

# IL LAVORO LOGORA (ANCHE) CHI NON CE L'HA.

C. Dell'Olio\*, M.R. De Maria\*\*, U. Giardina\*, G. Matteo\*\*\*, P. Meringolo\*

\*Dipartimento di Psicologia Università di Firenze, \*\*UF SerT Zona Nord Ovest ASL 10, \*\*\*Associazione Ilex

*"Il cammino non esiste prima ancora di camminare. Il cammino si fa camminando".*

*(A. Machado)*

## 1. Premessa

Quella che segue è la descrizione di come è nato, come si è sviluppato e cosa ha realizzato finora il progetto *"La perdita del lavoro rende tristi"*, promosso da un gruppo di psicologi dell'area fiorentina in collaborazione con diversi enti e istituzioni.

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

La precarietà e la disoccupazione, soprattutto, si sono imposte alla nostra attenzione poiché sempre più spesso veniamo in contatto, per ragioni professionali, 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 quale contributo potevamo offrire alle persone che si trovano in difficoltà a causa della precarietà o della perdita del posto di lavoro.

Il quesito è: 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 la speranza/fiducia/movimento?

Ci siamo dati poche e semplici risposte e abbiamo formulato un progetto, a sostegno delle persone che hanno perso il lavoro, che vuole essere alternativo all'esclusione e all'isolamento e che vuole evitare una impropria medicalizzazione del disagio prodotto dalla disoccupazione.

Abbiamo articolato il progetto in due fasi complementari.

Nella prima fase, 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, 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 delle sedi CGIL e CISL che operano nel 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 o 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 che stanno vivendo, riducendo la frustrazione, ritrovando la stima e la fiducia in se stessi e promuovendo il riconoscimento delle proprie risorse e capacità.

## **2. 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 notevole, 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, prima della recente crisi economica, 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", uomini e donne 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, con grande insistenza, ai singoli 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'ingente numero di persone inattive rappresenta un problema non meno grave della sostanziale tenuta del tasso di disoccupazione o dell'aumento delle ore di cassa integrazione.

Tra i paesi dove la percentuale di chi rimane fuori dal mercato del lavoro è più alta, l'Italia occupa un posto di rilievo, con trentotto inattivi ogni cento persone in età compresa tra i 15 e i 64 anni. In Italia gli inattivi sono quindici milioni su una popolazione attiva di circa quaranta milioni di persone.

Tra la primavera del 2008, quando iniziò la recessione, e la metà del 2011 la popolazione italiana in età da lavoro, ma che si colloca fuori dal mercato, è cresciuta ufficialmente di 620 mila unità.

A questo dato dobbiamo aggiungere quello relativo al tasso di disoccupazione degli under 24 che ha raggiunto nel terzo trimestre 2011 la percentuale del 30,1%, con un aumento di 1,8 punti su base annua, mentre quella degli under 35 si attesta al 27,6%.

Negli ultimi tre anni, l'occupazione giovanile ha perso un milione di posti di lavoro. In Europa siamo tra i paesi con il più alto livello di disoccupazione giovanile. Considerando la fascia d'età al di sotto dei 35 anni, sono senza lavoro un milione e 183 mila persone. 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 di crisi attuale, la disoccupazione può assomigliare a un vero e proprio inferno dell'esclusione.

### **3. 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, ci si può sentire falliti e assumere su di sé la colpa della disoccupazione.

Non avere lavoro o non riuscire a trovarlo, mette in discussione il ruolo sociale e la stima che abbiamo di noi stessi, in quanto evoca idee di incapacità e d'impotenza. A volte, a poco vale pensare che siamo all'interno di una crisi economica che investe tutto il paese e che riguarda tutti, poiché il peso maggiore 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 questa situazione genera, può portare ad essere meno incisivi nella ricerca di un nuovo lavoro o, addirittura, a rinunciare alla ricerca stessa.

Alcuni possono sentirsi così scoraggiati da ricorrere agli psicofarmaci, che sicuramente alleviano il tormento, ma purtroppo non aiutano a trovare strategie efficaci né restituiscono un'identità più coesa.

È innegabile che il prolungarsi della disoccupazione favorisce l'insorgere di effetti psicologici negativi, quali 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, una ONG che opera in Grecia dal 1996 nel campo della salute mentale e della prevenzione del suicidio. La linea telefonica, attiva ventiquattr'ore, riceveva mediamente, prima della recente crisi finanziaria, una decina di telefonate al giorno. Ora sono diventate settanta e, quattro volte su cinque, la causa scatenante l'idea del suicidio è 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, evidenziando una forte interdipendenza del fenomeno con la crisi economico-occupazionale.

Il lavoro, o la sua mancanza, influenza in misura notevole la vita, ed è capace di orientare atteggiamenti e valori, comportamenti e significati, in sfere ad esso non direttamente collegate. 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, rivolto a persone che hanno perso il lavoro o a cassaintegrati, 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.

In una società dove l’emergenza è quotidiana e i confini tendono a diventare sempre più labili, diviene allora fondamentale sapere come è possibile recuperare le risorse sia fuori che dentro se stessi.

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

Il gruppo di aiuto psicologico contiene sicuramente in sé forza e sensibilità per armonizzare risorse positive e spinte distruttive. E 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 gruppale può, anche, rappresentare un momento importante per potersi riproporre sul mercato del lavoro e per ritrovare la forza di difendere i propri diritti.

#### **4. Come è stato strutturato il progetto**

Nello strutturare il nostro progetto, come già accennato, 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.

E' stato molto 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 di aiutare l'individuo a radunare le forze per combattere una battaglia che è molto dura.

Abbiamo poi discusso con i funzionari sindacali la 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 di CGIL e CISL e hanno affrontato 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
- la possibile medicalizzazione del disagio
- 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 del capofamiglia sui ruoli familiari.



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.

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

Gli incontri sono stati audioregistrati, trascritti 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 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.

## **5. Risultati dei focus group**

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

### 1. Bisogni emergenti

Dall'analisi svolta, 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.

## 2. 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 pesanti conseguenze sulla possibilità di mantenere il permesso di soggiorno.

## 3. 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.

## 4. Aspetti psicologici e identitari nella perdita del lavoro

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. 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. Disempowerment e reazioni di passività

Con disempowerment 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 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.

#### 6. 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 nei momenti di crisi sia di tipo psicologico arginando i momenti depressivi.. 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 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".

#### 8. 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.

#### 9. Difficoltà da parte 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. 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.

## 10. Coinvolgimento dei referenti sindacali, richieste e suggerimenti

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. Allo stesso tempo sarebbe importante fornire adeguati strumenti di sostegno ai referenti attraverso momenti di formazione specifica.

## **6. 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 chiaramente 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, 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 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 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 e simpatia 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, sostenitivo, 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, come abbiamo rilevato all'inizio di questo paragrafo, 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 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 dichiararsi di essere senza lavoro e che non riesca a mantenere la propria famiglia,*

*che non può curare i figli. È molto forte questo 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 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, 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 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 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.

#### **Riferimenti bibliografici e sitografici**

GILIOLI A., GILIOLI R. (2002). *Stress Economy*. Milano: Mondadori.

GADREY J.(2000). *Nouvelle économie, nouveau mythe?* Paris : Flammarion.

GALIMBERTI U. (2004). Noi malati di tristezza. *La Repubblica*, 1 giugno.

[www.istat.it](http://www.istat.it)

[www.eures.it](http://www.eures.it)