

Una comunità che pretende fiori e taglia le radici

di Valentina Scarozza

Quando sono stata assunta nella cooperativa in cui lavoro (che gestisce due comunità per minori) cinque dei dieci dipendenti di una delle comunità si erano licenziati nel giro di poche settimane. Era giugno del 2018 e, trascorsa l'estate, a settembre ho frequentato la mia prima supervisione di equipe, svolta con uno psicoanalista romano che segue il lavoro della comunità da tanti anni. Il primo argomento trattato, inevitabilmente, in quella occasione è stata la storia della comunità e i suoi ciclici svuotamenti di personale. Apprendo che quello di cui io ho fatto parte è stato solo l'ultimo di una serie di turn over drastici del personale, che ogni volta mettono in pericolo la tenuta del progetto.

Si parla di "eredità" nei termini in cui si descrive una oscura maledizione che colpisce questa comunità ogni qualche anno, come nel romanzo *Diary* di Palahniuk.

Insieme a me vengono assunte altre due persone: hanno il pregio di essere uomini, una appartenenza rara quanto necessaria nelle professioni di cura, ma senza alcuna formazione e con esperienze di volontariato nel sociale alle spalle.

Tre delle persone andate via, invece, sono laureati e abilitati, le altre due non le conosco.

Propongo di riflettere su questa diminuzione di titoli in una delle prime riunioni di equipe settimanali in cui ci sono io, e anche gli altri due nuovi assunti non laureati, vincendo il titolo (per merito) di neo-assunta più odiosa di sempre che, oltre a scatenare una guerra di astio combattuta a colpi di rivendicazioni di presunte lavatrici che io non abbia avviato correttamente, non ha alcuna altra efficacia.

Le specifiche della maledizione, comunque, mi rimangono difficili da cogliere: conosco un posto di lavoro in cui viene favorita la creatività, spinta l'assunzione di responsabilità, de-istituzionalizzato il rapporto con gli utenti e con i colleghi-superiori, un posto che offre, in orario di lavoro, una supervisione psicoanalitica, formazione gratis in gruppi classe tematici, confronto, riunioni organizzative pagate extra.. cose che io guardo con riconoscenza, piacere, a cui tengo, mi affeziono, diventano attività preziose che mi fanno amare il luogo in cui lavoro.

Come in ogni luogo di lavoro (o della vita) ci sono anche quelle cose che non funzionano, ed ecco un altro tassello della maledizione: la decisione di assumere con lo stesso contratto, e quindi con le stesse mansioni, tutto il personale della cooperativa, da chi ha il diploma professionale della scuola superiore, a chi ha una specializzazione post laurea: stesse funzioni (sulla carta), stesso stipendio. Eppure sembra non bastarmi per capire la diaspora ricorsiva: "i professionisti se ne vanno perché non vengono riconosciuti" mi sembrava troppo banalizzante.

Certo a me da fastidio il trattamento economico e funzionale a me riservato, ma come dico al responsabile delle due comunità: "il gap economico che c'è tra quanto dovrei essere pagata e quanto vengo pagata è colmato dalla formazione di cui questo lavoro mi sta arricchendo" e tutto sommato non riesco a cogliere lo specifico di questo collaudato movimento in uscita del personale.

Fino a quando non sono stata io a dire, allo stesso amato responsabile, che o si sarebbero messi in atto cambiamenti organizzativi oppure mi sarei licenziata.

E ancora, in questa affermazione, non lo capisco, dico al mio psicoanalista che sento di imporre un out-out più per il bisogno di essere riconosciuta dall'esterno, che per altro: temo di dar voce alle mie

debolezze narcisistiche: Valentina vuole che si metta per iscritto, in una busta paga, che tutti i suoi sforzi, i suoi studi, il suo impegno sono stati utili?

Poi, alle 2.40 di questa notte torrida e nervosa ne colgo il senso immaginando di impiegare l'ultima supervisione della mia carriera nella cooperativa per lasciare una bussola a chi resterà dopo di me. Immagino il setting della supervisione, lo psicoanalista, i colleghi seduti in cerchio, S. Lorenzo, il tram, e io che dico di andarmene: e ora so il perché.

In questo splendido posto di lavoro viene offerto tanto: libertà di azione, responsabilità, spinta per l'autonomia, formazione, fiducia.. e viene pretesa la crescita del personale, visto quanto si mette a disposizione. Si pretende la partecipazione, l'impegno, la formazione, l'autonomia, la dedizione, l'autocritica.

Lo si pretende in modo del tutto credibile, ci si arrabbia quando questa attesa viene delusa, se ne ribadisce l'importanza ad ogni occasione utile.

Ma non è così. Il segreto nascosto in cui risiede la nostra maledizione è nel pretendere i fiori, tagliando le radici.

E' chiaro che l'apprendimento nelle occasioni di formazione non sarà uguale per tutti e che chi ha una formazione psicoanalitica alle spalle avrà un passo ed un prodotto diverso.

E' chiaro che chi ha una profonda conoscenza degli argomenti del proprio lavoro avrà una sicurezza nel prendere decisioni e assumersi responsabilità che gli altri non avranno.

E' chiaro che chi sa di cosa parla può rilevare i problemi prima e accorgersene in tempo per capire e modificare la rotta.

E' chiaro che chi ha studiato, poi messo in crisi, poi rielaborato le finalità e gli obiettivi di certi contesti di intervento ha una visione di insieme che gli altri non hanno.

E quelle persone producono quei fiori richiesti dal responsabile, salvo poi essere umiliate raccontando che la loro formazione è del tutto trascurabile (visto che i livelli di assunzione sono uguali per tutti), che la profonda conoscenza non è altro che un punto di vista, da dover mediare con chi di conoscenza non ne ha alcuna (attribuendo ad entrambe uguale peso), che la capacità di rilevare problemi non è un merito, bensì un demerito di chi non ce l'ha, che la visione di insieme e progettazione a lungo termine è qualcosa per cui non si ha tempo e non si hanno risorse.

Così si continuano a chiedere fiori di autonomia e responsabilità e si tagliano e umiliano le radici di chi quei fiori li può produrre, azzerandone il valore, annichilendone il desiderio e ottenendo, infine, che quelle piante cerchino terreni più onesti, che sappiano distinguere le erbacce dai pomodori e dalle orchidee, oppure ottenendo che restino al prezzo di trasformarsi in modeste piante in grado di leggere una lista di mansioni.

Questo perché? Perché azzerare il valore dei propri professionisti? Per risparmiare l'incremento dello stipendio che si renderebbe necessario? Anche questa mi sembra una spiegazione banalizzante e facile da smontare se si pensa al valore aggiunto, anche economico, di un professionista che può creare nuovi servizi e migliorare gli esistenti.

E' un problema che alle 4.00 del mattino di una torrida e nervosa notte non so risolvere.

Cosa spinge una comunità a trasformarsi in un tapiroulant che chiede evoluzione e sottrae il terreno per compierla trattando chi è in grado di portare valore allo stesso modo di chi non lo è?

Forse la risposta risiede nella storia della cooperativa e la sua stessa nascita, come in una sorta di cosmogonia che ha generato gli ingredienti di base di qualsiasi futuro, e da quelli non ci si può scostare?

Con tutto l'affetto che provo per questa rognosa comunità, provo a dormire.