

ENRICA FUSARO, PAOLA DI NATALE

ATTEGGIAMENTI VERSO IL LAVORO

La comunicazione ha lo scopo di offrire alcuni spunti di riflessione connessi alle problematiche del mondo del lavoro. È noto che l'evoluzione rapida dei processi produttivi, i cambiamenti dei rapporti all'interno delle aziende, la crescente attenzione verso il terziario, l'automazione e l'innovazione stanno determinando all'interno delle realtà lavorative cambiamenti rapidissimi. L'incombere, poi, delle applicazioni sempre più estese dell'intelligenza artificiale - i sistemi esperti - apre nuovi interrogativi inquietanti, ma ricchi di stimoli, sul futuro dell'homo faber. Certo in questa sede non ci si occuperà di approfondire le variabili organizzative, sociali ed economiche che governano i rapporti di lavoro. Ci occuperemo, invece, di analizzare quali sono le risorse che l'individuo, il lavoratore medio, il ragazzo che si appresta a scegliere la scuola per il suo futuro, hanno a disposizione per muoversi in questa realtà costantemente fluttuante. Per fare ciò partiremo dall'analisi del modello adleriano di uomo, dalla rilevazione di alcuni aspetti oggettivi connessi al lavoro, per giungere ad alcune ipotesi descrittive dei comportamenti lavorativi.

Alcune riflessioni preliminari

La scelta del modello adleriano non è casuale e ci giunge gradita l'opportunità offertaci di esporre a un Congresso internazionale il risultato di alcuni anni di lavoro nel campo della selezione e della formazione del personale. La psicologia del profondo ha guardato fin dai primi anni alla realtà del lavoro con interesse. Tuttavia ci pare che Adler abbia colto con particolare profondità il ruolo specifico del lavoro

all'interno di una economia salutare per l'uomo. Nella psicoanalisi il lavoro appare spesso volte connesso a bisogni di trasformazione - quindi creazione - o effetto di una difesa positiva - la sublimazione. Tuttavia in queste analisi - a cui accenniamo in modo superficiale - si percepisce la sensazione di una realtà soggettiva in cui il lavoro appare una componente secondaria della vita, un dovere connesso alla realtà che influisce sull'uomo condizionandolo. Il lavoro fa dunque parte del "principio di realtà" in opposizione a quello del piacere. Non sembra di leggere all'interno di questo discorso una funzione primaria del lavoro, come aspetto fondamentale della vita umana. Si tratta, come già detto, di una lettura superficiale: è noto infatti, come per Freud, ad esempio, il lavoro fosse uno dei fattori adattivi più adeguati. Tuttavia, se ci si interroga sui comportamenti dell'uomo DI FRONTE e NEL lavoro, il modello psicoanalitico classico appare insufficiente. Esso infatti è troppo radicato a una concezione omeostatica dell'uomo, ad una visione di equilibri caratterizzati da assenza di tensione o conflittualità. Adler per primo vide invece nel lavoro uno dei compiti vitali dell'uomo. Qui ci sia permesso aprire una parentesi. La visione che Adler offre richiama alla mente le nuove concezioni motivazionali, basate sulla visione di un Sé unitario e comprensivo del proprio ambiente, del proprio campo di interazione costante, un Sé che si definisce NELLA realtà e non CONTRO la realtà. Il fatto che scuole psicologiche più recenti, quali la psicologia dell'Io o alcuni autori detti psicologi umanisti, abbiano più o meno direttamente attinto ad Adler è un fatto ormai riconosciuto. Certo, oggi più che mai, dopo il declino delle teorie classiche del conflitto sociale, dopo la diffusione di massa della psicoanalisi, dopo che il sesso, la libertà e spesso il benessere hanno riaffermato il proprio potere, nelle società occidentali l'uomo torna a chiedersi il perché di molte azioni che vive o subisce, che non riesce a ricondurre a un dovere superiore, né a imposizione, né infine a necessità. Altresì egli scopre che quelli che fino a ieri aveva combattuto come ostacoli alla propria rea-

lizzazione, come nemici della propria salute e libertà, non erano che strumenti sociali ben tarati che lo aiutavano a difendersi e a sopravvivere. Così nelle società avanzate l'agognata "pensione" per il lavoratore spesso si trasforma in una condanna crudele alla noia dell'inattività. Allo stesso modo osserviamo lavoratori che ricercano l'assenza di responsabilità ed altri che affannosamente corrono per acquisire sempre maggiori beni, spesso non materiali, retributivi, ma aree di potere o influenza PRESUNTE all'interno del proprio microambiente di lavoro. Il lavoro è dunque un bisogno, non solo legato al mantenimento - quindi un vincolo, un dovere - ma uno strumento grazie al quale l'uomo vive, che si manifesta fin dall'infanzia in una spinta primaria all'azione. In questa azione riconosciamo una finalità conoscitiva, di appropriazione dell'esterno, di intervento sulla realtà e non solo una difesa finalizzata a distrarre l'individuo da se stesso.

Il punto di vista adleriano

Il lavoro si pone dal lato utile della vita, insieme agli altri due compiti fondamentali dell'uomo: l'amore e l'amicizia. La sua caratteristica principale è quella di esprimere il contributo diretto che l'uomo dà alla propria comunità. Il lavoro non è dunque un dovere, ma una forma di partecipazione concreta, intellettuale ed affettiva alla realtà sociale. Ciò dipende dalla specificità dell'organizzazione stessa del lavoro. In questo senso Adler appare abbastanza influenzato dal proprio tempo, in cui l'industrializzazione su larga scala imponeva l'impiego di molti uomini in lavori parcellizzati. Il concetto di divisione del lavoro in Adler ha pertanto due risvolti: l'uno - che maggiormente ci interessa - psicologico, l'altro sociale. Il primo esprime la coesione a cui l'individuo partecipa in una società complessa. La divisione del lavoro, infatti, permette la sopravvivenza del gruppo ed esprime l'interdipendenza dei suoi membri. Invece la realtà di fabbrica del momento storico di Adler comportava alcu-

ne categorie di interpretazione connesse alla dinamica di sfruttamento del lavoro. In questa sede ci atteniamo, come ovvio, al modello ideale di società proposto da Adler.

La possibilità di lavorare in molti per uno stesso fine caratterizza la specie umana e ne garantisce la sopravvivenza fisica. Tuttavia il lavoro porta con sé significati più complessi. In primo luogo è l'ambito fra i più importanti di autoaffermazione. Nel lavoro l'individuo spesso riporta il proprio bisogno di darsi una identità sociale, di ricoprire un ruolo caratterizzato da un certo tipo di prestigio. In questo senso, con Adler, si può considerare LAVORO ogni tipo di attività, non solo quella retribuita. Esso costituisce una meta di autoaffermazione che oscilla fra il polo della sanità - CON gli altri - e quello della patologia - CONTRO gli altri.

Lo spazio lavorativo è il luogo psicologico in cui l'individuo pone in atto le strategie elaborate nell'infanzia. Il bimbo, infatti, fin dai primi anni si costruisce una immagine della realtà con cui ed in cui interagisce, in base alla quale sperimenta modalità di superamento dell'inferiorità, acquisisce una coscienza delle proprie forze e impara a rischiare. Nel gioco, in specie, egli propone agli occhi dell'adulto i suoi percorsi affermativi che, pur modificandosi nel corso degli anni, manterranno inalterata la propria specificità.

Apprendere il CORAGGIO, la TOLLERANZA dello SFORZO, la COLLABORAZIONE costituiscono le mete di un lungo processo di crescita che già nei primi anni si definisce, per poi essere sperimentato e rinforzato successivamente. Questo tipo di apprendimento è molto complesso. Il bambino infatti opera in un contesto che ancora non conosce, usufruendo di energie proprie spesso insufficienti. Per questo necessita di un supporto continuo dei genitori e in seguito degli insegnanti. Essi costituiscono gli strumenti grazie ai quali il bambino conosce la realtà - la chiave di lettura pregnante del mondo - e a cui ricorre quando teme di esauri-

re le forze. Il rapporto con il reale, lo spazio psicosociale del Sé dell'infante contiene al proprio interno questo particolare TRADUTTORE costituito dai genitori. Essi modificano e distorcono la realtà in funzione di finalità proprie di cui il bambino non ha coscienza. Il risultato comportamentale è l'elaborazione di uno stile di vita in cui il bisogno autoaffermativo assumerà molteplici volti, non sempre adeguati. Il lavoro riuscirà a realizzare l'individuo o si costituirà come una prigione ideale, o peggio ancora come una meta irraggiungibile a seconda della gravidanza di certe esperienze. Va inoltre segnalato che il lavoro spesso acquista un significato di autoverifica costante sia per l'individuo, sia per il suo contesto sociale.

