

sperienza delle persone a cui ci rivolgiamo, affinché siano interessate e ne sentano l'utilità immediata.

2. Il modo in cui si agisce in certe condizioni di pericolo espone con maggiori o minori probabilità ad un danno per la salute. Ciò significa che abbiamo la difficile missione di fare in modo che le persone scelgano di mettere in atto azioni sicure. Non si tratta solo di inviare nozioni, ma di ottenere il loro interesse ad apprendere, con continuità, informazioni utili. Questo permette di contrastare quel falso senso di sicurezza di cui tutti siamo vittima ("a me non capita", "non è mai successo niente", "ho sempre fatto così", ...).

3. Il comportamento, come sappiamo, è per lo più frutto di abitudini che è molto difficile modificare. Si tratta di usare la nostra competenza per fare in modo che le persone apprendano ad usare sempre più e sempre meglio il Dispositivo di Protezione Individuale (DPI) più potente di cui tutti disponiamo. Si tratta della nostra capacità di riflettere sulla propria esperienza e di fare in modo che non diventi un limite, ma una risorsa al fine di agire in sicurezza. Più comportamenti sicuri si mettono in atto, più si impara ad essere consapevoli dei rischi.

4. I meccanismi di condizionamento sociale presenti nel gruppo di appartenenza influenzano molto le azioni personali. Tali meccanismi possono dipendere da prassi aziendali, ma anche da atteggiamenti mentali e comportamenti consolidati tra pari. Ecco allora che accrescere la qualità delle conoscenze condivise ci consente di promuovere un clima favorevole alla sicurezza e, come in un circolo virtuoso, questo può aumentare la condivisione delle conoscenze e delle relative buone pratiche. Le azioni su meccanismi virtuosi di consenso sociale ci permettono anche di ottenere con maggiore frequenza comportamenti sicuri che confermano ai lavoratori il reale valore attribuito alla sicurezza. Non si tratta di imporre alle organizzazioni e al loro interno determinati comportamenti, ma di favorire il consenso sociale a sostegno di quei comportamenti, in quanto socialmente attesi.

5. La difficile arte di prendersi cura delle persone e delle loro relazioni, come Psicologi la esprimiamo soprattutto quando riusciamo ad ottenere la con-

sapevolezza che variando le condizioni (ambientali, personali, ecc.) in cui il lavoro viene svolto si possono determinare nuovi effetti rischiosi che vanno tenuti in conto. Inoltre, possiamo aiutare le persone affinché assumano le decisioni più adeguate, favorendo lo scambio comunicativo e la collaborazione reciproca. Possiamo inoltre indirizzare verso l'adozione di stili di leadership idonei (ad ogni livello organizzativo) e accompagnare nella gestione della fatica e dello stress.

6. Il valore aggiunto dello Psicologo in questo campo si esprime al meglio nella capacità di far comprendere come la salute non debba essere considerata come una semplice assenza di infermità (infortuni e malattie professionali), ma come "uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale" (OMS). Inoltre, possiamo ricoprire un ruolo chiave nella sensibilizzazione dei lavoratori rispetto all'adozione di stili di vita salutari, promossi anche dal Piano regionale della prevenzione (PRP) 2015-2018 della Regione Emilia-Romagna.

Desidero infine condividere una riflessione su quanto sia faticoso e difficile ottenere risultati in questo campo, ma anche quanto sia gratificante e entusiasmante vedere i cambiamenti che consentono di accrescere il benessere di persone e organizzazioni. Il punto centrale è riuscire ad abbattere il muro che separa il lavoro dalla sicurezza, quella distinzione culturale che mette in contrapposizione l'ambito del lavoro con quello della sicurezza. La cultura della sicurezza, per evitare che sia una formula vuota e priva di senso, deve diventare una prassi quotidiana nella quale lavoro e sicurezza coincidono e coesistono. Paradossalmente avremo raggiunto il nostro obiettivo quando non si parlerà più di sicurezza, perché già divenuta parte integrante dei comportamenti lavorativi. Per raggiungere questo obiettivo la società ha urgente bisogno della professionalità di noi Psicologi, della nostra competenza e del nostro appassionato impegno per le persone, i gruppi, le comunità.



Ri-Parto da me! Un progetto per affrontare i temi della disoccupazione

a cura di STEFANO PASQUI, *Consigliere Ordine Psicologi Emilia-Romagna*
e ANNARITA GELASIO, *Psicologa, Consulente organizzazione aziendale*

Il problema

Maria Jahoda, Psicologa nata a Vienna e fra le prime donne a interessarsi per tutta la sua carriera di disoccupazione, così descriveva i soggetti colpiti da tale fenomeno economico e sociale: "Non tutti i disoccupati vivono in una abietta povertà, ma tutti sperimentano una severa riduzione nelle loro risorse, che rende difficile e spesso impossibile assolvere gli obblighi contratti quando erano ancora al lavoro. [...] Essendo forzatamente esclusi dalla partecipazione attiva alla vita economica del paese, segnati come inutili, con le loro capacità ignorate, separati dai compagni di lavoro e privati della solidarietà e del cameratismo che emergono in molti posti di lavoro, perfino quando le condizioni lavorative lasciano molto a desiderare, i disoccupati si sentono abbandonati e il loro tempo non passa mai. Solamente i molto forti possono evitare la demoralizzazione"⁽¹⁾.

Oggi non si parla più di demoralizzazione, ma di *burn-out* e di depressione, comunque la situazione non è mutata, anzi, se possibile, è andata peggiorando per almeno tre ordini di motivi. Primo perché molte aree rifugio una volta disponibili sono scomparse; tanto per esemplificare si pensi alla coesione sociale di diverse classi di lavoratori capaci di affrontare stati di crisi con compattezza, si pensi

alla visione collettiva che attribuiva al sistema sociale nel suo complesso o a specifiche realtà aziendali le responsabilità della perdita di lavoro (responsabilità che oggi sono caricate quasi esclusivamente sul singolo), si pensi infine alla presenza di famiglie allargate dove la presenza di più adulti costituiva una rete psicologica ed economica che riusciva a tamponare lo stato di disoccupazione del singolo. Secondo motivo, che dicevamo aggrava la situazione della crisi psicologica di fronte alla disoccupazione, risiede nell'applicazione accelerata delle nuove scoperte e delle nuove tecnologie che ha reso il rischio di disoccupazione ancora più pressante facendo sentire il singolo come profondamente inadeguato ad affrontare la situazione di fronte alla quale si trova. Terzo motivo l'idea secondo cui *Avere successo economico* equivalga a *Essere una persona di valore* che si è imposta ed è penetrata nel sociale con sempre maggiore forza, offrendo la variabile economica e il suo computo quantitativo come unico metro di valutazione del proprio personale valore.

Nel frattempo numerose ricerche hanno ampliato le conoscenze relative al tema della disoccupazione portando ad una differenziazione che consente una più precisa visione del problema e

⁽¹⁾ Work, employment and unemployment: An overview of ideas and research results in the social science literature by Marie Jahoda (SPRU occasional paper series, University of Sussex, 1980)

delle conseguenze sociali e psicologiche legate a tale fenomeno. Anzitutto possiamo distinguere fra **disoccupazione volontaria e involontaria**: la prima, volontaria, è attribuita alla volontà del singolo individuo, mentre la seconda, involontaria, esiste a causa delle condizioni socio-economiche della società nella quale l'individuo si trova. La prima viene definita come lo stato di mancanza di lavoro retribuito dovuto alla decisione del singolo di non accettare forme di impiego lavorativo considerate inadeguate alle proprie condizioni sociali, fisiche o intellettuali, oppure perché l'individuo ritiene che il salario sia troppo basso. La seconda viene definita come lo stato di mancanza di lavoro retribuito dovuto a cause non legate alla volontà del singolo che sta cercando lavoro. Rientrano in questa categoria sia la disoccupazione di chi è alla ricerca del primo posto di lavoro che quella di chi ha perduto il precedente impiego lavorativo.

Una più specifica classificazione dei vari **tipi di disoccupazione** che sono stati analizzati e a cui ci siamo riferiti nel realizzare e gestire il progetto che presentiamo comprende:

- **disoccupazione classica**
- **disoccupazione ciclica**
- **disoccupazione strutturale**
- **disoccupazione frizionale**
- **disoccupazione stagionale**
- **disoccupazione nascosta**

Poche note per connotare ciascun tipo di disoccupazione presa in considerazione.

