

Identità nazionale e professionale a confronto. Il rapporto tra dimensione pubblica e privata

di Filomena Brescia*, Fiorella Bucci, Isabella Conti, Pamela Crisanti, Giorgio D'Alessandro, Claudio Gasparri, Francesca Magrini, Luigi Verducci

Abstract

Il presente articolo propone il rapporto tra dimensione pubblica e privata come una categoria di lettura della costruzione dell'identità nazionale e professionale italiana. Tale rapporto si è modificato nel tempo passando da una prevalenza di logiche "pubbliche", con forti interventi dello Stato nell'ambito della salute mentale così come nel mondo del lavoro, a un decentramento amministrativo in cui diversi attori, sussidiari dello Stato, intervengono sul territorio. La Pubblica Amministrazione stessa è cambiata introducendo al proprio interno nuovi parametri di valutazione del lavoro. Attraverso tre casi che parlano di istituzioni in cambiamento e di questioni legate alla convivenza, abbiamo provato a tracciare un nesso tra le domande che arrivano agli psicologi e l'evoluzione della rappresentazione della dimensione pubblica e privata.

Parole chiave: pubblico; privato; identità; storia.

Premessa

Con la presente relazione proporremo alcune riflessioni sullo sviluppo della professione psicologica in relazione alle vicende storiche e politiche del nostro paese; l'idea è quella di costruire ipotesi interpretative sulla attuale situazione sociale e sulla convivenza in Italia.

Nell'anno delle celebrazioni per il centocinquantenario dell'unità d'Italia ci è sembrato interessante occuparci dei mutamenti delle dimensioni simboliche, degli entusiasmi e delle critiche che hanno coinvolto il mondo della politica e l'opinione pubblica. La crisi, la perdita di speranza nel futuro delle nuove generazioni, la sfiducia crescente nella politica ci sembrano aspetti centrali per comprendere quali modelli culturali si vanno profilando in Italia da un trentennio a questa parte. Nella nostra ottica, le domande che arrivano alla psicologia sono strettamente connesse a questi cambiamenti.

Intendiamo analizzare delle esperienze di lavoro intorno a un passaggio storico che ci è sembrato cruciale nella storia e nella cultura italiana, ossia *l'emergere della dimensione privata accanto a quella pubblica nella gestione di tematiche sociali e dei Servizi pubblici*.

Il rapporto tra pubblico e privato è oggi al centro di numerosi dibattiti orientati a ripensare l'uso dei beni comuni, da una prospettiva che mira a evidenziare questioni comuni alla convivenza civile e che coinvolgono sia soggetti pubblici sia soggetti privati. Ciò che qui ci interessa trattare è l'evoluzione della rappresentazione del concetto di pubblico e di privato in Italia nel passaggio da logiche garantiste e assistenzialiste che definivano un modo pubblico di costruire convivenza a una compartecipazione tra soggetti pubblici e realtà private territoriali cui appaltare Servizi sociali e del lavoro. Questo rapporto, negli ultimi trent'anni, sembra essere stato caratterizzato da una scissione sempre più marcata tra dimensione pubblica e privata, dal prevalere di interessi privatistici e da una svalutazione della vita pubblica che fa fatica a pensare e costruire appartenenza nei contesti collettivi. In questo senso Gabriella Turnaturi, in un articolo del 1999, parla di un reciproco abbandono tra pubblico e privato. La sociologa fa riferimento al riconoscimento e alla produzione di "circoli virtuosi" di comunicazione tra pubblico e privato nel pensare i beni comuni – risorse materiali e immateriali, quali l'uso dello spazio urbano, il lavoro, la convivenza – come questioni su

* Specializzandi in Psicoterapia psicoanalitica, intervento psicologico clinico e analisi della domanda.

cui interrogarsi per produrre un rapporto utile alla convivenza; un'interrogazione che rinvia, ci sembra, alla costruzione di relazioni e di un nuovo senso rispetto alla confusione di sistemi di riferimento in cambiamento.

Nel corso degli anni Novanta si verifica in Italia un intenso processo di decentramento amministrativo ed economico, che si declina nel trasferimento dei poteri amministrativi dallo Stato centrale agli enti locali, le Regioni e i Comuni, nella gestione di funzioni e Servizi come la scuola, i servizi sociali e sanitari, il lavoro¹. Le unità sanitarie locali diventano aziende, importando modelli gestionali caratteristici dell'impresa privata. La gestione delle funzioni pubbliche si allarga progressivamente al privato, a una pluralità di soggetti privati. I servizi sociali e sanitari cominciano a essere affidati alle cooperative sociali e ad altre agenzie del Terzo settore; sono gli anni della privatizzazione di Enel e Telecom e della liberalizzazione del mercato del lavoro.

