



I QUADERNI DEL MOBBING

N.2 ECONOMIA & LAVORO

2015- 2017

Il fenomeno del mobbing rappresenta sicuramente una delle criticità meno evidenti ma più pericolose della società dei nostri giorni all'interno del mondo del lavoro. Spesso infatti chi subisce mobbing, condizioni di particolare stress sul lavoro, stalking e altre situazioni di disagio dovute alle relazioni nell'ambiente lavorativo, per timore o per poca conoscenza degli strumenti legislativi di tutela, si trova in difficoltà nell'affrontare e denunciare tali comportamenti subiti. Sin dal momento della sua costituzione, l'Associazione Risorsa, grazie alle sue lodevoli iniziative, si offre come un supporto indispensabile per ritrovare l'autostima e la fiducia nei rapporti umani. In tale contesto di continuo affiancamento a chi subisce questo tipo di vessazioni la collana editoriale de "I quaderni del mobbing" rappresenta un importante strumento di tutela e orientamento sia per le aziende che per i dipendenti. Questo quaderno è anche la dimostrazione pratica di quanto sia prezioso il contributo del Volontariato nel costruire in risposta a bisogni veri, grazie alla dedizione e alla capacità di mettersi in gioco dei Volontari che si spendono in prima persona per sconfiggere la paura e l'isolamento. A tutti i Volontari

dell'Associazione Risorsa va quindi un ringraziamento profondo e sentito che parte dalla lettura di un documento in cui emergono sempre, con forza, le persone. Anche per questo il Centro Servizi Vol.To sarà sempre a fianco dei Volontari per sostenerli a rendere più efficaci l'azione

e l'impegno dell'Associazione Risorsa.

Silvio Magliano

Presidente del Centro Servizi Vol.To

Luciano Dematteis

Vice Presidente Vicario del Centro Servizi Vol.To

Presentazione

Questo 2° volume della collana editoriale “I quaderni del mobbing” ha lo scopo di presentare in forma cartacea, a partire dal 2016, una raccolta di articoli, recensioni e saggi di carattere economico anche se non direttamente riconducibili al fenomeno del mobbing, ma inquadrandolo nel più generale sistema del mondo del lavoro oggi. I testi sono già presenti sul sito Internet (www.risorsamobbing.it) e sulla pagina Facebook (risorsaonlus) dell’Associazione. Questo prezioso materiale è stato rivisitato da Volontari dell’Associazione Risorsa, che hanno partecipato a corsi di formazione, seminari e convegni, per essere più accessibile a tutti: a selezionarlo e a curarne l’editing sono stati il Segretario Generale, Ferdinando Ciccopiedi e il collaboratore Salvatore Tonti. A loro e a tutti i Volontari è indirizzato il più vivo ringraziamento, mio e quello dell’Associazione che rappresento. Altri “quaderni” sono dedicati alle medesime tematiche nei settori della Giurisprudenza e della Medicina e Psicologia. Saranno inoltre pubblicate Recensioni di testi e Testimonianze di casi concreti ovviamente depurati da tutti gli elementi riconducibili a specifiche persone. Infine verrà dedicata attenzione alle “Buone prassi” da adottare a favore del benessere dei dipendenti, condizione necessaria ad evitare inutili sofferenze, e per migliorare la qualità delle prestazioni lavorative. Nella convinzione di offrire un piccolo contributo a quanti si trovino in difficoltà o desiderino conoscere meglio i modi per tutelare la dignità di lavoratrici e lavoratori, auguro a tutti buona lettura.

D.ssa Luisa Marucco- Presidente Risorsa

SETTIMANA DELLA SICUREZZA

Fonte: Sicurezza e lavoro – gennaio 2016



La rivista “Sicurezza e lavoro”, diretta da Massimiliano Quirico, ha organizzato la 6° edizione della Settimana della Sicurezza, dal 30 novembre al 6 dicembre 2015, in occasione dell’ottavo anniversario del rogo delle acciaierie ThyssenKrupp di Torino. Ad essa si aggiunge quest’anno l’iniziativa denominata “Io non rischio”, un

progetto per la promozione della cultura della sicurezza tra i giovani studenti mediante innovativi percorsi di cittadinanza attiva. Il progetto si aggiunge al coinvolgimento di Enti pubblici e privati, imprenditori, lavoratori (citiamo, tra i numerosissimi partner, il Comitato Permanente Salute e Sicurezza della Prefettura di Torino e la Reale Mutua Assicurazioni) sui temi della salute, sicurezza e diritti sul lavoro e a scuola. Esso prevede, tra l’altro la creazione della piattaforma web RLS, a cura della Camera del Lavoro di Torino per far dialogare tra loro i RLS sindacali (rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza), estesa a studenti e docenti.

Sono argomenti molto vicini all’attività di Risorsa, per cui nostri volontari hanno partecipato alla conferenza stampa di presentazione delle attività della settimana e ad altre iniziative. Tra queste si ricordano i laboratori aperti per promuovere il lavoro manuale e l’autoimprenditoria giovanile (Fast lab Pavone, in collaborazione con Circoscrizione 1), l’inaugurazione della sede di Indire – istituto nazionale di documentazione, innovazione e ricerca educativa, presente da 90 anni in Italia, ma per la prima volta a Torino – il convegno e dibattito con istituzioni, sindacati e scuola che tratta anche

del D.V. R. (documento di valutazione dei rischi, trasformato anche in uno strumento didattico per i giovani al fine di ridurre i rischi e i costi socio-economici tramite misure di prevenzione e controllo), la mostra “L’Italia che muore al lavoro. Tragedie sul lavoro e malattie professionali”, (tra i collaboratori, anche l’Inail Piemonte), l’incontro sulla sicurezza nello sport, uno spettacolo teatrale “Sulla nostra pelle. Artisti torinesi per le vittime ThyssenKrupp”, con toccanti testimonianze dei parenti delle vittime. Infine, incontri di calcio per il trofeo “Sicurezza e lavoro”, al termine dei quali vi sarà la cerimonia conclusiva, che si concluderà il giorno successivo con il ricordo delle vittime del rogo delle acciaierie al cimitero monumentale. Concludiamo – contravvenendo alla regola del nostro sito di non citare i nomi di chi ha preso la parola nella conferenza stampa introduttiva - con il contributo dell’on. Antonio Boccuzzi della Commissione Lavoro della Camera, intitolato: “Giustizia ritardata è giustizia negata” – celebre frase di Montesquieu – sulla durata infinita dei processi penali. E’ una domanda legittima se legata al processo Thyssen Krupp, dopo 8 anni dall’inizio dei gradi di giudizio. Infatti, dopo indagini e fase preliminare a tempo di record, si è preso coscienza che agli imputati è consentito mentire pur di difendersi, che l’impegno a non far accadere mai più simili tragedie non c’è più perché la civiltà rimane fuori dai luoghi di lavoro e in questi anni si sono succedute tragedie analoghe e analogo dolore. I tre gradi di giudizio “normali” non sono stati sufficienti per comprendere le responsabilità. La prima sentenza fu davvero storica, come le reazioni che scatenò, tra cui questa sarebbe stata ragione di fuga di imprenditori dall’Italia come se la disattenzione alla sicurezza fosse una caratteristica appetibile del mercato del lavoro. Le pene furono considerate sproporzionate e Confindustria tributò un lungo applauso solidale all’amministratore delegato Thyssen giudicato con l’atto di accusa e con la pena più elevati. Al contrario, chi cerca la vera essenza della parola “sicurezza” e condivide il dolore dei parenti degli scomparsi, la assume come caratteristica principale di un Paese civile e ne fa un simbolo. Afferma Boccuzzi che, pur senza paragonarla ad un valore universale, è lecito misurarla insieme alla fiducia e alla speranza che non deve affievolirsi e lasciarsi abbattere dal tempo, a

ricordarci cosa deve arrivare per dare un senso di civiltà al nostro meraviglioso Paese. Citiamo ancora, sempre di Antonio Boccuzzi, questa meravigliosa e toccante poesia: **La classe operaia va in paradiso... Omaggio alle vittime Thyssenkrupp**

La classe operaia sicuramente va in paradiso
Li tutto funziona a regola d'arte e se qualcosa non va c'è sempre qualcuno con un cacciavite, una brugola o una chiave inglese a ripristinarla

La classe operaia va sicuramente in paradiso perché per molti l'inferno non può essere vissuto in tutte e due le vite

La classe operaia va in paradiso perché abbiamo ancora tante cose, troppe, da riprendere e portare a termine. Quel bacio non dato, quella rivincita a carte, a pallone, a braccio di ferro in sospeso. Quell'arrivederci che non può chiudersi senza effettivamente rivedersi

La classe operaia va in paradiso perché non penserete davvero che quelle nuvole assumano certe forme senza che qualcuno sia lì a modellarle

La classe operaia va in paradiso perché troppe mamme, troppi figli, pregano per i loro eroi blu

La classe operaia va in paradiso perché quando tutti dormono o sono in discoteca, dentro le fabbriche si suona la musica della macchina, dei suoi ingranaggi, lo stridere di viti e bulloni che si stringono, del martello che batte, del maglio che picchia, di Mario che urla a Gino

La classe operaia va in paradiso perché lì non ci sono le stagioni, lì non fa troppo caldo o troppo freddo, non ci sono finestroni o forni immensi

La classe operaia va in paradiso perché almeno lì siamo tutti uguali e non ci sono matricole da portare o cartellini da timbrare

La classe operaia va in paradiso perché gli angeli hanno le ali, ma anche la tuta

ABITARE LE RELAZIONI

Fonte: Pastorale sociale e del lavoro – dicembre 2016



Sintesi della nota della
Commissione Regionale
Piemonte Val D'Aosta
Pastorale sociale e del
lavoro, Giustizia e Pace,
Custodia del creato

***Riflessioni sulla crisi
delle relazioni negli
ambiti del lavoro***

Ci limitiamo a poche e semplici considerazioni contenute nella nota sulle relazioni lavorative, non volendo travalicare le nostre competenze in temi quali la giustizia in politica e la custodia del creato. Ci auguriamo che le riflessioni sulla crisi delle relazioni negli ambiti di lavoro facciano emergere in chi si trova a disagio nel mondo del lavoro di oggi quella consapevolezza che a volte manca nel quotidiano

Nei luoghi di lavoro spesso si respira aggressività e mancanza di fiducia: tra colleghi, tra giovani e anziani, tra lavoratori e dirigenti, nei rapporti di genere: insomma, si fa fatica a lavorare insieme e a collaborare. Ci sono poi da un lato la pratica del doppio lavoro e dall'altro la presenza di forme di sfruttamento come il caporalato e il lavoro nero: entrambi rivelano mancanza di umanità e solidarietà. La precarietà del lavoro impedisce ai giovani di avere una stabilità che si riflette anche sulle scelte familiari, mentre l'espulsione dal lavoro degli adulti genera fatica nel ricollocarsi e riqualificarsi. Solitudine e disorientamento fanno venir meno l'aspetto relazionale, quando le relazioni fondamentali tra persone, famiglie e popolo non tendono al bene comune. La persona che lavora, se lo fa con responsabilità e senso del dovere, deve aver diritto alla propria dignità. Le famiglie

entrano in crisi in una società priva di relazioni anche per problemi legati alla mancanza di lavoro significativo e gratificante. Dunque, che deve fare il popolo: camminare insieme senza escludere nessuno. La Pastorale sociale e del lavoro si impegna a vivere una prossimità con chi lavora, a creare confronti intergenerazionali su diritti e doveri dei lavoratori, ad aiutare i giovani e gli adulti al lavoro di gruppo, creare percorsi di educazione al valore del lavoro di qualsiasi tipo, anche il più umile, ma libero, creativo, partecipativo e solidale



