

Anno XXXIII - Novembre-Dicembre 2012 **195**



Salute. e Territorio

Rivista bimestrale
di politica sociosanitaria

Il declino cognitivo

I servizi amministrativi delle Aziende sanitarie locali

Il lavoro logora (anche) chi non ce l'ha

Contributi

Presentazione | Massimo Fini

Direttore responsabile
Mariella Crocellà

Redazione
Antonio Alfano
Gianni Amunni
Alessandro Bussotti
Laura D'Addio
Gian Paolo Donzelli
Claudio Galanti
Carlo Hanau
Gavino Maciocco
Benedetta Novelli
Mariella Orsi
Daniela Papini
Elena Rebora
Paolo Sarti
Luigi Tonelli

Comitato Editoriale
Gian Franco Gensini, *Preside Facoltà di Medicina e Chirurgia, Università degli Studi di Firenze*
Mario Del Vecchio, *Professore Associato Università degli Studi di Firenze, Docente SDA Bocconi*
Antonio Panti, *Presidente Ordine dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri della Provincia di Firenze*
Luigi Tucci, *Direttore Laboratorio Regionale per la Formazione Sanitaria - FORMAS*

Segreteria di redazione
Simonetta Piazzesi
349/4972131

Segreteria informatica
Marco Ramacciotti

Direzione, Redazione
salute.territorio@gmail.com
http://www.salute.toscana.it

Edizioni ETS s.r.l.
Piazza Carrara, 16-19, I-56126 Pisa
Tel. 050/29544 - 503868 - Fax 050/20158
info@edizioniets.com
www.edizioniets.com

Distribuzione
PDE, Via Tevere 54, I-50019 Sesto Fiorentino [Firenze]
Questo numero è stato chiuso in redazione
il 15 dicembre 2012

195 Rivista bimestrale di politica sociosanitaria fondata da L. Gambassini
FORMAS - Laboratorio Regionale per la Formazione Sanitaria

Anno XXXIII - Novembre-Dicembre 2012

Sommario

- 322** S. Aristei
I servizi amministrativi delle Aziende sanitarie locali
- 326** C. Dell'Olio, M.R. De Maria, U. Giardina, G. Matteo, P. Meringolo
Il lavoro logora (anche) chi non ce l'ha

Monografia

- 332** L. Tonelli, A. Bavazzano
- 333** A. Panti
- 335** M. Matera
- 339** S. Sorbi, S. Bagnoli, I. Piaceri, C. Ferrari, G. Lombardi, B. Nacmias
- 343** E. Mossello, A.M. Mello
- 349** L. Bracco
- 354** A. Bavazzano
- 358** M. Piccininni
- 361** D. Calvani
- 366** S. Vannucci
- 371** E. Bavazzano
- 375** P. Taiti
- 377** L. Tonelli, P. Trapé
A. Bavazzano (a cura di)

Il declino cognitivo

- Presentazione
- I bisogni della persona affetta da demenza
- La demenza e la società civile
- "Stato dell'arte" della ricerca
- Mild Cognitive Impairment*
- La identificazione del paziente affetto da demenza
- Il superamento delle criticità nella "cura" delle persone con demenza
- Le cure farmacologiche
- Le cure non farmacologiche
- L'organizzazione della casa
- La rete del *caregiving*
- L'etica del vivere nel declino della mente
- Guida per il *caregiver*

Recensioni

- 383** M. Borri
Storia della malattia di Alzheimer

Abbonamenti 2012

Italia € 50,00
Estero € 60,00

Fotocomposizione e stampa

Edizioni ETS - Pisa

Per abbonarsi: www.edizioniets.com/saluteeterritorio
Pagamenti online con carta di credito o PayPal

Il lavoro logora (anche) chi non ce l'ha

Cecilia Dell'Olio¹, Maria Rosaria De Maria², Uma Giardina³, Guerrino Matteo⁴, Patrizia Meringolo⁵

¹ Psicologa - Gruppo di lavoro Dipartimento di Psicologia, Università di Firenze - ceciliadellolio@gmail.com

² Psicologa psicoterapeuta ASL 10, Firenze - mariarosaria.demaria@gmail.com

³ Psicologa- Dipartimento di Psicologia, Università di Firenze- uma.giardina@gmail.com

⁴ Psicologo psicoterapeuta - Associazione Ilex Firenze - matam@libero.it

⁵ Docente Dipartimento di Psicologia, Università di Firenze - meringolo@psico.unifi.it

Come psicologi, siamo attenti alla relazione che l'uomo ha con se stesso e con l'ambiente e abbiamo notato quanto è diventato difficile, per tutti, adattarsi a una società in costante cambiamento e a corrispondere alle richieste del mondo produttivo.