L'idea che guida queste riforme è quella di spostare i centri decisionali, di avvicinarli ai cittadini, alla dimensione locale per migliorarne l'efficienza e la trasparenza. Sono riforme orientate a rinnovare e a migliorare la governabilità dei problemi, in rapporto all'emergere di nuove domande sociali, a un cambiamento nei modelli della convivenza, nel funzionamento delle famiglie, nell'economia.

Nel contributo torneremo più puntualmente su questi eventi legislativi; fin da ora ci interessa mettere a fuoco un aspetto: i cambiamenti strutturali e organizzativi nel funzionamento dei servizi che queste riforme hanno determinato sono mossi dall'intento di determinare un cambiamento culturale. Pensiamo, ad esempio, al principio di sussidiarietà ispiratore della legge Bassanini del 1997 sul decentramento politico-amministrativo: con esso si propone una nuova concezione del rapporto tra Stato e società civile, in cui allo Stato si assegna il compito di promuovere le competenze della società civile e, soprattutto, dei suoi corpi intermedi (la famiglia, le associazioni, le imprese), non sostituendosi a essi ma coordinandoli e sostenendone l'azione anche con aiuti economici. Si vuole abbandonare un modello centralista di governo in favore di un modello sussidiario. Teniamo conto che l'Italia compie questi passi sollecitata dal suo stare in Europa, dal confronto e dall'esigenza di allinearsi agli altri paesi membri dell'Unione europea.

I cambiamenti avviati nell'ultimo decennio del Novecento, non hanno avuto una traduzione né immediata né lineare nel vissuto sia dei fruitori dei servizi sia degli operatori e delle funzioni dirigenti. Sono processi in cui siamo immersi e che ci riguardano da vicino, sino ai referendum di qualche settimana fa².

La storia italiana è caratterizzata da contraddizioni socio-culturali profonde che hanno minato il formarsi di un sentimento e di una prospettiva unitari. Se negli anni Novanta abbiamo rintracciato eventi che testimoniano di un lavoro di rinnovamento dei modelli e delle forme di governo e della ricerca di soluzioni più efficienti e coerenti con i problemi di una società globale, in quello stesso decennio esplodono le inchieste e i processi di Mani pulite. Un'esperienza che segna una forte crisi della credibilità dei partiti politici, della competenza e della legittimità del loro operato, *una corruzione della differenziazione tra interesse pubblico e interessi privati* che sembra insanabile perché intacca le fondamenta delle regole del gioco democratico.

Si diffonde la percezione di una mancanza di regole condivise per la convivenza nella popolazione italiana, in costante crescita negli ultimi trenta anni. Mancanza di regole condivise che aiuterebbe, inoltre, a dare un senso alle dinamiche di adattamento conformistico; come dire che in assenza di regole condivise, di una regolamentazione pubblica, ci si allinea, ci si conforma, individualmente e privatamente, a norme di senso comune, a un sistema stereotipato di attese e valori conformistici. A partire da queste considerazioni, quali implicazioni possiamo individuare per l'intervento psicologico? Dove possiamo rintracciare i sintomi di un'evoluzione nelle domande che vengono rivolte alla psicologia? Tratteremo tre casi che focalizzano come, e in che modalità, la

¹ Pensiamo alla riforma Bassanini – attuata con la legge n. 59 del 1997. Sono state trasferite alle Regioni, ad esempio, tutte le competenze in materia di turismo, commercio, agricoltura e artigianato.

² Ci si riferisce ai referendum abrogativi del 12 e del 13 giugno 2011 circa la gestione dei servizi pubblici locali, la determinazione della tariffa per l'erogazione dell'acqua e la produzione nel territorio nazionale di energia elettrica nucleare.

trasformazione organizzativa nei Servizi e nella Pubblica Amministrazione abbia realizzato la trasformazione culturale attesa, e come la psicologia abbia svolto e possa svolgere una funzione in questi processi di cambiamento. Ci occuperemo del Terzo settore, di un'agenzia della Pubblica Amministrazione e dell'evoluzione dei Servizi di intermediazione tra domande e offerta di lavoro.

Un caso di compartecipazione tra pubblico privato: il Terzo settore

Ci interessa esplorare lo stato dei Servizi che operano nell'ambito del Terzo settore, con l'obiettivo di costruire ipotesi di lettura delle nuove e complesse forme di domanda da e verso i Servizi. Con la legge n. 328/2000 sull'integrazione socio-sanitaria, molte attività pianificate in precedenza dal Servizio pubblico cominciano a essere affidate a cooperative e associazioni, non solo nel ruolo di attuatori ma anche in quello di consulenti alla progettazione, arrivando a una vera e propria partnership tra pubblico e privato nel disegno complessivo del sistema di welfare locale (Demozzi & Zandonai, 2007).

Nell'attuale clima culturale si sta rafforzando la consapevolezza che gli anziani non autosufficienti, i disabili gravi, i malati lungodegenti, ma anche le famiglie instabili o con problemi, quelle affidatarie o, ancora, i genitori alle prese con la crescita dei figli, non sono in grado di svolgere da soli le proprie funzioni educative e di cura, ma necessitano di aiuti professionali variabili per intensità e qualità delle prestazioni. Oggi il contesto socio-culturale e demografico sollecita la produzione diretta di servizi da parte dei cittadini e delle famiglie, il cosiddetto "quarto settore". Possiamo leggere questo processo come un tentativo delle famiglie, della società civile di riallineare i Servizi di assistenza e cura all'evoluzione dei bisogni e della domanda. Si diffondono, anche se in modo non sistematico, i centri per la famiglia, i gruppi di mutuo aiuto, le banche del tempo, i centri autogestiti per gli anziani e i giovani. Per effetto di questa situazione mutano anche le strategie degli enti pubblici e del privato sociale, il cui compito diventa quello di fornire strumenti, risorse e occasioni per sostenere questi processi di auto-organizzazione (Toniolo Piva, 2002).

Nell'attuale congiuntura economica, ad esempio, ci sembra che per il Terzo settore si ponga la necessità di articolare modalità di funzionamento differenti da quelle proposte entro contesti pubblici, che sembrano funzionare sulla ricezione di domande attraverso *categorie date*. Occuparsi di una domanda in cambiamento prevede la capacità di stare entro dimensioni relazionali non necessariamente categorizzabili a priori, ma anzi estremamente variabili nelle proprie tipologie di espressione. Nei Servizi sociosanitari dagli anni Ottanta in poi si comincia a parlare non più e non soltanto di *utenza* ma anche innovativamente di una *dimensione cliente* dell'utente. Questo ci sembra un passaggio importante, sollecitato da eventi come il decentramento politico e amministrativo di quegli anni; dalla fissità e invarianza della categoria *utenza* alla specificità della *domanda* che orienta l'altrettanto specifica offerta di Servizi. I Servizi sotto assedio di cui parla Franca Olivetti Manoukian (2004) sembrano fare riferimento a quelle strutture che si vivono in rapporto a *bisogni* pressanti dell'utenza percepiti come *individuali*, a cui si propongono risposte sempre uguali a se stesse, in questo senso cronicizzate e cronicizzanti.

Proponiamo un caso come esemplificazione di ciò che stiamo sostenendo. Una coppia di genitori di un ragazzo di 27 anni, Matteo, affetto da sclerosi tuberosa, si rivolge a una cooperativa sociale del centro Italia, che gestisce in convenzione con la ASL una comunità alloggio per disabili adulti. La famiglia fa richiesta, tramite l'Unità Valutativa Multidisciplinare della ASL, di inserimento del figlio presso la comunità in regime di sollievo, cioè per un periodo minimo di un mese, che permetta alla coppia di ripristinare dei ritmi di vita consoni alle proprie esigenze e, al contempo, di fare riferimento ai Servizi per farsi aiutare nel prendersi cura di Matteo. La famiglia è già conosciuta per aver usufruito in passato di un progetto di inserimento del figlio presso un'altra struttura residenziale della stessa cooperativa, una comunità educativa per minori, dove Matteo è stato ospite dai 10 ai 17 anni. Al compimento della maggiore età, l'UVM propone a Matteo e alla sua famiglia l'inserimento in un Centro Diurno, in regime semiresidenziale, congiuntamente al rientro in casa. L'inserimento presso il Centro Diurno procede inizialmente in maniera regolare; poi Matteo comincia a frequentare in maniera sempre meno assidua, finché decide di smettere. In occasione di uno dei colloqui che la responsabile e l'operatrice della comunità alloggio propongono alla famiglia di Matteo per organizzarne l'inserimento, i genitori raccontano che il rifiuto di recarsi al

Centro Diurno è stato espresso definitivamente in seguito alla morte di uno zio, a cui il ragazzo era molto affezionato, quasi come a suo padre. I genitori, scossi da quest'ulteriore chiusura del figlio all'esterno, si sono rivolti a una psicologa privata, chiedendole di individuare i motivi per cui non volesse più frequentare il Centro Diurno. Nella difficoltà quotidiana di gestirne la presenza in casa e fuori casa, i genitori espressero la richiesta esplicita alla psicologa di incontrare Matteo per convincerlo a tornare a frequentare il Centro Diurno. Il tentativo è risultato fallimentare; dopo il primo colloquio Matteo non ha voluto incontrare di nuovo la psicologa, né tornare al Centro Diurno. Durante il colloquio con la referente della comunità e l'operatrice, il padre esprime il bisogno di riposare e di tornare a lavorare anche solo per una settimana; se nel frattempo Matteo avrà voglia e verrà adeguatamente sollecitato e sostenuto a tornare al Centro Diurno, per lui sarà un grande obiettivo raggiunto, quasi un sogno. Dice anche di sapere che presso la comunità lavora una psicologa, l'operatrice che è presente al colloquio, e che spera che, attraverso dei colloqui, lei riesca a capire perché Matteo non vuole più andare al Centro e magari convincerlo a tornare.

In quell'occasione si concorda con la famiglia che Matteo verrà inizialmente inserito in comunità per il periodo di un mese, secondo la richiesta pervenuta da parte dell'UVM dell'ASL, prorogabile previa verifica dell'efficacia dell'intervento e che, nel frattempo, gli si proporranno oltre alla partecipazione alla vita quotidiana della comunità, attività di socializzazione all'interno e all'esterno di questa.

Siamo ricorsi a questo caso perché ci sembra esplicativo sotto due differenti punti di vista, dal momento che descrive le dinamiche della domanda ai servizi del Terzo settore da parte del pubblico, l'ASL, che commissiona l'inserimento di Matteo presso la comunità per un determinato tempo, e le attese della famiglia rispetto all'intervento che si realizzerà entro la comunità con il figlio. La richiesta dell'ASL è di un intervento che produca effetti immediati di sollievo per la coppia genitoriale, sollevandola dalla gestione quotidiana faticosa e complessa del figlio e di progressiva autonomia di Matteo dalla famiglia. La proposta della cooperativa alla ASL e alla famiglia è di offrire la possibilità a Matteo di dare senso a quello che vive come ospite della comunità e di connettere le sue emozioni con la realtà esterna, che nella sua esperienza prima dell'inserimento sembrano essere fortemente confusi. L'intervento è rivolto anche alla coppia genitoriale: ripensare l'utilizzo dell'inserimento di Matteo presso la comunità come occasione di verifica del rapporto con il figlio. La cooperativa sta costruendo nel rapporto con la ASL una collaborazione volta a cogliere la complessità della domanda sociale, nell'ottica di diventare riferimento per l'utenza e il territorio. Pensiamo al Terzo settore come ambito d'intervento della psicologia all'incrocio tra pubblico e privato, a cui si richiede la *competenza a costruire e promuovere modelli culturali innovativi che sappiano leggere le domande dell'utenza e di differenti contesti*.

Un processo di valutazione nella Pubblica Amministrazione

Negli anni Novanta prendono avvio processi di rinnovamento importanti, come liberalizzazione e privatizzazione di Enel e Telecom e, al contempo, l'aziendalizzazione dei soggetti erogatori pubblici del Sistema sanitario nazionale.

I processi di aziendalizzazione e privatizzazione, oltre che un dato strutturale, d.lgs 502/92 e d.lgs. 517/93, sono portatori di un nuovo assetto relazionale: il passaggio da posizione utente a posizione cliente del fruitore di un servizio. Utente esprime un rapporto con un servizio che esiste a prescindere dalla domanda del fruitore; cliente evoca la concorrenza, il potere decisionale e di scelta del fruitore che non scontatamente fruisce di un servizio erogato³. Parallelamente vengono introdotti dei meccanismi di valutazione dell'*efficienza* e *trasparenza* nella gestione dei Servizi. Analizziamo il caso dell'applicazione di un nuovo sistema di valutazione, per l'attribuzione di incarichi di responsabilità, all'interno di una organizzazione pubblica che, in concomitanza con

³ Su questo SPS ha resoconto di attività di consulenza svolta in quegli anni allorché, ad esempio, Telecom passava da azienda con monopolio a gestore in concorrenza con altri. Questo ha implicato, per esempio, la riorganizzazione del modo in cui gli operatori tecnici dovevano occuparsi dei fruitori, in una funzione commerciale. Avevano davanti degli utenti che erano diventati clienti, con un potere decisionale cruciale per il successo dell'azienda.

l'introduzione del nuovo sistema, decide di assumere 25 psicologi da distribuire sul territorio nazionale.

Gli psicologi vengono pensati come utili per aiutare i valutatori a essere oggettivi nelle loro valutazioni, distinguendo tra osservazione e interpretazione. L'ipotesi è che il ruolo del valutatore non sia quello di interpretare le intenzioni dei valutati, bensì quello di osservarne i comportamenti sul lavoro tenendo a mente come parametro di riferimento il manuale delle competenze stilato dall'Amministrazione. Come si arriva a questa domanda? Come gli psicologi diventano i garanti dell'oggettività della valutazione?

Facendo un passo indietro, cercheremo di capire perché l'Amministrazione pensa di introdurre il nuovo sistema di valutazione e a quali esigenze organizzative cerca di rispondere; lo faremo attraverso una lettura veloce della letteratura (Pubblicazioni, Comunicazioni interne...) che ha prodotto sull'argomento in questi anni.

