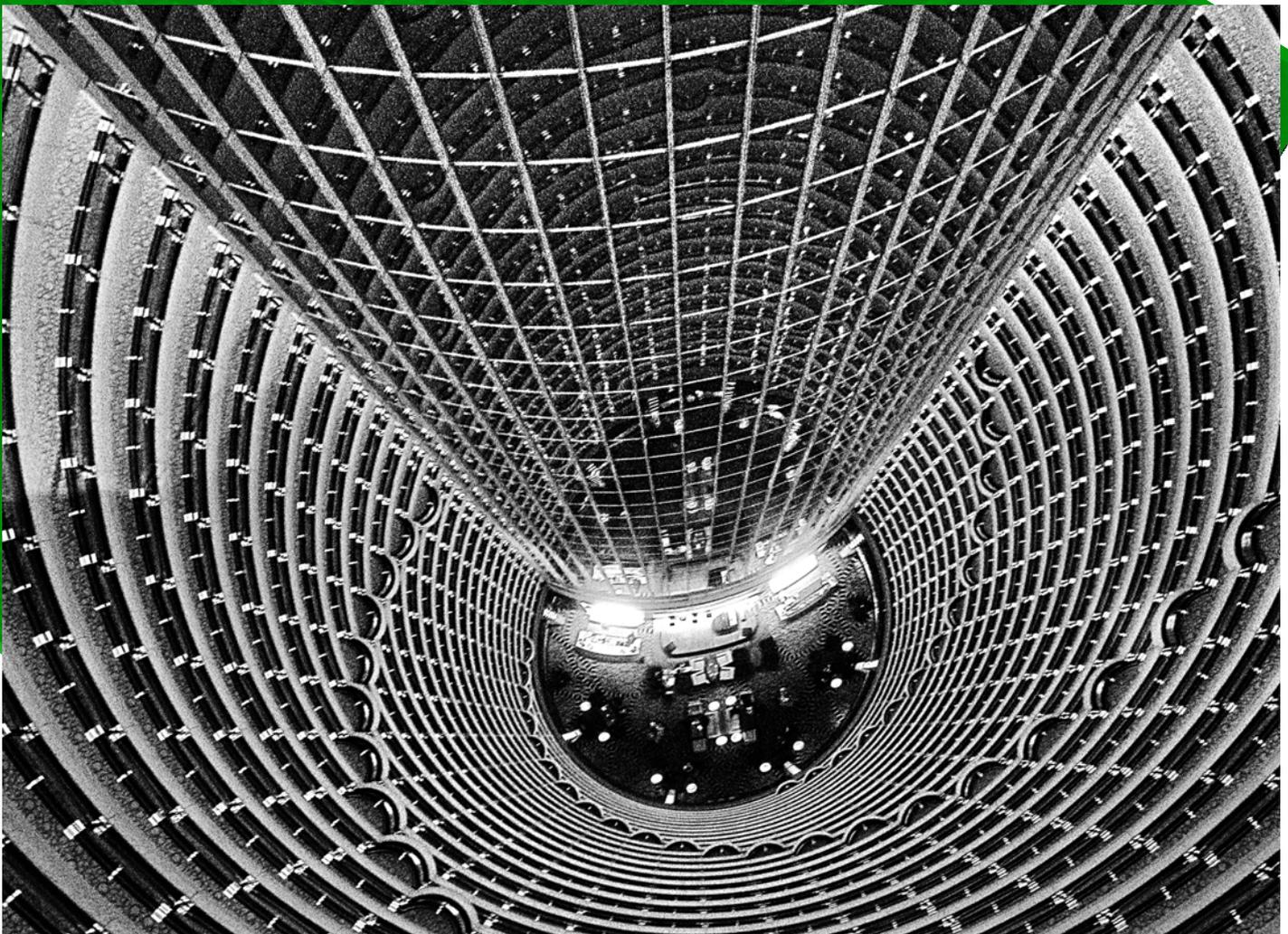


L'anima licenziata



Servizio Sanitario della Toscana

U.F.M. Ser.T.
Zona Nord Ovest



A cura di Guerrino Matteo

Le fotografie sono di Gianni Boradori

Impaginazione e stampa a cura della tipografia dell'Azienda sanitaria di Firenze - R.F.

Introduzione <i>Guido Guidoni</i>	05
Prefazione <i>Caterina Conti</i>	07
La perdita del lavoro rende tristi <i>Guerrino Matteo, Riccardo Nelli, Maria Berica Tortorani</i>	09
Esplorare le dimensioni psicologiche della disoccupazione – La ricerca <i>Cecilia Dell’Olio, Uma Giardina, Patrizia Meringolo</i>	15
Oltre la vergogna – L’esperienza del gruppo di sostegno psicologico a Sesto Fiorentino <i>Maria Rosaria De Maria, Guerrino Matteo</i>	19
L’esperienza del gruppo di sostegno psicologico dei lavoratori della cartiera Burgo e della raffineria Ies di Mantova <i>Marisa Artioli</i>	23
Ies to post <i>Marisa Artioli</i>	27
Crisi economica e crisi di identità <i>Nicoletta Francesca Salvi</i>	31
Bibliografia	33

Perché il progetto “La perdita del lavoro rende tristi”

Se la salute è “uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale” (come definito nel Preambolo alla Costituzione dell’Organizzazione Mondiale della Sanità del 1948) è chiaro che la salute, così intesa, non può esistere senza il lavoro che rappresenta sicuramente forse il più importante tra i determinanti di tipo sociale, per il rispetto della qualità della salute dei singoli, delle persone e delle comunità.

Ecco allora che le conseguenze della crisi economica-finanziaria, che dal 2007 hanno causato in tutti i paesi occidentali una drastica diminuzione dei tassi di occupazione, non riguardano solamente politici, economisti, finanziari, amministratori, ma anche, e a pieno titolo, gli operatori sanitari.

Non è però esperienza comune incontrare operatori dei servizi che si occupano di salute e che siano disposti ad allargare l’orizzonte del proprio compito e accettare una prospettiva così “allargata” delle problematiche della salute. Anzi, sempre di più in questi ultimi anni, si sta progressivamente perdendo quel tipo di tensione verso questo ampliamento dei concetti di protezione e promozione della salute che, a cominciare dal dopoguerra, si era andata sempre più sviluppando nel mondo occidentale e nel nostro paese, sulla spinta del grande movimento di politica sanitaria che aveva portato ai grandi pronunciamenti in materia di salute, intesa per la prima volta nella storia dell’umanità come uno dei diritti fondamentali dell’uomo (vedi la Dichiarazione Universale dei Diritti dell’Uomo del 1948)

Occorre una sensibilità personale e professionale particolare, quale quella che hanno la dott.ssa Maria Rosaria De Maria e il dott. Guerrino Matteo che, per primi, mi proposero alcuni anni fa di sviluppare questo progetto nel territorio della così detta Zona Nord-ovest della provincia di Firenze, attraverso la collaborazione del nostro Servizio per le Dipendenze e il Comune di Sesto Fiorentino. Era un momento in cui, da più parti non solo si assisteva agli effetti sociali devastanti della crisi economico-finanziaria, ma anche si assisteva alla grande difficoltà delle istituzioni preposte a trovare risposte adeguate: sembrava anzi prevalere a vari livelli una sorta di senso di frustrazione e di impotenza che bloccava l’emergere di iniziative e di proposte.

È proprio in questo contesto che invece nasce il progetto “La perdita del lavoro rende tristi”: l’idea che un’attività di supporto psicologico, affidata alle cure di professionisti preparati e capaci, rivolta a persone che avevano perso il lavoro potesse rappresentare uno strumento per superare “il blocco mentale” che molto spesso si impadronisce di chi, magari ad un’età non più giovanissima, si trova improvvisamente privato non solo del sostegno economico per se e la sua famiglia ma, soprattutto, si trova privato del ruolo sociale e della stessa identità personale. Idea assolutamente in linea con tante evidenze scientifiche, prima ancora che avere la pretesa di rappresentare “la risposta” ad un problema così complesso e multifattoriale, a mio giudizio ha rappresentato un segno importante di una capacità di reazione alla spirale di impotenza: un segno di vitalità e di volontà di reagire alla crisi, che non solo ha offerto un luogo in cui molte persone hanno trovato accoglienza e aiuto ma, al di là dei risultati che difficilmente possono ancora essere valutati per un’esperienza assolutamente innovativa, per il solo fatto di esistere è stata un segno di speranza e uno stimolo per tutti.

Tant’è vero che l’innovazione di questa esperienza è stata colta oltre i confini della nostra regione e un’altra nostra collega psicologa della ASL 10, Marisa Artioli, è stata contattata dalle Rsu di due importanti fabbriche di Mantova la cui chiusura ha portato un colpo durissimo all’economia e alla realtà sociale della zona, per poter riproporre questa esperienza. Anche l’intervento di Mantova ha avuto un percorso condiviso con le Rsu aziendali, ha riscosso un grosso interesse nella zona, ed è stato fonte per gli operatori di grandi stimoli per la ricerca in questo campo tutt’ora scarsamente indagato.

Ecco perché abbiamo ritenuto importante inserire, in questo opuscolo anche questo intervento.

Personalmente, è stato motivo di particolare soddisfazione che questa esperienza prendesse le mosse proprio dal Servizio per le Dipendenze di Sesto Fiorentino, così come nella seconda metà degli anni ’80 fu sperimentata per la prima volta in Toscana, sempre presso il nostro servizio, il progetto degli “Inserimenti lavorativi” che permettevano alle persone che stavano effettuando un percorso terapeutico-riabilitativo di recupero dalle problematiche di uso di sostanze stupefacenti, di effettuare un’esperienza di riavvicinamento “protetto” al mondo del lavoro. Oggi, a distanza di quasi 30 anni, questa esperienza è stata esportata ormai in tutta la regione Toscana ed è uno dei pilastri fondamentali del lavoro terapeutico, sia nel settore delle Dipendenze che in quello della Salute Mentale, tanto da rappresentare una voce ormai fissa del budget annuale di spesa assegnato ai servizi.

Sicuramente quando gli operatori dell’equipe di allora, sotto la direzione del dott. Bordoni, cominciarono questa attività non credo che immaginassero quale sviluppo avrebbe potuto avere quel progetto... Chissà quale sarà il futuro del progetto “La perdita del lavoro rende tristi”, ma per il momento mi piace comunque pensare al suo valore attraverso una frase di Madre Teresa di Calcutta, a cui sono particolarmente affezionato: “Quello che noi facciamo è solo una goccia nell’oceano, ma se non lo facessimo l’oceano avrebbe una goccia in meno”

Guido Guidoni

Responsabile UFM Ser.T. Zona Fiorentina Nord-ovest
Azienda sanitaria di Firenze

Prefazione

Quando la Dr.ssa De Maria ed il Dr. Matteo mi hanno proposto il progetto, ho pensato che fosse un elemento importante ed innovativo all'interno delle azioni che l'Amministrazione Comunale poteva mettere in campo per sostenere le persone che avevano perso il lavoro.

I Comuni non hanno competenze specifiche sulle politiche del lavoro e della formazione e neppure sulla gestione degli ammortizzatori sociali. Quello che si può fare è sostenere economicamente le famiglie, ma le risorse non sono sufficienti e tanto meno lo sono per affrontare una crisi economica così devastante e che dura ormai da diversi anni.

Questa crisi economica ha messo in evidenza la debolezza del nostro sistema di welfare basato sul sistema previdenziale e sugli ammortizzatori sociali. Chi è fuori da questi percorsi non ha niente e per chi è dentro spesso le somme erogate non sono sufficienti a garantire una vita dignitosa.

In questo contesto, davanti ai problemi drammatici delle famiglie, il progetto di sostegno psicologico a chi aveva perso il lavoro poteva sembrare un placebo, quando non "una presa in giro". Ho pensato invece che fosse importante guardare anche all'aspetto psicologico di chi si trovava ad affrontare la messa in discussione dei propri progetti di vita, del proprio ruolo nella famiglia e nella comunità.

Il progetto è partito ed i risultati, che sono descritti in questa pubblicazione, ci hanno dato ragione.

Abbiamo intercettato un bisogno che c'era. Il bisogno di non essere soli ad affrontare un momento estremamente difficile della propria vita, di dividerlo con chi viveva la stessa situazione ma, al tempo stesso, avere un aiuto a "metabolizzare" la situazione e trovare la forza, mettere in campo le proprie risorse, per non farsi annientare, per uscire da quella "tristezza" che rende difficile riprendere in mano la propria vita.