- **Disoccupazione classica**: quando il numero di posti di lavoro disponibili è inferiore alla richiesta di lavoro che viene fatta da parte della popolazione.
- **Disoccupazione ciclica**: è determinata dalle variazioni del ciclo economico, quindi il tasso di disoccupazione aumenta quando l'economia è in fase di recessione. La disoccupazione ciclica o Keynesiana si verifica quando non c'è abbastanza domanda globale nell'economia per fornire lavoro a tutti coloro che vogliono lavorare.

- **Disoccupazione strutturale**: determinata dalla mancanza di coincidenza tra domanda e offerta di lavoro a causa della diversa posizione geografica e/o delle abilità dei lavoratori rispetto alle esigenze delle imprese. La disoccupazione strutturale si manifesta contemporaneamente alle variazioni della struttura economica e in concomitanza ad importanti cambiamenti tecnologici che conducono a misure di razionalizzazione. A fronte di tali variazioni il sistema del mercato del lavoro e dell'istruzione/formazione non riesce a ristrutturarsi per poter reinserire i disoccupati in altri lavori, comparti e regioni.

- **Disoccupazione frizionale**: è causata dal lasso di tempo necessario per trovare un altro posto di lavoro. La scarsità delle informazioni, la difficoltà di reperirle, la complessità operativa delle agenzie preposte, rendono difficile un adeguamento istantaneo fra domanda e offerta anche in presenza di coincidenza qualitativa e strutturale. Il candidato alla ricerca di lavoro deve inviare curriculum alle imprese, analizzare gli annunci di lavoro, partecipare alle selezioni, azioni per cui raramente è preparato e che costano tempo e sforzi aggiuntivi. Questo tempo di attesa genera il fenomeno della disoccupazione naturale o disoccupazione frizionale.

- **Disoccupazione stagionale**: la mancanza di lavoro è causata dalle variazioni climatiche e stagionali. Questo tipo di disoccupazione interessa il breve termine ed è tipica degli impieghi legati al turismo e/o all'agricoltura.

- **Disoccupazione nascosta**: in questi casi il lavoratore è in realtà occupato nel contesto socio-economico, ma percepisce una remunerazione che basta, a mala pena, a soddisfare i bisogni primari. Il suo apporto al meccanismo economico di produzione che spinge al consumo e di consumi che spingono la produzione è, in questa situazione, praticamente nullo. In questa situazione la disoccupazione nascosta non è riflessa nelle statistiche ufficiali, ma in questo momento storico ed economico è una real-

tà a forte impatto sociale e psicologico.

Contemporaneamente agli studi sulla disoccupazione sono proseguiti anche quelli che confermano **il valore aggiunto che l'attività lavorativa ha per la nostra esistenza**. Il lavoro assegna una struttura, uno scopo ed un significato alla nostra esistenza, diventa fonte di gratificazione, sede privilegiata di espressione di sé, può consentire l'autorealizzazione.

Il lavoro svolge quindi un'importante funzione nel benessere psico-fisico dell'individuo soddisfacendo altri bisogni oltre a quelli di natura economica:

- **bisogni di potere e successo**: concorre allo sviluppo di sé in termini di affermazione, di raggiungimento di risultati visibili, individualmente e socialmente riconosciuti;
- **bisogni di relazione e affiliazione**: il lavoro consente di sviluppare relazioni sociali e fa sentire la persona attore partecipe di un contesto non solo professionale, ma anche sociale;
- **bisogni di autorealizzazione**: come scriveva Maslow già cinquanta anni or sono *"la maggioranza delle persone ha bisogno di amore, di sicurezza e di gratificazioni e tutto ciò non può venirgli che dal di fuori"*⁽²⁾. Il lavoro infatti consente di ottenere risultati riconoscibili e di sentirsi per questo rinforzati nella propria autostima, nel proprio valore e nel proprio benessere e, soprattutto, consente di esprimere se stessi, di attuare le proprie capacità e potenzialità.
- **bisogni di protezione e sicurezza**: il lavoro è fonte di garanzie di tipo formale, ma anche relazionale, riduce i margini di incertezza, offre stabilità, offre un ritmo al proprio tempo e contribuisce a dare un senso agli spazi e alle cose.