La precarietà e la disoccupazione si sono imposte alla nostra attenzione poiché, sempre più spesso, veniamo in contatto con persone che vivono con intensa sofferenza questi problemi e abbiamo potuto toccare con mano gli effetti che essi producono sull'assetto della vita individuale, di coppia e familiare. Quindi, ci siamo chiesti: che cosa possiamo fare per aiutare le persone a muoversi nel cambiamento, mantenendo allo stesso tempo un certo equilibrio interiore fra la paura/disperazione/immobilità e speranza/fiducia/movimento?

Le risposte che ci siamo dati ci hanno spinto a formulare un progetto che vuole essere alternativo all'esclusione e all'isolamento e che vuole evitare una impropria medicalizzazione del disagio prodotto dalla disoccupazione.

Il progetto prevede due fasi complementari.

Nella prima, in collaborazione con l'Assessorato ai Servizi sociali del Comune di Sesto Fiorentino e della Provincia di Firenze, le Organizzazioni sindacali e il Dipartimento di Psicologia dell'Università di Firenze, è stata realizzata una ricerca pilota su come i funzionari sindacali percepiscono e si rapportano al *disagio psicologico* dei lavoratori che hanno perso il posto di lavoro. L'indagine ha coinvolto i funzionari CGIL e CISL del territorio di Sesto Fiorentino. I risultati di tale ricerca vengono sinteticamente presentati in questo articolo.

Nella seconda fase, in base ai risultati della ricerca, abbiamo promosso un gruppo di sostegno psicologico per disoccupati e per persone in mobilità. Il gruppo, che è iniziato alla fine di novembre 2011, è un mezzo per aiutare coloro che hanno perso - anche momentaneamente - il lavoro a fronteggiare la dimensione esistenziale del problema, riducendo la frustrazione, ritrovando la stima e la fiducia in se stessi e promuovendo il riconoscimento delle proprie risorse e capacità.

La descrizione di come è nato

e come si è sviluppato il progetto

"La perdita del lavoro rende tristi"

La disoccupazione tra precarietà, inattività e autoesclusione

Nel mese di novembre 2011, il numero dei disoccupati in Italia era pari a 2.142.000.

Una cifra che ci dà immediatamente la dimensione del problema sociale e che, nello stesso tempo, ci consegna un enorme carico di sofferenza umana.

Negli ultimi vent'anni il mondo del lavoro è stato investito da un processo di trasformazione ampio e profondo. Attraverso la diffusione del lavoro atipico e flessibile si sono allentati i legami solidaristici mentre è stata stimolata la competizione fra i lavoratori, sia fuori che dentro alle Aziende.

Dalla cultura del posto fisso si è passati velocemente all'ideologia della flessibilità ed è aumentata la schiera di coloro che si sono "ammalati d'insicurezza". A questo cambiamento ha fatto seguito la richiesta di "uomini modulari",

persone a cui si possono togliere e aggiungere accessori a proprio piacimento, senza che ci sia nessuna considerazione dei limiti all'integrazione di questi cambiamenti sul piano personale.

Per essere appetibile sul mercato del lavoro, "la persona ha bisogno di diventare sempre più eclettica e di trasformarsi in un camaleonte sociale, una specie di Zelig. Per adattarsi ad un ambiente in rapida trasformazione, ciascuno è costretto a rendere temporanea la propria identità, tanto che la vita diventa un cimitero di identità defunte" (Gilioli e Gilioli, 2002, 22).

Così, lo spazio psicologico individuale è diventato parte integrante dell'ambiente professionale, tanto che le politiche industriali di gestione delle risorse umane richiedono ai lavoratori di mobilitare le loro energie creative ed emotive a sostegno degli obiettivi aziendali.

Non solo, assistiamo anche ad

una corrosione dei legami affettivi, resi più fragili dalla flessibilità del tempo di lavoro che a volte diventa inconciliabile con la vita in comune: "la flessibilità - mobilità s'accompagna alla perdita dell'attaccamento alle persone, ai luoghi, alle comunità, anche a un'impresa.... Siamo dei nodi in una rete cangiante. Ne risulta un malessere professionale, personale e familiare, un sentimento di assenza che riguarda tutta la vita, l'isolamento affettivo (Gadrey, 2000, 113)".

Paradossalmente, sembra che la dimensione umana e l'organizzazione del lavoro siano entrate in una fase di difficile convivenza, come dice Galimberti: "L'organizzazione tecnica del lavoro, ma direi ormai della società, ci percepisce come macchine, nei confronti delle quali nutriamo persino una certa invidia, perché, in termini di efficienza, sono più perfette di noi, non avendo le macchine mogli da amare, figli da curare, sentimenti da esprimere, e in genere tutto quel carico di umanità che, misurata con i criteri della funzionalità e dell'efficienza è semplice zavorra improduttiva" (Galimberti, 2004, 37).

Il Rapporto Istat sull'occupazione ha evidenziato, inoltre, una sostanziale stabilità del numero complessivo degli inattivi. Vale a dire che il numero di coloro che rimangono fuori dal mercato del lavoro perché scoraggiati, inabili, o comunque non più interessati alla ricerca di un'occupazione, rimane decisamente elevato.

L'Italia occupa un posto di ri-

lievo, in Europa, con trentotto inattivi ogni cento persone in età compresa tra i 15 e i 64 anni; gli inattivi sono quindi milioni su una popolazione attiva di circa quaranta milioni di persone.

A questo dato dobbiamo aggiungere quello relativo al tasso di disoccupazione giovanile. Negli ultimi tre anni, si sono persi un milione di posti di lavoro, rendendoci il paese, in Europa, con il più alto livello di disoccupazione tra i giovani.

Insomma, nella nostra società si sta affermando un quotidiano della precarietà e dell'inattività e non occorre uno sforzo particolare per capire che, nella situazione attuale, la disoccupazione può assomigliare a un vero e proprio inferno dell'esclusione.

Le emozioni nell'esperienza della disoccupazione

Sul piano emotivo la disoccupazione è un'esperienza intensa e carica di significati.

Quando una persona perde il lavoro, anche transitoriamente, sente che viene coinvolta pericolosamente l'organizzazione della sua vita materiale, ma anche la sua vita relazionale ed emotiva viene messa fortemente in crisi. Ci si può sentire soli, isolati, privati di dignità sociale e assumersi su di sé la colpa della disoccupazione.

Non avere lavoro mette in discussione il ruolo sociale e la stima che abbiamo di noi stessi, in quanto evoca idee di incapacità e d'impotenza. A poco vale pensare che siamo all'interno di una crisi economica che investe tutto il Paese, poiché il peso mag-

giore viene sopportato a livello individuale: è l'individuo che deve fare i conti ogni giorno con se stesso e con la sua vita. Lo scoraggiamento che ne deriva, può portare ad essere meno incisivi nella ricerca di un nuovo lavoro o a rinunciare alla ricerca stessa. Il ricorso agli psicofarmaci, che sicuramente alleviano il tormento, purtroppo non aiuta a trovare strategie efficaci né restituisce un'identità più coesa. È innegabile, del resto che il prolungarsi della disoccupazione favorisce l'insorgere di sintomi depressivi, disturbi d'ansia e, in casi più estremi, comportamenti suicidari.

Una testimonianza del legame perverso che si instaura tra crisi economica, disoccupazione, sintomi depressivi e comportamenti suicidari, ci viene fornita dall'esperienza del telefono amico di Klimaka, ONG che opera in Grecia dal 1996 nel campo della salute mentale e della prevenzione del suicidio. La linea telefonica, attiva ventiquattr'ore, riceveva, prima della recente crisi finanziaria, una decina di telefonate al giorno. Ora sono diventate settanta e, quattro volte su cinque, la causa scatenante è l'idea del suicidio costituita dai problemi economici e dalla perdita del posto di lavoro. In Italia, secondo il Rapporto Eures, il numero totale dei suicidi è stato di 2.986 nel 2009. Tra questi, 357 hanno riguardato disoccupati, con un incremento del 37,3% rispetto all'anno precedente.

Del resto le persone si riconoscono e vengono riconosciute dagli altri anche per il

lavoro che fanno e, quando questo viene a mancare, essi stessi non si riconoscono più, né la società sembra più riconoscerli.

La scelta di utilizzare un gruppo di aiuto psicologico nasce dalla convinzione che l'individuo in difficoltà vada aiutato a ritrovare il suo potenziale propositivo, attraverso la condivisione della propria esperienza con persone che soffrono per il medesimo vissuto, e per questo capaci di capire, accettare e comprendere la difficoltà comune.

Il "fattore condivisione" è fondamentale per superare gli effetti negativi dell'isolamento sociale conseguente all'espulsione dal mercato del lavoro.

Sentire che la nostra esperienza non ci isola, ma ci porta vicino ad altri ci aiuta a recuperare stima, energia, voglia di fare. La nostra proposta va nella direzione di aiutare le persone che partecipano al gruppo a ritrovare la parte migliore di se stessi.

Poiché, come dice Proust: "per guarire da una sofferenza la si deve sperimentare fino in fondo", il gruppo di aiuto psicologico può diventare, per chi ha perso il lavoro, il luogo dove sperimentare con spirito diverso la dimensione emotiva, relazionale e sociale del problema, portando fuori di sé l'origine, riducendo il senso di colpa, ritrovando la stima e la fiducia in se stessi e promuovendo un riconoscimento delle proprie risorse e capacità.

In quest'ottica, l'esperienza grupale può, anche, rappresentare un momento importante per potersi riproporre

sul mercato del lavoro e per ritrovare la forza di difendere i propri diritti.

Come è stato strutturato il progetto

Nello strutturare il progetto, è stato fondamentale il dialogo con le Organizzazioni sindacali. La fiducia che ne è nata ha permesso di definire chiaramente i termini di un percorso partecipato ed ha evitato che si potessero ingenerare inutili fraintendimenti.

È stato importante riaffermare chiaramente che la disoccupazione deriva da elementi di mercato e che il singolo ne risente, non perché ha dei problemi, ma perché si trova a fronteggiare una situazione complicata e perché c'è sempre, nell'essere umano, una risposta emotiva a ciò che accade.

Quindi, stante che la soluzione sarebbe il lavoro, quello che possiamo fare come psicologi è aiutare l'individuo a radunare le forze per combattere una battaglia molto dura.

Abbiamo poi discusso con i funzionari sindacali la comprensibile difficoltà a promuovere un progetto che li mette fuori dalle coordinate abituali. Per superare queste difficoltà, abbiamo scelto insieme di interagire attraverso una ricerca esplorativa, tramite *focus group*, che indagasse, da un lato, il tema del disagio psicologico che può accompagnare la perdita del posto di lavoro, dall'altro potesse evidenziare la percezione delle OOSS di tale problema e la reazione dei sindacalisti a contatto con il disagio dei lavoratori.

I *focus group* si sono svolti nelle sedi di CGIL e CISL e hanno affrontato:

- la percezione da parte dei referenti sindacali dell'intreccio tra malessere sociale e disagio dei singoli;
- la possibile medicalizzazione del disagio;
- l'esistenza, in chi perde il lavoro, di comportamenti rischiosi, come l'abuso di sostanze legali o illegali o il gioco d'azzardo;
- le differenze di genere nel modo di reagire alla disoccupazione;
- gli effetti della perdita di lavoro del capofamiglia sui ruoli familiari.

Si è quindi discusso sulla percezione che i sindacalisti hanno dell'aiuto psicologico, come sostegno o come stigmatizzazione, e della praticabilità e utilità di un gruppo di supporto psicologico offerto gratuitamente.

Su queste domande si è aperto un ampio confronto con i funzionari che hanno riportato molti esempi a partire dalle loro esperienze.

Gli incontri sono stati audio-registrati e sottoposti ad analisi di contenuto *computer assisted*. I contenuti emersi sono stati raggruppati in aree significative.

In un secondo incontro con i sindacalisti, sono stati poi discussi gli elementi emersi e sono stati presentati e focalizzati i diversi argomenti.

