineare che nel nostro Paese, secondo l'Agencia Europea, il 55% dei lavoratori dichiara che i casi di stress lavoro correlato sono comuni e che per il 60% questo problema è controllato bene, ciò nonostante è interessante osservare che all'aumentare della dimensione della sede lavorativa aumentano anche le quote percentuali che considerano lo stress mal gestito. Infatti per le sedi che vanno dai 10 ai 49 dipendenti il 41% sostiene che lo stress è mal gestito mentre per le sedi di 50 e più dipendenti la quota percentuale sale al 49%.

In effetti la *job insecurity* è da lungo tempo al vaglio della letteratura medica e delle scienze sociali – con risultanze non del tutto pacifiche per la verità - quale possibile fattore di rischio perché, oltre ad aumentare i livelli di stress nel lavoro, parrebbe avere ripercussioni sulla salute psicofisica dell'individuo incidendo sul suo stato di benessere (vedi sul punto E. Tompa, H. Scott-Marshall, R. Dolinschi, S.Trevithick, *Precarious employment experiences and their health consequences: Towards a theoretical framework*, IOS Press, 2007).

Questo costrutto è stato definito in vari modi che si possono riassumere come una generale preoccupazione per il persistere del lavoro nel futuro. Nello specifico rappresenta la perdita di quel contratto psicologico tra lavoratore e organizzazione che permette al lavoratore di avere la certezza del posto del lavoro e quindi di progettare il suo futuro sia all'interno dell'organizzazione sia all'esterno di essa e allo stesso tempo permette all'organizzazione di avere dipendenti altamente fidelizzati e motivati al buon andamento dell'organizzazione vivendola come una parte di loro.

Tra le cause del fenomeno della *job insecurity* vi sarebbero sia fattori socioeconomici che organizzativi, con conseguenze sia sull'individuo che sulle stesse organizzazioni; tali fattori, pur sottostando a logiche di gestione, sarebbero percepiti dai lavoratori come preoccupazione per il mantenimento del posto di lavoro e si tradurrebbero di fatto in incertezza e sfiducia nella società, producendo atteggiamenti negativi sia verso il lavoro che verso le organizzazioni.

Per quanto riguarda in particolare le variabili organizzative alla base della *job insecurity*, dalla letteratura, emergerebbe una correlazione della stessa con l'esigenza del mondo produttivo di richiedere ai lavoratori elevati livelli di impegno, senza poter garantire una stabilità lavorativa. Per questo oggi, la precarietà colpirebbe tutta la popolazione aziendale, anche quelle figure che in passato lo erano meno, come il collante organizzativo individuato nel *middle management* o tutte quelle figure che ottengono risultati tecnico-scientifico-applicativi, alla base della sopravvivenza organizzativa. Un'ulteriore causa sarebbe rappresentata dalla crescente criticità del ruolo manageriale di medio-alto e di medio livello. Infatti i *manager*, pur concretizzando tangibilmente l'identità aziendale, perdendo potere decisionale verrebbero meno alla loro funzione di *leader* capaci di garantire sicurezza sul futuro, ma simultaneamente sarebbero comunque tenuti a garantire efficienza, efficacia, coesione e identificazione all'organizzazione.

Per quanto concerne le conseguenze della *job insecurity*, queste si ripercuoterebbero negativamente sia sull'individuo che sull'organizzazione. Infatti questo costrutto a livello individuale, pare possa influenzare negativamente la salute e la sicurezza sul lavoro aumentando il rischio di incidenti causati dalla adibizione dei lavoratori precari ad attività più pericolose, in condizioni ambientali più sfavorevoli. Sul versante organizzativo, poi, essa sembra avere un impatto negativo sia sui processi di *turnover* che sulla gestione del personale "resistito" a processi di ristrutturazione organizzativa (c.d. *survivors*) influenzando negativamente sul loro impegno, sul coinvolgimento nel lavoro, sulla fiducia, sulla soddisfazione lavorativa e sulla creatività. Dall'altra parte è interessante notare come la *job insecurity* possa aumentare i livelli di produttività individuale ma nello stesso tempo, a livello macro organizzativo, incidere negativamente sui guadagni a causa di una diminuzione generale della qualità complessiva del prodotto e ad un aumento di richieste d'indennizzo dei lavoratori originati dall'aumento degli infortuni.

Dal quadro emerso sembrerebbe che la *job insecurity* sia una conseguenza fisiologica figlia dei nostri tempi con la quale dover convivere senza porvi tanto rimedio. Probabilmente è vero, ciò nonostante politiche aziendali basate su un'accurata selezione, sviluppo e valorizzazione delle risorse umane potrebbero modificarne l'effetto. Aumentare la partecipazione dei differenti livelli organizzativi ai processi decisionali dei piani strategici potrebbe dare maggior consapevolezza e stimolo a tutta l'organizzazione, pur nella consapevolezza della flessibilità del lavoro. Incentivare climi di apertura e confronto incoraggerebbero la coesione e porterebbero benefici anche all'innovazione organizzativa. Le organizzazioni potrebbero meglio bilanciare le strategie d'impresa mediando tra ritorno economico e sviluppo per garantire la sopravvivenza della stessa non solo nel breve periodo. In altre parole, si potrebbe restituire valore al contratto psicologico che si instaura tra organizzazione e lavoratore nei limiti che il contesto economico consente.

L'altro contributo spetterebbe poi alle Istituzioni. Invero non sono mancati studi che hanno indagato il rapporto tra *job insecurity* e lavoro in sicurezza in relazione ai regimi di *welfare* e quanto quest'ultimo possa incidere su tale rapporto (vedi sul punto H. Kima, C. Muntanera, F. V. Shahidie, A. Vivesd, C. Vanroelend, J. Benachd, *Welfare states, flexible employment, and health: A critical review*, in *Health Policy*, 2012, 104, 99– 127).

In definitiva la *job insecurity* sembra rappresentare un reale problema per l'individuo e per le organizzazioni non in relazione alla instabilità lavorativa corrente in sé, bensì alle difficoltà di sviluppo e crescita sociale e professionale della persona che in tale frangente possano innestarsi, specie in quei contesti in cui il *commitment* individuale fornito dai vertici non sia ben calibrato rispetto alle potenzialità delle risorse umane e non finalizzato al perseguimento di maggiore motivazione e di una spinta produttività.

Giacomo Bianchi

Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo