UIL CREDITO ESATTORIE
E ASSICURAZIONI

VIA LOMBARDIA 30 - 00187 ROMA - TEL. 06.4203591 - FAX 06.484704

UFFICIO STUDI – ROMA
Aderente a UNI Global Union

WORKAHOLISM : IPERDIPENDENZA DAL LAVORO

WORKAHOLISM : I PERICOLI NEL PRIVATE BANKING

Approfondimenti

Settembre – Ottobre 2015

1. LAVORO E WORKAHOLISM : L'OSSESSIONE CHE DISTRUGGE

Del *workaholism* (che potremmo tradurre con "*dipendenza compulsiva dal lavoro"*) si possono fornire due definizioni: la prima teorica, di natura socio-psicologica, l'altra a carattere più empirico-intuitivo.

Storicamente, il termine *workaholism* (che, foneticamente, rimanda al ben noto concetto di *alcoholism,* dipendenza dall'alcol) fu coniato dallo psicologo americano Wayne Edward Oates ("*Confession of a Workaholic: The Facts about Work Addiction,* New York, 1971 – un testo fortemente autobiografico) per indicare quella dipendenza/ossessione dal lavoro (*Work – Addiction*) che si manifesta, a livello comportamentale, "*in una continua pulsione ad impegnare la maggior parte del proprio tempo lavorando, trascurando la vita intima e personale, quindi il proprio benessere psicofisico, la famiglia, gli amici, il sesso, ecc."* [1].

Il lavoratore che consciamente o, il più delle volte, inconsciamente si "ammala" di *workaholism* e diventa *workaholic* (letteralmente: "*ubriaco di lavoro")* più lavora e più si sente insoddisfatto e, giorno dopo giorno, tende ad assuefarsi a questa sua dipendenza cronico-compulsiva.

Ciò che – a nostro avviso – merita innanzitutto osservare, perché – come vedremo – potrebbe riguardare direttamente alcuni lavoratori bancari e assicurativi addetti alla commercializzazione di prodotti finanziari (e, oggi, anche non-finanziari), è la progressività temporale del fenomeno.

[1] Cfr. su web : E.ZINZI, *Workaholism, il lavoro come ossessione. La dipendenza dal lavoro.* Una ricerca approfondita sul tema, anch'essa rintracciabile su web, è contenuta in *Scandinavian Journal of Psycology,* June 2012; in essa si prende in esame il comportamento di 12 mila lavoratori norvegesi di 25 aziende diverse. Trattasi di un attento studio condotto da ricercatori dell'Università di Bergen (con un dettagliato modello di valutazione della dipendenza individuale dal lavoro chiamato appunto "*scala di Bergen").*

" *La compulsione al lavoro* - è stato osservato - *è un fenomeno progressivo, potenzialmente fatale, caratterizzato da esigenze autoimposte, superattività compulsiva, incapacità di regolare le proprie abitudini di lavoro, abuso del lavoro a danno delle relazioni intime e delle attività quotidiane più importanti* ".[2]

Una definizione – da noi prima definita empirico-intuitiva – di cosa possa intendersi per *workaholism* ce la offrono, indirettamente, i profili professionali di alcune personalità recentemente apparse alla ribalta delle cronache giornalistiche, quali il neurochirurgo giapponese Takanori Fukushima, inventore della *keyhole,* una tecnica mininvasiva nella craniotomia: 600 interventi neurochirurgici all'anno, centinaia di pubblicazioni scientifiche, *visiting professor* in varie Università internazionali, gestore di un blog bilingue, chirurgo a Tokio come in Francia e negli Stati Uniti e tanto altro ancora. Giornate gravitanti di lavoro…

Esempi in qualche modo chiarificatori di cosa debba intendersi per "dipendenza compulsiva dal lavoro" sono rintracciabili anche in molta cinematografia contemporanea : da *Workaholic* di Sharon von Wietersheim (1996) a *No reservation* (*Sapori e dissapori*), del 2007, di Scott Hicks [3].

2. CHI E' IL WORKAHOLIC ?

Pare lecito, a questo punto, chiedersi: come accorgersi in tempo del rischio di cadere nel *workaholism* ? Come individuare il confine, talvolta assai labile, tra il "*lavorare molto"* e il *"lavorare troppo".* In altri termini: dove si colloca il

[2] CLAUDIA FLOWERS, BRYAN E.ROBINSON, JANE J. CARROLL, *Marital Estrangement, Positive Affect and Locus of Control Among Spouses of Workaholics and Spouses of Nonworkaholics: A National Study,* The American Journal of Family Therapy, vol. 29/ 2001.