Nella fase di restituzione, sono state oggetto di molto interesse le similitudini e le differenze emerse fra le due organizzazioni sindacali nella percezione dei diversi aspetti del problema disoccupazione.

Risultati dei *focus group*

Il materiale prodotto dai *focus group* ha riguardato temi di grande interesse. Ne diamo una sintesi:

Bisogni emergenti

Oltre all'esigenza di conoscere il fenomeno attraverso una puntuale analisi dei bisogni, emergono diverse modalità di espressione degli stessi: se molti lavoratori sembrano avere l'esigenza di raccontare la propria storia e le proprie difficoltà, altri invece si sentono a disagio a identificare i propri bisogni e ad esprimerli. Diventa, così, più complicato individuare il modo migliore per soddisfarli.

Altro aspetto rilevato da tutti è la percezione che, in alcuni casi, il lavoratore manifesti un "cedimento" sui propri diritti, per paura di conflitti e di una maggiore probabilità di perdita del lavoro.

Situazioni di criticità

Tra le situazioni di criticità ci sono alcune tipologie di lavoratori che sembrano portare un peso maggiore derivante dalla crisi: in primo luogo i giovani, che già hanno difficoltà ad inserirsi nel mondo del lavoro e che quando lo perdono tendono a rientrare nella famiglia di origine dove - pur ottenendo un aiuto - riprendono il ruolo di figli con possibili limitazioni alla loro autonomia; le donne, che ancora oggi sono le prime ad essere licenziate, e che talvolta - nel caso di famiglie monogenitoriali - costituiscono l'unico portatore di reddito; e infine i lavoratori immigrati, per i quali la perdita del lavoro può avere pe-

santi conseguenze sulla possibilità di mantenere il permesso di soggiorno.

Lavoro e identità

Emerge uno stretto legame tra lavoro e identità: perdere l'impiego significa per molti perdere una parte di sé, la propria identità sociale, il modo con cui ci si presenta al mondo e le categorie con cui si interpreta la realtà. Questo avviene in particolare nei lavoratori anziani, che dimostrano una forte identificazione con il proprio lavoro e anche con l'azienda di cui hanno fatto parte: in tali casi il licenziamento o anche un pre-pensionamento hanno un impatto drammatico.

Aspetti psicologici e identitari nella perdita del lavoro

La perdita del lavoro, quindi, sembra avere una pesante ricaduta sia sociale che individuale, con riflessi su molti aspetti del funzionamento psicologico. Le esperienze riportate e le osservazioni fatte dai partecipanti ai *focus group* hanno descritto i cambiamenti che si verificano nei lavoratori: un aspetto che sembra emergere con particolare evidenza riguarda la competitività tra persone, pur con gli stessi problemi, che non permette di impostare azioni collettive, e talvolta anche l'aggressività nelle relazioni interpersonali. E infine, non meno gravi, sono i problemi legati alla mancanza di autostima e ad un crescente senso di colpa, quasi che la perdita del lavoro derivasse da una incapacità e un fallimento individuale.

Disempowerment e reazioni di passività

Con *disempowerment* si intende la sensazione di perdita della possibilità di autodefinire la propria vita. Emerge con molta evidenza il senso di sconfitta dei lavoratori, la loro paura di entrare in conflitto con i datori di lavoro chiedendo i propri diritti, e infine un atteggiamento di passività, per cui gradatamente sembrano ritirarsi in se stessi fino a rinunciare anche a cercare una soluzione o a chiedere aiuto e sostegno.

Reti di supporto esistenti e/o attivabili

Si rileva che un' importante discriminante nella reazione alla perdita del lavoro è la presenza/assenza di una rete di sostegno familiare o sociale, che può offrire un aiuto sia di tipo materiale che psicologico arginando i momenti depressivi. È sentita anche la necessità di una rete formale (es. Sindacato, Enti locali, servizi sociosanitari) che possa farsi carico anche del versante individuale di una crisi economica e sociale. Per i lavoratori stranieri l'esigenza è ancora più pressante, a causa della lontananza dalla famiglia e dalle reti del Paese di origine.

Differenze tra lavoratori strutturati e non strutturati

Naturalmente la principale differenza che emerge è tra coloro che possono contare su un lavoro strutturato e quelli che non lo hanno: nel primo caso le tutele sono più accessibili mentre nel secondo qualsiasi ammortizzatore sociale sembra improponibile.

I partecipanti hanno parlato di provvedimenti di fronte alla crisi in termini di "ombrelli", verificando come esistano "ombrelli" più facili, "ombrelli" difficili, e come infine ci siano persone completamente "senza ombrello".

Differenze tra livelli lavorativi e tra qualifiche professionali diverse

Di fronte alla perdita del lavoro le reazioni sono di diverso tipo: si verifica un incremento di casi di lavoro nero, oppure la disponibilità ad essere "flessibili" o - laddove possibile - la ricerca di una nuova e ulteriore qualificazione professionale. Naturalmente le possibilità di reinserirsi nel mondo del lavoro non sono le stesse per tutti/e e si differenziano molto in base alla qualifica professionale posseduta.

Difficoltà da parte dei referenti sindacali

Le difficoltà riscontrate dai referenti sindacali riguardano diversi aspetti che portano alla percezione, da parte degli stessi, di un senso di impotenza e dal bisogno di costruirsi un nuovo ruolo. Di fronte a un lavoratore che pone un domanda di sostegno che presenta anche aspetti sociali e psicologici, il referente sindacale sente l'esigenza di reperire strumenti per fornire una risposta adeguata.

Goinvolgimento dei referenti sindacali, richieste e suggerimenti

Per i referenti sindacali, è auspicabile l'offerta di forme di supporto psicologico per i la-

voratori disoccupati sia attraverso i servizi sia con la promozione di gruppi di aiuto psicologico. Allo stesso tempo sarebbe importante fornire adeguati strumenti di sostegno ai referenti sindacali con momenti di formazione specifica.

Alcune considerazioni finali

Le considerazioni che seguono vertono su alcuni aspetti che emergono dalla ricerca e che necessitano di un ulteriore approfondimento: il disagio dei referenti sindacali di fronte alla sofferenza di coloro che perdono il posto di lavoro; la necessità di disporre di strumenti psicologici adeguati per agire positivamente nelle relazioni interpersonali; e infine la difficoltà di mantenere una relazione costante con coloro che rimangono disoccupati o che vanno in mobilità.

Leggendo i *report* dei *focus group* da cui trarremo le citazioni che seguiranno, si vede come la sensibilità umana del sindacalista colga l'esigenza che il lavoratore ha di essere ascoltato ed aiutato per i problemi materiali legati alla perdita del lavoro, ma anche di essere ascoltato per i problemi esistenziali che questa comporta:

"...proprio stamattina è venuto un lavoratore che mi diceva che non sapeva come pagare il mutuo e minacciava di buttarsi dal ponte perché diceva che non ce la faceva più. In questo caso, non essendo psicologo ma essendo molto sensibile, ho telefonato all'avvocato. In politica dicevamo '100 disoccupati di qua, 100 disoccupati di là', ma quando poi parliamo delle conseguenze che fa questa disoccupa-

zione, ci ritroviamo in situazioni come mi sono ritrovato io stamani che non sapevo quale risposta dare".

I funzionari sindacali hanno sempre pensato a se stessi come gli esperti capaci di governare la relazione con i lavoratori, attraverso la conoscenza degli aspetti tecnico-giuridici legati alla tutela dei diritti. Sempre più, invece, si trovano a fronteggiare situazioni relazionali verso le quali si sentono sprovvisti di strumenti e in qualche modo fuori ruolo:

"Ci racconterebbero di tutto, però di fatto la nostra funzione non ci permette di fare assistenza sociale. Non perché ci manchi la volontà... io ieri sera mi sono messo a guardare Anno Zero e ha parlato una lavoratrice, allora sono andato a letto, perché lo faccio già tutti i giorni...".

Forse, talvolta, sentono che l'impatto con il dolore può essere troppo forte per essere gestito:

"...poi diventa complicato, uno rischia di somatizzare tutti i drammi degli altri e poi alla fine mi butto sotto un treno e allora uno per forza deve mentalmente mostrare interesse anche alle problematiche, ma non farsene carico personalmente se no diventa un dramma...".

Insomma, non è infrequente che il funzionario sindacale si senta sollecitato a un comportamento attento, sostenitivo, competente, ma anche e, soprattutto, si senta richiedere una intensa comprensione emotiva.