La perdita del lavoro ha, di conseguenza, **effetti** sia sul piano **individuale**, sia su quello di **coppia e/o familiare**, mettendo in crisi i sistemi di riferimento

della persona, seppure in modo diverso per ciascun individuo. Su ambedue i piani, giocano un ruolo importante le risorse psicologiche individuali (ossia le capacità personali di affrontare i problemi, le abilità sociali, la flessibilità, l'assenza di disturbi e malattie, ecc.), le risorse socio-culturali (la formazione generale e professionale, gli interessi, la rete relazionale, ecc.) e quelle economiche (beni immobili, redditi diversi, risparmi, ecc.). Sul **piano individuale** sappiamo che la mancanza di lavoro significa, per la persona che ne è colpita, un cambiamento importante nel proprio modo di essere attivi, di misurarsi con le proprie capacità, di acquisire conoscenze, di intrattenere relazioni. La strutturazione del tempo cambia, i contatti sociali possono risultare ridotti (soprattutto per molti uomini, i cui contatti sociali passano quasi esclusivamente attraverso i canali professionali), il riconoscimento sociale viene meno e l'immagine di sé (che è una costruzione mentale che scaturisce da dinamiche interne, ma che necessita di conferme dall'esterno per mantenersi al livello raggiunto o per accrescerlo) può essere gravemente intaccata.

Per quanto riguarda l'impatto **sulla coppia e sul nucleo familiare** diversi studi pervengono a conclusioni simili: la famiglia, soprattutto con il tempo, tende a chiudersi su se stessa, rispondendo al bisogno di innalzare una barriera a protezione del proprio nucleo verso le condizioni del contesto esterno percepito sempre più come ostile o comunque difficile da affrontare. Le modalità della coppia dei genitori di far fronte alla situazione appare largamente influenzata sia dalla qualità della relazione precedente allo stato di disoccupazione, sia dalla capacità di essere flessibili rispetto ai ruoli e ai compiti all'interno del *manage* familiare, soprattutto quando il disoccupato è l'uomo e chi mantiene un lavoro è invece la donna.

Se in termini generali si può dire che la disoccupa-

⁽²⁾ A. H. Maslow "Motivazione e personalità", Armando ed. Roma, 1982

zione comporta, per chi la vive, un diffuso senso di impotenza, di frustrazione e di ridotta autostima, è evidente che ognuna delle tipologie di disoccupazione più sopra illustrate implica vissuti, percezioni e aspettative differenti e può quindi volere interventi differenziati.

Il progetto che presentiamo è soprattutto rivolto a combattere impotenza, frustrazione, bassa autostima e scarsa conoscenza di sé e delle proprie risorse ed è destinato a combattere gli aspetti negativi delle forme di disoccupazione strutturale, frizionale, nascosta e, in parte, stagionale.

Pensando fosse utile sia avere un *follow-up* del progetto sia dare al percorso ipotizzato un supporto ulteriore si è pensato di non lasciare il percorso formativo isolato e affidato alla ricettività dei singoli partecipanti. Si è quindi ipotizzato di far seguire al progetto la creazione di una "Centrale Operativa" (di cui ripareremo nelle considerazioni conclusive) avente tre funzioni fondamentali:

- Monitorare, per tutti i partecipanti, la creazione e la fattibilità del proprio piano personalizzato di ricerca o creazione di lavoro favorendo al contempo il mantenimento di un lavoro di rete.
- Fornire un supporto negli aspetti legislativi, economici ed amministrativi ai partecipanti che attivavano il proprio piano personalizzato di ricerca o creazione di lavoro.
- Offrire ai partecipanti l'opportunità di aggiornarsi e/o formarsi in relazione alle scelte fatte dal proprio piano personalizzato.

Tutto ciò puntando soprattutto sull'aiuto delle nuove tecnologie e sul continuo ricorso alle Reti intese come spiegato nelle pagine successive.

Il progetto "Ri-Parto da me!"

Di fronte alla crisi che ha colpito l'intero sistema economico europeo interessando, seppure con modalità e intensità differenti, tutti i Paesi, anche realtà diverse da quella italiana, hanno deciso di fronteggiare la crescente ondata di disoccupazione con iniziative mirate. Questo ci ha permesso di ide-

are e condurre un progetto che è stato denominato "Ri-Parto da me!" e che ha coinvolto, nel periodo maggio 2014 - giugno 2016, circa 200 disoccupati, divisi in gruppi di 15/20 persone.