Innanzitutto, la valutazione viene presentata come *inevitabile*. Parafrasando il celebre assioma della comunicazione, potremmo dire che non si può non valutare. Semmai "la questione è decidere se si vuole una valutazione informale e clandestina o formale e trasparente". Una volta scelta la via formale, la questione centrale è "come valutare" ed è interessante il modo in cui l'Amministrazione la affronta. Innanzitutto individua due modi di valutare: la valutazione diretta e quella indiretta. La prima si fonda sulla "valutazione di quello che la persona dimostra concretamente di saper fare giorno per giorno"; la seconda utilizza elementi che indirettamente dovrebbero attestarne la capacità lavorativa (anzianità di servizio, titoli, prove di esame). Con la valutazione indiretta, scrive l'Amministrazione, "si vuole evitare il rischio di giudizi non obiettivi, ma il prezzo assai pesante che si paga è quello della frustrazione, dell'amarezza e della rabbia generate dalla consapevolezza che il lavoro quotidiano non conta praticamente nulla ai fini della carriera". La valutazione viene letta, quindi, come problema organizzativo, centrale nel rapporto tra l'organizzazione e chi ci lavora. Una visione che apre a una lettura relazionale, contestuale della vita aziendale, a partire dalla questione della motivazione del personale.

La distinzione tra valutazione diretta e indiretta introduce uno spartiacque tra un'operazione che valuta i singoli tenendo conto del loro rapporto con l'organizzazione e una che pretende di scegliere le persone migliori "a prescindere".

L'Amministrazione opta per la valutazione diretta ma nel passaggio tra teoria e pratica, alla ricerca dell'equità della valutazione, diventa sempre più centrale il riferimento agli elementi che rendono oggettiva la valutazione, svincolandola cioè dalla soggettività di valutati e valutatori. Si capisce allora come si arrivi alla richiesta, rivolta agli psicologi, di garantire una maggiore oggettività, che si spinge fino all'idea di introdurre test di personalità durante le prove selettive. L'Amministrazione sembra porsi un problema relazionale (può un sistema di valutazione migliorare il rapporto tra l'organizzazione e i suoi dipendenti?), a cui risponde in maniera "individualistica". Il passaggio dalla relazione all'individuo avviene in maniera scontata, ma non senza conseguenze: ciò che viene fatta fuori è la dimensione simbolica del rapporto. Così facendo, viene introdotta una separazione tra organizzazione e lavoratori perché viene posto in secondo piano il concetto ponte tra l'una e gli altri, quello di rappresentazione.

L'introduzione della valutazione è solo uno degli episodi del cambiamento più ampio che a partire dagli anni Novanta stanno vivendo le organizzazioni pubbliche italiane, ma è interessante perché permette di osservare il modo in cui tale cambiamento si sta realizzando, con gli slanci, le battute di arresto e le contraddizioni tipiche di un processo culturale.

Proviamo ora a riflettere su quanto detto usando il concetto di anomia, intesa non semplicemente come assenza di regole, ma come collegamento tra i singoli e il loro ambiente, nel senso che permette di leggere i comportamenti dei singoli iscrivendoli nel modo in cui questi si rappresentano il proprio il contesto di vita. Da questo punto di vista possiamo considerare come momento critico dell'esperienza resocontata la difficoltà di tradurre un problema relazionale (il rapporto tra comportamenti lavorativi e rappresentazione del contesto aziendale) in criteri di valutazione comunicabili e condivisibili. Scegliendo di introdurre una valutazione formale, l'Agenzia si è posta il problema di costruire delle regole condivise. Tuttavia le regole introdotte sono centrate sulla valutazione dei comportamenti (intesi come caratteristiche individuali) dei singoli. In tal modo il sistema di valutazione fa fatica a diventare, come si auspicava con la sua introduzione, un

momento centrale della vita organizzativa e rischia di essere vissuto come un ulteriore adempimento a cui devono sottomettersi valutatori e valutati.

Sulla base di queste considerazioni, ritorniamo alla questione dell'identità professionale. Qual è il ruolo che gli psicologi possono svolgere all'interno di questo contesto? Se consideriamo il processo in atto all'interno dell'Amministrazione come una tensione tra due modi di intendere la selezione interna, come occasione di verifica del processo produttivo o come momento di valutazione delle persone, allora la nostra ipotesi è che la domanda esplicita (rendere la valutazione più oggettiva) rivolta agli psicologi possa essere intesa come sostitutiva della fatica e della competenza necessarie a valutati e valutatori per confrontarsi in maniera costruttiva sul lavoro svolto insieme. In questa ottica, gli psicologi possono essere una risorsa se riescono a comprendere il processo in atto, aiutando l'Amministrazione a rendere i momenti di valutazione parte integrante dei processi organizzativi.