[3] Un esempio più recente : il personaggio femminile dell'adrenalinica Jules Ostin (mirabilmente interpretato dall'attrice Anne Hathaway) ne "*Lo stagista inaspettato",* della regista statunitense Nancy Meyers.

confine tra fisiologia e patologia ? Ancora: quali sono i sintomi, gli stadi evolutivi di questo disturbo degenerativo che potrebbe riguardare anche alcuni lavoratori del settore finanziario ?
Lo illustra lucidamente lo psicologo del lavoro A. Castiello d'Antonio, con queste parole, contenute in una assai interessante intervista sui workaholics : " *Il pericolo inizia in modo innocuo. Lo stile di vita viene gestito in base ai ritmi del lavoro. Trascurando la famiglia o altri interessi nascono sensi di colpa che vengono vissuti, ma non ammessi. Nascono sentimenti come senso di vergogna o disprezzo per coloro che spendono del tempo in attività "futili". Si passa poi alla fase critica. La persona in questo stadio cerca delle scuse per giustificare la sua mania di lavorare troppo. Tentativi di regolare la sua dipendenza creando degli orari falliscono e mettono in evidenza le sue debolezze. Si sente inutile se non è sotto pressione. Oltre a questo, aumenta un comportamento aggressivo e impaziente verso i colleghi di lavoro. In questo stadio pressione alta, ulcera e depressioni sono talmente gravi da rendere necessario un intensivo trattamento medico".* [4]

Il workaholic, l' *ubriaco dal lavoro,* appare dunque – almeno a nostro giudizio – il prodotto più maturo di una visione iperindividualista del lavoro e del lavoratore-dipendente, in cui il coinvolgimento soggettivo della sua prestazione lavorativa e della sua capacità professionale nel saper *creare valore per l'azienda* maschera, di fatto, onnipresenti (se pur più o meno velate) forme di sfruttamento o di autosfruttamento del lavoro. L'utilizzo reiterato e talvolta ossessivo da parte di un certo management aziendale (in particolare nel settore finanziario) di temi quali "competenza", "realizzazione sul lavoro" "rapidità nella capacità di

[4] Cfr. *Workaholic, se il lavoro è un'ossessione* (intervista a cura di S.DI PALMA), in D-La Repubblica, 9 aprile 2015.

adattamento", "flessibilità operativa" sono sintomatici di questa filosofia aziendale.

Così sintetizza il fenomeno (e il pericolo) la studiosa di scienze sociali prof.ssa MICHELA MARZANO : " *Mentre in passato si tendeva ad azzerare la* singolarità *dei lavoratori* – i *datori di lavoro richiedevano manodopera esecutiva, personale deferente e facilmente fruibile – oggi si cerca il coinvolgimento* soggettivo *dei lavoratori. In ogni settore d'attività si parla esclusivamente di* competenze, *di* impiegabilità, *di* realizzazione personale, *di* autonomia…*tutte espressioni di un management moderno e meglio adattato ad aziende* flessibili e agili". [5]

Quando questo *coinvolgimento soggettivo* diventa patologico e autoimposto, la persona-lavoratore è incapace di rilassarsi, di valutare tempo per il lavoro quello per la famiglia e lo svago; è sempre occupata nell'ossessiva ricerca di soluzioni possibili per risolvere ardui problemi lavorativi o collocare prodotti finanziari e/o beni di nuova generazione. Lì nasce il *workaholic,* spesso autoritario in famiglia e con scarsa consapevolezza individuale del deteriorarsi dei rapporti affettivi e relazionali. Una ricerca del prof. BRYAN E.ROBINSON su un campione di 326 donne, con età media 47 anni, ha evidenziato che il rischio-divorzio per queste persone è altissimo. Parallelamente, uno studio dell'American Academy of Matrimonial Lawyers (Associazione di avvocati matrimonialisti) indica il *workaholism* come una delle cause più diffuse di rottura matrimoniale.

Di ipercoinvolgimento lavorativo, di *workaholism,* non si muore, dunque, ma si rischia di veder danneggiate irreversibilmente la propria vita privata e la propria attività lavorativa.

[5] MICHELA MARZANO, *Estensione del dominio della manipolazione – Dall'azienda alla vita privata,* Mondadori, 2010, pag. 47.

In un acuto articolo di MIYA TOKUMITSU, studioso della Pennsylvania University, dal titolo " *In the name of love"* – recentemente tradotto anche nella nostra lingua [6] - si indaga diffusamente sull'ambivalenza del noto mantra : "Fa' quel che ami e non lavorerai un solo giorno in vita tua ". Si legge nel saggio citato : " *E' fondamentale chiedersi : a chi conviene, esattamente, fare in modo che il lavoro non sia percepito come lavoro ? Perché i lavoratori dovrebbero avere l'impressione di non lavorare se invece è proprio quello che fanno ?* ". Il punto essenziale per non ammalarsi di iperlavoro – suggerisce lo studioso – è dare *la giusta considerazione* al lavoro che facciamo, stabilire soggettivamente e non solo oggettivamente limiti appropriati, dando un altrettanto *giusta considerazione* a famiglia, rapporti relazionali, svago, etc.

Il lavoro dunque come indispensabile strumento per la realizzazione di un miglioramento della qualità della vita individuale e collettiva ("*produrre valore a mezzo di valori")* e non come *fine* tout court [7].

3. POSSIBILI TERAPIE NEL WORKAHOLISM - IL WORKAHOLISM NEL PRIVATE BANKING - RUOLO DEL SINDACATO

Sono possibili terapie di natura farmacologica o percorsi a carattere psicoanalitico per evitare/superare i traumi da "*ubriacatura da lavoro*" ? [8] Certamente sì, ma non è questa la sede per affrontare compiutamente il problema. Può tuttavia

[6] MIYA TOKUMITSU, *Il lavoro che ami è una trappola,* in "Internazionale", 14 marzo 2014, pp. 82/85.

[7] Su questo punto cruciale, la necessità per le imprese di saper coniugare efficacemente programmi di miglioramento della produttività del lavoro (in letteratura : *performance improvement plan)* e qualità della vita dei lavoratori, un testo utilissimo è : NICOLA E MARCO COSTANTINO, *E se lavorassimo troppo ?,* Donzelli editore, 2012.

[8] Ci limitiamo a segnalare che esiste , in USA, una importante organizzazione di terapia del *Workaholic,* denominata *Workaholic Anonymous,* sorta – forse non casualmente – per la volontà di un ex promotore finanziario e di un insegnante resisi conto di essere caduti nell'iperdipendenza dal lavoro.

essere di qualche utilità leggere il Rapporto ("*Transformation numèrique et vie au travail"*) recentemente presentato dal Direttore delle risorse umane della società *Orange,* BRUNO METTLING, al Ministero del lavoro francese, in cui ci si chiede esplicitamente "*se il lavoratore francese ha il diritto di* staccare",[9] e che si conclude con l'invito di "*completare il diritto di disconnessione dal lavoro con un dovere di disconnessione".* Anche di smartphone e di tablet (meglio di abuso di tali utilissimi strumenti di comunicazione sul lavoro) ci si può "ammalare". Può altresì essere utile soffermare l'attenzione sui livelli di retribuzione raggiunti da alcuni *private banker* , *team manager* e *area manager* operanti nel *private banking* del nostro paese [10]. Si tratta di retribuzioni che oscillano, nella parte fissa, da 44 a 240 mila euro lordi annui e, per la parte variabile, da 80 a 300/350 mila euro, ovviamente in base al portafoglio clienti gestito. Chi può dubitare del fatto che, a retribuzioni di tale entità, debba necessariamente corrispondere una prestazione lavorativa che non conosce orari e non conosce "disconnessioni" dal lavoro ? Queste nuove generazioni di *investment banker,* assai spesso rappresentanti di banche d'affari estere operanti in Italia, sono descritti come "*quarantenni preparati, talentuosi, ma anche molto ambiziosi. E sebbene molti di loro dicano di non ritenere necessario spendere almeno il lunedì o il venerdì in banca a Londra, chi ha trasferito residenza e famiglia a Milano si conta sulle dita di una mano e quasi tutti preferiscono fare i commuter tra Canary Wharf e Piazza della Scala…"*[11]. Il rischio di cadere in forme più o meno dirompenti di *workaholism* è per loro certamente non improbabile. Ma è –

[9] Si veda la nota di STEFANO MONTEFIORI sul" Corriere della Sera", 16 settembre 2015.
[10] I dati di riferimento sono in "*Magstat"* e ne "*Il Private Banking in Italia",*ediz.2015, consultabili on line. Una efficace sintesi in : PAOLO VALENTINI, *Private banking – La caccia ai Re Mida,* in "Milano Finanza", 8 aprile 2015.
[11] Così FEDERICO DE ROSA, *La carica dei quarantenni – Chi conta in banca (d'affari),* in "Corriereconomia", 19 ottobre 2015.

almeno a nostro giudizio – altrettanto non improbabile che un deleterio *spirito di emulazione* possa far cadere anche personale del settore creditizio/assicurativo assai meno retribuito - ma altrettanto "ambizioso"- nel circolo vizioso della dipendenza compulsiva dal lavoro.

E' questo un tema che le Organizzazioni Sindacali del settore non hanno forse, fino ad ora, attentamente preso in considerazione e valutato in tutti i suoi aspetti. La UILCA che, da sempre, opera con una visione globale della persona-lavoratore, considerando sia gli aspetti contrattualistico-organizzativi del lavoro sia quelli più specificatamente socio-psicologici, anche su queste problematiche intende offrire un contributo di analisi e di proposta.