Ogni percorso svolto da questi gruppi, relativamente omogenei per età e titolo di studio, si è articolato in 16 ore di aula (4 incontri di 4 ore ciascuno) e di 1 ora conclusiva rivolta a ciascun singolo partecipante che, a seguito del percorso di gruppo svolto, avesse sviluppato una volontà o un progetto da sottoporre a confronto specifico e personale con i conduttori. L'intero percorso è stato guidato da due trainer, uno maggiormente attento ai temi economici ed amministrativi ed uno più attento agli aspetti psicologici; i due conduttori hanno operato insieme, sinergicamente e contemporaneamente. Sono state svolte 4 edizioni del progetto da maggio 2014 a giugno 2016, alcune impostate su tre gruppi, altre su quattro; come detto sopra, sono state coinvolte in aula circa 200 persone.

Punto di partenza del progetto la considerazione che nelle tipologie di disoccupazione prese in considerazione (strutturale, frizionale, nascosta e, in parte, stagionale) non sono certamente l'età o la storia professionale a costituire un limite per un proficuo (ri)collocamento professionale.

Giocano, invece, un ruolo di particolare importanza elementi quali:

- la frequente incapacità, da parte delle persone espulse dal mercato del lavoro o che in questo mercato non sono mai entrati, di riconoscere, censire e poi comunicare correttamente i propri punti di forza;
- il profondo senso di isolamento sentito da ciascun soggetto e il senso di impotenza che ne deriva sentendosi soli di fronte all'entità "mercato del lavoro" percepita così complessa, indecifrabile e, di conseguenza, inarrivabile;
- una scarsa (a volte nulla) conoscenza di ciò che caratterizza l'attuale mercato del lavoro sovente più immaginato, sulla base di informazioni vaghe, che non conosciuto;
- un profondo disorientamento di fronte ai possi-

bili canali di ricerca attiva e alle possibili strade da percorrere per trovare una propria dimensione lavorativa usufruendo, al massimo possibile, di quanto le moderne tecnologie mettono a disposizione;

- la difficoltà di pensare che si possa intraprendere un percorso lavorativo diverso da quello precedente o da quello immaginato durante gli anni della scuola o negli anni trascorsi in un precedente impiego.

In base a quanto detto le linee guida dell'intervento e di conseguenza le azioni attivate sono state:

- un lavoro di presentazione di cosa sia e di quali competenze trasversali richieda l'attuale mercato del lavoro invitando i partecipanti a cogliere le discrepanze fra ciò che loro credevano (i loro stereotipi, le loro percezioni relative al mercato del lavoro) e ciò che realmente esso è;
- una riscoperta ed un censimento delle proprie personali risorse, una valutazione dei propri deficit, una corretta modalità di comunicazione delle une e degli altri, una programmazione di un proprio percorso di formazione permanente che, nell'attuale realtà, non dovrebbe essere trascurato;
- l'analisi e il possibile utilizzo di tutti quegli strumenti che possono aiutare nella ricerca attiva del lavoro e che oggi vengono messi a disposizione dalla moderna tecnologia;
- sulla base del principio che "la mente pro-

duce denaro, mentre il denaro non produce" veniva offerta la possibile sperimentazione delle Reti di persone quale strumento per affrontare, più preparati, il mercato di oggi;

- per quei partecipanti che lo richiedevano veniva poi offerto un approfondimento delle loro personali problematiche di carattere tecnico o psicologico o per ambedue le aree.

L'esperienza condotta e i feedback ricevuti ci hanno portato a formulare alcune considerazioni che condividiamo. Rispetto alle molte proposte che vengono fatte per affrontare lo stato di disoccupazione, proposte che mirano a fornire sostanzialmente un aiuto quasi esclusivo per redigere il curriculum e per inviarlo "nel posto giusto", riteniamo che le azioni rivolte ad affrontare la disoccupazione dovrebbero avere, al proprio interno, alcuni elementi caratterizzanti per renderle particolarmente utili.

Anzitutto l'intervento dovrebbe prendere l'avvio dalle persone presenti nel gruppo, dai loro vissuti di ansia, di rabbia, di smarrimento e dovrebbe cercare di contrastare questo stato di cose fornendo, nella forma più concreta possibile, quanto segue:

- uno spazio psicologico e relazionale di ascolto in cui, mentre si viene ascoltati soprattutto nei propri aspetti più emozionali, si scopre di non essere soli a sperimentare un certo malessere;
- alcune azioni di contrasto agli stereotipi con cui si affronta la situazione di disoccupato;



- alcune informazioni e conoscenze aggiornate del mercato e dei modi in cui ciascuno può mantenersi aggiornato in merito;
- l'attivazione della proattività e della flessibilità, caratteristiche psicologiche trasversali oggi giudicate indispensabili per la situazione del mercato del lavoro;
- il recupero delle personali risorse presenti in ciascuno;
- la riscoperta del valore che può avere un gruppo, una rete relazionale e/o professionale di persone;
- un livello di motivazione sufficiente a ripartire per una ricerca o una creazione di un nuovo spazio lavorativo.

Citiamo alcune tecniche di lavoro largamente utilizzate nell'esperienza: l'Ascolto di ciascuno e di tutto il gruppo, il lavoro per piccoli gruppi e dell'intero gruppo, una comunicazione semplice, diretta, che ha escluso lezioni frontali puntando sempre sul dialogo, una serie di riflessioni aiutate da schede di approfondimento personali da compilare e/o rivedere anche a casa, alcune esercitazioni d'aula.

Una ulteriore riflessione, frutto della nostra esperienza, è che, dietro la richiesta di lavoro verbalmente esplicitata e posta al centro dei propri bisogni, quello che viene di fatto richiesto è un aiuto per dipanare il groviglio di emozioni, stereotipi, mancanze e sovra-informazione che soffoca il disoccupato. La richiesta è quella di essere aiutati a liberarsi dalla sensazione di essere impotenti, dalla sensazione di essere stati estromessi a causa delle proprie insufficienze, dalla sensazione che la propria identità, personale e familiare, stia andando in crisi assieme alla mancanza di un lavoro. Ne consegue l'importanza di azioni che devono perseguire almeno tre obiettivi:

- aiutare i soggetti a ritrovare la necessaria lucidità per distinguere i temi lavorativi da quelli personali, le emozioni dai dati di fatto, gli stereotipi dalla realtà delle cose. Solo così, infatti, i soggetti

possono tornare a formulare progetti operativi che trovano pratica realizzazione;

- reagire alle emozioni negative causate dalla situazione che stanno vivendo accrescendo la loro resilienza;
- offrire le informazioni e i mezzi per ribaltare la sensazione di non avere risorse personali da spendere per affrontare un mercato del lavoro che, spesso, non si conosce e, quindi, non si capisce.

All'interno di queste logiche diventa fondamentale un incessante lavoro di stimolo per far comprendere ai partecipanti il valore delle reti relazionali e professionali, ma ancora più importante diventa l'invito, l'incoraggiamento, il supporto alla creazione e gestione di una simile rete partendo dal "qui ed ora" (fatele subito, fatele fra di voi). Le reti relazionali e professionali sono considerate, dai migliori economisti mondiali, lo strumento principe per affrontare non solo e non tanto la crisi economica, ma la crisi dell'intero sistema globale. Là dove si parla seriamente di sostenibilità, là dove si vuole affrontare la velocità di obsolescenza delle proprie conoscenze, là dove si scopre il singolo impotente a far fronte a problemi globali o planetari, l'attuale risposta, secondo gli specialisti, è configurata proprio nella creazione di reti.

Reti quali sistemi complessi, ma dinamici, insieme di conoscenze reticolari che si supportano e si contaminano, vere e proprie *équipes* multidisciplinari che si confrontano con la complessità presente in ogni campo lavorativo, politico, socio-economico. Su questo concetto e sulla sua pratica e immediata attuazione si deve insistere in un progetto anti-disoccupazione facendo notare come le diversità e gli interessi che caratterizzano ciascun membro del gruppo altro non sono che preziose risorse per l'intero gruppo se si opera nella logica della rete.

Nella esperienza fatta, in molti gruppi, i vari membri che possedevano conoscenze o abilità evidenti le mettevano a disposizione del gruppo e degli altri

partecipanti dando vita, da subito, a una ricchezza che il gruppo poteva immediatamente percepire e utilizzare.

Un lavoro di questo tipo assume, come abbiamo sperimentato, anche un aspetto fortemente preventivo degli stati di *burn-out* e di depressione che sono già oggi alla base di danni economici e sociali gravissimi. L'Organizzazione Mondiale della Sanità ha lanciato un allarme che ci pare grave e sostanzialmente inascoltato. Per l'O.M.S. nel 2020 la depressione sarà la seconda causa di malattia e di morte dopo le coronaropatie, e questo a livello planetario. In alcuni paesi la depressione costa già milioni di euro alla comunità sotto forma di spese sanitarie e di mancata produttività (in Inghilterra, per esempio, nell'anno 2000 i costi per la depressione hanno superato i 10 Mln di euro con 110 milioni di giornate lavorative perse).