L'evoluzione dei Servizi per l'occupazione, il lavoro tra pubblico e privato

Continuando l'esplorazione dei contesti che sembrano a oggi (entro la particolare congiuntura economica che viviamo) portatori di domande alla psicologia, è interessante approfondire la questione dei differenti significati che ha assunto nel tempo il lavoro. Entro i Servizi che si occupano di salute mentale, una delle domande emergenti riguarda i problemi che le persone vivono nel loro contesto di lavoro. Problemi legati alla perdita del lavoro, a contratti precari, ma anche alla difficoltà di pensare relazioni lavorative.

Si possono individuare alcuni passaggi importanti nella concettualizzazione del lavoro in Italia. La legge n. 264 del 29 aprile del 1949 istituisce la dimensione pubblica del lavoro, sanzionando penalmente l'intermediazione privata delle assunzioni. Questa stessa legge istituisce il "Collocamento obbligatorio", un sistema pubblico con cui lo Stato tende a fornire ai cittadini disoccupati o in cerca di nuovo lavoro pari opportunità di trovarne, attraverso pubblici uffici di Collocamento.

La gestione pubblica implicava l'iscrizione in apposite liste tenute dagli uffici di Collocamento di chi fosse interessato, privo di occupazione o in cerca di una nuova occupazione. Il datore di lavoro che intendeva assumere del personale, doveva invece presentare una "richiesta di avviamento al lavoro", nella quale andavano inseriti dati relativi al numero dei lavoratori richiesti e la qualifica che dovevano possedere. Era la così detta chiamata numerica. L'Ufficio di Collocamento disponeva l'avviamento del lavoratore. La nominatività era richiesta solo in caso di elevata professionalità o per i familiari del datore di lavoro. Il lavoratore mensilmente provvedeva ad annotare su apposita tessera, il *Tesserino rosa*, lo stato di disoccupazione, al fine di non perdere il posto nella graduatoria. In caso di impiego, veniva cancellato dalla graduatoria per venirvi reinscritto, su sua richiesta, alla fine della prestazione lavorativa. Il rapporto di lavoro era poi trascritto sul Libretto di Lavoro.

Questo sistema di concepire il lavoro in modo piuttosto statico rimane in vigore fino agli anni Settanta, quando si assiste a una riforma, prima con la legge n. 38 e poi con la legge n. 300, che introduce lo Statuto dei lavoratori, il cui testo va nella direzione di liberalizzare il sistema delle assunzioni, nell'idea di favorire maggiormente *l'incontro tra domanda e offerta*. Siamo di fronte a un primo passaggio interessante, perché sottolinea come la funzione sociale del lavoro passa dalla gestione totalmente pubblica a una gestione anche privata.

Attraverso una serie di leggi si continua a procedere nella direzione di sviluppare organismi privati che possano funzionare da mediatori nel rapporto tra lavoratore e datore di lavoro. Nel 1987 si abroga l'obbligo numerico e nel 1996 si arriva alla liberalizzazione delle assunzioni. Con la riforma Treu, legge n. 197 del 1996, si riforma la mediazione e il collocamento dei lavoratori, su sollecitazione della Corte di giustizia europea che individua nel sistema italiano l'assenza di concorrenza nel mercato del lavoro. La riforma Bassanini sul decentramento, inoltre, con il principio della sussidiarietà affida alle Regioni la regolamentazione delle funzioni del mercato del lavoro. Le Regioni affideranno successivamente questo compito alle Provincie. La costituzione effettiva di organizzazioni private che si occupano di inserimento lavorativo si ha in Italia con la legge n. 196/1997, che introduce il lavoro interinale; nascono cioè delle organizzazioni private, le agenzie interinali, che attraverso una autorizzazione ministeriale offrono servizi di mediazione tra

domanda e offerta. I contratti di lavoro interinali introducono la flessibilità contrattuale, contraendo e frammentando il rapporto di lavoro. Le assunzioni non sono più dirette, nel senso che i contratti interinali stabiliscono un rapporto a tre, tra lavoratore agenzia e azienda cliente che fa richiesta di un inserimento professionale.

In seguito all'approvazione della legge n. 196 del 1997 si sono diffusi su larga scala i contratti di lavoro flessibile, che hanno trovato una ulteriore espansione con la legge n. 30 del 2003, la cosiddetta riforma Biagi che ha incrementato la flessibilità in ingresso tramite l'introduzione di nuove tipologie contrattuali: il lavoro a progetto, a chiamata, ripartito, staff leasing, contratti d'inserimento, prestazioni occasionali di tipo accessorio etc; in questo nuovo quadro il mercato del lavoro italiano risulta caratterizzato da ben 21 differenti tipi di rapporti di lavoro diversi dall'impiego standard.

Con la Riforma Biagi dlgs inoltre le Agenzie interinali scompaiono e nascono le Agenzie per il lavoro. La riforma modifica efficacemente il sistema di intermediazione, stabilendo che soggetti completamente privati, anche senza autorizzazione ministeriale, possano occuparsi di mediazione di lavoro.