Di fronte a questo carico emotivo emerge un senso di inadeguatezza che contiene i

prodromi di un pericoloso disinvestimento dalla relazione:

"Ti devo dire se no non capisci' è un classico. Qui c'è un compito che noi non possiamo assolvere, se non in forma artigianale. Se ognuno mi dovesse raccontare... ora dico una cosa brutta... dimostrare interesse non è sempre facile. Non è che non ci interessa il dramma del lavoratore, è che uno rischia di somatizzare tutti i drammi degli altri".

Come abbiamo rilevato all'inizio di questo paragrafo, la richiesta di sostegno e vicinanza viene colta e, spesso, mette in difficoltà i funzionari e suscita una risposta problematica, in quanto coglie impreparate persone formate a comunicare e rapportarsi su altri temi, non certo sul disagio psicologico o relazionale:

"Credo che veramente ci sia la necessità di un vostro supporto, perché non siamo formati ad affrontare il disagio. Io posso dare al lavoratore il mio parere, basato sulla mia esperienza, e magari gli faccio più male che bene. Succede anche questo, gli dico cose che lo fanno stare peggio".

Si pone, quindi, il problema di quali strumenti siano necessari a un'Organizzazione sindacale, per supportare i propri funzionari nel difficile compito che si trovano davanti ogni qualvolta incontrano un lavoratore che esprime una qualche forma di sofferenza emotiva:

"...ciò che emerge è come le persone che perdono il posto di lavoro sono molto 'pudiche', ossia è molto difficile che un uomo chieda aiuto ad un altro uomo, che dichiari di essere senza lavoro e che non riesce a mantenere la propria famiglia. È molto forte l'aspetto dell'orgoglio maschile. Questo allontana la possibilità di avere un rapporto franco con i Sindacati. Il comportamento di aggressività è un'altra faccia di quando uno si vergogna a chiedere aiuto".

Curare la comunicazione all'interno e all'esterno di una organizzazione non riguarda soltanto la trasmissione di informazioni, ma è importante che segnali anche il prendersi cura della dimensione umana, del territorio emotivo

che dà forma alle relazioni. Forse, ed è un pensiero che possiamo soltanto abbozzare, è da imputarsi anche a questa difficoltà se spesso i lavoratori perdono il contatto con le OOSS dopo le pratiche di mobilità:

"...i problemi non vengono risolti da nessuno, neanche da noi, io seguo tutta la questione fino alla mobilità poi vanno in mobilità e li perdi di vista, magari vengo a trovarli, ma non è che abbiamo una funzione sociale che ci permette di...".

La perdita di relazione sindacale con i lavoratori disoccupati e con quelli che sono in cassa integrazione, viene ulteriormente esplicitata da quest'ultima citazione:

"Mi chiedo in effetti dove vadano a finire queste persone, è seriamente un problema che un sindacalista, dopo anni di esperienza, non sappia dove vadano e cosa facciano le persone che hanno perso il lavoro".

Del resto, esaurite le pratiche per assicurare le tutele, il possibile oggetto della rela-

zione non è facilmente identificabile anche se il sindacalista ha la perfetta consapevolezza che la persona che sparisce lo fa con il suo problema intatto.

Con questo lavoro non abbiamo la pretesa di essere stati esaustivi o di aver trovato soluzioni semplici a problemi complessi.

Il nostro contributo è intenzionalmente rivolto a descrivere la difficile situazione relazionale che i sindacalisti si trovano a vivere e condividere con le persone che perdono il lavoro.

Abbiamo anche voluto sottolineare come la disoccupazione abbia un aspetto economico assolutamente rilevante ed ineludibile, ma anche un aspetto emotivo e relazionale altrettanto drammatico, che ha bisogno di trovare risorse e strumenti per essere affrontato. La Psicologia, così come noi la intendiamo, può dare un contributo significativo in questa direzione.

Bibliografia

- Gilioli A., Gilioli R. (2002), *Stress Economy*, Mondadori, Milano.
Gadrey J. (2000), *Nouvelle économie, nouveau mythe?*, Flammarion, Paris.

- Galimberti U. (2004), *Noi malati di tristezza*, La Repubblica, 1 giugno.
www.istat.it
www.eures.it