Il percorso che abbiamo sperimentato ha significato, per molti partecipanti, sia una riattivazione di aspetti psicologici fondamentali per affrontare l'attuale mercato del lavoro sia l'offerta di un percorso preventivo e di sostegno che sarebbe auspicabile in tutte le odierne condizioni lavorative, se non si vuole che le previsioni dell'O.M.S. si verifichino.

Considerazioni conclusive

Trovare lavoro, oggi più di ieri, è il frutto di una combinazione complessa di fattori e per governare la complessità diventa indispensabile la competenza, affinché un soggetto abbia maggiori possibilità e opportunità di trovarsi impegnato a lavorare. Di questa combinazione complessa fanno parte una serie di fattori propri del singolo individuo, altri fattori propri di un gruppo di individui che si sappia muovere come rete e altri fattori ancora sono, infine, propri dell'intero sistema economico locale, nazionale o mondiale.

Le persone attivate e rese pro-attive avrebbero potuto essere molte di più se si fosse riusciti a dare vita ad una seconda parte del progetto presentato, quella che avrebbe dovuto fungere sia da *follow-up* sia da supporto ai partecipanti. La creazione di un

centro (una possibile Centrale Operativa) di stimolazione e ricarica che sostenesse le persone riattivate (soprattutto come gruppo) e contribuisse all'attivazione di una serie di opportunità di cui abbiamo parlato precedentemente.

Le persone riattivate hanno bisogno della "Centrale Operativa" che mantenga vivo il fuoco di idee e di volontà di azione, nella consapevolezza che un singolo, in un sistema molto complesso come è oggi il mondo del lavoro, può non farcela. Gli ostacoli da superare sono molteplici e variegati ed è impensabile che il singolo trovi tutte le competenze necessarie in se stesso (ad esempio il confronto fra singola persona e burocrazia, i problemi amministrativi per l'avvio di una attività, gli aspetti normativi che sottendono qualsiasi realtà lavorativa). Una tale entità operativa dovrebbe unire i contributi dei vari soggetti istituzionali che si occupano di lavoro in un dato territorio (enti datoriali, sindacati, uffici statali, ecc.) per procedere a una condivisione e a una gestione comune di risorse informative, formative, strumentali, finanziarie. Un'entità che, attraverso una chiara definizione di obiettivi a breve e a medio termine, formuli strategie per interventi di supporto al superamento di ostacoli e piani per azioni formative. Sfortunatamente, almeno per ora, non abbiamo potuto realizzare questa seconda parte per la difficoltà a costruire una Rete fra i vari soggetti istituzionali interessati.

Quanto alla formazione permanente, oggi indispensabile per la ricerca e la creazione di lavoro, sappiamo che è ancora considerata un *optional* benché si discuta, ma solo in termini superficiali, di quanto il progresso e i cambiamenti sociali, economici e tecnologici disorganizzino la nostra quotidianità lavorativa e casalinga. A fronte dei continui cambiamenti ci si ostina a pensare che quanto acquisito durante gli anni scolastici sia sempre e comunque sufficiente mentre costituisce ormai solo la base da cui partire per continue ristrutturazioni delle conoscenze, delle abilità e delle competenze trasversali che necessitano ogni giorno.

Nel corso dei colloqui individuali sono emersi diversi bisogni formativi, ad esempio nell'ambito delle competenze professionali in amministrazione, finanza, controllo di gestione, informatica di base, nuove tecnologie web, marketing operativo, lingue europee ed extraeuropee; nell'ambito delle competenze trasversali, richieste di formazione si sono manifestate relativamente ai temi della comunicazione, dell'ascolto attivo, del *problem solving*, del lavoro di gruppo, da acquisire sia attraverso percorsi formativi tradizionali sia con tirocini formativi nelle aziende del territorio. La formulazione di piani organici di formazione permanente sarebbe certamente un considerevole supporto per coloro che, avviato un piano di ricerca attiva del lavoro, vorrebbero non sentirsi soli nella realizzazione.

Ci sembra che il tema della disoccupazione si dimostri, con la sua complessità, una questione

molto più complessa e straniante di un ambito che attiene solo la sfera economica.