Non è per dovere, ma per profonda stima ed amicizia, che voglio ringraziare la Dr.ssa De Maria ed il Dr. Matteo per essersi spesi così tanto per la realizzazione del progetto. Lo hanno fatto con grande professionalità ed umanità. Lo dimostrano le testimonianze di chi ha partecipato ai gruppi e posso farlo anch'io che ho avuto la fortuna di poter collaborare con loro.

Caterina Conti

Ex Assessore alle politiche sociali del Comune di Sesto Fiorentino

La perdita del lavoro rende tristi

Non è il lavoro che uccide le persone; è la preoccupazione. La preoccupazione è ruggine sulla lama. Non è il movimento che distrugge i macchinari, ma l'attrito. La paura secerne degli acidi; ma l'amore e la fiducia sono succhi gradevoli.

HENRY WARD BEECHER

La perdita del lavoro rende tristi.

Amore e lavoro sono le pietre angolari della nostra umanità, diceva Sigmund Freud, e questo concetto abbiamo cominciato a comprenderlo meglio e ad attualizzarlo quando Guerrino Matteo, il presidente della nostra associazione, ha avviato (2004) una collaborazione con un centro di ascolto e prevenzione del disagio presso uno sportello sindacale di Bologna.

Quella esperienza è durata quasi 7 anni e ha coinvolto circa 800 persone.

In quegli anni si cercava di intervenire sulle cause del mobbing e della violenza psicologica nei luoghi di lavoro e cominciava a manifestarsi, tra molte contraddizioni, una sensibilità del sindacato verso le nuove forme del malessere presente nelle organizzazioni produttive, un malessere che usciva "dalla tradizionale dimensione collettiva del sistema di relazioni industriali per raggiungere il mondo delle relazioni interpersonali"¹.

Nel 2008, ai primi segnali della attuale crisi economica, hanno cominciato a rivolgersi allo sportello, numerosi lavoratori occupati nei lavori più "flessibili". Questi lavoratori, che si sentivano direttamente minacciati dalla cassa integrazione o dalla perdita del posto di lavoro, manifestavano un'intensificazione dei sintomi del malessere psicologico

come conseguenza del **downsizing**, la riduzione più o meno ampia di organici. Tale strategia manageriale è ampiamente utilizzata ogni volta che prevale l'esigenza di ridurre i costi per mantenere elevata la remunerazione immediata degli investimenti ed è prova tangibile di come le richieste del mercato della finanza prevalgano sulle istanze del lavoro.

Gli effetti del downsizing non sono solo di ordine economico. Essi producono anche **effetti di disuguaglianza sociale**, (pochi lavoratori riescono a rientrare sul mercato con impieghi e salario equivalente) ed **effetti psicologici**, che contribuiscono ad incrementare atteggiamenti sociali di sfiducia, di scoraggiamento e di preoccupazione per il futuro.

Come dimostrano recenti ricerche, la perdita del proprio ruolo attivo nella società ha conseguenze importanti e a volte decisamente superiori a quelle della riduzione del salario: "i primi studi sugli effetti sociali e psicologici della disoccupazione sono stati condotti tra le due guerre mondiali del secolo scorso e il loro focus era centrato solo sul rischio di povertà, specie di povertà estrema: si dava poco peso all'aspetto identitario del lavoro" spiega Duncan Gallie, docente di sociologia all'Università di Oxford e curatore del volume "Resisting marginalization – Unemployment experience and social policy in the European Union", frutto di una ricerca multicentrica effettuata in diversi Paesi della EU per misurare gli effetti della perdita del posto. Oggi sappiamo che gli aspetti psicologici e sociali sono fattori che determinano, a volte in modo assolutamente consequenziale, la possibilità di rientrare nel ciclo produttivo."²

Gli effetti psicosociali dell'insicurezza lavorativa diffusa e della disoccupazione si estendono poi dalla persona

direttamente interessata ai familiari e agli stessi lavoratori non toccati dalle ristrutturazioni. La precarietà e la disoccupazione stanno facendo "ammalare d'insicurezza" un numero crescente di persone e stanno suscitando un diffuso sentimento di paura e di incertezza. Incertezza del futuro e paura di essere respinti verso la base della piramide sociale, verso il punto da cui erano partiti molti dei loro nonni, poveri, contadini e/o immigrati. I segni di questa sofferenza li incontriamo quasi quotidianamente nella nostra attività professionale, sia nei servizi pubblici che negli studi privati, ogni volta che entriamo in contatto con persone che vivono nell'ansia e nella depressione a causa dello stato d'incertezza indotto dalle logiche impenetrabili della produzione postindustriale.

Questa sofferenza trova una chiara espressione nelle parole di un disoccupato: "Mi era già capitato in passato di rimanere senza lavoro, ma per fortuna ero sempre riuscito a reinserirmi abbastanza velocemente, tanto da non vivere questa esperienza come un grosso problema. Oggi, nel bel mezzo della più grande crisi economica del mondo occidentale, all'età di 57 anni mi ritrovo nuovamente nella stessa situazione. Purtroppo, questa volta mi accorgo che la situazione non è per niente la stessa e che è già maturata in me la certezza di vivere il peggior momento della mia vita".

Guerrino Matteo

Psicologo Psicoterapeuta
e presidente Ass. Ilex

Riccardo Nelli

Segretario Ass. Ilex

Maria Berica Tortorani

Psicologa psicoterapeuta
Socio Ass. Ilex

Disoccupazione e flessibilità.

I dati e le ricerche.

Dagli anni Settanta in tutti gli stati europei si è assistito ad un aumento del tasso di disoccupazione che ha raggiunto il suo livello massimo a partire dal 1998, arrivando al 12% nel febbraio 2013³. Questo significa che nell'Eurozona (EA 17)⁴ circa 19 milioni di persone sono senza un lavoro, di cui 5.694.000 under 25.

È evidente che la creazione di posti di lavoro dovrebbe costituire una priorità assoluta per i governi europei, i quali nei crescenti tassi di disoccupazione dovrebbero percepire il delinearsi di una grave emergenza sociale.

Comprendere l'importanza e la centralità del tema del lavoro e le sue implicazioni nella sfera individuale, sociale e organizzativa è fondamentale per capire le ripercussioni della sua perdita sul benessere degli individui e della società⁵.

Numerose ricerche in ambito psicologico, effettuate per lo più nell'ultimo decennio, evidenziano con quanta forza la flessibilità, la scarsa disponibilità di posti di lavoro e la disoccupazione incidano negativamente sulla qualità della vita degli individui⁶.

Oltre agli aspetti economici e sociali, ulteriori indicatori significativi, utili alla costruzione di una interpretazione complessiva degli effetti del binomio flessibilità/disoccupazione, sono il sesso, l'età, il grado di istruzione e l'appartenenza etnica.

Alcuni studi hanno rilevato che anche nei paesi economicamente più forti l'attuale crisi spinge soprattutto le fasce deboli della popolazione (poveri, donne, immigrati e giovani) verso posti di lavoro precari e senza garanzie⁷.

Il processo che porta al cambiamento delle modalità di accesso al lavoro e all'introduzione di numerose forme contrattuali nuove, nell'intento di rendere il mercato del lavoro più "flessibile" e quindi più adatto alle mutevoli esigenze della produzione, si è tradotto in un uso smodato dei contratti atipici con continue variazioni di orario, riduzione della sicurezza sul lavoro con aumento del

rischio di infortuni, basse garanzie economiche e assenza di tutele e rappresentatività sindacale⁸.

Questi fattori confluiscono, inoltre, in un alto indice di stress lavorativo. Dal punto di vista clinico tale situazione si traduce nella cosiddetta job in security, con una maggiore sensazione di vulnerabilità rispetto alla propria salute⁹, con minore capacità di progettare e pianificare la propria vita (matrimonio, figli, acquisto di una casa) e in definitiva con un diffuso senso di disempowerment. Tale senso di impotenza e di fallimento può portare a stati depressivi, abuso di sostanze e a comportamenti autolesivi.

In tutti i paesi dell'Europa meridionale colpiti dalla crisi si è registrato negli ultimi anni un aumento significativo dei suicidi. In Spagna e Portogallo c'è stato un incremento percentuale dell'8-11% dal 2011 alla fine del 2012,

Secondo uno studio inglese condotto a livello europeo, un incremento dell'1% del tasso di disoccupazione è associato ad un aumento dello 0,79% dei suicidi, in età inferiore a 65 anni e ogni incremento del 3% della disoccupazione è associato ad un aumento del 4,45% dei suicidi¹⁰.

Anche in Italia con la crisi economica si è registrato nel 2013 un suicidio ogni 2 giorni e mezzo e complessivamente 149 le persone si sono tolte la vita rispetto agli 89 casi registrati nel 2012. Sale a 238 il numero complessivo dei suicidi per motivi legati alla crisi economica registrati in Italia nel biennio 2012/13.

Questi sono i dati resi noti da Link Lab, il laboratorio dell'Università degli Studi Link Campus University, che da oltre 2 anni studia il fenomeno e che recentemente ha pubblicato gli esiti di un'attività di monitoraggio avviata nel 2012.

Il 40% dei suicidi registrati nel 2013 è avvenuto nell'ultimo quadrimestre quando la crisi è diventata più dura. In un anno il numero delle vittime tra i senza lavoro ha raggiunto le 58 unità, numero che risulta più che raddoppiato rispetto al 2012 quando gli episodi registrati sono stati 28. Ma anche quando gli esiti sono

meno gravi, l'insicurezza lavorativa porta ad una situazione di stress continuativo dovuto alla percezione dell'instabilità della propria posizione all'interno del sistema del lavoro, all'impossibilità di fare ricorso a diritti sanciti e riconosciuti, al mancato accesso al credito bancario¹¹.

In una società flessibile, incerta e dominata dal culto della performance aumentano in misura rilevante i fattori di stress, come già sosteneva nel secolo scorso Hans Selye nel dossier pubblicato nel gennaio 1981 sul giornale francese "L'Express": "il ritmo sempre più rapido dei mutamenti in corso obbliga ad accelerare il processo di adattamento. Se vuole sopravvivere, l'uomo del XX secolo è condannato ad adattarsi a una società in perenne mutamento, dove tutto cambia sotto i suoi occhi...Sette malati su dieci presentano disturbi che sono la diretta conseguenza di questo flagello...Lo stress è di origine psicologica"¹².

Disoccupazione e flessibilità in Italia: dati e riflessioni teoriche.

Tra aprile 2008 e marzo 2014 il nostro Paese ha perso 1.201.500 occupati, pari a 556 posti di lavoro in meno ogni giorno. Nel mese di novembre 2011, quando abbiamo iniziato a lavorare con i gruppi, il numero dei disoccupati in Italia era pari a 2.142.000 unità.

Oggi, nel primo trimestre 2014, il numero dei disoccupati è salito a 3 milioni 216 mila unità e il tasso di disoccupazione ha raggiunto il 13,6%, l'indice più alto dai primi anni Novanta. In crescita di 0,8 punti percentuali su base annua; per gli uomini l'indicatore passa dal 11,9% all'attuale 12,9%; per le donne dal 13,9% al 14,5%. Aumentano i divari territoriali, con l'indicatore nel Nord al 9,5% (+0,3 punti percentuali), nel Centro al 12,3% (+1,0 punti) e nel Mezzogiorno al 21,7% (+1,6 punti)¹³.

Questi dati ci forniscono con evidenza la dimensione del problema economico che rappresentano e ci consegnano, anche, un enorme carico di sofferenza umana che i numeri, a volte, nascondono.

Negli ultimi vent'anni il mondo del

lavoro si è profondamente trasformato e ha mutato radicalmente le proprie caratteristiche. A questo cambiamento hanno contribuito la globalizzazione, con l'esportazione di intere linee produttive verso paesi con manodopera a basso costo, poi la finanza con la sistematica riduzione dei costi fissi e in particolar modo degli stipendi e, infine, l'automazione che mette a rischio molte delle professioni attuali.

Oggi, è l'automazione che, nelle sue diverse forme, contribuisce a rendere più povero di posti il mercato del lavoro e rischia di ipotecare pesantemente anche il futuro. A questo proposito "Carl Benedikt Frey e Michael Osborne, docenti ad Oxford, hanno calcolato che il 47% dei mestieri attuali negli Stati Uniti è a rischio estinzione per l'informatizzazione"¹⁴.