Queste trasformazioni dovrebbero introdurre maggiore dinamicità rispetto al sistema statico del collocamento obbligatorio. Il rapporto tra pubblico e privato sembra ora organizzato intorno al concorrere, sembra che i privati possano concorrere con lo Stato per la mediazione del lavoro e tra loro per offrire servizi che rispondano alle esigenze del mercato. La liberalizzazione, il decentramento e la flessibilità dovrebbero portare a una nuova definizione della funzione del lavoro. Intese come parole dense, questi processi parlano di minori restrizioni, localismo e necessità di stare a cambiamenti e riorganizzazioni instabili.

Nel 2005 un gruppo di lavoro coordinato dal Prof. Renzo Carli portò avanti una ricerca intitolata // *rapporto di lavoro atipico: modelli culturali, criticità e linee di sviluppo* (Fanelli, Terri, Bagnato, Pagano, Potì, Attanasio & Carli, 2006), intervistando un gruppo di "lavoratori atipici": l'obiettivo della ricerca era lo studio dei processi culturali collusivi che caratterizzavano i lavoratori con contratti di lavoro atipico. Un dato interessante emerso è stato che l'introduzione della flessibilità ha messo in crisi il significato e la funzione del lavoro quale dimensione determinante lo sviluppo del percorso di realizzazione personale e professionale: il lavoro come stabilità e sviluppo non è pensabile e non rappresenta più un elemento di inserimento nella realtà sociale. È risultato inoltre come le sollecitazioni poste dalla flessibilità chiamino il singolo lavoratore a mentalizzare una esperienza frammentata: ciò che si fa nel proprio agire professionale sembra difficilmente rappresentabile entro un percorso di crescita lineare, ci si sente imbrigliati in un eterno presente, alle prese con una costruzione solitaria del proprio futuro.

Il contesto di lavoro atipico è percepito come falso: questa è l'altra caratteristica della flessibilità, proposta come uno strumento che favorisce autonomia nel proprio agire professionale—e che nasconde invece il vissuto di un forte potere incompetente nelle mani del committente/datore di lavoro. Viene a delinearsi un conflitto tra stabilità, ad esempio, sancita dallo Statuto dei lavoratori nel 1970 e l'instabilità del mercato. L'inserimento lavorativo da dimensione garantita dallo Stato appare oggi una cosa privata, del singolo, e a carico di singole organizzazioni. Sembra venire meno la funzione sociale del lavoro.

La funzione psicologica, per la nostra esperienza in questo campo, si misura con il problema di favorire percorsi di *integrazione tra domanda e offerta lavorativa*. Come? Pensiamo ad alcuni criteri, categorie radicate nella cultura, con cui le aziende ricercano e selezionano risorse professionali: i lavoratori "giovani" sono più ricercati dei lavoratori "over 40" perché si pensa si adattino più facilmente alla "cultura aziendale". Stiamo parlando di emozioni, evidentemente, che tuttavia hanno una rilevante ricaduta pragmatica, nella misura in cui spesso vengono assunte come fatti, che generano dinamiche di *adattamento conformistico* e conformante. Nel nostro lavoro all'interno delle Agenzie per il lavoro o nella formazione, ad esempio, stiamo vedendo come i lavoratori disoccupati, mandati dalle imprese in mobilità o in cassa integrazione, spesso esprimono delle minoranze culturali che più o meno consapevolmente sono entrate in conflitto con la cultura aziendale. Se li si tratta come individui deficitari non si capisce quanto la mobilità sia un processo che non riguarda l'individuo, ma i modelli culturali che fondano le scelte aziendali, sia il sintomo dell'organizzazione e dei suoi modelli culturali, non di deficit individuali.

La crisi che attraversa i contesti di lavoro riguarda i modelli organizzativi e la difficoltà a mettere insieme attese e risorse. Entro questa lettura il lavoro psicologico nella selezione sta proprio nella possibilità di leggere e interpretare la dinamica emozionale fondante le dimensioni di crisi, di residualità, di scarto dai funzionamenti aziendali per cogliere il potenziale di risorsa e di innovazione che in essi è racchiuso. Abbiamo provato a fare una ipotesi per dare senso a quello che oggi viene definito un mercato del lavoro “precario”, dove viene richiesto a un lavoratore di essere flessibile e di rispondere a una pluralità di richieste. Assumere scontatamente che si sappia di cosa si stia parlando pone grossi limiti a noi psicologi proprio nel lavorare a contatto con tali realtà. Fare ipotesi interpretative creative frutto di una competenza a cogliere la cultura della organizzazione nella quale stiamo lavorando è lo specifico della nostra offerta.

Conclusioni. Quale professionalità è richiesta oggi a noi psicologi?