Forse nel lavoro, più che in ogni altro compito, l'individuo riesce a percepire in una presunta oggettività l'indice del suo insuccesso, a valutare e a essere valutato costantemente sempre nella presunzione della oggettività. Inoltre il lavoro è il luogo in cui l'individuo spesso crede di dominare, ritenendolo dipendente solo da sé. Per tutti questi motivi esso assume nei momenti di maggior crescita economica una valenza molto forte, spesso esibita, in cui l'acquisizione di prestigio sociale sembra oltrepassare il bisogno di amore dell'uomo. Questo scompenso è, secondo Adler, molto pericoloso. Infatti l'equilibrio e la sanità dell'uomo derivano dalla coesistenza dei tre compiti vitali, in cui il sociale, l'alterità - vissuta con collaborazione - integra le insufficienze individuali e "completa", se così si può dire, il singolo. Questa armoniosa realtà ha costituito l'ideale di Adler e forse la coscienza di una così forte tensione alla solidarietà, ha fatto di Adler un personaggio che si presta a letture ambigue. La forza con cui egli ha espresso in pochi concetti noti - almeno filosoficamente - il programma di sopravvivenza psicologica dell'individuo e della sua collettività, diffonde una generale fiducia nella capacità dell'uomo e nella sua genuina positività. D'altra parte però, questa sanità così appetita e appetibile spesso produce una fuga da se stessa, quasi

che le società ricche, in cui l'uomo potrebbe finalmente VIVERE, temano la realizzazione di una felicità terrestre. Infatti, la consolazione futura, ultraterrena, può essere impropriamente assunta come motivo di tolleranza nel pianeta terrestre dell'invidia, della lotta, della sopraffazione, di un generale atteggiamento di difesa, giustificato dall'idea fittizia dell'impossibilità generalizzata di crescere.

La realtà oggettiva di lavoro

Il lavoro, così come si presenta in genere nelle grandi aziende, siano esse produttive, del terziario, siano enti socio-assistenziali o attività di libera professione appare, in alcuni attributi, sempre costante. Le condizioni reali del lavoro fanno sì che l'uomo gestisca un numero di informazioni scarso, occupi la maggior parte del tempo in compiti di routine, si trovi in rapporto conflittuale con il proprio compito.

Le informazioni a cui l'individuo ha accesso sono per lo più insufficienti rispetto a ciò che gli occorrerebbe, per esempio, per elaborare anche una soluzione semplice. Inoltre le facoltà percettive e razionali pongono a loro volta dei vincoli ben noti: gestiscono uno scarso numero di informazioni per volta e le "mettono in fila", ragionando per passi sequenziali. Inoltre l'informazione - come si sa - è potere. Intorno alla acquisizione di DATI, si giocano pesanti battaglie che assumono forme diverse secondo il tipo di lavoro. L'uomo si trova spinto a carpire informazioni e a nasconderle, a TEMERE tutte le informazioni che non ha, a barattarle con la controparte.

La maggior parte del lavoro è di routine. Questo fatto è innegabile. Ogni lavoro per quanta creatività comporti ha in sé la ripetitività dell'abitudine. Una realtà costantemente nuova implicherebbe un dispendio di energie molto superiore a quelle in nostro possesso. Di contro, il bisogno di nuove

esperienze fa sì che la novità decada presto e subito si riconosca nel lavoro ciò che è già noto. È fuor di dubbio che lavori diversi implichino livelli più o meno ampi di ripetitività. Allo stesso modo la routine non va letta come elemento sempre squalificante. Esistono persone che ricercano nel lavoro un compito statico, semplice e privo di discrezionalità. Si tratta di individui che desiderano non essere coinvolti nel lavoro, in specie in quello dipendente. In ultimo si osserva un conflitto persistente fra ciò che viene definito CONTENUTO del lavoro e ciò che è definito DISCREZIONALITÀ del lavoro stesso. Il primo costituisce l'oggettività della mansione, ciò per cui si è assunti e remunerati. La discrezionalità invece, è l'ampiezza del margine di decisione affidato all'individuo. Si constata che spesso l'alta discrezionalità si trasforma in un contenuto e come tale viene snaturata. È il caso molto evidente dei responsabili intermedi delle scale gerarchiche, che si trovano a DOVER decidere senza avere di fatto quasi nessun relativo strumento per esercitare il loro potere. Tale situazione - estendibile ad ogni livello - dipende da una costante perdita di potere gerarchico o retributivo a vantaggio del potere funzionale e di quello negoziale.

Oggi - come mai prima - il lavoro non è uno scambio di oggetti, in cui il lavoratore offre una prestazione in cambio di denaro, grazie al quale acquisterà beni di consumo. Oggi il lavoro è una realtà in cui l'individuo NEGOZIA il proprio ruolo, le proprie competenze, le informazioni ad ogni livello: l'operaio con il capo-squadra, il consulente con il cliente, il ricercatore con chi produce, chi produce con chi investe. Per questo si osserva in alcune realtà un crescente divario tra coloro che tendono a muoversi rapidamente in questo "mercato" e quelli che, temendo di essere sconfitti, si rifugiano nella routine. Ciò anche all'interno delle organizzazioni in cui la gerarchia ha ceduto il posto a interfacce complesse ed articolate, in cui il capo valutatore spesso non opera con il proprio dipendente, mentre questi interagisce con ruoli ben più alti nella gerarchia, ma in un rapporto

funzionale, privo di strumenti di gestione. La specificità di questo clima di “compra-vendita” in cui i ruoli si interscambiano continuamente, è che la negoziazione, a differenza del recente passato, avviene a livello individuale e non collettivo. Così il capo è solo a comandare uno spazio di potere che non esiste, l’individuo è solo ad acquisire spazi rubandoli agli altri individui, in un generale clima che porta il singolo ad imporsi con paura perché cresce e/o si distrugge al tempo stesso in una realtà priva di gruppi stabili e riconosciuti.

Abbiamo voluto condurre questa analisi per definire lo sfondo su cui il lavoratore, l’individuo, oggi continua a ricercare uno spazio di realizzazione. Quello delineato è infatti il quadro generale che influenza il comportamento dei più. Di fatto, all’interno del microcosmo di interazione del singolo, alla luce dei rapporti più ampi e delineati, l’uomo continua a perseguire le stesse mete, con strategie diverse, riproducendo nel micro la problematicità della realtà più ampia.

Atteggiamenti verso il lavoro

Nel distinguere gli atteggiamenti “positivi” da quelli “negativi” osservati nel corso degli interventi, condotti sia come selezionatori (d’assunzione, d’orientamento), sia come formatori, ci siamo imbattuti nella difficoltà di valutare “il lato utile della vita” per la comunità. Mentre si riconoscono con una certa chiarezza le finalità individuali, appaiono di più difficile evidenziazione le relazioni di queste con il bene comune. Infatti, se intendiamo gli individui come società, è possibile porre in luce ciò che fa crescere il sociale distinguendolo da ciò che lo ostacola. Tuttavia, se spostiamo l’attenzione al piccolo gruppo, alla realtà del microcosmo, dobbiamo spesso riconoscere che il bisogno dell’uomo dell’integrazione con l’altro trova una reale soddisfazione solo al termine di un cammino formativo molto faticoso.

La realtà lavorativa osservata induce la riproposizione di una classificazione degli individui in due gruppi (non volendo con ciò risultare rigidi, ma semplicemente più chiari): coloro che accettano di interagire con la realtà e coloro che la fuggono. I primi sono caratterizzati per un investimento energetico che mira - nel bene o nel male - a trasformare l'esterno, i secondi appaiono finalizzati a difendersi, a costruire barriere che mantengono la DISTANZA dalla realtà.

Il primo gruppo è quello degli "attori sociali", di coloro che non rompono l'interazione con il mondo, da cui ricavano forza. Anche qui distinguiamo due tipologie: l'una finalizzata all'affermazione personale contro gli altri, la seconda in collaborazione con gli altri. Operare una valutazione precisa di questi gruppi di individui appare un compito complesso. Essi sono tesi ad una affermazione personale, grazie a cui investono in energia e coraggio, rischiando spese volte molto. Non sembra, però, che la spinta sociale collettiva che si osserva nelle realtà ambientali di lavoro sia vera. L'individuo, infatti, si allea con gli altri, ma questa alleanza appare soggetta ad una costante negoziazione e ridefinizione. Essa è pertanto labile e finalizzata alla supremazia personale, si stabilisce e si perde in base a graduatorie di vantaggi remunerativi (non retributivi) offerti dai singoli casi. La collaborazione reale con gli altri sembra trovare spazi più idonei e coltivati fuori dalle realtà lavorative vere e proprie, nei gruppi informali o in quelli organizzati, in cui la competizione patologica riesce ad essere contenuta, grazie alla distribuzione "uguale per tutti" del premio finale per la meta conseguita. Nella realtà di lavoro vero e proprio, invece, la socializzazione delle forze appare molto più efficace nelle categorie di persone difese.

Queste rispondono con una certa efficacia alla politica del "dilemma del prigioniero": piuttosto che rischiare, ma vincere tutti insieme, è meglio seguire una strada nota, anche se si sa che farà perdere tutti. Sembra quindi che la for-

za del gruppo si esprima quando è attivata in termini di resistenza. Le persone si aggregano per frenarsi reciprocamente. Un processo di miglioramento, invece, richiama una competizione separante. Le energie che questi individui investono per conseguire mete semplici per un gruppo, spesso li costringono a perdere spazi, tempi ed interessi verso gli altri due compiti vitali. Osserviamo il crescere ed il dilagare di una patologia non riconosciuta, sottile e diffusa, mascherata dalla positività del lavoro. Essa si manifesta nella solitudine, nell'angoscia, nell'isolamento affettivo, sentimenti questi controllati e continuamente rimossi grazie a un costante reinvestimento nel lavoro stesso. Osserviamo individui apparentemente ben adattati, forse anche utili alla società, ma il cui "lato utile", quello personale, è compromesso. Il lavoro assume connotazioni affettive pregnanti, convogliando su di sé ogni aspettativa ed ogni possibilità di rapporto. Si instaura un processo ciclico, in cui l'uomo - ormai "drogato" - non riesce ad assumere la distanza reale da questo compito vitale: ciò perché essa smaschererebbe una distanza ben più ampia, un vuoto relazionale che inghiottirebbe in un attimo tutta la vita del soggetto.

Se questa patologia è in parte tollerata dalla società, altre forme di rifiuto, difensive verso il lavoro, appaiono socialmente più preoccupanti. E' il caso di molti ragazzi privi della forza necessaria per tentare la via del lavoro. Ciò accade per una generale difficoltà educativa. Se Adler ben aveva evidenziato i problemi del figlio unico, oggi si può osservare un fenomeno diffuso di "bambino viziato", anche in ragazzi di famiglie con due o più figli. Sembrerebbe che il "figlio unico" sia non una condizione, ma un atteggiamento educativo dei genitori, uno stile distorto di intervento che può essere applicato erroneamente per il "bene del ragazzo". Si osservano giovani la cui potenzialità intellettuale ed affermativa appare compromessa dalla permanenza di rapporti infantili con la madre, da paure con essa condivise, in assenza di significative figure paterne o, al contrario, in presenza di

una alleanza madre-figlio costruita sul bisogno di difendersi da un padre-marito "crudele". Spesso questi giovani sono destinati al non inserimento, fatto che toglie la possibilità al lavoro - se pur minima - di influire in modo ergoterapeutico.

Manifestazioni negative del rapporto con il lavoro si hanno anche nei lavoratori stessi. Ciò, sia per caratteristiche personali, sia in seguito a modificazioni dell'individuo o dell'ambiente. Il ritiro dal lavoro si esprime come attaccamento al suo lato di routine, come fuga dalla responsabilità, come applicazione fiscale del contenuto del lavoro. Ciò può evolvere verso vere e proprie patologie, in cui spesso al ritiro dall'ambiente di lavoro, corrisponde un generale ritiro dalla vita. Per lo più la capacità di socializzare è compromessa e l'individuo patisce più il rapporto sul posto di lavoro che il lavoro stesso. Il problema del clima che si vive e si respira in un luogo di lavoro è certo importante. Tuttavia molte volte - se non insorgono fattori non psicologici - il clima è la risultante dei fenomeni sopra espressi, in cui larga parte di responsabilità va addotta al capo o al leader che ha un potere formale (più o meno gratificante) sul gruppo. Il suo compito, infatti, è sempre più quello di FORMARE, di attivare un costante e continuo processo di incoraggiamento che, piaccia o no, necessita per tutti gli individui.

La maturità personale è una fatica molto onerosa. Per questo ogni individuo cerca in qualche modo di acquisire dalla realtà delle gratificazioni rinforzanti. Un capo è un soggetto preposto a questo compito. Riportiamo una frase, fra le molte, colta a caso nei gruppi in cui abbiamo operato: "Un dipendente ha bisogno di sapere che il proprio capo lo pensa". Ciò, a prescindere dal contesto e dalla realtà operativa. Se poi il capo, a propria volta, esprime lo stesso bisogno, ciò non costituisce un ostacolo reale. Di fatto, la complessità delle strutture organizzative prevede sempre un "qualcuno che ti pensa" ad ogni livello : salvo il fatto che

questo qualcuno pensi a se stesso. Ritorna il problema della conflittualità individuale.

Questo non per mancanza di capacità personali o per superficialità. Il conseguimento di una meta implica grossi rischi. Spesso si osservano soggetti cadere poco prima del suo conseguimento o poco dopo. Il paradosso del bisogno esasperato di affermarsi sta proprio nella sua inesauribile avidità. Ogni meta conquistata per fini squisitamente personali acquista subito, nello psicologismo distorto di una volontà di potenza priva di controllo, il senso di un trampolino per una ulteriore conquista. Solo la socializzazione delle mete permette all'individuo di intercambiare con gli altri l'energia e l'incoraggiamento per proseguire un processo di crescita che diventa, così, un bene comune. L'alternativa è l'ansia e in seguito l'angoscia di mantenere e rispondere ad una aspettativa sociale di affermazione che prima o poi consumerà l'individuo, non essendo quest'ultimo contenitore di energie infinite.

La formazione come strumento di crescita

I contenuti fin qui espressi sono il fondamento di un progetto di lavoro che, in ogni intervento formativo condotto, si rinnova e si arricchisce. Ciò grazie soprattutto alla realtà di gruppo, all'interno della quale ciascun membro dell'Istituto contribuisce in modo personale, arricchendosi anche grazie alla supervisione dei professionisti - in questa veste docenti - più anziani, coordinati dal prof. Grandi.

Questo alla luce di una considerazione ovvia, ma spesso trascurata: anche e soprattutto nel nostro lavoro è preminente l'atteggiamento personale. Il poter ESSERE FORMATI all'interno di una realtà gruppale, organizzata per gerarchie di competenza, è la risposta più adeguata al bisogno di apprendere ad operare CON gli altri. Si riporta questa esperienza di gruppo non per esibizione, ma perché il

gruppo diventa, a propria volta, nel lavoro dello psicologo industriale, lo strumento attraverso cui intervenire nelle varie realtà. In specie nell'ambito formativo il gruppo è strumento di lavoro per i formandi, di misurazione e analisi concreta degli operatori in crescita. Non si vuole sostenere che il gruppo dei formatori sia un modello per chi deve apprestarsi a crescere, cambiando modalità di gestione dei propri dipendenti, per esempio. Tuttavia non si può ignorare che proprio la modalità di relazione osservata nel gruppo di formatori è condivisa nella realtà di aula attiva e sostiene processi di crescita nei giorni dedicati alla formazione e in quelli a venire. Il gruppo di lavoro del nostro Istituto diventa, quindi, formativo per i propri partecipanti, psicologi professionisti, ma, spesso volte, anche STRUMENTO di formazione dei lavoratori presso cui si interviene, così come il terapeuta è strumento per la guarigione del paziente. Questo perché l'ambito psicologico è strettamente relazionale. Non siamo in grado - ad oggi - di valutare quali variabili e strumenti relazionali possano indurre una modificazione positiva dell'atteggiamento verso il lavoro, a vantaggio dell'individuo e della sua comunità. Possiamo solo dire che facendo vivere una esperienza di gruppo non conflittuale si ottiene, in interventi formativi lunghi e a scadenza fissa, un miglioramento del clima. Probabilmente ciò è dovuto all'attivazione di bisogni e tendenze positive di crescita dell'individuo, che spesso la complessità dell'ambiente di lavoro offusca e inibisce. Possiamo ritenere che in ogni intervento formativo - sia esso rivolto a dei lavoratori sia, per esempio, a dei genitori - si debba acquisire la coscienza che il PROPRIO atteggiamento verso il lavoro ha un effetto contagioso, soprattutto se negativo. Una costante costruzione di fondati comportamenti tesi al benessere del gruppo è l'unico strumento che oggi rileviamo avere nelle mani per intervenire nelle realtà lavorative, prima che i microsistemi assumano connotazioni patologiche e gli individui trasformino un atteggiamento in una sclerosi nevrotica. A dei tecnici della parola e della salute psicologica, spesso scambiata con

l'effimero, va chiesto un impegno sociale rivolto alla prevenzione del disagio, che forse esula dal proprio ambito di lavoro per sconfinare in quello personale. C'è, per altro, da chiedersi se proprio questo non sia il compito dello psicologo. Adler, per esempio, ha saputo offrire un modello professionale fatto non solo di contenuti tecnici, ma di valori e atteggiamenti che definiscono nella operatività il compito sociale dello psicologo.