La tecnologia ora mette a repentaglio anche il ceto medio, ieri la tecnologia rimpiazzava le tute blu oggi attacca i colletti bianchi, minacciando di far sparire un numero rilevante di mestieri: "al suo apice Kodak valeva 28 miliardi di dollari e impiegava 140 mila persone. Instagram, che risponde alla medesima esigenza di condividere foto, aveva 13 dipendenti quando è stata venduta per un miliardo... Negli anni '80 General Motors impiegava 350 mila persone, oggi Facebook meno di 7.000... È un'ingenuità credere che i restanti si siano tutti riciclati... Il grosso si è semplicemente volatilizzato. Il 60 per cento dei posti persi nella recessione, ha calcolato la Federal Reserve di San Francisco, erano della classe media"¹⁵.

Dalla cultura del posto fisso siamo passati velocemente all'ideologia della flessibilità di fatto incrementando la platea di coloro che si sono "ammalati d'insicurezza". La rivoluzione digitale, inoltre, costringe i lavoratori ad adattarsi ad ogni nuovo progetto temporaneo. Attraversando i cambiamenti che avvengono in ogni lavoro, l'individuo si trova a fronteggiare una serie sempre più vasta di richieste comportamentali e per non essere tagliato fuori dal ciclo produttivo ha bisogno di aggiornare costantemente le proprie conoscen-

ze. Un processo piuttosto stressante se, come sostiene il sociologo americano Jeremy Rifkin il 20% della conoscenza generata all'interno di un'impresa si logora in meno di un anno, il 20% l'anno significa che viene richiesto "ad ogni lavoratore di cambiare tutte le sue capacità ogni cinque anni. Ma significa anche che, in una situazione di ipercompetizione, possono bastare pochi mesi di malattia, un esaurimento nervoso, un'assenza per maternità o una gamba rotta per rimanere indietro nella grande corsa e pagarne il prezzo in termini di reddito e di status sociale, così come di benessere psichico e di autostima"¹⁶. Come suggerisce Galimberti: "è evidente che più la società si fa tecnologica, più si riducono i posti di lavoro. E paradossalmente quello che è sempre stato il sogno più antico dell'uomo, la liberazione dal lavoro, si sta trasformando in un incubo."¹⁷

Gli inattivi e la disoccupazione giovanile.

I dati sulla disoccupazione, tuttavia, prendono in considerazione anche altre fasce di popolazione che, pur non rientrando in questa categoria, subiscono la crisi: la cosiddetta popolazione "inattiva".

Appartengono a questa tipologia:

- a) coloro che cercano non attivamente lavoro, ma sarebbero disponibili a lavorare, se ne fosse loro offerta la possibilità;
- b) coloro che cercano attivamente lavoro ma non sarebbero immediatamente disponibili a lavorare;
- c) coloro che non cercano lavoro, ma che se capitasse loro un'offerta l'accetterebbero.

Nel primo trimestre 2014, dopo tre trimestri di crescita, il tasso di inattività si è attestato al 36,4% e diminuisce il numero di inattivi 15-64 anni (-0,6%, pari a -92.000 unità). Il calo si concentra nel Centro, alimentato per oltre due terzi dalle donne¹⁸.

Non si arresta neppure il calo degli occupati a tempo pieno (-1,4%, pari a -255.000 unità rispetto al primo trimestre 2013), che in più di sei casi su dieci riguarda i dipendenti a tempo indeterminato (-1,4%, pari a -169.000 unità). Gli occupati a tempo parzia-

le continuano ad aumentare (1,1%, pari a +44.000 unità), ma la crescita riguarda esclusivamente il part time involontario (il 62,8% dei lavoratori a tempo parziale)¹⁹.

Il numero rilevante di persone inattive rappresenta un problema non meno grave della sostanziale tenuta del tasso di disoccupazione o dell'aumento delle ore di cassa integrazione. Non solo crescono pochissimo gli occupati, ma aumenta in maniera apprezzabile il numero di coloro che hanno rinunciato a cercare lavoro.

Tra i paesi europei dove la percentuale di chi rimane fuori dal mercato del lavoro è più alta, l'Italia occupa un posto di rilievo. In Italia gli inattivi sono circa quattordici milioni e mezzo, su una popolazione di circa quaranta milioni di persone in età lavorativa e il dato continua a rimanere pressoché stabile da oltre 10 anni²⁰. Vi è poi una terza fascia che comprende coloro che vorrebbero entrare nel mondo del lavoro, ma non sanno orientarsi per trovare un impiego. Il tasso di disoccupazione degli under 24 ha raggiunto la percentuale del 42,4%, mentre quella degli under 35 si attesta al 27,6%. Questi dati autorizzano Beppe Severgnini a liquidare la disastrosa situazione in cui versa l'occupazione giovanile nel nostro paese con una battuta umoristica: "l'Italia è una repubblica fondata sullo stage".

Infine, abbiamo una quarta fascia di persone che lavorano part-time, ma che vorrebbero lavorare di più. Queste aree di popolazione costituiscono, in realtà, un serbatoio di "forze di lavoro potenziali" più vicine alla condizione di disoccupati che a quella di inattivi.

Insomma, lo scenario che si presenta sotto i nostri occhi tende ad assomigliare molto da vicino alla profezia pessimistica di Bauman: "la massa degli esseri umani resi superflui cresce senza sosta e ormai si avvia a superare la capacità gestionale del pianeta: siamo di fronte alla concreta prospettiva di una modernità capitalista soffocata dai suoi stessi prodotti di scarto, che non può né riassimilare o eliminare, né depurare"²¹.

Le parole di Bauman, nella loro crudezza, ci lasciano immaginare con quali stati d'animo convivono le persone che si sentono di fatto espulse, a volte ancora prima di entrarci, dal mondo del lavoro: ritenute superflue, di scarto, non assimilabili alla attuale realtà produttiva. Nella nostra società si sta imponendo un vero e proprio inferno della precarietà e dell'esclusione.

La perdita del lavoro rende tristi. Il progetto fiorentino.

Partendo da queste considerazioni ci siamo chiesti: quale contributo possiamo offrire, usando le nostre competenze, alle persone che si trovano in difficoltà a causa della precarietà o della perdita del posto di lavoro? Come possiamo impegnarci in una crisi che colpisce così duramente i più esposti?

Le risposte che ci siamo dati a queste domande ci hanno condotto ad elaborare il progetto "**La perdita del lavoro rende tristi**", poiché per noi impegnarci significa usare quello che sappiamo fare e metterlo a disposizione di chi soffre.

Quella che segue è una descrizione sintetica di come il progetto è nato e si è sviluppato, e della filosofia che lo ha ispirato, frutto della collaborazione tra realtà associative, istituzioni, servizi sanitari, università e sindacati. L'attività nasce con l'intenzione di curare l'ascolto dei bisogni, delle preoccupazioni e delle difficoltà delle persone disoccupate o in cassa integrazione allo scopo di promuovere un'attività di sostegno psicologico e di valorizzazione delle risorse personali.

Il progetto è stato strutturato in quattro fasi.

La **prima fase** è stata tutta "interna" all'associazione Ilex e ci ha permesso di maturare la decisione di avviare un gruppo di sostegno psicologico, rivolto a persone che hanno perso il lavoro e/o a cassaintegrati, nella convinzione che l'individuo in difficoltà vada aiutato a ritrovare il suo potenziale propositivo, la sua capacità di difendere i propri diritti e la forza di affrontare nuove situazioni con fiducia e coraggio.

Nella **seconda fase** sono state coinvolte diverse istituzioni e organizzazioni sindacali: l'Assessorato alle Politiche Sociali del Comune di Sesto Fiorentino; l'Assessorato alla Formazione, Lavoro e Centri per l'Impiego della Provincia di Firenze; il Dipartimento di Psicologia dell'Università di Firenze e CGIL- CISL-UIL. La sinergia di queste forze, così diverse fra loro, ha costituito una solida base su cui si è sviluppata l'attività successiva, compresa quella di ricerca.

Nella **terza fase** in collaborazione con l'Assessorato ai Servizi Sociali del Comune di Sesto Fiorentino, la ASL locale, le Organizzazioni Sindacali, il Dipartimento di Psicologia dell'Università di Firenze e la Provincia di Firenze è stata effettuata una ricerca pilota, utilizzando i focus group, 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. Il focus group è una tecnica utilizzata nella ricerca sociale per poter meglio comprendere gli atteggiamenti personali, i comportamenti e i significati di cui una certa platea di attori investe un tema specifico. Questo passaggio ci ha anche permesso di sensibilizzare i funzionari sindacali sulle caratteristiche della nostra iniziativa e di limitare i malintesi riguardo alla sua natura.

La elaborazione dei focus group, da parte del Dipartimento di Psicologia dell'Università di Firenze, ha permesso di identificare difficoltà e risorse dei funzionari sindacali nel relazionarsi con i disoccupati. I risultati di questa prima fase di ricerca sono stati discussi dapprima con i sindacalisti interessati e poi in una serata pubblica, assai partecipata, presso l'Auser di Sesto Fiorentino. Gli interessanti risultati di tale ricerca, vengono illustrati più avanti, con un contributo specifico, all'interno di questa pubblicazione.

La **quarta fase** ha portato alla costruzione del gruppo dei disoccupati. Dopo aver ricevuto le richieste di partecipazione, sono stati fatti colloqui individuali per valutare le

compatibilità soggettive con il lavoro psicologico. Il primo gruppo si è tenuto il 25 Novembre 2011, con la presenza di otto persone, 3 donne e 5 uomini. Da allora, fino al 30 giugno 2012, gli incontri si sono svolti con cadenza quindicinale (l'esperienza è stata replicata da novembre 2012 a giugno 2013). Possiamo dire che siamo stati in grado di costruire un gruppo coeso, capace di accogliere nuovi membri (alcune persone si sono inserite nel corso dell'anno) e di affrontare e sostenere vissuti ed esperienze molto difficili. Il gruppo, che al culmine della sua esperienza era formato da 13 persone (7 donne e 6 uomini) si è strutturando come un luogo di supporto ed ha creato una rete di solidarietà fra i suoi membri. È stato importante stabilizzare questa preziosa rete di sostegno. Abbiamo osservato anche, tra gli effetti del lavoro di gruppo, un importante miglioramento dell'umore con conseguenti progressi nella ricerca di occupazione. Gli incontri sono stati audio registrati.

La scelta di utilizzare un gruppo di aiuto psicologico, anziché il colloquio individuale, per le persone che hanno perso il lavoro e/o per i cassaintegrati, nasce dalla convinzione che l'individuo in difficoltà vada aiutato a ritrovare il suo potenziale propositivo, partendo dalla condivisione della propria esperienza con persone capaci di capire e di soffrire per il medesimo vissuto, e di accettare e comprendere la difficoltà comune.

La comunicazione interpersonale va considerata un fenomeno sociale complesso, strettamente legato alla natura umana.

Gli aspetti qualitativi dello scambio comunicativo, spesso, sfuggono alla consapevolezza e quindi alla conoscenza, sebbene siano proprio questi a determinare l'efficacia dell'interazione. Al fine di instaurare comunicazioni positive con gli altri e di ricevere aiuto si rivela indispensabile la capacità di esprimere in modo appropriato i propri sentimenti e le proprie opinioni.

Coloro che ne fanno uso, aiutano anche gli altri a regolare con maggior



consapevolezza il comportamento all'interno di una relazione.

Il "fattore condivisione", quindi, si rivela assai importante per rompere l'isolamento e il senso di esclusione derivante dal licenziamento, per dare parola ai sentimenti, per ritrovare la stima e la fiducia in se stessi e rinforzare il rapporto con altri che vivono e affrontano la medesima esperienza traumatica.

Anche sul lavoro di gruppo proponiamo più avanti un contributo specifico.

Il desiderio che ci ha accompagnato e sostenuto in questi anni è sempre stato quello di sperimentare e valorizzare un progetto alternativo all'esclusione, all'isolamento e a una impropria medicalizzazione del disagio provocato dalla disoccupazione. Come operatori della salute viviamo con preoccupazione il diffondersi di pratiche che affidano esclusivamente ai farmaci la risoluzione di ogni conflitto e che assecondano con troppa superficialità "la tendenza a una implacabile riduzione degli eventi psichici in eventi biologici (cerebrali) e a un utilizzo degli psico-

farmaci antidepressivi come panacea di ogni umana sofferenza"²².

Con le nostre azioni crediamo di essere riusciti a confermare che l'intervento psicologico può certamente avere un ruolo attivo nelle fasi di

crisi sociale e che, attraverso di esso, è possibile diffondere una cultura della responsabilità che non insegni alle persone a stare in un angolo ma che, invece, le renda protagoniste del cambiamento.

¹ Garibaldo, 2001

² Ovadia, 2010

³ Eurostat, 2013

⁴ L'area Euro (EA 17) raccoglie i seguenti paesi: Belgio, Germania, Estonia, Irlanda, Grecia, Spagna, Francia, Italia, Cipro, Lussemburgo, Malta, Olanda, Austria, Portogallo, Slovenia, Slovacchia e Finlandia.

⁵ Blustein, 2008; Kalleberg, 2009, 2011; McKee-Ryan, Song, Wanberg, & Kinicki, 2005.

⁶ Vansteenkiste, Lens, De Witte, & Feather 2005; Winkelman, 2006

⁷ Benach, & Muntaner, 2007; Menendez, Benach, Muntaner, Amable, & O'Campo, 2007

⁸ Gadrey, 2000; Lippmann, 2008

⁹ De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte, & Alarco, 2008; De Cuyper, et al., 2007; Gilioli, & Gilioli, 2002

¹⁰ Stuckler, 2009

¹¹ Uysal, & Pohlmeier, 2009

¹² Ehrenberg, 1999

¹³ Istat, 2014

¹⁴ Staglianò, 2014

¹⁵ Staglianò, 2014

¹⁶ Gilioli e Gilioli, 2001

¹⁷ Galimberti

¹⁸ Istat, 2014

¹⁹ Istat, 2014

²⁰ Istat, 2014

²¹ Bauman, 2001

²² Borgna, 1999

Esplorare le dimensioni psicologiche della disoccupazione - la ricerca

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

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

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 di disoccupazione.

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: il 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 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 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..."*

È 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 ordina-*

ria e la mobilità perché in alcuni casi la mobilità serve per arrivare ad una pensione... però la disoccupazione ordinaria quella è 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 una 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. È

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'anti-depressivo..."

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 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..... una 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 vic-



nanza 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 as-

sicurare 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.

Oltre la vergogna. Il gruppo di sostegno psicologico a Sesto Fiorentino

Quando qualcuno ti chiede: "Chi sei?" e tu rispondi: "Sono un ingegnere", dal punto di vista esistenziale la tua risposta è errata. Come potresti mai essere un ingegnere? L'ingegnere è ciò che fai, non è ciò che sei. Non chiuderti troppo nell'idea della funzione che svolgi, perché vorrebbe dire chiudersi in una prigione.

OSHO

Premessa

Pensiamo sia importante premettere che proporre un gruppo di sostegno per persone che hanno perso il lavoro, non nasce dal pensare che questa sia la soluzione al loro problema. Il loro problema si risolve solo con un altro lavoro.

Né pensiamo di rivolgerci a persone con una patologia psichica, perché non è così. Subire un trauma e doverne affrontare le conseguenze è un evento esistenziale che nulla ha a che fare con la salute mentale dell'individuo. Ma se la persona viene lasciata sola, questo dolore e l'insieme di emozioni che trascina con sé, può compromettere nel tempo la salute di chi lo vive. Quindi, il nostro si è configurato all'inizio come un intervento preventivo e di sostegno con lo scopo palese di attivare le risorse interne dell'individuo.

Chi, come, dove, quando: setting e metodologia

A Sesto Fiorentino, i gruppi di sostegno psicologico per coloro che hanno perso il lavoro, sono stati due, in successione, dal novembre 2011 al giugno 2013 ed hanno avuto entrambi la durata di circa 9 mesi, con frequenza quindicinale. Le persone coinvolte erano a conoscenza del fatto che ciascun gruppo era a tem-

po, che aveva cioè una data di fine stabilità.

Chi voleva partecipare poteva telefonare ad una segreteria telefonica, sempre attiva, e veniva richiamato nel giro di qualche giorno. Dopo un colloquio conoscitivo, poteva entrare a far parte del gruppo che era aperto a tutti coloro che erano disoccupati, in mobilità o in cassa integrazione.

Entrambi i gruppi sono stati composti da uomini e donne di età compresa fra i 32 e i 58 anni, di mestieri, professioni e provenienza diverse.

L'Assessorato ai Servizi Sociali del Comune di Sesto Fiorentino aveva messo a disposizione, per gli incontri, una stanza situata in una bella e antica villa ristrutturata, nella quale c'è anche una scuola di musica e l'Istituto di musica popolare. Questa scelta è stata molto apprezzata, perché ritrovarsi in un bel luogo a parlare di cose difficili e che hanno a che fare con la dignità, aiuta a cominciare un percorso di recupero dell'autostima.

Abbiamo scelto un orario di inizio, le 18.30, che permettesse la frequenza anche in caso di impegni lavorativi temporanei o ritrovati. Abbiamo sempre avuto cura di far trovare la stanza pronta e di arrivare un po' prima per accogliere le persone.

Pensiamo che l'accoglienza e la cura dei particolari faccia parte del progetto terapeutico che ci eravamo riproposti, ossia il recupero della dignità che ci sembrava, anche dai dati emersi dalla ricerca con i sindacati, il fattore psicologico più compromesso dalla prova esistenziale che i partecipanti al gruppo stavano attraversando.

La scelta di operare con una coppia di terapeuti, nella conduzione del gruppo, si è rivelato un elemento vincente, perché ha permesso una

Maria Rosaria De Maria
Psicologa Psicoterapeuta
Azienda sanitaria di Firenze
Socia Ass. Ilex

Guerrino Matteo
Psicologo Psicoterapeuta
Presidente Ass. Ilex

più facile identificazione sia agli uomini che alle donne partecipanti ed ha riproposto, idealmente, la coppia genitoriale accogliente e stimolante. La disposizione a cerchio delle sedie è un classico della terapia di gruppo e suggerisce la parità di tutti i componenti, la libertà di scegliere il proprio posto e allo stesso tempo crea un contenitore simbolico alla circolazione delle emozioni, dei sentimenti e delle idee. Soltanto i conduttori sceglievano sempre il solito posto ed erano seduti l'uno accanto all'altra.

In ciascun incontro, dopo le eventuali presentazioni di nuovi arrivati (ciascun gruppo è stato aperto a nuovi ingressi fino a circa tre mesi dalla conclusione), ognuno raccontava come aveva vissuto i quindici giorni precedenti, sia da un punto di vista personale che della ricerca del lavoro. Veniva poi letta una favola o un racconto, metaforico della situazione emotiva del gruppo, così come era emersa durante la seduta precedente, e tutti ne discutevano collegandovi le proprie esperienze.

Il conduttore si era assunto il compito di stimolare la discussione, mentre la conduttrice teneva un verbale e, a fine seduta, faceva una riletura dei contenuti e delle dinamiche emerse, restituendo a tutti i componenti la sequenzialità e la narrazione dell'accaduto.

La formazione diversa dei conduttori, gestaltica e psicodinamica, si è rivelata una risorsa, perché ha per-

messo ad entrambi di muoversi con la propria metodologia, apportando contributi diversi ma entrambi essenziali allo svolgimento del lavoro gruppale.

Anche l'uso di un oggetto transizionale simbolico, le favole, ha permesso una veloce attivazione dei vissuti interni e ha facilitato la loro espressione, non incontrando ostacoli culturali.

Il lavoro di gruppo: quali emozioni e quali vissuti

Dalla ricerca fatta con i funzionari sindacali erano emersi molti e diversi vissuti percepiti nelle persone che si trovano a fare i conti con la perdita del lavoro, sulla base dei quali ci eravamo fatti l'idea di orientare il lavoro sull'empowerment, ovvero sulla consapevolezza e lo sviluppo delle risorse individuali, subito dopo un breve periodo di conoscenza e di introduzione del linguaggio gruppale. I nostri tentativi si sono immediatamente arenati sul netto rifiuto e sull'impossibilità delle persone di esplorare le risorse. È emerso infatti, fin dal primo gruppo, che il bisogno era di parlare di ciò che era successo fuori, ma soprattutto dentro, di parlare di quell'ingorgo emotivo che si è subito evidenziato e che strozzava ogni altra possibilità.

La vergogna è stato il primo nodo emerso, nodo veramente stretto e doloroso, tanto che la nostra prima relazione su quest'esperienza l'abbiamo intitolata proprio "La vergogna di essere esclusi".

Essere licenziati o messi in mobilità significa essere esclusi dal lavoro, dalla produzione di reddito, dalla dignità di avere un'occupazione e una collocazione sociale e si traduce in un profondo senso di indegnità, che rende difficile alle persone uscire di casa, parlarne con gli amici e perfino con i parenti, preferendo l'isolamento al dover affrontare con gli altri questo evento, che si configura come traumatico e destrutturante del senso di sé, che ognuno coltiva. La sensazione di perdita, di straniamento che produce il licenziamento, sembra far percepire questo evento come una colpa personale, qualcosa che dipende dal comportamen-

to o dalle mancanze del singolo e non dalla crisi economica o dalle strategie industriali. Questo vissuto approfondisce il senso di vergogna, dell'essere carente, del mancare di qualcosa, spingendo la persona a chiudersi in se stessa e a dubitare delle proprie capacità e del proprio valore.

Il difficilissimo mondo che ruota attorno alla ricerca di un nuovo impiego, fa il resto, rimandando un senso di impotenza e di fallimento. Curriculum vitae persi nel vuoto delle non risposte, ore ed ore passate al computer a compilare domande o questionari che improvvisamente spariscono dallo schermo, colloqui di lavoro negati per raggiunti limiti di età o altri motivi non esplicitati, file interminabili ai centri per l'impiego, fanno sprofondate le persone in un vuoto pneumatico da cui è difficile uscire.

Alcuni ci hanno raccontato di arrivare a mezzogiorno in pigiama, di non fare la doccia per giorni, di mangiare tanto o non mangiare niente, di aver perso ogni desiderio sessuale e di essere diventati intrattabili verso i propri figli. Di non trovare la forza di cercare ancora il lavoro.

La nostra cultura sociale ci porta ad identificarci sempre più con il lavoro o la professione che svolgiamo, la loro perdita toglie sostanza e spessore all'idea che abbiamo di noi stessi, alla nostra identità. La prima domanda che facciamo e che ci viene fatta dopo la presentazione è "Che cosa fai?" Quando ci informiamo su una persona chiediamo "Cosa fa?"

Non poter rispondere a questa domanda può far sentire "fuori", esclusi, espulsi, indegni o incapaci al punto da intaccare la nostra autostima e la percezione delle nostre capacità e risorse.

Il senso di depressione che ne consegue, rischia di prevalere sul desiderio di rimettersi in gioco, al punto da intaccare le capacità cognitive.

Ci raccontava una partecipante al secondo gruppo, di come fosse stato difficile per lei seguire un corso di riqualificazione professionale proposto dall'ufficio del lavoro, nonostante riguardasse la materia di cui si occu-

pava da sempre, "...come se la mia mente si fosse chiusa".

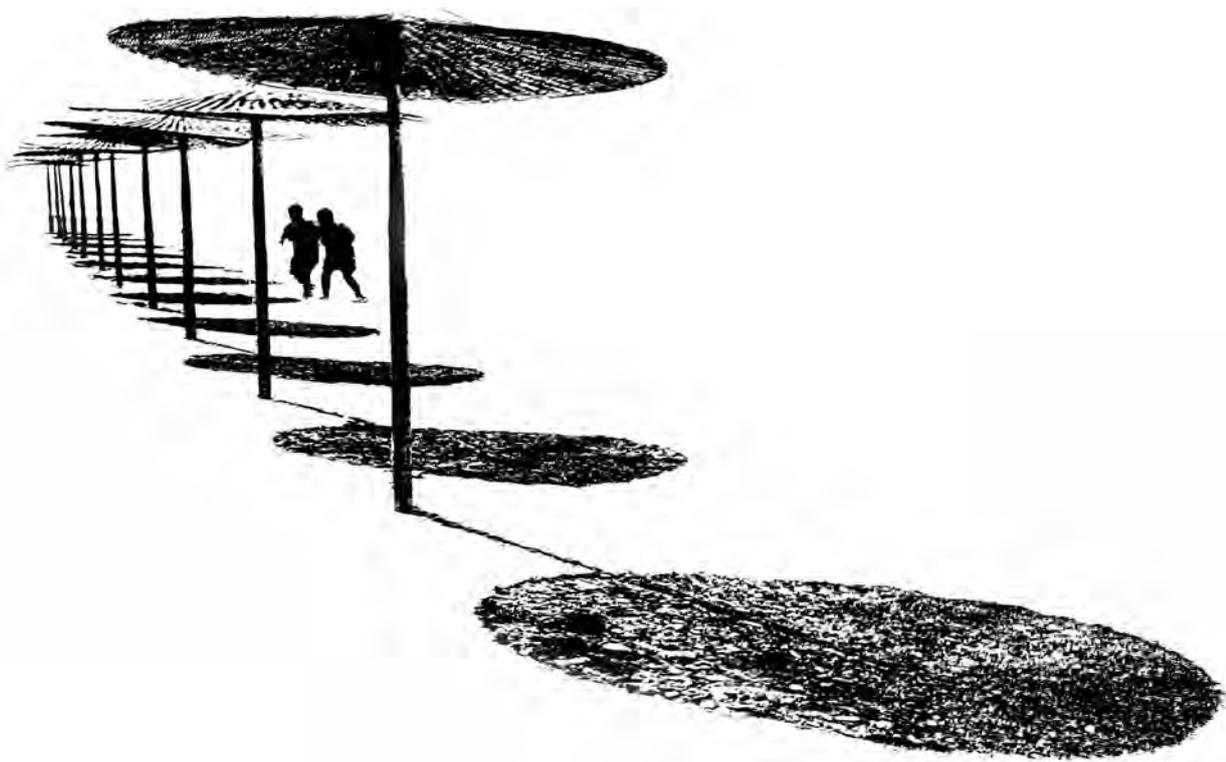
Subito sotto la coltre della vergogna e dell'impotenza, è emersa con forza la rabbia. Rabbia per l'ingiustizia subita, per la propria vita materiale, affettiva e di relazione messa in crisi, per il futuro proprio e dei figli che si appanna, per i progetti sfumati, per la tranquillità rubata dopo una vita di lavoro.

Rabbia per i diritti persi e negati, per condizioni di vita e di rapporti economici che si credevano solidi ed invece si sciolgono via via, quasi senza lasciare traccia. Da ricordare la rabbia di un 54enne, che dopo aver perso il lavoro, mantenuto dai vecchi genitori e dalla sorella, si è ritrovato ad accettare lavori saltuari, pagati pochissimo e in ritardo, senza garanzie e senza diritti, lui che aveva fatto tutte le lotte sindacali. O anche il dolore di una coppia di sessantenni, entrambi disoccupati, che si è trovata, improvvisamente, a dipendere economicamente dal figlio.

Perché questa è l'altra faccia di questa crisi economica: la perdita dei diritti acquisiti in molti anni di lotte dei lavoratori e di cambiamenti culturali, che sembrano svanire di fronte alle famose leggi di mercato, che di fatto hanno abbassato i salari, imposto la precarietà e la conseguente sudditanza a livelli quasi ottocenteschi.

Ci raccontava una signora che aveva trovato un lavoro, che la riconfermavano nella stessa fabbrica di venerdì in venerdì tramite agenzia interinale. Lei viveva sempre nell'ansia di non sapere se avrebbe lavorato la settimana successiva, avendo anche il marito disoccupato e impiegato in lavori ugualmente precari.

Questa rabbia può essere facilmente rivolta contro se stessi e può anche portare a non voler far più niente, a non voler di nuovo tentare, a non voler cambiare con i tempi e con le nuove esigenze. Alcuni partecipanti si erano così arroccati su questa espressione della rabbia, che sostenevano che sarebbero morti di fame, piuttosto che farsi dire ancora di no. La rabbia, la dignità offesa e l'umiliazione sembrano alimentarsi l'un l'altra.



Sotto la spinta di emozioni così forti e dolorose, il senso di identità viene fortemente intaccato. La rappresentazione che ognuno ha di se stesso è sicuramente frutto dell'autopercezione, ma anche dello "sguardo" sociale, di come ci vedono gli altri e dell'immagine che ci rimandano.

Se il lavoro, come dicevamo prima, è una componente così importante della rappresentazione sociale di un individuo, capiamo come il senso di sé e della propria identità, possa essere destabilizzato dal licenziamento e dalla successiva susseguente tempesta emotiva e relazionale (che comporta).

Le difficoltà economiche che si associano a questo evento, ovviamente aggravano tutto ciò di cui abbiamo parlato, intensificano la vergogna e pervadono la giornata di paura e di instabilità.

È veramente terribile non avere di che pagare l'abbonamento del tram della figlia per andare a scuola, come ci raccontava un piccolo imprenditore edile andato a gambe all'aria con la crisi, negare la gita scolastica, i vestiti nuovi ecc. Fino ad arrivare a un partecipante al gruppo che ci ha raccontato di dover far ricorso al banco alimentare per poter soddisfare le esigenze alimentari della sua famiglia. La dignità viene messa davvero a dura prova.

Come diceva un rappresentante sindacale, durante un focus group, un conto sono i numeri, un conto sono le singole persone.

Cosa succede nel gruppo di fronte all'esprimersi di emozioni così forti?

Bisogna dire che non è per niente facile partecipare ad un gruppo omogeneo con un vissuto così doloroso. Alcuni non hanno retto l'impatto emotivo e si sono allontanati, chi definitivamente, chi mantenendo un contatto a distanza, partecipando alla mailing list o venendo ogni tanto alle sessioni di gruppo.

La maggior parte dei partecipanti, però, è rimasta ed è riuscita ad assumere un atteggiamento che ha accolto e capito senza giudicare anche le affermazioni più forti o dolorose, ha comparato le esperienze facendo sentire il singolo non più l'unico, il debole, il reietto, ma parte di un gruppo molto più ampio che sta vivendo una difficile emergenza sociale ed individuale.

È scattata la solidarietà, che si è concretizzata in una mailing list per scambio di informazioni, accompagnamento reciproco ai centri per l'impiego o in posti in cui c'era la possibilità di fare domanda di lavoro, passaggi in macchina per partecipare al gruppo, segnalazioni di occasio-

ni culturali gratuite e così via.

Questo clima ha consentito ai partecipanti di guardare dentro di sé e di poter parlare liberamente delle proprie emozioni e di esprimere la vergogna senza timore di essere giudicato e di conseguenza incompreso, riuscendo, nella maggior parte dei casi, a sbloccare l'ingorgo emotivo a cui accennavamo precedentemente. La possibilità di condividere e di ritrovare nell'altro storie e vissuti simili, ha consentito di non sentirsi più il reietto, il colpevole di qualche ipotetica mancanza, ma una persona che sta attraversando una dura prova e che sta cercando il coraggio, la forza e l'occasione per uscirne.

La dimensione gruppiale ha consentito anche di affrontare la paura del baratro, del "sarà così per sempre", "non ce la farò ad andare avanti" che è stata verbalizzata più volte. E questa è forse l'emozione che è stata più dura da affrontare, tanto che alcuni, anche dopo aver ritrovato un lavoro vivevano col terrore di un nuovo licenziamento, fino ad interpretare persecutoriamente molti atteggiamenti dei colleghi o dei responsabili. È stato un lavoro intenso quello di ritrovare un po' di fiducia e di speranza in evoluzioni positive, nelle occasioni che via via capitavano.

Per alcuni, la paura si è trasformata in una spinta a chiedersi quali fossero i



propri reali desideri, anche lavorativi. È stato così che, alcune persone, hanno avuto il coraggio di cercare lavoro in campi diversi da quello che avevano praticato da sempre.

Un'impiegata ha deciso di fare la babysitter, visto che le era sempre piaciuto lavorare con i bambini, un'altra ha deciso di utilizzare la sua trentennale pratica dello yoga e gli innumerevoli corsi seguiti, per proporre corsi yoga agli alunni delle elementari. È riuscita anche a farsi finanziare dal centro per l'impiego un ulteriore corso di formazione. Un altro si è scoperto idraulico, mentre un commerciante ha cercato lavoro come operatore sanitario in un centro del volontariato..

Queste persone sono riuscite a fare della crisi un'occasione di cambiamento, tutte hanno riscoperto in sé delle qualità e delle risorse.

Pochi giorni fa, parlando con una partecipante al secondo gruppo, che è ancora in cassa integrazione, ma viene richiamata ogni tanto in servizio e spera di maturare presto la pensione, diceva che a lei il gruppo era servito a vivere meglio questa situazione di precarietà, riscopen-

do tanti interessi che aveva sempre trascurato, come il canto e il teatro, per i quali aveva trovato corsi gratuiti o a basso costo. Inoltre si era offerta come dog e cat sitter, utilizzando il suo amore per gli animali: "alla fine sto bene, anche se devo fare i conti con le risorse economiche veramente ridotte rispetto a come ero abituata, ma sono serena e cerco di vivere la vita come più mi piace, per quanto mi è possibile."

Era lei che aveva organizzato la raccolta di informazioni sugli eventi culturali gratuiti a cui partecipare, ma era anche una di quelle che prima di frequentare il gruppo, non usciva di casa fino alle 17.30, per non rendere esplicita al vicinato la sua condizione di disoccupata.

Conclusioni

Alla fine di questa esperienza, possiamo dire che il gruppo ha funzionato da contenitore accogliente, all'interno del quale il singolo individuo ha potuto portare il dolore, la vergogna, l'impotenza, la rabbia e l'umiliazione di un trauma che aveva subito e con il quale faceva fatica a fare i conti. At-

traverso la condivisione con gli altri e l'elaborazione collettiva e individuale di vissuti condivisi e compresi dall'esperienza comune, si è potuto avviare un processo riparativo sia a livello sociale, rottura dell'isolamento e della vergogna, sia individuale, recupero dell'autostima e contatto con le proprie risorse.

Il processo riparativo si è attuato via via che il trauma della perdita del lavoro veniva assorbito ed elaborato non come incapacità personale, ma come evento sociale, l'impotenza diventava consapevolezza che il problema era fuori del sé e non un suo cedimento, la rabbia si trasformava in desiderio di esserci e di esprimersi. Ma soprattutto quando il senso di annullamento e sperdimento ha potuto trasformarsi in un nuovo senso di identità: "Io non sono il mio lavoro, esisto ed ho un valore a prescindere da esso". Quasi tutti i componenti dei due gruppi hanno ritrovato un'occupazione, seppure alle condizioni dell'attuale mercato del lavoro, ossia con contratti a termine se non al nero, oppure si sono creati, come dicevamo, una nuova prospettiva occupazionale.

L'esperienza del gruppo di sostegno psicologico dei lavoratori della cartiera Burgo e della raffineria IES di Mantova

L'inizio

Questo intervento nasce dalla realtà di una città, Mantova, che nell'anno 2013 - 2014 ha visto fra le altre, la chiusura di aziende storiche per la città, aziende aperte all'inizio del dopoguerra e che hanno costituito fino ad ora il tessuto produttivo ed economico dell'area. Fra le più importanti e significative la raffineria IES e la Cartiera Burgo. Significative perché la loro esistenza si è fusa con la storia della città e con le persone che ci vivono.

Lo stesso sky line di Mantova, così famoso per la sua parte medievale, è nel bene e nel male, comprensivo della struttura architettonica particolare della Cartiera Burgo e del profilo degli impianti della raffineria IES. Nel 2013 la Cartiera Burgo ha chiuso i battenti ed è stata avviata la procedura di cassa integrazione per i 180 lavoratori. Nel 2014 è stata la volta dei lavoratori IES, ai quali è stato comunicato dai vertici della multinazionale Moll l'avvio delle procedure per la chiusura della raffineria, che coinvolge 400 operai più 400 dell'indotto, e l'intenzione di sostituirla con un deposito.

Le rappresentanze sindacali di entrambe le realtà produttive si sono caratterizzate per organizzare forme di lotta che coinvolgessero la città. In particolare, gli operai della cartiera Burgo avevano occupato, fin dall'inizio della loro vertenza, la sala mensa della loro fabbrica e l'avevano trasformata in un luogo propulsivo di eventi culturali e sociali, coinvolgendo molte realtà associative, forze politiche e la cittadinanza, con molto successo.

