

PROPOSTE DI INTERVENTO NEL SETTORE DEL TEMPO LIBERO DEI LAVORATORI  
DEGLI INSEDIAMENTI SAIPEN (dott. Guido Contessa-Luglio 1980)

Per progettare alcuni interventi nel settore del tempo libero é determinante disporre di un'analisi accurata della qualità della vita e del lavoro della comunità utente.

Tale analisi deve spaziare sul doppio livello oggettivo e soggettivo. E' infatti importante conoscere le condizioni oggettive di vita e di lavoro della comunità, ma é altrettanto importante sapere quali sono i vissuti soggettivi degli individui, almeno quelli strettamente derivanti dalla loro situazione oggettiva.

Mi pare di aver capito che la Saipem non dispone di studi in proposito, per cui cercherò di tentare questa analisi sulla scorta delle opinioni espresse durante il breve colloquio del 3-7 u.s.

Se ho ben capito, si tratta di lavoratori adulti (media intorno ai 25-30 anni), di diverse nazionalità, con livelli culturali medio-bassi, che operano in insediamenti isolati, con turni quotidiani piuttosto sostenuti, e per periodi continuativi di almeno un mese.

L'organizzazione insediativa prevede un capo-campo, il cui atteggiamento é in prevalenza task oriented (piuttosto che person oriented); ed una ridotta équipe sanitaria per lo più molto indaffarata nell'espletamento di mansioni specifiche. Non abbiamo parlato dei capi-squadra o dirigenti, ma dal senso generale del discorso, credo di intuire che la loro formazione sia prevalentemente tecnica ed efficientistica.

Ogni rapporto con insediamenti assimilabili a quelli familiari, é impedito sia dalla lontananza che dai turni di lavoro.

Le conseguenze di queste condizioni strutturali sembrano essere:

- una certa difficoltà di reclutamento
- una costante tendenza a ridurre i turni di permanenza
- una sensibile competitività fra gruppi nazionali diversi
- un numero rilevante di disturbi psicosomatici
- (incidenti sul lavoro ? Bassa produttività ?)

Questi tipi di comportamento possono essere generati dalle condizioni oggettive di lavoro e di vita e dai vissuti soggettivi connessi a queste. Partendo dall'assunto che le condizioni di lavoro sono immodificabili, o che comunque la loro modificazione non rientra nella consulenza richiesta, restano due aree sulle quali agire: le condizioni di vita ed i vissuti soggettivi conseguenti ad un lavoro e ad una vita di questo tipo.

Continuando a fare delle ipotesi, focalizzerei l'attenzione su tre problemi che mi sembrano centrali.

Il primo potrebbe essere quello che definirei la "sindrome dell'emigrante".

Il lavoratore che emigra deve affrontare il problema psicologico di abbandonare ambiente ed affetti noti e protettivi, per insediarsi in un ambiente ed in un tessuto di relazioni, estranei e (almeno sul piano immaginativo) ostili. La difficoltà di questo salto, è aggravata da un vissuto più profondo che diversifica l'emigrante, dal turista o dal missionario i quali devono affrontare lo stesso problema. Il vissuto è quello del "dovere" emigrare per propria colpa o incapacità. Il lavoro all'estero è vissuto come la conseguenza del fallimento circa una sperata assunzione nel proprio Paese. Tale lavoro è spesso considerato un residuo, un ripiego, o una punizione per l'incapacità del lavoratore.

Non so se questa "sindrome" sia riscontrabile fra i lavoratori Saipem: in caso affermativo, una prima linea d'intervento potrebbe riguardare il mutamento dell'immagine di questo genere di lavoro fra i lavoratori reclutati. Una linea d'intervento che fosse finalizzata ad aumentare l'autostima del lavoratore, valorizzando nei suoi significati complessivi e nelle componenti professionali il lavoro svolto negli insediamenti Saipem.

Il secondo problema cruciale è quello dell'isolamento costruttivo. Probabilmente i lavoratori degli insediamenti isolati, quando sono a casa, vivono ed intessono relazioni in un'area geografica non molto più vasta o ricca di attrattive, di quella degli insediamenti. Il problema non è tanto oggettivo, quanto soggettivo, cioè psicologico. Chi passa la sua vita in un paesino della Sila, non tanto più vasto di una piattaforma, ha due vantaggi: la notorietà dell'ambiente e degli affetti; e la possibilità di andarsene. Ci sono persone che vanno al cinema due volte all'anno, ma non possono vivere in un posto che è privo di cinematografi.

Chi lavora sulle navi da crociera, va orgoglioso del fatto che "sopra c'è tutto" anche se poi passa i momenti liberi su una sdraio, al sole.

L'isolamento costruttivo, non scelto, ingigantisce il desiderio di tutto quello che manca. Inoltre questa condizione pone i lavoratori di fronte allo stesso problema che colpisce tutte le persone "istituzionalizzate" (carcerati, collegiali, malati di mente, militari ecc.): la spersonalizzazione e la mancanza di privacy. Tutta la giornata è regolamentata, gli orari ed i comportamenti sono omologati, ogni spazio è collettivo.