Seguendo le riflessioni fatte dal sociologo tedesco Axel Honneth dobbiamo riconoscere che se manca il lavoro manca il **riconoscimento** del nostro posto nella società e questo riconoscimento è parte del più ampio riconoscimento che ciascuno di noi desidera e per cui ciascuno di noi lotta. In questa visione riconoscere l'altro è accettare l'altro per come effettivamente è senza quell'insieme confuso, ma condizionante, di aspettative che conducono gli altri a volerci diversi o noi a voler diversi gli altri. Questo tipo di riconoscimento è uno degli aspetti essenziali che contribuisce alla creazione dei costrutti relazionali, sociali ed economici e quando, venendo meno il lavoro, manca questo riconoscimento, ci si trova di fronte ad un mondo globale basato sulla sfiducia e sulla paura, un mondo che si sgretola.



Bibliografia

- Accornero A., Carmignani, F. *I paradossi della disoccupazione*, Ed. il Mulino Bologna, 1986.
- Ambrosini M., Coletto D., Guglielmi S. (a cura di), *Perdere e trovare il lavoro: l'esperienza della disoccupazione al tempo della crisi*, Ed. il Mulino, Bologna, 2014
- Ciravegna D., *I caratteri della disoccupazione*, Ed. Franco Angeli, 1989
- De Masi D., *Lavorare gratis, lavorare tutti: perché il futuro è dei disoccupati*, Ed. Rizzoli, 2017
- Honneth A., *La lotta per il riconoscimento*, Ed. il Saggiatore, 2002
- Narduzzi E., Gaggi M., *Piena disoccupazione*, Ed. Einaudi, 2007
- Sylos Labini P., *Nuove tecnologie e disoccupazione*, Ed. Laterza, Roma-Bari, 1989.

Elenco degli Iscritti ai quali è precluso l'esercizio della professione di Psicologo

Sospesi ex art. 26, comma 2 - Legge 56/89 | Aggiornamento al 31/10/2017

Cognome	Nome	Data Sospensione
Giardiello	Lucia	11/09/2003
Rinaldoni	Gianluca	15/09/2006
Vanzi	Claudia	23/11/2010
Aureli	Deborah	23/11/2010
Botti	Donatella	29/11/2011
Aguzzoli	Michela	29/11/2012
Marcello	Raffaella	29/11/2012
Ruscelli	Monia	29/11/2012
Pagni	Piero	26/11/2013
Catanzaro	Manuela	27/11/2014
Gavioli	Fauzia	27/11/2014
Ghini	Aldo	27/11/2014
Selvatici	Alessandra	27/11/2014
Zuzolo	Chiara	27/11/2014
Annovi	Meris	26/11/2015
Gega	Redina	26/11/2015
Giannettino	Maria Rita	26/11/2015
Gridelli	Elisabetta	26/11/2015
Nizzoli	Maria Cristina	26/11/2015
Bradascio	Pierdomenico	15/12/2016
Antolini	Francesca	15/12/2016
Schintu	Michela Flavia	15/12/2016
Gennari	Eleonora	15/12/2016
Collevecchio	Barbara	15/12/2016

N.B. Gli Iscritti sospesi non possono, in nessun caso, svolgere la professione di Psicologo.

ORARI DELL'UFFICIO RELAZIONI CON IL PUBBLICO

DA GENNAIO A GIUGNO E DA SETTEMBRE A DICEMBRE

	lunedì	martedì	mercoledì	giovedì	venerdì
mattino	9 - 11	9 - 11	9 - 11	9 - 13	9 - 11
pomeriggio	-	15 - 17	-	-	-

LUGLIO E AGOSTO

	lunedì	martedì	mercoledì	giovedì	venerdì
mattino	chiuso	9 - 11	9 - 11	9 - 13	chiuso
pomeriggio	-	15 - 17	-	-	-

CHIUSURE STRAORDINARIE

- Da domenica 24 dicembre 2017 a domenica 7 gennaio 2018 - Festività natalizie

INDIRIZZI E-MAIL DELLA SEGRETERIA

- per richiedere informazioni di carattere generale: info@ordpsicologier.it
- per richiedere informazioni su tenuta e aggiornamento Albo: albo@ordpsicologier.it
- per comunicazioni ufficiali tramite e-mail: in.psico.er@pec.ordpsicologier.it (utilizzando esclusivamente il Vs. indirizzo PEC come mittente)