È all'interno di questo clima che sono stata contattata dalle Rsu della

IES per partecipare ad una iniziativa della Sala Mensa Cartiera Burgo dal titolo "Senza lavoro quale futuro? Quale dignità?"

L'associazione ILEX alla quale appartengo infatti, aveva già sperimentato per due anni a Sesto Fiorentino un intervento di gruppo di sostegno psicologico con disoccupati e cassa integrati dell'area, e la richiesta era quella di fare conoscere questa esperienza.

Alla serata, alla quale hanno partecipato lavoratori Burgo e IES assieme a rappresentanze sindacali, è stato presentato il video realizzato dai colleghi sulla esperienza di Sesto Fiorentino. Ho chiuso la serata con un breve intervento sulle problematiche relative e conseguenti alla perdita del lavoro.

Il gelo palpabile che è seguito da parte della sala, dopo la proiezione del video e il mio breve intervento, è stato dapprima una reazione inattesa, ma in seguito si è rivelato paradigmatico delle problematiche che successivamente sarebbero emerse nel gruppo di sostegno psicologico organizzato successivamente a questo incontro.

Altrettanto significativo è stato quello che è avvenuto a chiusura della serata, quando, parecchi lavoratori si sono soffermati singolarmente con me, raccontandomi quello che stavano vivendo.

Durante questi dialoghi avvenuti a conclusione della serata, alcuni partecipanti, fra i più attivi nella gestione delle attività della Sala Mensa occupata, mi avevano particolarmente colpito per la loro capacità di analisi anche psicologica di quello che stava avvenendo e, soprattutto, di quello che era accaduto all'inter-

Marisa Artioli

Psicologa Psicoterapeuta
Azienda sanitaria di Firenze
Socia Associazione
Ilex Firenze

no della loro fabbrica, durante la fase precedente la chiusura e l'intuizione rispetto a problematiche generali riguardanti i vissuti psicologici di chi perde il lavoro.

Propongo quindi, successivamente, di fare un focus group alla presenza delle rappresentanze sindacali e degli operai più attivi nella gestione dello spazio Sala Mensa.

Quello che emerge dall'incontro è un racconto denso di strategie e intuizioni psicologiche per me sorprendenti. Gli operai della Rsu della cartiera già da un anno prima della chiusura, si erano resi conto, con ricerche e dati statistici alla mano, che la loro fabbrica, produttrice soprattutto di carta da giornale, non avrebbe più avuto commesse.

Inizia una lotta strenua con la direzione per comunicare questo dato di fatto alle maestranze ma, soprattutto, inizia una lotta ancor più aspra con i lavoratori stessi che si rifiutano di accettare questa realtà.

Vengono messe in atto diverse strategie, come presentare i dati, risultati di ricerche, ma nulla serve a prendere consapevolezza della situazione. Non solo, le rappresentanze Rsu più attive nel lavoro di analisi della situazione economica dell'azienda, vengono attaccati dagli altri operai come portatori di analisi negative e non creduti. Alla presa di consapevolezza della realtà economica la maggioranza degli operai di contro riporta la presenza storica dell'azienda sul territorio, le commesse che



continuavano ad arrivare. Il lavoro florido.

Il gruppo delle Rsu si rende conto, anche se non lo sa denominare, di un pesante meccanismo di negazione collettivo, di una difesa psicologica contro l'accettazione di una realtà che potrebbe portare alla perdita del lavoro.

Alcuni di loro arrivano anche a pensare che sarebbe utile l'intervento di uno psicologo per gestire questo meccanismo e per avviare gradualmente i lavoratori all'accettazione di questa realtà.

Ma questa proposta, per vari motivi, non si concretizza.

Inesorabilmente però, la fabbrica perde quote di mercato, le commesse rallentano e la situazione economica precipita. Quindi la dirigenza comunica la chiusura.

Nella decisione di occupare la Sala mensa concorre, da parte delle RSU, la consapevolezza del bisogno di of-

fruire un punto di incontro, un luogo ancora molto vicino alla fabbrica e parte quindi della fabbrica stessa, dove sia possibile vedersi, incontrarsi, per non essere soli in questo momento.

Nasce così un luogo dalla straordinaria capacità contenitiva riguardo al malessere e al disagio che nel frattempo inizia a manifestarsi fra i lavoratori, anche se le persone che lo gestiscono non sono totalmente consapevoli della sua funzione.

Anche in questo luogo e a fabbrica ormai chiusa, ci sono racconti di un potente meccanismo di negazione ancora in atto. Fioriscono racconti su possibili brevi tempi di ripresa e alcuni operai raccontano di aver visto il giorno prima dei camion di materia prima arrivare, come di consueto, nel piazzale antistante la fabbrica e che quindi la produzione fra poco sarebbe ripresa. In realtà non è mai arrivato nessun camion, ma questo

dimostra quanto il meccanismo di negazione continuasse ad operare.

Rimango molto colpita da quanto emerso durante il focus group e lo comunico durante l'incontro.

La conclusione è che viene condivisa l'idea di realizzare un gruppo di sostegno psicologico, con lo scopo di creare una consapevolezza di tutti questi vissuti e dare loro un nome, in maniera da poter orientarsi nella loro gestione emotiva.

Lo spazio della Sala mensa viene reso disponibile per ospitare gli incontri del gruppo e il sindacati CGIL CISL e UIL aderiscono all'iniziativa.

Spunti teorici

L'OMS indica fra le prime cause di stress psicologico la perdita del lavoro e lo posiziona accanto ai lutti per perdite di persone care, a significare che la perdita del lavoro può essere (e i risultati del lavoro nel gruppo di so-

stegno lo dimostreranno) paragonata a tutti gli effetti ad un **lutto**.

La perdita del lavoro fa parte quindi di quei Life Events (eventi della vita) che possono colpire qualsiasi persona e i vissuti che ne derivano non rientrano necessariamente in una forma di patologia, ma sono reazioni e un susseguirsi di stati d'animo che, così come succede per la morte di persone care, attraversano tutti gli individui, perché fanno parte della vita.

Questo è un punto di vista essenziale dal quale partire per progettare un gruppo di sostegno psicologico per persone che hanno perso il lavoro, perché indica fin da subito la funzione dello psicologo che lo guida che, in questo caso, è quello dell' "attraversamento" assieme al gruppo delle dinamiche che caratterizzano tale perdita.

Proprio come nel lutto, (lo abbiamo visto sopra in modo eclatante), la prima fase delle dinamiche relative alla perdita del lavoro è rappresentata proprio dal meccanismo di difesa della **negazione**.

Durante lo svolgimento del gruppo emergerà in maniera forte per alcuni, la fase della **rabbia**, per altri una forma di **ritiro o di depressione**. E sarà utile vedere poi come il gruppo risponderà all'altra fase, quella dell'**accettazione** della situazione o alla sua elaborazione.

Costruzione del gruppo

Ho impostato il gruppo di sostegno su 4 incontri, ognuno caratterizzato in maniera temporale sull'approfondimento delle dinamiche e degli stati emotivi relativi a queste fasi.

Partendo quindi dai primi momenti di percezione della perdita del lavoro fino al momento attuale, ho costruito un percorso con un inizio e una fine ben chiari e definiti, attraverso i percorsi emotivi della perdita e della sofferenza ad esso legata estrapollandolo poi spazi di ricostruzione e recupero di parti importanti di sé vitali e presenti anche oltre la perdita del lavoro.

Il numero degli incontri è stato anche determinato dalla possibilità di

poter utilizzare il luogo della sala mensa per un periodo limitato, vista la situazione di "occupazione" del luogo.

Le difficoltà nella comunicazione delle proprie sofferenze e disagi legati alla perdita del lavoro, si erano già mostrate evidenti durante la serata di presentazione dell'iniziativa. Infatti, mentre molti lavoratori non avevano nessuna difficoltà nell'esporre tematiche riguardanti l'aspetto "sindacale" della perdita del lavoro, era presente una reticenza e una difficoltà nel dare spazio a contenuti personali dolorosi legati a questa perdita, quasi non avessero dignità di essere espressi, ma soprattutto non se ne conoscesse la forma e il luogo dove "appoggiarli".

Prevedendo quindi una difficoltà nell'esprimere vissuti personali profondi, ho ritenuto necessario usare un "mediatore" di emozioni ed ho utilizzato delle immagini.

Qualsiasi tipo di immagine, non immagini prescelte da me o da altri.

Ad ogni incontro chiedevo ai partecipanti di scegliere un'immagine che rappresentasse il loro vissuto emerso durante il gruppo, a seconda delle varie fasi affrontate.

L'immagine veniva poi presentata e condivisa con gli altri partecipanti

Al termine di ogni incontro, visto i tempi brevi della durata del gruppo, venivano restituiti in termini di consapevolezza, i contenuti emotivi dei vissuti emersi.

L'approccio al gruppo

È stata molto interessante la modalità di approccio e partecipazione al gruppo avvenuta dentro la Sala Mensa.

Nell'orario programmato per il gruppo la Sala Mensa era, ovviamente, libera da ogni attività ed il gruppo è iniziato con un numero di 5 persone. Gli altri partecipanti quasi capitatili per caso entravano nell'orario stabilito, attirati dal gruppo situato in cerchio, si posizionavano all'esterno come ascoltatori. Poi invitati ad entrare e coinvolti dai contenuti espressi dai partecipanti e dal lavoro con le immagini rimanevano. e han-

no poi partecipato fino alla fine dei 4 incontri.

In questo tipo di intervento, dove si affrontano le tematiche relative alla perdita del lavoro, il gruppo diventa una struttura portante.

Si tratta di un setting molto più adatto a sostenere le persone che vivono questa problematica di origine "**situazionale**", dell'incontro individuale.

Come abbiamo visto prima, l'incontrarsi con chi vive lo stesso problema è molto importante.

La funzione di "rispecchiamento", esercitata dal gruppo, mobilita risorse emotive ed evolutive e costituisce un contenitore dove i propri vissuti possono trovare una "casa".

Al gruppo hanno partecipato nove lavoratori disoccupati e cassa integrati e una donna famigliare.

Conclusioni

Per il gruppo di Mantova è stata un "esperienza" nel senso più pieno della parola. È molto difficile, infatti, raccontare con parole quello che avviene in un gruppo di questo tipo perché la parte più significativa è costituita dal mobilitarsi di emozioni che emergono con le loro varie tonalità a livello individuale e che vengono poi a loro volta, amalgamate, filtrate e restituite dalla presenza del gruppo. Si è sicuramente realizzato l'obiettivo, che era quello di "liberare" i vissuti emotivi legati alla perdita del lavoro, a vivere o a rivivere questo "lutto". Sfuggire, allontanare il problema non serve per riprendere il cammino, solo affrontandolo si possono trovare energie sufficienti per ripartire.

Cosa rappresenta il lavoro

Da questo gruppo è emerso sicuramente il senso più ampio, più pieno, del significato della parola lavoro: è la costruzione della propria identità. Mentre uno lavora, in fabbrica, in qualunque luogo, cresce come persona, come individuo, sperimenta relazioni, dinamiche relazionali. "Cresci e ti formi anche - come ha detto qualcuno del gruppo - mentre stai facendo un lavoro che non ti piace,



e che non avresti mai pensato di fare nella tua vita". Ecco perché la perdita del lavoro è un'interruzione traumatica del percorso di costruzione della propria identità. Tutto si ferma e tutto sembra crollare.

Le relazioni familiari

I rapporti di coppia, i rapporti familiari, vengono sottoposti a uno stress mai sperimentato prima, molti crollano, alcuni reggono. Quando, oltre alla perdita del lavoro, si associa la fine di una relazione affettiva o una grossa conflittualità familiare o di coppia, la situazione è molto destabilizzante e si rischia di non vedere vie d'uscita. Le reazioni sono molto spesso quelle di una rabbia indifferenziata o un ritiro emotivo, una chiusura interiore.

La funzione del gruppo

Uscire da questi schemi non è facile, ma il gruppo è stato un potente riflettore di letture "diverse" del proprio vissuto personale. In alcuni casi ha offerto la visuale di "scenari nuovi" di quanto stava accadendo con i propri familiari. Oppure il gruppo è

stato un'energia potente quando ha saputo restituire sprazzi di "costruttività", in situazioni vissute unicamente come distruttive.

Questa esperienza ha dimostrato che, contrariamente a quanto si possa pensare, sono i più giovani ad essere meno "attrezzati" a reggere l'impatto della perdita del lavoro, perché è su di loro che si abbatte violentemente il trauma dell'interruzione della propria identità.

In un momento in cui i rapporti di coppia non sono ancora stabilizzati, in un momento in cui si era appena realizzato uno sgancio dalla famiglia d'origine, in cui si intravedeva un futuro possibile, tutto viene bloccato, modificato. Gli adulti, più strutturati, pur con mille difficoltà, sanno reggere meglio l'urto. La presenza nel gruppo infatti di persone più adulte è stata una vera esperienza, toccante e emozionante del valore della "testimonianza" nei confronti dei più giovani.

Il valore del luogo

Alcune riflessioni vanno fatte su quello che noi psicologi chiamiamo

"setting", cioè il luogo fisico e il clima emotivo in cui si svolgono esperienze di gruppo di questo tipo.

In questo caso, il luogo fisico della sala mensa della Cartiera Burgo di Mantova e il clima "emotivo" e relazionale che gli operai che da un anno gestiscono questo spazio, hanno saputo costruire è stato, di per sé, "terapeutico".

La loro presenza costante, la loro capacità di accoglienza, la lucidità e la concretezza della loro analisi sulla situazione lavorativa hanno rappresentato un contenitore, "una casa" offerta alle difficoltà e alle incertezze dei lavoratori dell'area, in questo periodo.

Scenari futuri

Per quanto riguarda il gruppo di sostegno psicologico, per ora è terminato, la cosa più significativa e interessante sarebbe riuscire a trasmettere, a "testimoniare" da parte dei protagonisti stessi in situazioni più allargate questa esperienza, in modo che possa diventare anche se solo una goccia, ma un contributo a questa situazione di crisi.

Marisa Artioli

Psicologa Psicoterapeuta
Azienda sanitaria di Firenze

Membro Associazione
Illex Firenze

La raffineria IES, dopo l'annuncio della chiusura, ha avuto una procedura di contrattazione sociale diversa da quella della Burgo. I contenuti specifici della contrattazione hanno individuato delle forme di buonuscita dal lavoro, in termini monetari, che altre fabbriche non hanno avuto. Ma la presa di consapevolezza da parte dei lavoratori della perdita del lavoro è seguita, anche qui, ad un lungo periodo di **negazione**.

Il momento clou di tale presa di coscienza, si è realizzato nel momento in cui la direzione ha distribuito ad uno ad uno, ad una prima trincea di lavoratori, la lettera di avvio della procedura di cassa integrazione. Questo è avvenuto nei primi giorni di Aprile del 2014, quando era in corso di svolgimento il gruppo di sostegno psicologico presso la Sala mensa Burgo e alcuni lavoratori della RSU IES vi stavano partecipando.

È stata molto interessante la lettura che questi lavoratori, partecipanti al gruppo, sono stati in grado di fare, dei meccanismi psicologici in atto, riguardo le resistenze operate nell'accettazione della realtà, Reazioni inaspettate e forti di alcuni lavoratori, che con la lettera in mano sembravano aver avuto la notizia della comunicazione della perdita del lavoro solo in quel momento, quando da quasi un anno erano in corso trattative, assemblee, contrattazioni e forme di mobilitazione e di lotta.

Altrettanto interessante, la lettura che gli stessi lavoratori sono riusciti a cogliere di quello che avveniva davanti allo spazio in cui era visibile la locandina che pubblicizzava il gruppo di sostegno. Persone che ne apprezzavano profondamente lo scopo, ritenevano che era un'iniziativa di cui loro sentivano il bisogno, affermavano che avrebbero partecipato

al prossimo incontro, ma alla fine non riuscivano a superare lo scoglio, la difficoltà di aprire uno spazio alla propria sofferenza.

... Oltre l'esperienza del gruppo di sostegno psicologico

È dentro questo clima che durante un incontro alla Sala Mensa occupata della Burgo, nell'ultimo giorno che avrebbe segnato la fine di questa esperienza, nasce l'idea di continuare a **portare fuori questa sofferenza legata alla perdita del lavoro**, oltre la fine dell'esperienza del gruppo psicologico e la fine dell'esperienza Sala mensa Burgo.

Le RSU IES propongono ai lavoratori della raffineria di **scrivere in forma anonima su dei post it** le emozioni che stavano vivendo, cosa stavano provando in quei momenti di disorientamento e di paura. Si mobilitano sulla necessità di "far uscire" quel malessere, quel disagio, per poterlo superare, andare avanti. D'altra parte, l'esperienza del gruppo di sostegno aveva mostrato che era possibile farlo senza venirne distrutti, anzi, recuperando qualcosa di sé pensato perduto. La risposta dei lavoratori è stata straordinaria e le RSU decidono

a questo punto di esporre i **post it** in luoghi molto visibili e significativi della città e delle istituzioni.

La città, la stampa, risponde attonita, i passanti si fermano a leggere sbalorditi e colpiti da quelle parole inusuali. Il dolore privato diventa una denuncia pubblica.

I post hanno una grande efficacia comunicativa e stravolgono un'idea di denuncia e di lotta dove il personale, il vissuto, è sempre tenuto fuori, nascosto, quasi non avesse dignità di comparire. Anche i famigliari vengono invitati ad esprimere le loro angosce. Questa modalità di espressione ha permesso, a chi non ce l'ha fatta a partecipare direttamente ad una situazione di aiuto e di sostegno, di trovare comunque uno spazio dove il proprio disorientamento e disagio trovava una collocazione.

Sapere che su un muro della tua città c'è un "pezzo" di quello che tu stai provando ha fatto bene a molti.



Sono la moglie di un
dipendente IES.

Ho paura

Emilia

Quando sono in famiglia tengo
sempre un sorriso forzato. Anche
mia moglie fa altrettanto.
Lo facciamo per i figlioli. Ma tutti
sappiamo che stiamo fingendo e
siamo tutti tristi

Marco

Mi sembra di
essermi perso.
Non so più chi
sono e cosa farò

Weiner

Questa chiusura ha
creato un buco, una
voragine, così come lo
crea un tradimento

Arturo

Ho perso il lavoro e
la mia compagna.
Non sento neanche
il dolore
Odio e disprezzo
tutti

Giorgio

Pensavo di finire la
mia lavorativa in
Raffineria.
Invece a 45 anni devo
pensare a qualcosa di
diverso.
Nessuno mi aiuta

Gilberto

Ora il mio futuro
si riduce ad un
curriculum vitae

Alberto

Uno stipendio serve
a dare spazio, non
tanto a me, ma ai
sogni dei miei figli

Matteo

Sono un pensionato
e sono amareggiato
perché pensavo un
giorno andando in
pensione di aiutare i
giovani lasciandogli
il mio posto. Gli ho
lasciato solo lacrime e
rabbia.

Sandro

Sto male. Penso solo a
quello... Eppure non ne
parlo con nessuno. Mi
guardo dal dirlo in giro:
che figura se lo sapessero
gli altri.

Enrico

Lavoravo su un impianto
che raffinava "sotto vuoto"
alcuni prodotti petroliferi.
Adesso che sono a casa sono
"vuoto dentro"

Massimo

Saremo 4044?
più poveri?

Paola

Burgo, Les;
avanti il
prossimo chi è?

Marco

Ho dovuto dimenticare il dolore
per avere perso il mio lavoro.
Ha preso il sopravvento un
dolore più grosso: ho perso la
mia compagna; se ne è andata
perché non riusciamo più ad
ascoltarci. Oggi sento solo odio
e disprezzo per tutti.

Giorgio

A novembre
320 famiglie
avranno più tempo
per leggere

Cesare

Si avvicina sempre
più la cassa
integrazione
È un'agonia

Paolo

E tanti altri...

Crisi economica e crisi d'identità

Nicoletta Francesca
Salvi

Psichiatra presso
Dipartimento Neuroscienze
Ospedale Fatebenefratelli
Isola Tiberina Roma

Negli ultimi anni stiamo attraversando una crisi economica sia a livello nazionale che mondiale. Apprendiamo dalla stampa, ogni giorno, che molte persone manifestano problemi psicologici legati alle difficoltà economiche o che pensano o tentano il suicidio.

Nel nostro pronto soccorso e ambulatorio psichiatrico, arrivano sempre di più persone che manifestano dei disagi psicologici legati alla crisi economica e alla perdita del lavoro.

Per poter aiutare le persone ad affrontare questo momento della loro esistenza ci siamo chiesti se gli strumenti forniti dalla psichiatria medica possano essere sufficienti e adeguati o di quali altre chiavi di lettura e metodi e conoscenze ci dobbiamo attrezzare per poter affrontare questo problema.

Le persone che arrivavano al nostro servizio per chiedere aiuto per i problemi psicologici legati alla perdita del lavoro manifestavano delle reazioni diverse.

Dai loro racconti, si evince che la decisione di rivolgersi ad un servizio psichiatrico era stata molto difficile, combattuta e spesso suggerita dai familiari.

Numerose sono, tuttavia, le persone che preferiscono non chiedere aiuto e tengono nascosta anche ai familiari la loro condizione di disoccupato.

A volte si finge di continuare a lavorare, si esce di casa alla stessa ora, per poi vagare per strada per tutto il giorno senza una meta, situazione ben descritta nel film di L. Cantet "A tempo pieno" del 2001, liberamente ispirato ad una storia vera. Il protagonista aveva perso il lavoro e passava tutta la sua giornata nella sua automobile, per poi tornare a casa la sera, alla stessa ora in cui ritornava quando lavorava e non riusciva a dire ai familiari di aver perso il lavoro.

Spesso una grande difficoltà è quella di comunicare questa notizia ai familiari e ai parenti, agli amici.

E. Carrère tratta nel suo libro: "L'Avversario" la storia di Jean-Claude Romand, un uomo che non lavorava, ma che fingeva di essere medico ricercatore e fingeva di andare tutti i giorni a lavoro.

Nel libro e nel film del 2002 che ne è stato tratto da Nicole Garcia, si vede che ad un certo punto, prima che si concluda la tragedia, con l'uccisione dei familiari, in qualche modo, il protagonista cercava di comunicare ai suoi parenti e amici la sua vera identità, ma non riusciva, per vari motivi a confessare di aver inventato tutto e di aver costruito un'identità falsa.

La perdita del lavoro costituisce di per se un trauma che spesso è accompagnato da un senso di vergogna, di inutilità, di colpa per non essere stati capaci di mantenere il proprio posto di lavoro e di garantire alla propria famiglia e a se stesso le stesse disponibilità economiche e la stessa immagine sociale.

La vergogna determina un isolamento affettivo, genera un sentimento di inutilità che impedisce, secondo B. Cyrulnik, il processo di resilienza.

Il processo di resilienza attraverso cui possiamo riprendere il nostro sviluppo umano e interiore dopo che abbiamo subito un trauma psicologico. Le persone colpite vengono emarginate o si autoescludono, non vedono alternative e risorse.

Parlare con gli altri diventa difficile per paura di essere giudicati, non creduti, non capiti o per paura di ferirli. Alcune persone riferivano di sentirsi depresse, stanche di non riuscire a vedere delle nuove prospettive. La vergogna e lo sguardo percepito come giudicante degli altri, paralizza e impedisce di mettersi in gioco di nuovo.

Abbiamo inoltre visto delle reazioni maniacali utilizzate come difese per negare il problema.

Vorrei parlare anche della situazione delle persone che sono immigrate in Italia e che non hanno trovato lavoro. Spesso il loro difficile viaggio verso l'Italia è reso possibile da dei prestiti che la famiglia e la comunità hanno dovuto chiedere.

In questi casi il ritorno diventa impossibile. L'emigrato non vuole ritornare nel proprio paese di origine per non dover affrontare la vergogna del suo fallimento migratorio e per non dover subire delle ritorsioni per i debiti non pagati.

Il sociologo algerino Abdelmalek Sayad descrive bene, nel suo libro: "La doppia assenza", la condizione dei lavoratori algerini che erano emigrati in Francia e che non si sentivano francesi in Francia né algerini in Algeria. A. Sayad scrive che "la malattia sembra privare il lavoratore immigrato e malato dello status che ha nell'immigrazione e del relativo equilibrio".

Il lavoratore, secondo A. Sayad, si aspetta dalla medicina, dopo l'incidente e la malattia, non solamente la sua guarigione ma anche che "gli venga restituito il precedente equilibrio, con cui ha vissuto fino a quel momento".