In queste condizioni le risposte tipiche di ogni uomo sono l'aggressività, la competitività esasperata, oppure la depressione.

Una seconda linea d'interventi dovrebbe dunque essere finalizzata ad arricchire lo spazio costruttivo del maggior numero di occasioni di scelta individuale. Questo può avvenire sia sul piano dell'organizzazione della vita quotidiana (orari e menù diversificati, spazi di privacy) sia sul piano del tempo libero (possibilità di scelte alternative in ogni ora libera, diversi luoghi di incontro).

Il terzo problema sarà certamente quello della sessualità. Nella situa-

zione degli insediamenti isolati, l'accumulo di aggressività e la frustrazione sessuale creano una spirale che si autoalimenta. Inoltre lo altro sesso, diventa l'oggetto di un desiderio tanto più forte quanto forzatamente assente. Un uomo può stare senza troppe sofferenze un mese in stato di astinenza sessuale, purché la soddisfazione del desiderio sia a portata di mano.

In molte situazioni da "istituzione totale" questo problema è risolto negli unici modi oggettivi possibili: l'inserimento di personale femminile (per esempio nei servizi logistici), oppure la prostituzione.

Potrei citare un grande albergo isolato, nel quale si scelse la prima soluzione; ed una istituzione totale per handicappati, in cui fu scelta la seconda.

Qualora le due vie fossero impraticabili, non resta che la strada della sublimazione o della elaborazione. La sublimazione si può favorire attraverso l'incanalamento della pulsione sessuale verso attività o oggetti socialmente accettabili: sport, ricreazione, cultura, relazioni amicali. La elaborazione può avvenire attraverso il sostegno di una persona (medico? infermiere?) che svolgesse un ruolo di "counselor" individuale o di gruppo.

Quello che è certo è che la sessualità non sublimata o elaborata, nelle situazioni di isolamento, assume forme perverse o frustranti (sodomismo, omosessualità, masturbazione ecc.), il cui risultato finale è, in personalità normali, un vissuto di colpa o una diminuzione dell'autostima.

Naturalmente l'analisi presentata si basa su ipotesi che vanno confermate da un'apposita indagine o confrontate con l'esperienza dei funzionari e dirigenti Saipem.

#### PROPOSTE CONCRETE.

Le proposte hanno il carattere di un sistema di intervento finalizzato ad aiutare i lavoratori a gestire meglio i problemi descritti. In particolare l'intervento sistematico dovrebbe proporsi:

- a) di migliorare l'atteggiamento di partenza del lavoratore verso questo tipo di lavoro e di condizione lavorativa;
- b) di migliorare oggettivamente e soggettivamente la qualità della vita nell'insediamento, nel senso di:
  - personalizzare il più possibile gli spazi privati ed i servizi comuni
  - moltiplicare gli spazi, gli strumenti, le attività di tempo libero
  - consentire processi di sublimazione o elaborazione della sessualità

Il sistema d'intervento si traduce in:

- una serie di iniziative prima della partenza, durante il periodo di servizio, ed al ritorno
- interventi sugli spazi, i materiali, le attività collettive e di t.l.
- una organizzazione centrale e decentrata dei servizi di tempo libero.

- 1) iniziative prima della partenza:
- integrazione del training tecnico con una sensibilizzazione alle relazioni umane per capi-squadra e capi-campo
  - integrazione del training tecnico con una sensibilizzazione alle relazioni interpersonali per tutti i gruppi omogenei
  - presentazione del lavoro nell'insediamento non solo in termini tecnici ed economici, ma anche in termini di "valore" (avventura, missione, esperienza professionale ed umana ecc.), a tutti i lavoratori
  - addestramento dell'équipe sanitaria a gestire il ruolo di counselor individuale e di gruppo
  - corsi (per i lavoratori in partenza) per l'acquisizione di capacità attive nella gestione del tempo libero: fotografia, lavori artigianali, ricerca naturalistica, pesca subacquea, teatro ecc.
- 2) iniziative durante il servizio:
- incontri di gruppo per il counseling psicologico
  - ateliers per le attività di tempo libero oggetto di corsi prima della partenza
  - organizzazione di serate di cinema intelligente e divertente, serate di teatro, gare sportive, giochi collettivi
  - sala di lettura e di audizioni musicali (con servizio di prestito)
  - orari di mensa elastici e menù diversificati
  - massima personalizzazione nelle stanze e scelta accurata nella formazione dei gruppi (mensa, alloggi, acque di lavoro ecc.)
- 3) iniziative dopo il ritorno:
- mostre con premi per i "lavori-hobbies" realizzati
  - incontri/feste fra lavoratori di gruppi omogenei, con le famiglie
- A) interventi su spazi, materiali, attività:
- eventuali modifiche sulle regole di vita collettiva e sul suo funzionamento (orari, spazi, opzioni, gruppi ecc.)
  - allestimento di spazi differenziati per la privacy ed il tempo libero
  - disponibilità di materiali e strumenti per il tempo libero
- B) organizzazione:
- a livello centrale, un responsabile dell'organizzazione e del materiale per le attività di tempo libero
  - a livello periferico, ci sono tre possibilità:
    - addestrare il capo-campo o l'équipe sanitaria
    - assumere un animatore fisso ogni 4/5 insediamenti
    - utilizzare animatori volanti in tutto il circuito
- (le prime due ipotesi offrono maggiori garanzie di riuscita, ma la terza potrebbe essere sperimentata per un paio d'anni in via sperimentale)

==///==///==

1 Dicembre 1980

Egr. Dott. Schiavone  
S A I P E M  
V. le De Gasperi 16  
S. Donato Milanese  
Milano

Egr. Dott. Schiavone,

non ho più ricevuto alcun cenno da parte Sua: come mai? Mi piacerebbe conoscere le Sue opinioni in merito alle proposte inviateLe nel gigno scorso.

Poiché sto facendo chiudere la contabilità del 1980, Le allego una nota circa le mie spettanze per il lavoro svolto. La nota diventerà fattura non appena avrò ricevuto un Suo assenso.

Sperando di poter continuare il discorso iniziato, Le porgo i più distinti saluti.

dott. Guido Contessa

# Saipem

Società per azioni con sede in Milano  
~~Capitale L. 60.000.000.000 interamente versato.~~  
Trib. di Milano Reg. Soc. n. 140160 Vol. 3505 Fasc. 10  
C.C.I.A.A. Milano 788744  
Codice fiscale: 00825790157

Capitale L. 120.000.000.000 int. versato

Egr. Dott.  
Guido CONTESSA  
Via Brescia, 6  
25080 MOLINETTO DI MAZZANO  
(BS)

Direzione e Uffici  
S. Donato Milanese - Milano  
posta: Saipem spa - c.p. 4159 / 20100 Milano  
telegrafo: Saipem-Milano  
telex: 310246 Eni-Saipem

telefono: chiamata diretta: Milano 02/5353.....  
centralino: Milano 02/53531

riferimento da citare nella risposta

PER.BON.gg 46

S. Donato Milanese 8.1.1981

Egregio Dottore,

ho ricevuto lo scorso mese di dicembre la sua comunicazione scritta con allegata la parcella riferentesi all'incontro da noi avuto nel luglio '80 ed alla successiva lettera da Ella inviata.

Mi sembra opportuno a questo punto ricapitolare l'evoluzione dei fatti.

A seguito di contatti avuti con l'Ing. Limiroli della SEMI e di Sua presentazione da parte dello stesso, ci siamo incontrati nel mio ufficio in San Donato Milanese.

Durante tale colloquio Ella ha evidenziato interesse alla problematica del tempo libero nei cantieri all'estero e mi ha precisato che, durante la "vacanza" che si apprestava a trascorrere al mare, avrebbe fatto qualche riflessione sull'argomento.

Visto che la questione non ha progredito oltre lo stadio della reciproca conoscenza, presentazione ed invio di alcune Sue impressioni sommarie, mi stupisce la Sua lettera di richiesta di compenso, per lavoro svolto, che, ovviamente, non posso accettare.

Quando la ns. Società verrà nella determinazione di procedere ad uno studio di come organizzare il "Tempo libero del personale all'estero", sarà mia premura interpellarla per riaccertare la Sua disponibilità e per definire a quale compenso potrebbe svilupparsi un rapporto di collaborazione.

Certo di trovarLa con me d'accordo, mi è gradito l'incontro per inviarLe i miei migliori saluti.

Saipem

Il Direttore per il Personale e l'Organizzazione

(Dr. Luigi Schiavone)

*Schiavone*

# Saipem

Società per azioni con sede in Milano  
Capitale L. 60.000.000.000 interamente versato  
Trib. di Milano Reg. Soc. n. 140160 Vol. 3505 Fasc. 10  
C.C.I.A.A. Milano 788744  
Codice fiscale: 00825790157

Capitale L. 120.000.000.000 int. versato

Direzione e Uffici  
S. Donato Milanese - Milano  
posta: Saipem spa - c.p. 4159 / 20100 Milano  
telegrafo: Saipem-Milano  
telex: 310246 Eni-Saipem

telefono: chiamata diretta: Milano 02/5353.....  
centralino: Milano 02/53531

riferimento da citare nella risposta

**PER.BON.gg 619**

S. Donato Milanese 17.3.1981

Egr. Dott.

Guido CONTESSA

Via Brescia, 6

25080 MOLINETTO DI MAZZANO

(BS)

Egregio Dottore,

Con riferimento alla corrispondenza intercorsa restiamo  
in attesa di ricevere la fattura in ordine alle Sue spettanze.

Distinti saluti.

Saipem

Il Responsabile Gestione Personale

(Serafino Bonalumi)