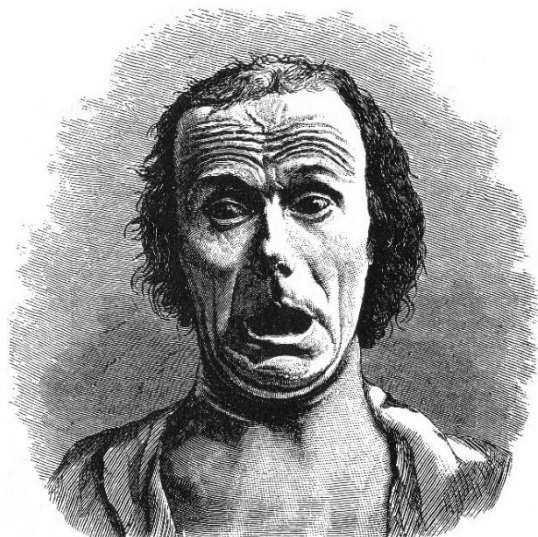


HR MANAGER VS FEAR MANAGER

Come la paura ci fa sopravvivere e...vivere!

La vita sembra cambiata nell'arco delle ultime due settimane.

Altro che progetti di Change Management per gestire il cambiamento, è bastata la "paura", per trasformare la quotidianità di mezza nazione, la quale è stata capace di trovare il sense-making del cambiamento stesso, nell'arco di poche ore.



Ma partiamo dalla fine bimbi a casa con genitori che a loro volta sono a casa in *smart working* dal 24 febbraio.

Fino a ieri promuovere lo *smart working* in azienda (faccio riferimento al 99,9% delle aziende italiane - le piccole/medie) era un lusso da concedere a pochi eletti meritevoli di un premio "Ti lascio lavorare qualche giorno da casa" - "Lo concedo a chi voglio, mica va bene per tutti".

Adesso lo *smart working* è fortemente caldeggiato se non imposto, anche se tutti i passaggi del caso (sindacali, accordi individuali, collettivi) non sono stati realizzati o completati, ma "meglio è se lavori da casa".

Scuole chiuse ma aziende aperte con suggerimenti più o meno chiari per i dipendenti: per chi già usufruiva dello *smart working* tale modalità è stata potenziata. Lo slogan è: **le aziende puntano sullo *smart working* per tutelare i dipendenti!**

Conseguenza di ciò: da una settimana mamma e papà sono a casa con i bimbi; scenario surreale perché di solito se si sta tutti insieme o è Natale o è Pasqua o è Ferragosto. Ma nonostante ciò si lavora tanto, forse anche di più perché non siamo sulla metropolitana che è ferma, sul treno che è in ritardo, in aeroporto con il volo soppresso, **a scapito magari dello standing**...chi non è rimasto in pigiama se non aveva una video call in questi giorni davanti al pc?

Per chi non ne usufruiva già da prima o perché la mansione che svolge non è espletabile a distanza, deve quindi andare in ufficio o in fabbrica lavorare ugualmente? E se non ci deve andare ma non può lavorare in *smart working*, gli verrà concesso un periodo retribuito senza toccare le ferie o sarà costretto ad utilizzare le ferie?? Perché le ferie sono un diritto irrinunciabile recita la nostra Costituzione all'art.36! **Ma il rischio di contagio è commisurato alla mansione?**

Tra venerdì 21 e lunedì 24 febbraio i grandi capi si sono riuniti per discutere del comunicato aziendale da divulgare a tutto il personale. Ordinanze regionali, suggerimenti sui *dieci comportamenti* da seguire in questo periodo del Ministero della Salute, articoli di giornali, tg, messaggi whatsapp, tutto è servito a creare una consapevolezza comune che **forse non c'è tanto da stare tranquilli.**

I lavori non sono tutti uguali: se scegli o ti trovi a ricoprire un ruolo di guida del personale, qualche responsabilità in più la hai nei confronti delle persone che gestisci. **In fondo quali sono gli obiettivi da perseguire con il cappello dell'HR BUSINESS PARTNER** (title tanto utilizzato da qualche anno a questa parte, forse perché gli imprenditori hanno capito che il personale non è solo un costo, ma uno strumento, anzi lo strumento per fare business)?

- **Avere dipendenti performanti** capaci di contribuire al raggiungimento degli obiettivi aziendale
- **Avere dipendenti felici** di lavorare nell'azienda in cui operano. Questo significherà avere dipendenti "appartenenti" e legati all'azienda per un periodo medio (il lungo lo abbiamo abbandonato da tempo)
- **Contribuire a mantenere l'azienda in salute**, sia nei conti che nei propositi e valori che esprime

Se dovessi dare un suggerimento agli HR Manager, oggi direi che la tutela della salute fisica e psichica dei proprio dipendenti è la priorità. Al di là del rischio reale o ingigantito del contrarre IL VIRUS, la paura, come dice Galimberti è *"un'emozione primaria di difesa, provocata da una situazione di pericolo che può essere reale, anticipata dalla previsione, evocata dal ricordo o prodotta dalla fantasia. La paura è spesso accompagnata da una reazione organica, di cui è responsabile il sistema nervoso autonomo, che prepara l'organismo alla situazione d'emergenza, disponendolo, anche se in modo non specifico, all'apprestamento delle difese che si traducono solitamente in atteggiamenti di lotta e fuga"*, **pertanto in questi giorni la gestione delle reazioni alla "paura" è il compito dell'HR Manager** che potrà farsi supportare da esperti di counselling e/o di coaching per interventi individuali e di gruppo per dare voce agli stati emotivi delle persone, che da un lato forse si sentono in dovere di andare a lavorare e dall'altro vorrebbero stare chiusi in casa (forse non tutti) frastornati da direttive nazionali, regionali, comunali e aziendali spesso poco coerenti.

Non dimentichiamo che la paura della malattia, della morte, della fine, dell'ignoto, sta lasciando spazio nelle ultime ore ad altre paure: quella di non fatturare, di perdere il lavoro perché le aziende hanno rallentato la produzione, di non poter onorare un debito, di non poter pagare un mutuo.

Ma se la paura è un'emozione dominata dall'istinto (cioè dall'impulso per gli esseri umani) che ha come obiettivo la sopravvivenza del soggetto ad una comprovata situazione di pericolo, allora siamo tutti salvi perché di paura non è morto mai nessuno, anzi è un'emozione che ci fa sopravvivere.

Cari colleghi, per un attimo guardate i vostri dipendenti come se fossero i vostri figli (tralasciano il romanticismo), tutti diversi ma allo stesso tempo amati: accogliete, ascoltate, non giudicate, lasciate lo spazio per so-stare con loro in un momento in cui un potenziale pericolo ci ha avvicinato di più attraverso emozioni condivise, sviluppando modalità e tempi di incontro alternativi, prefigurando mondi possibili di condivisione e perché no, anche di "sano isolamento" dal frastuono.

Elisa Semeraro, Senior Consultant ISMO, 28.02.2020