Fino agli anni Sessanta-Settanta il mercato del lavoro per gli psicologi si è sviluppato principalmente attorno alla domanda di recupero dell'emarginazione e di cura dei disturbi psichici. Quello che ne è conseguito nella pratica è il proliferare di offerta di psicoterapia. Nel 1986 Ambrosiano e Kaneklin scrivono che la psicoterapia costituisce una identità sociale che esercita un grande fascino sui giovani psicologi. Alla loro domanda di essere formati a “curare-salvare il soggetto” la risposta formativa è quasi sempre intellettualistica e si traduce nell'offerta di apprendimento di uno strumento psicoterapeutico studiato e sperimentato in situazioni (es. duali) e contesti (es. libero professionali) lontani dalla realtà lavorativa di più parte dei formandi che quasi sempre operano in contesti lontani e non pertinenti. E oggi? Che domanda arriva a noi? La psicoterapia si occupa più della cura del disagio psichico entro un rapporto uno ad uno? Oppure di che psicoterapia stiamo parlando? Come si caratterizza oggi il nostro intervento?

Durante il nostro percorso di formazione entro la Scuola di specializzazione, più volte abbiamo inteso la nostra professionalità come non organizzata intorno a un'agire ripetibile, che prevede una padronanza di tecniche, in cui il sapere scientifico orienta la pratica professionale, come accade in medicina. Piuttosto abbiamo lavorato nella nostra formazione a pensare una professionalità psicologico-clinica che si fondi sulla competenza a produrre conoscenza, che definiamo “locale”, cioè che riguarda i contesti entro cui operiamo. In questo senso potremmo forse ipotizzare che la nostra identità professionale sia un processo, che tende a definirsi (via via, non una volta per tutte) in base all'intervento che viene proposto rispetto ai problemi specifici che ci troviamo ad affrontare. Promuovere conoscenza significa esprimere la nostra professionalità attraverso la possibilità di costruzione dei problemi e creazione di senso entro il rapporto con i nostri clienti/committenti.

Nel 1993 R. Carli scriveva che era presente una simbolizzazione collusiva di ciò che era e poteva offrire uno psicologo. Era il cliente che chiedeva l'intervento. Oggi la scommessa forte è cogliere spazi per imprendere sul piano della conoscenza e della costruzione sociale dei problemi. La competenza alla quale ci stiamo formando ha come vertice la possibilità di promozione del nostro intervento. Ci chiediamo, e proviamo a verificarlo anche attraverso questo seminario, se il mercato della nostra professione può essere influenzato da come noi psicologi/psicoterapeuti riusciremo a fare proposte utili e interessanti rispetto a problemi emergenti.

Bibliografia

Ambrosiano, L., & Kaneklin, C. (1986). Psicologi: professionalità e modelli di formazione, *Contributi del dipartimento di Psicologia, volume in onore di Padre Agostino Gemelli, nuova serie, 1*, 61-82.

Carli, R. (1993). Il prodotto della psicologia. Introduzione al tema. *Rivista di Psicologia Clinica*, 2-3, 7-45.

Demozzi, M., & Zandonai, F. (2007). *L'impresa sociale di comunità: Definizione, processi di sviluppo e struttura organizzativa*. Trento: Quaderni di Restore.

Fanelli, F., Terri, F., Bagnato, S., Pagano, P., Potì, S., Attanasio, S., & Carli, R. (2006). Il rapporto di lavoro atipico: modelli culturali, criticità e linee di sviluppo, *Rivista di psicologia clinica*, 1, 61-89. Consultato il 20 marzo 2011 su <http://www.rivistadipsicologiaclinica.it/italiano/numero1/pdf/FaTeBaPaPoAtCa.pdf>

Olivetti, Manoukian, F. (2004). Servizi sotto assedio: Dal Progetto politico alla delega onnipotente. *Animazione Sociale*, XXXIV (186), 33-43.

Toniolo, Piva, P. (2002). *Buone pratiche per la qualità sociale*. Roma: Ediesse.

Turnaturi, G. (1999). Pubblico e privato: Un reciproco abbandono. *Rassegna Italiana di Sociologia*, 2, 225-234

Riferimenti legislativi

L. 29 aprile 1949, n. 264 Provvedimenti in materia di avviamento al lavoro e di assistenza dei lavoratori involontariamente disoccupati.

L. 20 maggio 1970, n. 300 Norme sulla tutela della libertà e dignità del lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.

L. 12 aprile 1996, n. 197 attuazione delle direttiva 94/80/CE concernente le modalità di esercizio del diritto di voto e di eleggibilità alle elezioni comunali per i cittadini dell'unione europea che risiedono in uno stato membro di cui non hanno la cittadinanza.

L. 15 marzo 1997, n. 59, Delega al Governo per il conferimento di funzioni e compiti alle regioni ed enti locali, per la riforma della Pubblica Amministrazione e per la semplificazione amministrativa.

L. 8 novembre 2000, n. 328 Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali.

L. 14 febbraio 2003, n. 30 Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro