

ESPLORARE LE DIMENSIONI PSICOLOGICHE DELLA DISOCCUPAZIONE

LA RICERCA

Cecilia Dell'Olio - Psicologa Psicoterapeuta – gruppo di lavoro Psicologia di Comunità Università di Firenze

Uma Giardina – Psicologa - Università di Firenze

Patrizia Meringolo – Docente di Psicologia di Comunità - Università di Firenze

Fasi della ricerca

Il presupposto di partenza del nostro progetto pubblicato per esteso sulla rivista Counseling (Dell'Olio, C., De Maria, M.R., Giardina, U., Matteo, G., Meringolo, P. (2013). *"La vergogna di essere esclusi". Ricerca e intervento sugli aspetti psicologici della disoccupazione. Counseling, vol. 6 (1), pp. 41-60*) è che la disoccupazione di questi ultimi anni, derivi da elementi di mercato legati all'attuale crisi economica e che il singolo si trova a fronteggiare una situazione complessa che coinvolge aspetti non solo di sussistenza, ma anche, e soprattutto, di carattere psicologico legati all'identità e al ruolo sociale. Quello che possiamo fare, come psicologi, è sostenere e favorire un percorso di promozione della stima di sé, dell'autoefficacia e dell'autodeterminazione al fine di riappropriarsi delle proprie risorse interne.

Analizzare gli aspetti psicologici del problema non significa quindi minimizzare la portata degli aspetti strutturali della crisi, quanto evidenziare come questo costituisca anche un importante elemento di malessere, che può rischiare di trovare risposte unicamente sanitarie e individuali.

Nella prima fase del progetto abbiamo avviato, in collaborazione con l'Assessorato ai Servizi Sociali del Comune di Sesto Fiorentino, le Organizzazioni Sindacali e il Dipartimento di Psicologia dell'Università di Firenze, una ricerca pilota su come i funzionari sindacali (considerati testimoni chiave per il loro contatto diretto con i lavoratori) percepiscono e si rapportano al disagio psicologico di coloro che hanno perso il posto di lavoro. Il progetto in questa fase si è posto l'obiettivo di esplorare, con metodo qualitativo, la relazione tra disoccupazione e malessere dei lavoratori.

L'indagine ha coinvolto i funzionari delle sedi CGIL e CISL che operano nel territorio di Sesto Fiorentino. Ci siamo confrontati con i funzionari sindacali sulla prevedibile e comprensibile difficoltà a promuovere un progetto che li mette fuori dalle coordinate abituali. Per condividere e

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 OO.SS. di tale problema e la reazione dei sindacalisti a contatto con il disagio dei lavoratori.

I focus group si sono svolti nelle sedi sindacali e sono stati condotti secondo tracce elaborate dal Dipartimento di Psicologia e discusse con i proponenti il progetto. Sono stati audioregistrati, fedelmente trascritti e sottoposti ad analisi di contenuto *computer assisted*, successivamente i contenuti emersi sono stati raggruppati in aree significative ed espressi in *alberi di concetti*.

Durante gli incontri sono stati approfonditi i temi relativi alle conseguenze sul piano psicologico individuale della disoccupazione ed in particolare:

- la percezione da parte dei referenti sindacali dell'intreccio tra malessere sociale e disagio dei singoli

- il rischio della medicalizzazione del disagio psicologico e sociale

- l'esistenza o meno, in chi perde il lavoro, di comportamenti rischiosi, come l'uso di sostanze legali o illegali o il gioco d'azzardo o di comportamenti che palesano le loro difficoltà

- le differenze di genere nel modo di reagire alla disoccupazione

- gli effetti della perdita di lavoro nel sistema familiare

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

Dopo aver elaborato i temi emersi, sono stati organizzati degli incontri per fornire un feedback ai partecipanti ai focus group al fine di focalizzare efficacemente i contenuti principali.

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

6. Risultati dei focus group.

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

1. Bisogni dei lavoratori

Dall'analisi dei dati oltre all'esigenza di conoscere il fenomeno in modo approfondito attraverso una puntuale analisi dei bisogni, emergono diverse modalità di espressione degli stessi: se molti lavoratori sembrano avere l'esigenza di raccontare- anche diffusamente – la propria storia e le proprie difficoltà, altri invece si sentono a disagio a identificare i propri bisogni, ad esprimerli ad altri e quindi diventa più complicato individuare il modo migliore per soddisfarli. Altro aspetto rilevato da tutti i partecipanti agli incontri è la percezione che in alcuni casi il lavoratore manifesti un "cedimento" sui propri diritti, per paura che questo provochi conflitti con una maggiore probabilità di perdita del lavoro.

"... durante l'assemblea i lavoratori non dicevano nulla, ma alla fine dell'assemblea, quando andavamo a prendere un caffè, tutti mi vomitavano tutto quello che non avevano avuto il coraggio di dire in assemblea"

2. Situazioni di maggiore difficoltà

Tra le situazioni di maggiore 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:

"...se è proprio la donna che ha perso il lavoro, magari è madre single o non è sposata lì veramente c'è un dramma e si percepisce..."

Infine i lavoratori immigrati, per i quali la perdita del lavoro può avere pesanti conseguenze sulla possibilità di mantenere il permesso di soggiorno:

"I lavoratori stranieri ... anche perché non sono informati su tutte le possibilità a cui potrebbero accedere."

3. Legame tra 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, con gravi conseguenze psicologiche. 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.

"...abbiamo le persone che invece soprattutto nelle aziende più vecchie che hanno basato tutta la

loro vita su quella appartenenza a quell'azienda dove da trent'anni ci lavoro e quindi lì mi identifico in parte con l'azienda stessa..."

4. Disoccupazione aspetti psicologici e identitari

La perdita del lavoro, quindi, sembra avere una pesante ricaduta non solo sociale ma anche 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 *"...poi ci sono quei soggetti ... I quali non hanno la rete, non la percepiscono e si presentano con una maggiore aggressività. C'è anche un elemento del disagio, che si manifesta in tanti modi ... poi troviamo nelle aziende ... un ripiegamento molto forte le persone diventano immediatamente conflittuali..."*.

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

5. Sensazione di perdita e reazioni di passività

Con il termine disempowerment, in psicologia, si intende la sensazione di perdita della possibilità di autodeterminare 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 se chiedono di far valere 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.

"...sicuramente l'insicurezza sul lavoro, persone che prima si presentavano sorridenti, disponibili ed aperti al dialogo ed attivi mentalmente, ad oggi la stessa persona mi è cambiata completamente..."

6. Le reti di supporto

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 nei momenti di crisi sia di tipo psicologico arginando i momenti depressivi. Quando la perdita del lavoro colpisce un giovane alle prime esperienze lavorative, essa si ripercuote sulla possibilità di costruirsi una vita indipendente dalla famiglia di origine *"...e la mamma gestisce il figlio...nell'ultimo anno ho visto tantissimi rientri in famiglia nei miei iscritti..."*.

E' particolarmente sentita anche la necessità di una rete formale (es. sindacato, Enti Locali, servizi

sociosanitari, assistenza sociale ...) 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.

7. Differenze tra tipologie di lavoratori

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": *"... i veri gente a piedi, come si dice a Firenze, "senza ombrello" sono la disoccupazione ordinaria e la mobilità perché in alcuni casi la mobilità serve per arrivare ad una pensione... però la disoccupazione ordinaria quella e proprio gente a piedi..."*.

8. Differenze tra qualifiche professionali e livelli lavorativi

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:

9. Difficoltà dei referenti sindacali

Le difficoltà riscontrate dai referenti sindacali relativamente a questa "nuova" crisi economica e sociale, riguardano diversi aspetti che portano alla percezione, da parte degli stessi, di un senso di impotenza e dal bisogno di costruirsi un nuovo ruolo *"...noi non siamo nemmeno in grado di poter captare fino in fondo perché le persone si chiudono in sé stesse...credo che sarebbe opportuno aver*

l'opportunità di seguirlo e fargli attraversare il fiume...". Di fronte a un lavoratore che pone un domanda di sostegno che non è solo lavorativa, ma che presenta anche aspetti sociali e psicologici, il referente sindacale sente l'esigenza di reperire gli strumenti idonei per fornire una risposta adeguata *"...penso che noi si abbia un dovere di dare una risposta a queste persone o per lo meno saperli ascoltare perché il nostro lavoro non è tanto risolvergli il problema, ma quanto meno ascoltarli perché hanno bisogno..."*.

10. Richieste e suggerimenti dei referenti sindacali.

Dall'analisi delle richieste che giungono ai referenti sindacali, è auspicabile l'offerta di forme di supporto psicologico per i lavoratori coinvolti nella disoccupazione sia attraverso servizi di riferimento sia – ad esempio – con la promozione di gruppi di auto aiuto: *...già il lavoratore se ne rende conto e va da chi può aiutarlo. E un po' cosciente di ciò che gli sta succedendo. C'è già una cultura...".* Il rischio percepito è di una medicalizzazione del *".. secondo me si potrebbe; perché è più facile prendere l' antidepressivo..."*. Allo stesso tempo sarebbe importante fornire adeguati strumenti di sostegno ai referenti attraverso 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, emerge chiaramente come la sensibilità umana del sindacalista colga l'esigenza che il lavoratore ha di essere aiutato per i problemi materiali legati alla perdita del lavoro, ma anche di essere ascoltato per i problemi esistenziali che questa comporta:

"... proprio stamattina, in ufficio, è venuto un lavoratore che mi diceva che non sapeva come pagare il mutuo ed aveva una famiglia alle spalle 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 politichese diciamo "100 disoccupati di qua, 100 disoccupati di là", ma quando poi parliamo delle conseguenze che fa questa disoccupazione, ci ritroviamo in situazioni come mi sono ritrovato io stamani che non sapevo precisamente, concretamente, quale risposta dare".

I funzionari sindacali hanno sempre pensato a sé 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 una sera e allora uno per forza deve mentalmente mostrare interesse anche alle problematiche, ma non farsene carico personalmente se no diventa un dramma..”

Si potrebbe dire che quando un lavoratore cerca un aiuto nel sindacato, si aspetta sempre più frequentemente di trovare una persona capace di comprendere il suo problema e di condividere con genuinità il peso della sua situazione, dei suoi pensieri e delle sue emozioni.

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

Di fronte a questo carico emotivo emerge, frequentemente, 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. Diciamocela tutta “il ti capisco” non ti aiuta va bene? Se ognuno mi dovesse raccontare ... poi diventa anche complicato ... 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.”

Dalle risposte dei funzionari alle nostre domande emerge chiaramente che la richiesta di sostegno e vicinanza viene colta e che, spesso, essa 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 è chiaro che il problema è che non siamo formati ad affrontare il disagio. Io posso dare al lavoratore il mio parere da un punto di vista personale, basato sulla mia esperienza, e magari gli faccio più male che bene. Però 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 qual volta incontrano un lavoratore che esprime una qualche forma di sofferenza emotiva. 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 OO.SS 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 vengono a trovarti, 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 alimenta la preoccupazione rispetto all'efficacia dell'intervento offerto: *“...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 relazione 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 relazione 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 quanto l'aspetto emotivo e relazionale sia altrettanto drammatico. Per questo è necessario trovare risorse e strumenti per affrontare in maniera completa e integrata la condizione che vivono le persone che hanno perso il lavoro. La psicologia, così come noi la intendiamo, può e deve dare un contributo significativo in questa direzione.