Un'analisi dei concetti di crisi, identità e dei loro cambiamenti possono aiutarci nel creare nuove metodi di approccio.

Nel linguaggio corrente, la parola crisi indica una situazione di grave difficoltà, di interruzione di normalità,

di rottura dell'equilibrio, per il cui superamento sono richiesti impegno e risorse in grado di ricreare un nuovo equilibrio e una nuova normalità. Il processo di crisi include pertanto anche le reazioni dei soggetti interessati, individui e collettivi, e quindi le loro decisioni. (G. E. Rusconi).

Dalla crisi si innesca un processo a spirale che interessa l'integrazione sociale, l'identificazione dei membri con il sistema e quindi l'identità stessa del sistema.

Il termine crisi e il suo uso risale all'età classica e deriva dal verbo greco che significa discernere, discriminare, decidere ed è stato usato sin dall'inizio sia in ambito medico che giuridico.

Il concetto di crisi ha subito quindi delle evoluzioni nelle varie epoche storiche e nelle varie discipline in cui è stato trattato.

In ambito psichiatrico, è stato visto anche come una rottura di un equilibrio in funzione di una crescita per uno sviluppo e una trasformazione.

La crisi di cui si parla oggi, si presenta inoltre, secondo M. Augé: "come una crisi del pensiero universale, seppellita sotto le immagini del mondo globale" "Crisi, crisi di coscienza e presa di coscienza si concatenano e si rinforzano l'un l'altra, senza che sia possibile classificarle in termini di cause ed effetti. "La crisi dell'universale è al tempo stesso una crisi di coscienza planetaria, una crisi della relazione e una crisi delle finalità".

Il concetto stesso di identità ha subito dei cambiamenti; dai recenti studi della psicologia, si è visto che l'identità si costruisce sulla base delle relazioni con gli altri.

La costruzione dell'identità è un processo permanente e dinamico e un ruolo importante è svolto anche dall'ambiente esterno.

L'identità oggettiva di ciascuno, la sua riconoscibilità si presenta, secondo G. Jarvis, secondo tre principali modelli di identità: fisica, psicologica e sociale.

L'identità sociale è costituita da alcune caratteristiche quali lo stato civile, la professione, il livello culturale, l'appartenenza ad una certa fascia di reddito.

La perdita di alcune caratteristiche dell'identità sociale dovute a problemi economici porterà quindi ad una crisi della propria identità.

G. Devereux nel suo saggio: "la rinuncia dell'identità come difesa contro l'annientamento" parla delle difficoltà ad esprimere la propria vera identità per paura delle reazioni degli altri.

R. Neuburger nella sua prefazione all'edizione francese del saggio sopracitato scrive come la classificazione attuale delle malattie mentali, trasformi ogni emozione in patologia. Aggiunge inoltre che G. Devereux suggerisce di interessarsi al contesto nel quale si manifestano i problemi e di distinguere i pazienti nevrotici dalle persone che sono disadattate ad un contesto anormale, in particolare in caso di un disfunzionamento sociale e di interessarsi alle capacità dei pazienti.

Questa distinzione, sempre secondo R. Neuburger, potrebbe essere particolarmente utile oggi, quando numerosi "disadattati" a causa della crisi economica sono diagnosticati come depressi e quindi trattati con farmaci antidepressivi.

L'identità dovrebbe diventare un concetto più complesso e in continua evoluzione, "dovrebbe uscire da quella nicchia di parola-pensiero - considerata unica e unitaria - su cui si è basata la cultura occidentale, per arricchirsi di quella molteplicità e poliedricità necessaria in situazioni sempre più variabili e in modificazioni culturali sempre più in movimento" (A. Ancora)

Il rischio, secondo G. Devereux, è quello di concepire l'identità come unidimensionale, "cioè la tendenza ad identificare se stesso e l'altro con una dimensione sola del suo essere storico e socio-culturale". Anche noi, operatori sanitari, dovremmo metterci in una situazione di crescita ed evoluzione per

creare insieme, di fronte a nuovi fenomeni, nuove strategie di approccio e terapeutiche che stimolino le risorse, la creatività e la trasformazione.

L'analisi del concetto di crisi necessita della presenza di approcci multidisciplinari e articolati.

Solo con un metodo complementare, come quello ideato da G. Devereux, che prevede un apporto multidisciplinare da parte di studiosi di diverse discipline, si può iniziare ad affrontare il problema.

Se un fenomeno umano viene spiegato in una sola maniera, sempre secondo G. Devereux, non è spiegato del tutto, specie se la prima spiegazione lo rende perfettamente comprensibile, controllabile e prevedibile nel quadro di riferimento che gli è proprio.

Il rischio di leggere la crisi di identità legata alla crisi economica solo come un problema di tipo psichiatrico è quello di fornire alle persone "un'identità psichiatrica" rigida e fissa senza un'evoluzione trasformativa.

È necessario che anche noi operatori sanitari ci mettiamo in crisi, per poter sciogliere i nostri schemi mentali e pregiudizi e poter vedere, come scrive A. Einstein, la crisi come una possibilità di crescita: "la creatività nasce dall'angoscia come il giorno nasce dalla notte oscura.

È nella crisi che sorge l'inventiva, le scoperte e le grandi strategie. Chi supera la crisi supera se stesso senza essere superato."



- Ancora A. (2014) Introduzione al libro di G. Devereux Etnopsicoanalisi complementarista, Franco Angeli Milano.
- Amselle J.L. (1990) Logiche meticce. Antropologia dell'identità in Africa e altrove, Bollati Boringhieri, Torino, 1999.
- Augé M. (2013) L'antropologo e il mondo globale, Raffaello Cortina Editore, Milano 2014.
- Bauman Z. (2003) Intervista sull'identità, a cura di Benedetto Vecchi, Roma- Bari, Laterza.
- Bauman Z. (2007). Voglia di comunità (S. Minucci, Trans.) Bari, Italia: Laterza. (Original work published 2001).
- Benach, J., & Muntaner, C. (2007). Precarious employment and health: Developing a research agenda. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 61, 276-277.
- Benson, J. F. (1993). Gruppi. Roma, Italia: Sovera.
- Blustein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being. A conceptual, historical, and public policy perspective. *American Psychologist*, 63(4), 228-240.
- Bucay, J. (2004). Lascia che ti racconti. Milano, Italia: Rizzoli.
- Bucay, J. (2005). Raccontami. Milano, Italia: Rizzoli.
- Bucay, J. (2009). Le tre domande della felicità. Milano, Italia: RCS libri.
- Ciocca P. (1992) Crisi economica e finanziaria in Enciclopedia delle Scienze Sociali- Treccani.
- Cyrulnik B. (2010) La vergogna, Editore Codice, Torino, 2011.
- Comin L. G. (2004). Omogeneità e fruibilità gruppale. In S. Corbella, R. Girelli, & S. Marinelli. (Eds.), Gruppi omogenei (pp. 242-249). Roma, Italia: Borla.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). NEO PI-R. Professional manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- De Cuyper, N., Bernhard-oettel, C., Berntson, E., De Witte, H., & Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity. *Applied Psychology: An International Review*, 57(3), 488-509.
- De Cuyper, N., de Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T., & Schalk, R. (2007). Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model. *International Journal of Management Reviews*, 10, 25-51.
- De Maria, M. R., & Romeo, V. (2004). Fra isolamento ed omogeneità: La nascita del sé gruppale in un gruppo di pazienti tossicodipendenti mediante l'esperienza del photolangage. In S. Corbella, R. Girelli, & S. Marinelli (Eds.), Gruppi omogenei (pp. 250-262). Roma, Italia: Borla.
- 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
- Dell'Olio Cecilia, DeMaria Maria Rosaria, Giardina Uma, Matteo Guerrino, Meringolo Patrizia. Salute e Territorio, anno XXXIII, novembre- dicembre 2012, nr 195, edizioni ETS.
- Devereux G. (2009) La renonciation à l'identité. *Defence contre l'anéantissement*, Petite Bibliothèque Payot, Paris.
- Devereux G. (1985) Etnopsicoanalisi complementarista, Franco Angeli, Milano, 2014.
- Eurostat (2011). Statistiche dell'occupazione. Retrived from http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Marriage_and_divorce_statistics.
- Gadrey, J. (2000). Nouvelle économie, nouveau mythe? Paris: Flammarion.
- Gallese V. La molteplice natura delle relazioni interpersonali: la ricerca di un comune meccanismo neurofisiologico. *Networks* 1: 24-47 2003.
- Gallo F.M. (2014) Conseguenze sociali e psicologiche della crisi economica www.specchioeconomico.com
- Gilioli, A., & Gilioli, R. (2002). Sress Economy. Milano, Italia: Mondadori.
- Galimberti U. (2004), Noi malati di tristezza, La Repubblica, 1 Giugno.
- Hinshelwood, R. D. (1989). Cosa accade nei gruppi. Milano, Italia: Cortina.
- Istat (2012a). Lavoro. Retrived from <http://www.istat.it/it/lavoro>.
- Istat (2012b). Rilevazione sulle forze lavoro. Retrived from <http://www.istat.it/it/archivio/disoccupati>.
- Jervis G. (1997) La conquista dell'identità, Feltrinelli, Milano.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74, 1-21.

- Kalleberg, A. L. (2011). *Good jobs, bad jobs: The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s-2000s*. American Sociological Association's Rose Series in Sociology. New York: Russell Sage Foundation.
- Kaufman, G. (1989). *The psychology of shame: Theory and treatment of shame-based syndromes*. New York: Springer Publishing Company.
- Kieffer, C. H. (1984). Citizen empowerment: A developmental perspective. *Prevention in Human Services*, 213(3), 9-36.
- Kinston, W. (1983). A theoretical context for shame. *International Journal of Pshy-Analysis*, 64, 213-226.
- Krause, A. (2010). The effect of unemployment on life and satisfaction. An analysis for Switzerland in its cultural diversity. Retrieved from http://www.iza.org/conference_files/ReDisWeBe2010/krause_a5647.pdf.
- Kubler-Ross, La morte e il morire – Assisi – Cittadella editrice (2005).
- Lippmann, S. (2008). Rethinking risk in the new economy: Age and cohort effects on unemployment and re-employment. *Human Relations*, 61, 1259-1292.
- McKee-Ryan, F.M., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, 90, 53-76.
- Menendez, M., Benach, J., Muntaner, C., Amable, M., & O'Campo, P. (2007). Is precarious employment more damaging to women's health than men's? *Social Science and Medicine*, 64, 776-781.
- Nathanson, D. L. (1987). *The many faces of shame*. New York: Guilford.
- Neuburger R. Préface al libro di G. Devereux: *La renonciation à l'identité*. Payot, Paris, 2009.
- Paykel et col., Interview for Recent Life Events, IRLE (1971).
- Remotti F.(1996) *Contro l'identità* Laterza, Bari.
- Remotti F. (2010) *L'ossessione identitaria*, Laterza, Bari.
- Rusconi G.E. (1992) *Crisi sociopolitica* in *Enciclopedia delle Scienze Sociali- Treccani*.
- Rycroft, C. (1970). *Dizionario critico di psicoanalisi* (P. Angarano Trans.). Roma, Italia: Astrolabio. (Original work published 1968).
- Rusconi G.E. (1992) *Crisi sociopolitica* in *Enciclopedia delle Scienze Sociali- Treccani*.
- Sayad A. (1999) *La doppia assenza*, Raffaello Cortina Editore, Milano, 2002.
- Sen A. (2006) *Identità e violenza*, Laterza, Bari, 2006.
- Uysal, S. D., & Pohlmaier, W. (2011). Unemployment duration and personality. *Journal of Economic Psychology*, 32, 980-992.
- Vansteenkiste, M., Lens, W., De Witte, H., & Feather, N.T. (2005). Understanding unemployed people's search behavior, unemployment experience and well-being: A comparison of expectancy-value theory and self-determination theory. *British Journal of Social Psychology*, 44, 1-20.
- Winkelman, R. (2006). Unemployment, social capital, and subjective well-being. *Journal of Happiness Studies*, 10, 421-430.
- WHO, Public health action prevention for suicide – Framework – in pubblicazione
- Wurmser, L. (1981). *Das Problem der Sham*. *Jahrbuch der Psychoanalyse*, 13, 11-36.
- Life Events Scale (1988)
Social Readjustment Rating Scale
- www.istat.it
- www.eures.it