Associazione ALP OVER40 Fiano
T.se CF 97739380018 sito web:
www.overquarantapiemonte.it

Associazione ATDAL OVER40
Centro Nord - CF 97337300152
sito web: www.atdal.eu

Fonte: Atdal over 40 – dicembre 2016

L'Associazione Atdal over 40 e la sua filiazione piemontese ALP over 40 Piemonte, con cui collaboriamo da anni, ci trasmettono le seguenti testimonianze:

TUTTI I GIORNI IN FILA PER MANGIARE. VIAGGIO NELL'ITALIA DEGLI ULTIMI Articolo di Niccolò Zancan, La Stampa, 28/11/2016

Quattro milioni e mezzo di persone vivono in condizioni di indigenza assoluta. A Bologna sei “pasti sociali” su dieci sono serviti a nostri connazionali. «Guarda che poteva succedere anche a te» dice l'ex facchino Franco Lepore, nato a Bologna, vissuto in via Massarenti, trentasei anni di lavoro duro e vacanze in città, a parte un solo viaggio «memorabile» in Brasile alla fine degli Anni Novanta. «Perdi il posto, ti salta la casa. I miei cugini si sono fatti una famiglia. Non ho nessuno nelle condizioni di aiutarmi». Accanto a lui, ci sono diciannove persone sedute sulle panche di questa stanzetta troppo

illuminata. Aspettano il secondo turno perché il refettorio è pieno. Una donna pallida, con il viso deturpato da una cicatrice, esce urlando e piangendo. Dice fra i singhiozzi che in coda le hanno storto un braccio. Arriva la polizia. In dieci si fanno avanti per smentirla. «Non mi sento bene, scusatemi» dice adesso la donna mettendosi a sedere. Odore di mandarini. Un altro giro di tagliatelle al sugo. Un'altra sera alla mensa della Caritas di Bologna. La prima notte «La prima notte in strada ero titubante», dice il signor Lepore. «Mi hanno rubato il sacco a pelo già due volte. Per fortuna ho un amico che tiene le mie cose da lui. Alla fine, bisogna risollevarsi. Mi sono fatto fare tutti i conteggi. Mi mancano 16 mesi alla pensione. Devo resistere». Resistere a Bologna. In Italia nel 2016. Dove la crisi non è mai finita, almeno se la si guarda da queste specie di sala d'aspetto. Gli ultimi dati della Caritas dicono anzi, che i senzatetto nel 2015 sono aumentati del 21 per cento rispetto all'anno precedente. Quattro milioni e mezzo di italiani vivono in condizioni di povertà assoluta, mai così tanti dal 2005. E proprio qui, sotto le Due Torri, in Emilia Romagna, il 64 per cento dei pasti sociali è per gli italiani. Anche l'ex saldatore Nicola Mastro aspetta il suo turno per cenare. «Il mio datore di lavoro era Paolo Mascagni del mobilificio di Caselecchio, lo conosci? Eravamo in solidarietà da una settimana, quando si è tolto la vita. Una bravissima persona. Ancora adesso la famiglia mi aiuta come può. Era il 2011. Ho provato a farmi assumere alla Manutencoop, ma non c'era posto. Da allora ho consumato tutti i risparmi, senza più trovare niente. Eppure, fidati, qui dentro io sono uno dei più fortunati».

POVERI, 4 SU 10 SONO MILANESI. PER I GIOVANI IL DRAMMA CASA - Articolo di Giampiero Rossi, Corriere della Sera, 16 novembre 2016

Otto anni di crisi sono troppi per chi si muove come un funambolo sul filo di un reddito fragile, di un lavoro che va e viene, casa e bollette sempre più difficili da pagare. E alla lunga va a finire che anche gli equilibristi dell'economia domestica cadono. Ingoiati nel buco nero della povertà, che a Milano si allarga e parla sempre più italiano. Insomma, dal fronte delle fragilità metropolitane non arrivano buone notizie. Il Rapporto sulle povertà della Caritas

Ambrosiana — basato su un campione di circa 13 mila utenti di 57 dei 370 centri di ascolto sparsi nel territorio diocesano — rivela l'aumento del 21% degli emarginati gravi e la cronicizzazione dei problemi legati a reddito, disoccupazione e casa. E anche la crescita della quota di italiani: 4 su 10 utenti dei servizi Caritas. Rispetto all'inizio della crisi (2008) se ne contano il 47,6% in più con problemi di reddito (crescita annua del 5,7%) e il 38% alla ricerca di un lavoro (più 4,7% annuo). «La crisi è stata un terremoto sociale: ha aperto una faglia dentro la quale sono finiti quelli che avevamo definito "equilibrati", persone che stavano sospese sulla soglia delle povertà — spiega il direttore di Caritas Ambrosiana, Luciano Gualzetti —. Oggi sono proprio loro, in genere italiani ultracinquantenni, che fanno più fatica. Hanno anche maggiori difficoltà a rientrare nel mercato del lavoro e vanno aiutati a recuperare il reddito». I numeri della povertà sono diminuite le donne, che passano dal 68,9% del 2008 al 56,8% del 2015, diretta conseguenza del calo complessivo degli stranieri. E in generale la popolazione che chiede aiuto è invecchiata. Benché la metà degli assistiti dai centri Caritas sia in piena età lavorativa (25-44 anni), la loro presenza nel campione in questi otto anni è scesa del 4%, a favore delle classi di età successive (45-54 anni e 55-64 anni). In particolare i 45-54enni sono passati dal 19,5% al 23,2%, i 55-64enni dall'8,4% al 12%. Fra gli stranieri c'è chi è riuscito a migliorare la propria situazione. «Emblematico il caso degli ecuadoriani, che nel periodo pre-crisi rappresentavano il primo gruppo nazionale tra gli utenti dei servizi Caritas nonostante fossero la quinta nazionalità più rappresentata in diocesi, mentre nel 2015 sono scesi al sesto posto tra gli assistiti, all'ottavo posto tra i residenti. Un calo dovuto oltre che a un'effettiva integrazione, anche allo sviluppo del Paese di origine che ha spinto molti ad approfittare dei programmi di rimpatrio volontario». Poi ci sono i giovani con lavori talmente precari e intermittenti da non riuscire a sostenere i costi degli affitti, né tantomeno ad accendere un mutuo. «Per loro andrebbe fatta innanzitutto una politica della casa all'altezza della situazione — sottolinea Gualzetti — ma in realtà il disagio abitativo è molto più diffuso». Su questo l'assessore alla Casa Gabriele Rabaiotti è molto netto: «Un inquilino su dieci delle case popolari non ne ha più diritto.

Un po' di pulizia andrebbe fatta». Perché «riusciamo a fare solo circa mille nuove assegnazioni all'anno e il turnover avviene solo per decesso dei vecchi inquilini». Quindi aggiunge: «Le case popolari sono un servizio pubblico e come tale a termine. A Milano giacciono circa 22 mila domande inevase, ma dobbiamo individuare chi ha realmente bisogno». E l'assessore alle Politiche sociali, Pierfrancesco Majorino, annuncia «un piano straordinario contro le povertà che utilizzerà 8,4 milioni del Programma operativo nazionale (Pon) per azioni di inclusione sociale che si uniranno alle misure fino a oggi utilizzate. Arriveremo a toccare la cifra record di 35 milioni di euro all'anno investiti a sostegno al reddito che utilizzeremo per il reinserimento lavorativo, per progetti sull'abitare sociale, per chi non è autosufficiente o si trova in difficoltà, per irrobustire gli interventi per famiglie povere e per chi è senza dimora».

QUANTO HA PESATO LA DISOCCUPAZIONE SUL RISULTATO DEL REFERENDUM Articolo di Roberta Carlini, sito Internazionale, 6 dicembre 2016.

Due isolette del sì nella marea del no. La mappa di Roma, con le circoscrizioni del centro e dei Parioli, baluardo altoborghese del Partito democratico (Pd), assediata dalla valanga dei quartieri dell'ex ceto medio, delle periferie sconfiniate, delle zone declinanti come di quelle emergenti, insomma del resto del mondo, potrebbe essere una premessa fin troppo scontata al capitolo più dolente che il risultato del referendum apre per il Pd: la questione sociale, prima ancora che la ragione sociale, della sinistra. «Torna il problema delle periferie per il Pd», dice l'Istituto Cattaneo guardando ai dati di Bologna. Non è una cosa nuova, basti pensare al voto recente delle amministrative di aprile, ma anche agli episodi più antichi dell'abbandono del voto operaio per Pci ed eredi, quando esplose la Lega a nord e i metalmeccanici che avevano in tasca la tessera della Fiom votavano per il Carroccio. Ma è nuovo il contesto, al termine di una lunga crisi economica che ha lasciato cicatrici profonde. E nuovo il fatto che si esprima in modo così netto su una questione «alta», non collegata a schieramenti diretti né a scelte concrete di politica sociale, come le riforme costituzionali: una delle poche su cui, in teoria, i voti di

appartenenza si potevano scardinare. Per questo è importante guardare da vicino i dati sulla distribuzione del voto e la loro correlazione con quelli economici e sociali: non sempre netta e prevedibile come nella mappa romana, e a volte sorprendente. Ma utile per provare a capire cos'è successo invece di inveire contro chi non ha capito niente, sport molto praticato da tutti e due gli schieramenti, preferibilmente a mezzo social. I due dati principali della consultazione – alta affluenza e netta vittoria dei no – hanno unificato l'Italia, rassicurando in questo chi temeva una spaccatura tra nord e sud, con la parte più produttiva del paese “lanciata” verso le riforme del futuro e la zavorra del Mezzogiorno a fare da freno. Così non è stato, a livello geografico le “isole” del sì in Italia sono in Toscana, Emilia-Romagna e Trentino. Ma prima ancora di guardare ai voti espressi, qualcosa di importante viene fuori già dai dati dell'affluenza, che vanno declinando man mano che si scende nella penisola. Nel grafico di seguito riportato è interessante guardare la corrispondenza tra partecipazione al voto e partecipazione al mercato del lavoro. Man mano che cala il tasso di occupazione, scende anche l'affluenza (pur essendo ovunque, come si diceva, a livelli abbastanza alti e con una tendenza al recupero rispetto alle ultime consultazioni). E confrontando la mappa della partecipazione al voto con quella dei giovani (tra i 15 e i 29 anni) che rientrano nell'acronimo Neet (not in education, employment or training, ossia fuori dal mercato del lavoro come dalla formazione), si ha una corrispondenza quasi perfetta: più Neet, meno votanti. Infatti analizzando i numeri si vede che la partecipazione è più alta dove ci sono più giovani “impegnati” in qualcosa, al punto che si potrebbe aggiungere una terza “e” alla sigla – che starebbe per “election” e ci darebbe l'impronunciabile Neeet. La regione con maggiore astensione, la Calabria, è anche quella con la maggior quota di giovani drop out o scoraggiati. Passando a guardare i voti espressi, e confrontandoli in ogni regione con il tasso di occupazione, viene fuori una tendenza altrettanto univoca: meno lavoro, più no. Il Trentino-Alto Adige, regione con il record di sì, è anche al vertice come tasso di occupazione se si guarda sia al totale della popolazione sia alla fascia più giovane. Il no invece è al 67 per cento in Calabria (regione con un tasso di occupazione al 38,9 per cento) e al 71,5 in Sicilia

(occupazione al 39,9 per cento). Scomponendo ancora di più il dato, per comuni, YouTrend ha calcolato che il no è al 65,8 per cento nei 100 comuni con più alta disoccupazione, mentre il sì vince con il 59 per cento nei 100 comuni con più bassa disoccupazione. Ma questa regola ha le sue eccezioni, rilevanti. Per esempio la Sardegna, regione nella quale l'occupazione è bassa ma non ai minimi, e pure ha avuto un record di no. E le regioni più solide dal punto di vista occupazionale come Lombardia e Veneto non hanno mostrato favore per la riforma (o per il governo, vista l'impostazione della campagna elettorale attorno alla figura del presidente del consiglio). Solo in Toscana ed Emilia-Romagna il relativo maggior benessere occupazionale va insieme a una vittoria dei sì, che però è tiepida, non abbastanza forte da contrastare il dato generale. 5 Leggendo questi dati insieme a quelli sull'affluenza, si intravede un quadro più complesso. Nel sud, nei territori con minore occupazione – e con un'occupazione giovanile drammaticamente bassa – è andata a votare meno gente, e chi ha votato si è espresso più massicciamente per il no. Nel centro e nel nord al crescere della partecipazione al mercato del lavoro e dell'occupazione cresce anche la partecipazione al voto: più sì e più no, ma con i secondi che prevalgono ovunque tranne che nelle ex roccaforti rosse. Se si volesse interpretare la tendenza elettorale solo in base a quelle occupazionali, si potrebbe dire che il centro-nord sta meglio ma è ancora lontano dai livelli precedenti alla crisi, dunque ha manifestato la sua protesta soprattutto votando; mentre il sud, che sta peggio, ha protestato in tutti i modi, con l'astensione o con il no. E ovunque, ci dicono le analisi basate sugli exit poll, i più colpiti dalla inoccupazione o dalla sottoccupazione, ossia i giovani, hanno votato in massa per il no: il dato più bruciante per la narrazione degli anni di Renzi. Sempre secondo YouTrend, il sì vince solo tra i pensionati (con il 61 per cento) mentre il no sfiora l'80 per cento tra gli studenti. Lavoro, reddito e identità Un voto di protesta e sofferenza sociale, l'onda lunga della crisi, la rivolta degli esclusi da una ripresa economica e occupazionale asfittica e limitata solo ad alcune zone del paese? Un'analisi più dettagliata basata sui dati elettorali ed economici a livello provinciale (Fonte: Viminale, Istat), fatta da Info Data per Il Sole 24 Ore dal titolo: Neet = non impegnati nella scuola,

in un lavoro permette di vedere dove si conferma neell'attività formativa questa "regola" e dove invece ci sono rilevanti eccezioni. Lavoro, reddito e identità In linea generale, l'analisi al livello provinciale fa vedere una correlazione abbastanza costante tra la vittoria dei no e tre caratteristiche: quella demografica (più "anziana" la popolazione, maggiore la quota di sì), quella occupazionale (a maggior disoccupazione generale e giovanile corrisponde maggior peso dei no) e quella reddituale (con il no che cresce al decrescere del reddito). Tutti questi confronti danno il risultato atteso, ma se si va a guardare il coefficiente che indica la "significatività" della correlazione, si vede che la più forte è proprio quella legata alla disoccupazione. Che conta anche più del reddito. Su quest'ultimo, poi, bisogna aprire una riflessione in più. A guardare le correlazioni di Info Data, è evidente che la tendenza è quella di un aumento dei sì all'aumentare del reddito medio pro capite. Ma le due province con il più alto reddito pro capite d'Italia, ossia Milano e Monza, hanno votato no, rispettivamente con il 52,6 e il 54,9 per cento. Mentre sono nel campo del sì province relativamente ben piazzate nella fascia del reddito, ma non al vertice: come quelle di Toscana ed Emilia, appunto. Un segnale del fatto che il voto di appartenenza e di identità è rimasto, e ha pesato in alcune zone. Più in quelle ricche che in quelle povere.

MOBBING NEL MONDO

Al fine di avere una visione del fenomeno mobbing nel mondo globale, proponiamo i seguenti articoli:

CINA, DONNE COSTRETTE A BACIARE IL CAPO OGNI MATTINA PER NON PERDERE IL LAVORO

Fonte: Anna Tita Gallo 14 Ottobre 2016

Tra gli effetti della globalizzazione, non era mai capitato alla redazione di Risorsa, di trovare sul web una situazione così sconvolgente, anche se sembra limitata ad una singola azienda cinese.



Lavoratrici costrette a baciare il capo ogni mattina. Un rituale morboso che si consuma in Cina, a Pechino, Tongzhou District. La giustificazione dell'uomo è che quest'abitudine avrebbe rafforzato i rapporti in azienda e avrebbe tenuto alto il morale. Secondo China Press, il rituale si

svolge ogni mattina dalle 9 alle 9,30. Le ragazze, una dopo l'altra baciano il capo e poi possono iniziare a lavorare. Un bacio sulla bocca, non un bacio sulla guancia, altrettanto inopportuno ma forse più giustificabile per l'uomo, che invece si appella a motivazioni assolutamente inaccettabili. Nel video che sta rapidamente facendo il giro del Web si vede chiaramente cosa accade in questa fabbrica: le donne sono inizialmente riluttanti, poi però si sentono costrette a cedere per paura di perdere il posto di lavoro. Non tutte però reagiscono allo stesso modo. Due di queste rifiutano, ma pare siano state forzate a dare le dimissioni. Mentre sul Web si moltiplicano i commenti e cresce lo sdegno, il titolare della fabbrica continua con le scuse. Pare che l'idea gli sia venuta durante un viaggio negli Usa come soluzione per migliorare l'ambiente di lavoro e rafforzare le

relazioni tra colleghe. Importanti testate in tutto il mondo hanno ripreso la notizia, con l'intento soprattutto di incoraggiare le donne che subiscono mobbing a denunciare e a non consentire ai propri datori di lavoro di approfittare del proprio status. E se si trattasse di una bufala? Per qualcuno il video è un fake. Condividiamo comunque questa storia associandoci allo stesso messaggio in favore delle donne.

MAMME E MOBBING IN INGHILTERRA

Fonte: Corriere della sera.it - articolo di Caterina Belloni 1/16



53mila donne incinte saltano gli appuntamenti di controllo dal ginecologo per evitare contestazioni di capi e colleghi. E neomamme discriminate più di quanto accadesse dieci anni fa secondo la Equality and Human Rights Commission

Se la parità tra i sessi è un'ipotesi, la discriminazione delle neomamme è una certezza. Almeno a giudicare dai dati diffusi nel Regno Unito dalla commissione sull'uguaglianza e i diritti umani, che ha verificato che le donne dopo il parto faticano a rientrare nel mondo del lavoro più di quanto non accadesse dieci anni fa. Segno le che politiche di genere, i discorsi sul welfare e i progetti di paternità responsabile non hanno attecchito come ci si aspettava. I numeri diffusi dalla commissione britannica sono pesanti. Fatte le proporzioni, ogni anno circa 54mila neomamme perdono il loro lavoro, licenziate o mobbizzate al punto da essere costrette a dimettersi. Nello stesso lasso di tempo circa 53mila donne incinte saltano gli appuntamenti di controllo dal ginecologo per evitare contestazioni di capi e colleghi, nonostante sappiano che il loro comportamento potrebbe mettere a rischio la salute del nascituro. Venendo ai dettagli dell'indagine, condotta su circa 3200 donne, una neomamma ogni nove ha dovuto lasciare il proprio posto di lavoro, reso insopportabile da colleghi e capi. Un'ingiustizia forte, ma non l'unica. Il 10 per cento delle intervistate, infatti, ha confessato di essere stata trattata peggio dal proprio datore di lavoro dopo il rientro

dalla maternità, mentre una ogni cinque ha dovuto fare i conti con commenti negativi dei colleghi e il 7 per cento si è sentita ingiustamente messa sotto pressione una volta dichiarato il proprio “stato interessante”. Al di là del mobbing, la ricerca ha fatto emergere anche questioni pratiche ed economiche di cui vale la pena di tenere conto. Il venti per cento del campione ha infatti riferito di aver visto ridotta la propria paga o tagliati i bonus già acquisiti, quando ha ripreso il proprio incarico dopo la maternità. Persino nei luoghi di lavoro dove viene garantita la flessibilità di orario, infine, le neo mamme sostengono di sentirsi meno valorizzate e considerate. Valutazioni che sono confermate anche da Justine Roberts, responsabile del sito per famiglie Mumsnet, che per le donne inglesi è un punto di riferimento fondamentale. «Nonostante esistano leggi per proteggere le donne dalle discriminazioni sul luogo di lavoro è chiaro che in molti casi le aziende non seguono le regole – ha dichiarato al Guardian – . In base a un sondaggio fatto tra le nostre utenti, poi, due terzi delle donne si sentono meno considerate nel mondo del lavoro dopo aver partorito e credono che sia difficile fare carriera». Una percezione che finisce per minare l'autostima delle signore, ma ha ricadute drammatiche soprattutto sulla forza lavoro britannica. Che perde competenze e abilità, mettendo all'angolo giovani professionisti di talento soltanto perché scelgono di avere dei figli. Come se essersi prese un po' di tempo per portare avanti la specie fosse un limite, non un compito fondamentale e anche meraviglioso.

CAMBOGIA, SVENIMENTI DI MASSA NELLE FABBRICHE DELLA NIKE E DELL'ASICS

Fonte: Corriere su Facebook – articolo di Monica Ricci Sargentini – 25/06/2017

Si lavora 10 ore al giorno in stanze surriscaldate, nel 2016 ci sono stati 1.160 ricoveri in ospedale. Un'inchiesta del britannico *The Observer* svela le condizioni di lavoro terrificanti in cui si producono i prodotti di marca.



Le donne che lavorano nelle fabbriche cambogiane di alcune delle più note marche sportive, da Nike a Asics, soffrono di svenimenti a causa delle condizioni in cui sono costrette ad operare. Un'inchiesta pubblicata domenica 25 giugno su *The Observer* rivela che nell'ultimo anno più di 500 dipendenti di quattro diverse fabbriche che lavorano per Nike, Puma, Asics e VF Corporation sono state ricoverate in ospedale. L'episodio più clamoroso è avvenuto lo scorso novembre quando nell'arco di tre giorni sono svenute 360 operaie in una fabbrica che produce scarpe da ginnastica per la Asics nella provincia di Kamong Speu. Altre 150 lavoratrici hanno perso conoscenza in un laboratorio di prodotti Puma dopo che lo stanzone si è riempito di un denso fumo. In una fabbrica della Nike sono invece svenute 28 operaie mentre cercavano di fuggire da un incendio. A causare gli incidenti è spesso la mancanza di ventilazione e l'uso di prodotti chimici.

L'industria: L'industria del tessile in Cambogia è stata valutata 5 miliardi di euro nel 2015 e impiega circa 600mila dipendenti, soprattutto donne. Le lavoratrici che sono svenute lavoravano 10 ore al giorno, sei giorni a settimana in ambienti troppo caldi con temperature che raggiungevano spesso i 37 gradi centigradi. A differenza del Vietnam, dove per legge non si può lavorare al di sopra dei 32 gradi, la Cambogia non ha posto alcun limite di legge alle temperature limitandosi a dire che se fa troppo caldo il datore di lavoro deve provvedere a fornire ventilatori o condizionatori d'aria.

La paga Le lavoratrici hanno raccontato di essere esauste e affamate. Molte di loro sono assunte con contratti a termine, la paga media è di 170 euro al mese, al di sotto del salario di base che in Cambogia è di 340 euro al mese secondo l'associazione dei lavoratori *Asia Floor Wage*.

Le contromisure Interpellate da *The Observer*, che ha condotto l'inchiesta insieme a *Danwatch*, un gruppo danese di giornalismo investigativo, Puma, Nike VF Corporation e Asics si sono difese dicendo che avevano aperto delle inchieste sugli incidenti. La Nike ha

assicurato di aver predisposto migliori impianti anti-incendio e di aver provveduto ad installare dei condizionatori d'aria dopo aver scoperto che le temperature superavano i 30 gradi centigradi. La Puma ha predisposto check up medici, distribuito barrette energetiche e migliorato l'impianto di ventilazione. Sia Asics che Puma si sono rivolte a *Better Factories Cambodia* (Bfc), una partnership tra le organizzazioni del lavoro delle Nazioni Unite e le corporazioni finanziarie internazionali, per aver un aiuto sul tema.

I numeri: Gli svenimenti, comunque, sono diminuiti nell'ultimo anno: da 1.800 nel 2015 a 1.160 nel 2016. Lo ha assicurato Cheav Bunrith, direttore dell'ente di previdenza cambogiano.

ASSOCIAZIONI DI VOLONTARIATO COME OSSERVATORIO DELLA POVERTÀ



Dalla ricerca cui ha partecipato l'associazione Anpas è emerso come tra i problemi sociali più rilevanti in Piemonte siano le difficoltà legate alla sofferenza occupazionale o al lavoro e alla salute fisica e psichica, proprio i temi di cui si occupa Risorsa. L'Anpas (Associazione nazionale pubbliche assistenze) Comitato Regionale Piemonte rappresenta oggi 78 associazioni di volontariato con 8 sezioni distaccate, 9.234 volontari

**Fonte: Ufficio stampa ANPAS - Comitato Regionale Piemonte
Articolo di Luciana Salato – gennaio 2016**

La Regione Piemonte Direzione Coesione Sociale ha promosso una ricerca, pubblicata lo scorso settembre, sugli indicatori per una migliore conoscenza della povertà e dell'esclusione sociale in Piemonte, vedere: (<http://www.regione.piemonte.it/polsoc/volonta/dwd/associazPoverta.pdf>). Questi saperi potranno aiutare i decisori politici e gli amministratori a intervenire efficacemente con progetti e iniziative mirate per contrastare la

povertà nel territorio piemontese. L'indagine è stata svolta con un approccio di tipo qualitativo tramite questionario somministrato ad associazioni di volontariato, coordinamenti ed enti di culto. Nello specifico hanno partecipato i referenti di 83 associazioni e 11 consorzi di associazioni di diversa ispirazione valoriale, religiosa o laica. Le Pubbliche Assistenze Anpas che hanno preso parte alla ricerca sono: Croce Bianca Rivalta, Croce Verde Porte, Croce Verde Rivoli, Croce Verde Villalvernia, Pubblica Assistenza Sauze d'Oulx, Pat Pubblica Assistenza Trinese. Le associazioni di volontariato, oltre a essere in prima linea sul territorio con azioni e attività concrete e continuative a favore delle persone in difficoltà e in disagio sociale, sono una sorta di osservatorio della povertà e bacino di conoscenza sul tema. Gli elementi emersi dalla ricerca sono molteplici e vanno dalla tipologia dei soggetti che versano in situazioni di povertà (famiglie e figli minori 62,4%; anziani 52,7%; situazioni di povertà genericamente intesa 52,7%; disabili e immigrati 32,3%) alle azioni che le associazioni di volontariato pongono in essere per contrastarla (riparazione delle problematiche 55,4%; la prevenzione 2,4%; entrambe 42,2%). Le associazioni interpellate ritengono inoltre che i problemi sociali più rilevanti nel territorio in cui operano siano le difficoltà legate alla sofferenza occupazionale o al lavoro 78,3%; difficoltà economiche 77,2%; povertà genericamente intesa 63%; salute fisica e psichica 52,2%; problemi abitativi 46,7% dei casi. Rispetto a una valutazione dei volontari in merito alla capacità dei Servizi sociali dei Comuni o dei Consorzi di rispondere in maniera adeguata alle esigenze delle persone che necessitano di interventi mirati la valutazione negativa dei volontari è maggioritaria: 59,5 per cento. Le motivazioni fornite dagli interpellati sulla inadeguatezza dei Servizi a soddisfare le necessità dei poveri vengono individuate, in maniera decrescente di rilevanza, principalmente nella mancanza di fondi, nella carenza di personale, nelle risorse economiche insufficienti, eccessiva burocratizzazione, nella rigidità dei Servizi, nella mancata sinergia tra i settori della sanità e dell'assistenza, nella eccessiva autoreferenzialità dei Servizi e nella scarsa collaborazione con il mondo del volontariato. Il volontariato in questo quadro deve svolgere il proprio ruolo che non deve essere di sostituzione dei

Servizi le cui prestazioni spettano di diritto ai cittadini, ma di sostegno umano, di prossimità e vicinanza. Funzione, quella delle associazioni di volontariato, che rappresenta un valore aggiunto alle prestazioni erogate dalle Istituzioni ed Enti a favore dei poveri.

SECONDO L'ISTAT QUASI 1 DONNA SU 4 LASCIA L'OCCUPAZIONE PER MOTIVI FAMILIARI, MENO DEL 3% TRA GLI UOMINI E LA PLATEA DEI POSSIBILI INTERESSATI ALLA FLESSIBILITA' IN USCITA SFIORA I 2 MILIONI DI PERSONE.

Fonte: La Repubblica 8 ottobre 2015



Una vita in salita, sia sul lavoro che dopo. E' quella delle donne, secondo il ritratto che ne ha fatto l'Istat per bocca di Linda Laura

Sabatini – direttrice del Dipartimento per le statistiche sociali e ambientali – in audizione alla Commissione Lavoro della Camera. Il 30% delle donne occupate ha lasciato il lavoro dopo la gravidanza, ha affermato spiegando che il tasso di abbandono del lavoro per le donne nate dopo il 1964 è al 25% e che il dato risente della crisi, essendo peggiorato tra il 2005 e il 2012. “Il problema delle interruzioni del lavoro è critico per le donne – ha sottolineato Sabatini – perchè si traducono in uscite prolungate di almeno 5 anni in almeno il 60% dei casi”. Se si estende lo sguardo oltre la maternità, emerge comunque che quasi una donna su quattro (22,4%) con meno di 65 anni interrompe l'attività lavorativa per motivi familiari, contro appena il 2,9% degli uomini. Oltre ad avere più interruzioni per motivi familiari, i percorsi lavorativi delle donne sono più spesso caratterizzati da lavori atipici: tra gli occupati, di età compresa tra i 16 e i 64 anni nel 2009 solo il 61,5% delle donne ha avuto un percorso interamente standard, contro il 69,1% degli uomini. Se il gap di genere è forte nella carriera lavorativa, anche una volta chiuso il capitolo del lavoro restano sostanziali divergenze. Nel 2014 la maggioranza delle donne (52,8%), rispetto ad appena un terzo degli

uomini, ha percepito redditi pensionistici mensili inferiori ai mille euro; il 15,3% è sceso sotto i 500 euro. I dati, pur ancora provvisori, sono di grande efficacia. Il 10,2% delle pensionate percepisce un reddito mensile pari o superiore ai duemila euro (rispetto al 23,9% dei pensionati). I redditi pensionistici maschili mostrano una disuguaglianza – misurata dal rapporto tra ultimo e primo decile – maggiore (6,6) di quella osservata per i redditi femminili (5,4). Dall'Istat è arrivata anche una stima sulla platea dei potenziali destinatari delle misure flessibilità in uscita dal lavoro allo studio del governo in vista della prossima Stabilità: comprende quasi due milioni di persone (1 milione 989 mila 5), di cui i due terzi sono uomini. “Tra le persone di 58-63 anni”, ha sottolineato Sabbadini, è peraltro aumentato il numero di quelle in cerca di lavoro, 111 mila disoccupati nel secondo trimestre 2015, e il tasso di disoccupazione è quasi raddoppiato (da 3,0% a 5,3% tra il secondo trimestre 2008 e il secondo del 2015).

DIRITTO ALLA DIGNITA'

Fonte: Rivista Lavoro&Welfare – articolo di Vincenza Bruno Bossio 1/16



L'articolo è un'appassionata perorazione a favore dell'introduzione del reddito minimo, non solo come ammortizzatore sociale ma come strumento di sviluppo

L'autrice sostiene che in Italia va ridefinito l'intero sistema di welfare, (che oltretutto è costoso ma non offre servizi adeguati), poiché, oltre il diritto al lavoro esiste anche il diritto ad un'esistenza dignitosa per tutti

La situazione economica rimane drammatica e l'Italia si ritrova più povera, con meno lavoro e più disuguaglianze. I poveri, dal 2008 sono diventati 16 milioni di individui (27% della popolazione). I disoccupati sono 3,5 milioni (13% della popolazione attiva), cui però vanno aggiunti gli scoraggiati e quella che chiama "l'eutanasia del Sud" I disoccupati si mantengono con denaro che proviene da pensioni, da indennità e sussidi di disoccupazione o da rendite di

affitto di immobili. Meno lavoro ma anche più precario: su 22 milioni di lavoratori solo il 53%, vale a dire poco più di 12 milioni, ha un posto che si può definire stabile e a tempo pieno. Tutto ciò nel Paese più diseguale dell'area OCSE dove il 60% della ricchezza nazionale è detenuto da appena il 21% dei residenti, mentre il 40% della popolazione più povera possiede soltanto il 4,9% della ricchezza nazionale ! Di fronte a questa eccezionale emergenza sociale il nostro welfare si presenta inefficiente, costoso, corporativo, profondamente ingiusto: ad es. la CIG, la mobilità e le indennità di disoccupazione hanno riguardato 4,6 milioni di persone nel 2013

Le misure di sostegno al reddito, tra indennità e contributi figurativi, nel 2013 sono costate 23,8 miliardi di euro. Un welfare però, profondamente inefficiente perché, nonostante il proliferare di forme di assistenza per contenere gli effetti economici della disoccupazione il sistema di ammortizzazione sociale non è stato e non è in grado di fronteggiare l'emergenza scaturita dalla crisi. Le cause sono in una struttura industriale fordista, dove però era più facile trovare un lavoro dignitoso ed avere accesso alle tutele. Quel modello sociale oggi è scosso dalle fondamenta: il lavoro ha perso centralità e "rispetto", è diventato precario, occasionale, flessibile, non è più in grado di garantire il nesso tra reddito e vita dignitosa. Proprio per ritrovare questo "onore perduto" è, dunque, necessario pensare al reddito come diritto in tutti quei casi in cui la mancanza, la precarietà e la flessibilità del lavoro non consentono il raggiungimento dei livelli minimi di vita dignitosa, come il diritto all'abitazione, alla mobilità, alla salute, al sapere. Non è, pertanto, più prorogabile l'introduzione anche in Italia di una forma di retribuzione sociale che, insieme ad una riforma complessiva degli ammortizzatori sociali, ridefinisca il sistema del welfare nel nostro Paese, adeguandolo ai mutati bisogni e rendendolo "universale". Nel rapporto Social investment in Europe 2014 è la Commissione europea stessa a bocciare il nostro welfare perché "la riduzione delle risorse finanziarie a disposizione dei servizi pubblici e delle amministrazioni locali" causa "una decrescita degli investimenti nel welfare" e ad ammonirci che è proprio "la mancanza di un reddito minimo garantito" a dimostrare "l'assenza di una strategia complessiva nei confronti dell'indigenza e dell'esclusione sociale". E' dunque troppo chiedere che la consueta formula "ce lo chiede l'Europa" sia attuata con la stessa solerzia anche per l'introduzione del reddito minimo e non soltanto per le politiche di austerità ? Fortunatamente nel nostro Paese il dibattito sul reddito minimo ha conosciuto recentemente un rinnovato vigore e lo si comincia a valutare non come un'utopia ma come una concreta

possibilità. Tutto ciò è frutto di un ampio movimento che è nato dal basso e che è stato alimentato da centinaia di iniziative di una miriade di associazioni e gruppi di opinione che hanno fatto crescere la consapevolezza nella parte più larga dell'opinione pubblica che il reddito minimo non ha solo la funzione di ammortizzatore sociale ma può diventare un concreto strumento di sviluppo. Da ormai due anni alcune organizzazioni come le Acli, la Caritas, i sindacati Cgil, Cisl, Uil, l'Associazione "Libera" hanno dato vita ad una rete definita Alleanza contro la povertà per il REIS (reddito d'inclusione sociale). A questa azione si aggiunge quella del BIN (Basic Income Network) e della rete TILT che rivendica l'attuazione in Italia degli indirizzi europei per l'istituzione del reddito minimo garantito.

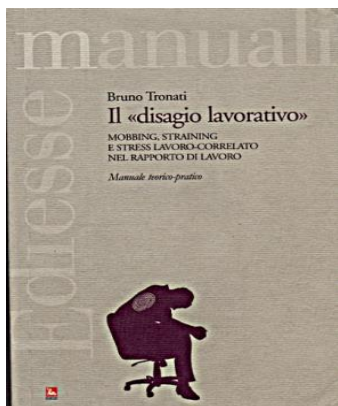
Sono in discussione alcune proposte di legge che spesso definiscono in maniera diversa cose simili si attestano soprattutto su due punti:

- a) il carattere della durata del sussidio (dura tanto quanto dura la ricerca di un lavoro);
- b) la sua universalità condizionata dalla disponibilità a cercare e accettare un lavoro e l'accertamento dei mezzi.

Senza considerare che il reddito minimo può diventare uno strumento efficace di contrasto alle mafie perché toglie ossigeno a chi sfrutta il bisogno di lavoro trasformandolo in ricatto economico e per alimentare circuiti criminali che approfittano della povertà o per fare dei posti di lavoro merce per il voto di scambio. Il lavoro cresce solo se cresce l'economia reale, e l'economia reale cresce se cambia il modello di sviluppo che ha nell'innovazione il suo punto di forza. Puntare sull'innovazione significa sviluppare economie solidali, collaborative, che mettano insieme una nuova idea e pratica di lavoro, con un modo di fare impresa basata sui principi di sostenibilità sociale, lavorativa, ambientale, esistenziale, anche grazie alle nuove tecnologie. E' necessario, dunque, costruire un nuovo modello di welfare che, come dice papa Francesco, non sia considerato come un costo ma come una infrastruttura fondamentale dello sviluppo.

“IL DISAGIO LAVORATIVO” – MANUALE DI BRUNO TRONATI

Fonte: *Ediesse Manuali* 9/2016



Aggiornamenti della “riforma del lavoro” del Governo Renzi, PARTE PRIMA/10 del Manuale “Il disagio lavorativo” settembre 2016 Ediesse - Roma; a seguito del successivo completamento e delle modifiche apportati alla riforma stessa e dell’emanazione di decreti attuativi.

“La «riforma del lavoro» del Governo Renzi e il disagio lavorativo: in pratica nel rapporto di lavoro, poteri quasi assoluti ai datori di lavori. Per i lavoratori, notevoli modifiche in peius della precedente legislazione garantista. A monte c’è la Legge Delega del Parlamento n. 183 del 10 dicembre 2014, con la quale appunto il Parlamento delega il Governo Renzi alla riforma del lavoro che il Governo attuerà con otto Decreti Legislativi emanati tra il 4 marzo e il 14 settembre 2015. Le Istituzioni hanno praticamente dimenticato la Legge Organica Nazionale sul Mobbing, pur più volte promessa. Del “disagio lavorativo” non si parla quasi più né in convegni né sui mezzi di comunicazione e la stessa opinione pubblica è diventata quasi indifferente; e, come già esposto, nella realtà il disagio lavorativo stesso aumenta continuamente come le patologie correlate, fisiche e psichiche, e addirittura i suicidi dei lavoratori. Stante la crisi economica, ormai il disagio lavorativo è qualcosa di cui non vale la pena di occuparsi e non è più preso in considerazione: i lavoratori debbono dare sempre prestazioni da record e accettare ogni condizione di lavoro. Così dopo la Riforma Brunetta della P.A. del 2009, dopo quella Fornero del 2012, la Riforma del Governo Renzi con otto decreti legislativi (c.d. Jobs Act) attua una riforma “generale” del lavoro. Peraltro tre sono i decreti legislativi che interessano in particolare il disagio lavorativo che in questa sede trattiamo e precisamente: – d.lgs. n. 23 del 4 marzo 2015, che introduce il nuovo «contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti» e modifica l’art. 18 dello Statuto dei Lavoratori sui

licenziamenti dei lavoratori; – d.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015, concernente “Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni” ; – d.lgs. n. 151 del 14 settembre 2015, concernente “Disposizioni su razionalizzazione e semplificazione delle procedure degli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese; altre disposizioni in materia di rapporti di lavoro e pari opportunità” e numerosi altri attuativi della citata legge delega) . Si tratta, come si vedrà, di un quasi totale “rivolgimento” del diritto del lavoro e dei suoi principi garantisti per i lavoratori. Numerose le norme che innovano in peius la precedente legislazione garantista per i lavoratori , in particolare l’art. 2103 c.c. e gli artt. 4 e 18 della legge n. 300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori), in pratica diminuendo anzi in pratica quasi azzerando le tutele dei lavoratori stessi. Così il Jobs Act, innova di gran lunga in peius le seguenti norme. •(Nuova disciplina delle mansioni) L’art. 2103 c.c., come novellato dall’art. 13 S.d.L, statuisce che il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle superiori acquisite nel corso del rapporto di lavoro ovvero a quelle «equivalenti» alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione (divieto di demansionamento). Ciò stante l’obbligo del datore di lavoro di noncompromettere la professionalità già raggiunta dal lavoratore. Vale a dire che il datore di lavoro non può retrocedere il lavoratore dal suo livello di inquadramento assunto o acquisito, ma neanche dalle mansioni esercitate, potendo sì unilateralmente cambiargli le mansioni (c.d. ius variandi) ma con mansioni equivalenti, cioè sempre adeguate alla sua competenza specifica e tali da garantirgli l’accrescimento del suo bagaglio di specifiche conoscenze ed esperienze. Ebbene il Jobs Act , in particolare il d.lgs. n. 81/2015 rivisita la disciplina delle mansioni facendo venir meno il limite della necessità dell’equivalenza delle nuove mansioni nella vecchia accezione. In particolare il datore di lavoro può spostare liberamente il lavoratore ad altre mansioni anche se solo «riconducibili» a quelle svolte purché nell’ambito della stessa categoria legale (di dirigente, di quadro, di impiegato, o di operaio) e livello di inquadramento. E, si badi bene, per tutti i lavoratori non solo per coloro che sono stati assunti dopo il 6 marzo 2015!. Il che vuol dire che, nell’ambito della stessa categoria legale e del livello di inquadramento delle ultime mansioni svolte, il datore di lavoro può spostare il lavoratore a suo piacimento più volte e, se ciò avviene da un lavoro che il lavoratore fa da sempre o da tempo e quindi sa fare bene ad un lavoro che non sa fare, il lavoratore stesso è messo in seria difficoltà e può essere in pratica emarginato in azienda (es. un

disegnatore tecnico o un cassiere spostato alle mansioni di magazziniere, eventualmente anche con mansioni di vendita!). Ma il Jobs Act va anche oltre: il datore di lavoro – sempre rimanendo invariata la retribuzione – può assegnare il lavoratore, qualunque sia la qualifica, anche alle mansioni del livello inferiore – solo di un livello inferiore–in caso di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale che incidono sulla posizione del lavoratore (es. per soppressione di un settore lavorativo o reparto a cui è addetto il lavoratore, perdita di commesse, diminuzione degli ordini, ma anche più genericamente perseguimento di un incremento dei profitti quando effettivamente ipotizzabile), il che in pratica si presta ad abusi di false o pretestuose ristrutturazioni o riorganizzazioni. E, aggiunge, anche «in altri casi eventualmente previsti nella contrattazione collettiva» (che in effetti... aprono una prateria, in particolare alla contrattazione collettiva territoriale e aziendale!). E, infine, il Jobs Act prevede addirittura la possibilità di accordi individuali tra datore di lavoro e lavoratore che modifichino in peius il livello di inquadramento del lavoratore (pure più di un livello) ma anche la stessa retribuzione, al fine dell'interesse del lavoratore di salvaguardare il posto di lavoro o conseguire una diversa professionalità o vivere migliori condizioni di vita. Accordi peraltro da fare nelle sedi di Conciliazione, ma ciò non modificata preponderante forza del datore di lavoro perché qualora il lavoratore, particolarmente neoassunto, non accetti le nuove condizioni sarà licenziato con un indennizzo di poche mensilità (se l'alternativa del dipendente è addirittura di perdere il lavoro per licenziamento, la scelta è praticamente obbligata!). Il Jobs Act infine, per i lavoratori assegnati a mansioni di livello superiore eleva da 3 a 6 mesi l'esercizio effettivo delle mansioni superiori per il diritto all'inquadramento al livello superiore, eccetto il caso in cui si tratti di sostituzione di un collega.

- (Nuova disciplina del controllo a distanza) L'art. 4 S.d.L. vieta il «controllo a distanza o telecontrollo» dei lavoratori nel posto di lavoro con sistemi tecnologici audiovisivi (es. telecamere) a tutela della loro libertà e dignità, consentendolo a tutela dell'impresa e del suo patrimonio solamente per esigenze organizzative o produttive o di sicurezza (ad es. per provare eventuali furti in azienda o altre attività criminose) previo accordo con i sindacati aziendali o, in assenza, l'autorizzazione degli ispettori del Lavoro. Ebbene il Jobs Act in particolare il d.lgs. n. 151/2015 conferma detta normativa per l'installazione di impianti di sorveglianza fissi, ovviamente ricorrendo le dette esigenze previa la detta procedura. Ma ammette «controlli liberi», cioè senza preventiva autorizzazione, per

quanto riguarda i «nuovi» strumenti tecnologici di controllo del lavoro forniti dal datore di lavoro quali tablet, cellulari e posta elettronica aziendali, uso di internet, strumenti di registrazione delle entrate e delle uscite, rilevatori di posizione GPS ecc., in quanto possano ritenersi necessari per l'espletamento dell'attività lavorativa e perciò solamente per le specifiche applicazioni di controllo per le quali sono stati forniti ai lavoratori. Previa sempre, informazione ai lavoratori stessi circa le modalità d'uso e l'effettuazione dei controlli. Questi strumenti andranno comunque utilizzati senza ledere la privacy dei lavoratori (in rispetto del d.lgs. 196/2003). I dati raccolti, ovviamente in osservanza della citata normativa, saranno utilizzabili tutti i fini connessi col il rapporto di lavoro, quindi anche per eventuali provvedimenti disciplinari. Dette nuove norme in peius sul demansionamento e sul controllo a distanza valgono, si badi bene, per tutti i lavoratori, non solo per neoassunti cambiando in pratica le condizioni di lavoro di milioni di persone. Dal che deriva la filosofia che ispira la citata Riforma del lavoro del Governo Renzi di delegare tutte le problematiche del lavoro alla parte datoriale, estraniando al massimo qualsiasi soggetto esterno che prima esercitava controlli (enti ispettivi, giudici e sindacati). Ormai il datore di lavoro come vuole assume i lavoratori, detta le regole del rapporto di lavoro e dei modi di lavorare e licenzia i lavoratori a suo piacimento. Si realizza così, accanto alla flessibilità in entrata (totale liberalizzazione dei contratti a termine, diventati acausali), la flessibilità durante il rapporto di lavoro (cambiamento delle mansioni) e la flessibilità in uscita (in genere abrogazione della "reintegra" in caso di licenziamento ingiusto -amplius di seguito). • (Nuova disciplina dei licenziamenti) L'art. 18 S.d.L. (come già appresso novellato dalla legge n. 92/2012,c.d.«Fornero») è riformato ancora profondamente dal d.lgs. n. 23 del 6 marzo 2015, nel senso che in pratica viene consentito il licenziamento in ogni momento per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti dopo l'entrata in vigore del citato decreto cioè assunti dal 7 marzo 2015 (anche nei casi, di conversione di contratto a tempo determinato di apprendistato). Si badi bene, solo per i lavoratori nuovi assunti dal 7 marzo 2015. Per i lavoratori assunti precedentemente al 7 marzo 2015 resta in vigore l'art. 18 novellato dalla «legge Fornero». Infatti, già con la legge n. 92/2012 nota come «legge Fornero», l'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori è stato modificato nel senso che, prescindendosi dal numero degli occupati dell'azienda, la reintegra nel posto di lavoro è ammissibile solo per i licenziamenti discriminatori ai sensi dell'art. 15 S.d.L.(per motivo di iscrizione o

attività sindacale o partecipazione a scioperi, di idea politica, religione, razza, lingua, sesso ecc.); oppure per quelli comminati in concomitanza di matrimonio, oppure nel periodo di gravidanza, o per fruizione del congedo parentale o per malattia del bambino. In tutti gli altri casi è prevista un'indennità risarcitoria. È previsto peraltro un ulteriore caso di portata generale di reintegrazione nel posto di lavoro, precisamente il licenziamento disciplinare quando sia stata giudizialmente accertata l'insussistenza del fatto contestato, cui deve essere equiparata la fattispecie che il fatto esista ma privo del carattere di illiceità cioè lecito (Cass. Sez. Lav. n. 20540 e n. 20545, entrambe del 26 novembre 2015). Ora, con la nuova Riforma del Governo Renzi, in caso di licenziamenti illegittimi sia per giusta causa cioè per comportamento illegittimo grave del lavoratore da non permettere la prosecuzione del rapporto di lavoro sia per giustificato motivo del lavoratore (comportamento illegittimo meno grave) o anche dell'azienda (in caso di ristrutturazione per motivi economici es. per calo non momentaneo e contingente della clientela, mantenere o ampliare la redditività, reggere la competitività), oppure inefficaci per vizi formali (es. mancato rispetto dell'iter delle sanzioni disciplinari), il datore di lavoro dovrà al lavoratore un indennizzo economico di talune (in verità poche) mensilità commisurato all'anzianità di servizio presso l'azienda (2 mensilità per ogni anno di anzianità, con un minimo di 4 e un massimo di 24 mensilità – tutela obbligatoria). Conciliazione – Per evitare al massimo di andare in giudizio, è prevista tra le parti una conciliazione facoltativa incentivata (con un indennizzo, tramite offerta reale del datore di lavoro con assegno circolare all'incirca d'importo dimezzato rispetto all'indennizzo di cui sopra). Quanto sopra vale anche per i licenziamenti collettivi, cioè quando un'impresa in difficoltà operi licenziamenti a seguito di ristrutturazioni aziendali in caso di violazione dei presupposti, delle procedure e dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare secondo la legge n. 223/1991. La reintegrazione nel posto di lavoro (c.d. reintegra, tutela reale) resta solamente nei casi più gravi di illegittimità cioè nei casi di licenziamento discriminatorio ai sensi dell'art. 15 S.d.L. esclusi peraltro i dirigenti; oppure nei casi di altri licenziamenti vietati nulli come licenziamento per causa di matrimonio, per fruizione di congedi di maternità o parentali, per motivi di disabilità fisica o psichica, oppure di licenziamento disciplinare quando il fatto materiale contestato è insussistente o lecito, oppure di licenziamento intimato in forma orale. Va aggiunto ovviamente il risarcimento danni, in particolare per la mancata percezione degli stipendi.

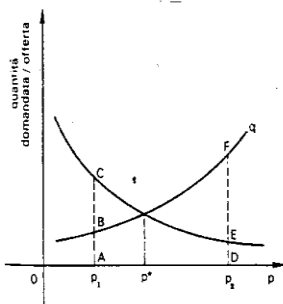
Il lavoratore, in luogo della reintegrazione, può optare per un'indennità pari a 15 mensilità, più ovviamente il risarcimento danni come sopra. Per le piccole imprese che non superino i 15 dipendenti, l'indennizzo economico nel caso di licenziamenti illegittimi è dimezzato, di 1 mensilità per ogni anno di anzianità con un minimo di 2 e un massimo di 6 mensilità. E la reintegrazione nel posto di lavoro resta solamente nei casi di licenziamento discriminatorio o nullo o intimati in forma orale. Da tener presente che i lavoratori neoassunti con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti costituiranno in futuro l'intera platea dei lavoratori, ed è quindi da ritenere che si persegua un ricambio generazionale lavorativo dei preassunti con quelli neoassunti alle condizioni molto peggiori di questi ultimi. E, nel presente, in sostanza viene ad aversi una disciplina dualistica dei licenziamenti per gli stessi fatti, creando una disparità di trattamento tra i lavoratori privati a seconda che siano stati assunti prima o dopo la Riforma dando luogo a possibili sentenze contrastanti qualora i fatti stessi vengano portati in giudizio. Lavoratori pubblici – Si discute anche se la nuova disciplina si applichi ai lavoratori pubblici. Il Governo si è pronunciato in senso negativo in quanto i lavoratori pubblici in genere sono entrati per concorso e quindi anche l'uscita dal lavoro resta particolare, ma diversi giuristi (tra gli altri, Ichino) e la Corte di Cassazione nella sentenza n. 24157 del 26 novembre 2015 si sono pronunciati in senso positivo in quanto il citato art. 51 del Testo Unico del pubblico impiego, d.lgs. n. 165/2001 dichiara che lo Statuto dei Lavoratori e successive modifiche si applicano anche alle pubbliche amministrazioni contrattualizzate, cioè «privatizzate» (peraltro, al contrario, la Corte di Appello di Bologna nella sentenza n. 83/2016 dichiara la nuova disciplina non applicabile ai lavoratori pubblici). Quindi anche l'art. 18 come novellato: i pubblici impiegati assunti dopo la Riforma sarebbero licenziabili parimenti che quelli privati, in particolare senza obbligo di reintegra esclusi i casi di licenziamenti discriminatori e taluni casi di licenziamenti disciplinari; e risarciti con una indennità economica (fatta eccezione peraltro per il pubblico impiego «non contrattualizzato», cioè professori, magistrati e militari). Diversamente, sarebbe ravvisabile una disparità di trattamento incostituzionale. Però la Cass. Sez. Lav. nella sentenza n. 11868 depositata il 9 giugno 2016 ha affermato che per i dipendenti pubblici vale ancora l'originario art. 18 S.d.L. (non è applicabile la nuova normativa sui licenziamenti né della legge Fornero né della Riforma Renzi, perché la pubblica amministrazione ha un suo diverso ordinamento inclusa la «non licenziabilità»), con la reintegra nel posto

di lavoro in caso di licenziamento illegittimo. Ebbene, esposta come sopra la nuova disciplina dei licenziamenti, è da completare la detta filosofia che ispira la Riforma nel senso che impedisce in pratica anche ogni espressione critica e ogni partecipazione dei lavoratori alle decisioni dell'azienda su aspetti critici, in particolare sulla gestione della sicurezza e salute dei lavoratori stessi nei luoghi di lavoro. È presto detto. Sei un lavoratore da espellere per qualsiasi motivo, anche il più banale? Pronto un bel mobbing, ad esempio con demansionamento illecito; non basta, pronto il licenziamento per motivi economici dell'azienda (come esposto, cosa relativamente facile da mettere in campo). Sei un giovane assunto a tempo indeterminato? Lavorerai al massimo fino alla scadenza del beneficio fiscale, poi niente rinnovo del contratto e fuori. Cambia totalmente «il vivere» dei lavoratori all'interno delle aziende, senza più voce e in totale subalternità ai «capi» e «capetti». Tornando ai casi di demansionamento e di licenziamento per così dire «facili» in base alla nuova normativa, come può opporvisi il lavoratore? Ebbene, quando siano frutto di una condotta del datore di lavoro ritorsiva, fraudolenta o discriminatoria (ovviamente da dimostrare), azionando l'art. 15 S.d.L. (lasciato inalterato) che vieta condotte discriminatorie (per idea politica, affiliazione sindacale, sesso, religione, razza ecc.) volte a creare qualsiasi pregiudizio al lavoratore; con il che potrà ottenere il ripristino delle condizioni pregresse e il risarcimento dei danni. Ma anche, invocando le norme costituzionali ed europee quando violate dalla nuova normativa (il che è frequente). Peraltro, questo nuovo sistema sul licenziamento è quello vigente negli altri paesi d'Europa e negli Stati Uniti, nei quali però la protezione in caso di discriminazioni è molto più forte (cause senza costi per i lavoratori, competente è una Commissione amministrativa con procedure più rapide, risarcimenti molto elevati). L'attuale drammatica realtà esistente nelle aziende, dove i lavoratori sono e si sentono la parte più debole, inerme di fronte all'impresa e i datori di lavoro sono e comunque si sentono autorizzati a tutto ovviamente facilita notevolmente il disagio lavorativo! La Riforma del lavoro del Governo Renzi, peraltro, favorisce i datori di lavoro anche in relazione alla responsabilità penale: le citate modifiche dell'art. 2103 c.c. che consentono il demansionamento «facile» dei lavoratori, dell'art. 4 S.d.L. che consentono in qualche misura il controllo a distanza dei lavoratori, e dell'art. 18 S.d.L. che consentono il licenziamento «facile» dei lavoratori nuovi assunti pagando loro solo un modesto indennizzo forniscono al datore di lavoro agevoli e potenti strumenti di pressione e di ricatto dei lavoratori stessi senza la

necessità di ricorrere alle fattispecie di reato che abbiamo trattato. Lo stesso reato di maltrattamenti in famiglia sarà ipotizzabile solo in casi molto limitati (per le piccole aziende), nei quali la prova sarà comunque difficile. Gli altri eventuali reati saranno perseguibili solo autonomamente, senza riferimento alla natura e alla figura unitaria del mobbing (fra altre, Sentenza Cass. n.13088/2014). In buona sostanza e conclusione, la Riforma del Lavoro del Governo Renzi ha in parte «legalizzato» il mobbing e per altro verso «ha creato le condizioni» per una sua più difficile emersione e contrasto. Per contro nel resto d'Europa, come già esposto, esistono specifiche leggi nazionali antimobbing (in Scandinavia addirittura è considerato mobbing anche se il capo alza la voce!) e sono disposti percorsi formativi e strutture antimobbing a 360 gradi. E, in qualche paese, il mobbing è considerato reato.

NON DIMENTICHIAMO LA DOMANDA 4.0

Fonte: Rassegna Sindacale – Articolo di: Chiara Mancini 10 agosto 2017



Intervista a Leonello Tronti, docente di Analisi macroeconomica delle relazioni industriali. "Accanto all'innovazione e alla produttività, bisogna dare la possibilità alle persone che perdono il lavoro di trovarne uno nuovo"

Si dice che con il piano nazionale

Industria 4.0 il nostro paese sia finalmente tornato a fare politica industriale. Ma davvero con questo programma l'Italia può riuscire a cogliere la sfida dell'innovazione? Lo abbiamo chiesto a Leonello Tronti, economista del lavoro ed esperto di economia della

conoscenza: “È un passo in avanti significativo – spiega –, soprattutto se lo confrontiamo con la situazione precedente. Ma non basta. Dai tempi dal pacchetto Treu che ormai ha vent'anni si è fatta una politica industriale 'implicita' su due pilastri. Il primo era costituito da benefici fiscali e altri vantaggi economici per mantenere in vita anche le piccole e piccolissime imprese non competitive. Il secondo pilastro era quello del lavoro: continue riforme hanno favorito chi faceva competizione sui costi, essenzialmente nel campo dei servizi alla persona, anche con un certo accanimento direi.

E sul fronte della politica economica cosa è successo?

Dalla fine degli anni '80 si è scommesso sulla capacità del mercato di produrre crescita, sviluppo, occupazione. Però questa scommessa è andata persa. Oggi, il fatto che il paese si doti di un piano che ha delle risorse nuove, basato sulla collaborazione con le università e con i centri di ricerca e sul coinvolgimento delle parti sociali almeno in termini di monitoraggio, è il segnale di un'Italia che comincia a pensare al futuro. Che però, se non lo si accompagna, è un ospite sgradito, non si comporta bene una volta entrato in casa. Bisogna capirlo e prevederne le necessità: solo in questo modo può diventare un amico. Ma anche se riuscisse ad ammodernare molto rapidamente una parte consistente delle industrie italiane, il piano Industria 4.0 non sarebbe comunque sufficiente. Che cosa si dovrebbe fare secondo lei? Servono tre gambe. Accanto all'innovazione e alla produttività, serve la domanda e bisogna dare la possibilità alle persone che perdono il lavoro di trovarne uno nuovo..I due principali problemi sono quindi

sul fronte della domanda e sul fronte del lavoro. Occorre porsi il problema di come possano riqualificarsi le persone che svolgono compiti automatizzati, ragionando in termini di formazione e di politiche attive. Ma, soprattutto, è necessario creare una domanda 4.0: se aumenta la produttività, chi compra i beni prodotti?

Andiamo con ordine. Quale sarà l'effetto sull'occupazione?

La digitalizzazione porterà alla distruzione o alla creazione di lavoro?

C'è in effetti un problema di relocation della forza lavoro: in questo senso la società deve pagare un sacrificio nei confronti delle trasformazioni. Ma dire che ci sarà disoccupazione di massa è sbagliato. Io sono contrario alle visioni pessimistiche. Comunque dipenderà dalla domanda. Se cresce almeno quanto la produttività, l'occupazione può persino aumentare. Su questo non sappiamo nulla perché non possiamo prevedere con certezza l'evoluzione dei mercati internazionali e interni.

Il punto centrale è quindi la "domanda 4.0". Come stimolarla?

Un aumento della produttività può riversarsi nella redistribuzione dell'orario e nello stesso tempo nell'aumento delle retribuzioni?

Sì, la prima condizione è che ci sia domanda. Solo così si generano risorse che poi si possono spendere in modi diversi: a favore del cliente, riducendo i prezzi; a favore degli azionisti, aumentando i profitti; a favore dei dipendenti, con aumenti salariali o riduzioni dell'orario. E la crescita delle retribuzioni potrebbe a propria volta stimolare la domanda interna.

L'ERA DEI ROBOT E LA FINE DEL LAVORO

Fonte: <http://storie.valigiablu.it/robot-e-lavoro/> di Fabio Chiusi con la collaborazione di Andrea Zitelli e Tommaso Tani - 8/2017



Un bene o un male per l'umanità?

È un giorno qualunque, nell'era dei robot, e il lavoratore tipo esce di casa per recarsi in ufficio. Le macchine, per strada, si guidano da sole. Il traffico pure: si dirige da sé. Lo sguardo può dunque alzarsi sopra la testa, dove, come ogni giorno, droni consegnano prodotti e generi alimentari di ogni tipo – oggi, per esempio, il pranzo suggerito dal frigorifero “intelligente”. Sul

giornale – quel che ne resta – gli articoli sono firmati da algoritmi. Giunto alla pagina finanziaria, il nostro si abbandona a un sorriso beffardo: il pezzo, scritto da un robot, parla delle transazioni finanziarie compiute, in automatico, da altri algoritmi. Entrato in fabbrica, poi, l'ipotetico lavoratore di questo futuro (molto) prossimo si trova ancora circondato dall'automazione; per la produzione, ma anche per l'organizzazione, la manutenzione, perfino l'ideazione del prodotto: a dirci cosa piace ai clienti, del resto, sono ancora algoritmi. Quel che mi resta, pensa ora senza più sorridere, è coordinare robot, o robot che coordinano altri robot. Finché ne avranno bisogno. Ma per quanto ancora? Per rispondere, basta tornare al presente. Nei giorni scorsi, l'intelligenza artificiale di Google chiamata 'AlphaGo' ha umiliato il campione Lee Sedol in uno dei giochi più complessi, astratti, e dunque tipicamente umani – così pensavamo – mai esistiti: il millenario Go. Secondo gli esperti, sbalorditi, alcune mosse hanno esibito un comportamento non solo “creativo”, ma in un caso, secondo *Wired*, addirittura geniale in un modo del tutto incomprensibile a giocatori in carne e ossa. Peggio: il campione

battuto dalla versione precedente di quella intelligenza sintetica ora scala le classifiche proprio grazie a ciò che sta imparando dalla macchina. E questo, dicono a Google, è solo l'inizio. Quando si parla di automazione, robot e lavoro, dunque, la questione ci riguarda tutti – senza distinzione tra operai, impiegati, intellettuali o manager d'azienda. Nessuno è più immune dal rischio di vedersi sostituito da una macchina. Dice un sondaggio appena pubblicato dal Pew Research Center che gli interpellati statunitensi ne sono consci: due terzi immaginano che, entro i prossimi 50 anni, gran parte delle occupazioni attualmente svolte da esseri umani finiranno per essere assegnate a computer e intelligenze artificiali. Il rischio è tuttavia che pecchino di ottimismo quando aggiungono di ritenere – e in massa, l'80% – che «il loro lavoro rimarrà in buona parte immutato e continuerà a esistere nella forma attuale» tra mezzo secolo. Sempre più analisi, infatti, sottolineano che lo scenario potrebbe essere presto ben diverso. Secondo i ricercatori di Oxford, Carl Benedikt Frey e Michael A. Osborne, il 47% dei lavori negli Stati Uniti è già a rischio computerizzazione – e un ulteriore 13% vi si potrebbe aggiungere, nota McKinsey, quando le macchine diverranno capaci di “comprendere” e processare davvero il linguaggio naturale. Per l'Europa, poi, le percentuali ottenute rielaborando quei dati sono perfino più elevate. Da qui le profezie di sventura. Per il docente della Rice University, Moshe Vardi, per esempio, entro i prossimi 30 anni i robot potrebbero portare a tassi di disoccupazione superiori al 50%. «Se le macchine sanno fare tutto», chiede Vardi, «che resta agli umani?» Qualche istituzione se l'è chiesto. La Commissione britannica per 'Impiego e Competenze', per dirne una, ne ha ricavato un rapporto intitolato *'The Future of Work: Jobs and Skills in 2030'*. Uno studio che, fin dall'inizio, sottolinea come sul tema si sia passati dalla promessa di orari di lavoro ridotti e di più tempo libero, alla realtà in cui lavoro e tempo libero finiscono per confondersi, troppo spesso senza che sia più possibile distinguerli. Altri soggetti istituzionali, invece, devono ancora cominciare a problematizzare la questione. E sarebbe ora lo facessero, governo e sindacati in testa. A partire dall'Italia, dove manca qualunque elaborazione. E, di conseguenza, è inutile chiedersi se siano stati previsti e valutati i diversi scenari possibili; figurarsi le relative proposte di soluzione in termini di *policy-making*.

Alle origini del cyber-lavoro

E dire che il problema si pone in questi esatti termini, anche a livello mediatico e di massa, fin dagli anni '60. «L'automazione è davvero qui, i posti di lavoro diminuiscono», scriveva – echeggiando le

cronache odierne – la prima pagina di *Life* del 13 luglio 1963. Attenti, ammoniva il settimanale: “siamo al punto di non ritorno per tutti”.

L’Attualità della provocazione sconcerta. Significa che, mezzo secolo più tardi, il problema rimane lo stesso: non abbiamo imparato a capire se, passato il bivio, si è imboccata davvero la strada che conduce a un mondo di lavoratori umani sostituiti in massa dalle macchine, se la stiamo per prendere, o se piuttosto sono solamente le preoccupazioni infondate di nuovi “luddisti” intenti a spaccare gli algoritmi e le intelligenze artificiali della “quarta rivoluzione industriale” – invece dei telai meccanici delle precedenti. Non stupisce dunque che, mentre si moltiplicano studi accademici, ricerche, volumi divulgativi e scientifici, resoconti giornalistici, interventi di analisti e leader di vecchi e nuovi colossi economici sul tema, sia un’analisi del 1964 a delimitare i contorni della domanda che ci poniamo oggi, su quale sia il reale impatto dell’automazione sul lavoro. È quella che un apposito gruppo di studio, l’Ad Hoc Committee, pubblicò il rapporto intitolato ‘*The Triple Revolution*’. Pagine attuali, troppo attuali. Oggi come allora, infatti, si può dire di essere in presenza di una “rivoluzione” – chiamata all’epoca della “cybernazione” – la cui esistenza è dovuta interamente alla “combinazione dei computer con macchine che si autoregolano automaticamente”. Il risultato? “Un sistema dalla capacità produttiva pressoché illimitata”, che richiede tuttavia “sempre meno lavoro umano”. A meno che non ci sia “una reale comprensione” del fenomeno, concludevano gli autori di quel visionario rapporto, “potremmo stare consentendo l’emergenza di una comunità efficiente e disumanizzata senza alternative”. Il padre della cibernetica, Norbert Wiener, ne aveva già scritto in forma di profezia nel 1949, sul *New York Times*. Come ricorda Martin Ford in ‘*Rise of the Robots*’, secondo Wiener il dominio delle macchine avrebbe potuto condurre a una «rivoluzione industriale di assoluta crudeltà», capace di ridurre il valore del lavoro al punto di rendere impossibile trovare un prezzo a cui fosse conveniente, per il datore di lavoro, assumere un essere umano in carne e ossa. Dalla piena occupazione, si potrebbe dire, siamo passati alla prospettiva di una “piena automazione”. Con un mercato per la robotica destinato a passare dai circa 27 miliardi di dollari attuali ai 67 previsti tra un decennio, potrebbe presto diventare ben più di una provocazione.

Se anche il lavoro finisce, non sarebbe utopia

Davvero un mondo – come quello immaginato già da Oscar Wilde – in cui all’uomo non resta che tempo libero è un’utopia? Per Vardi è piuttosto il suo contrario, una distopia. La lezione dell’opera di Carel Kapek che diede i natali, a inizio Novecento, alla parola “robot” non

fa che confermarlo. Ciò che si presenta con le fattezze di un paradiso edonistico, nel suo seminale 'R.U.R.' (1920) si rivela infatti presto essere un inferno disumano. La promessa è di uno dei protagonisti, Domin: i robot "produrranno talmente tanto grano, stoffe e molto altro, da poter dire che le cose non avranno più alcun valore". È l'antenato dell'odierna "era dell'abbondanza", in cui "ognuno potrà prendere ciò di cui ha bisogno. Non ci sarà più miseria". Insomma, il problema di Life è risolto alla radice. Perché sì, gli uomini "resteranno senza lavoro. Ma poi non ci sarà più bisogno di lavorare per nessuno. Tutto verrà fatto dalle macchine vive. L'uomo farà solo ciò che più gli piace. Vivrà solo per perfezionarsi".

Il sogno è però in realtà un incubo. A spiegarlo, nell'opera, è l'architetto Alquist, dopo avere appreso che in un tale mondo le donne finiscono per non mettere più figli al mondo:

Se anche gli ottimisti avessero ragione, insomma, e si lavorasse sempre meno (come vorrebbe Larry Page di Google) fino a non lavorare più, avremmo dei grossi problemi con il senso delle nostre esistenze. E sì, anche senza coinvolgere l'idea di un "governo dei robot", come nella finzione di Capek o nei foschi presagi di Stephen Hawking («lo sviluppo di una completa intelligenza artificiale potrebbe segnare la fine della razza umana»).

La tecnologia crea o distrugge lavoro?

Qui i pericoli sollevati dagli scettici sono ben più concreti. Il rischio è di trovarci molto presto ad abitare un mondo in cui i "robot" causeranno tassi di disoccupazione insostenibili e senza precedenti nella storia umana, distruggendo i lavori ripetitivi e manuali così come le professioni intellettuali, e lasciando l'umanità schiava della tecnologia e dei suoi creatori. Come insegna la storia delle forme di repressione, non sempre è necessaria la violenza – in questo caso, di un Terminator – per governare il mondo. Bastano l'astuzia di un HAL 9000 o, più banalmente, di qualche buona rete neurale: ovvero, proprio del tipo di intelligenza artificiale che sconfigge i campioni di Go, riconosce oggetti e azioni nelle nostre foto e video "taggandoli" da sé, e un domani vicino o lontano guiderà le vetture di Uber.

Non tutti però concordano con gli allarmi. Una seconda via, al contrario, continua a indicare come destinazione un paradiso in cui le macchine e l'uomo collaborano e si integrano, aumentando le opportunità lavorative, moltiplicando efficienza e profitti, e garantendo un futuro in cui ozio, creatività e tenore di vita si coniugano al meglio. «Gli ultimi 200 anni», scrive per esempio l'analista di Deloitte, Ian Stewart, in 'Technology and People: the

Great Job-Creating Machine, «dimostrano che quando una macchina rimpiazza un umano il risultato, paradossalmente, sono una crescita più rapida e, col tempo, occupazione in aumento». Ma gli argomenti per sperare che il problema si risolva magicamente da sé, con una robotica mano invisibile, si assottigliano col passare del tempo. E se si considera poi che nemmeno delle soluzioni c'è traccia, si capisce perché sembri proprio di stare vivendo la «congiuntura storica che richiede un ripensamento radicale dei nostri valori e delle nostre istituzioni» di cui scriveva l'Ad Hoc Committee. E allora come è possibile quella “reale comprensione” manchi non solo nell'opinione pubblica, ma anche e soprattutto nei progetti della politica e delle forze sindacali – soggetti che non sembrano adeguatamente preparati a una sfida sistemica e dai contorni potenzialmente devastanti per milioni e milioni di cittadini come quella che ci troviamo invece ad affrontare? E dire che le domande che la compongono sono fondamentali. Quanto è reale lo spettro della “disoccupazione tecnologica” coniata negli anni '30 da John Maynard Keynes, e quali conseguenze avrà sulle vite di ogni singolo individuo, e per la società tutta? Quali forme di impiego sopravviveranno, quali ne sbocceranno e quali invece diverranno un retaggio del passato? E come cambia il significato della stessa parola “lavoro” quando si possono automatizzare perfino mansioni e compiti un tempo considerati dominio unico dell'umano?

Quello che gli esperti non dicono

Rispondere è difficile, perché il progresso tecnologico avanza anche se non ne anticipiamo gli effetti. E perfino gli esperti sono divisi, esattamente in due. Si pensi al sondaggio che il Pew ha pubblicato ad agosto 2014, dopo averne interpellati quasi duemila: impossibile ricavarne un'indicazione che chiarisca il tragitto e, soprattutto, la meta. “Metà (48%)”, si legge tra i risultati, immagina per il 2025 “un futuro in cui robot e agenti digitali avranno rimpiazzato un numero significativo sia di colletti blu che di colletti bianchi”, con “un forte aumento nelle disuguaglianze di reddito, masse di persone di fatto non impiegabili, e rotture nell'ordine sociale”. L'altra metà (52%), invece, vede l'esatto opposto: “la tecnologia non distruggerà più posti di lavoro di quanti ne crea”.

Al netto delle percentuali, sono le argomentazioni degli esperti riportate dal Pew a destare perplessità. Perché i punti di contatto e consenso sono pochi, deboli e generici: sì, entro il prossimo decennio il concetto stesso di “lavoro” subirà una mutazione genetica, fino a significare qualcosa d'altro rispetto a oggi. E sì, il sistema educativo non sta facendo abbastanza per preparare la forza lavoro a uno shock

che non è più del futuro (come in Toffler) né del semplice presente (come in Rushkoff), ma di un presente sempre automatizzato e condiviso. Ma è dell’impatto sull’occupazione che vogliamo sapere, del peso specifico concreto della robotizzazione delle fabbriche come delle mansioni cognitive, della trasformazione di trasporti e alloggi nei beni precari dei “volontari” della sharing economy, in valore da scambiare nel mercato del nuovo “capitalismo delle piattaforme”. E su questo i pareri divergono al punto di diventare una (pur utile) guida all’argomentare pro e contro ogni scenario immaginabile, più che un modo per informare i policy-maker e il pubblico su che cosa sta realmente accadendo.

Nulla è come prima

Uno degli argomenti degli ottimisti è che non stiamo vivendo un’epoca senza precedenti, un “punto di non ritorno” mai raggiunto prima. Prendendo a esempio la storia delle rivoluzioni produttive, gli entusiasti dell’automazione sostengono che il problema si è già posto, e il capitalismo l’ha sempre risolto con la tecnologia nel ruolo di ciò che crea – piuttosto che distruggere – posti di lavoro. Gli analisti di Deloitte affermano per esempio di averlo dimostrato valutando l’evoluzione di 144 anni del mercato del lavoro in Inghilterra e Galles. E il risultato è che, lungi dall’essere in opposizione, tecnologia e lavoro sono potenti alleati – come dimostrato dagli aumenti occupazionali registrati nella medicina, nei servizi professionali e nell’area business. Anzi: negli ultimi 35 anni, scrivono, i settori maggiormente in crescita sono stati proprio quelli tecnologici. Certo, “la storia dimostra che il processo è dinamico”. E sì, alcune occupazioni vanno in fumo. Ma il punto è che nuove tecnologie aprono nuovi mercati, e dunque nuove mansioni o anche solo nuovi compiti per quelle già esistenti – quando non nuovi interi settori dell’economia. Per questo il saldo sarebbe, dicono, positivo. Dall’altro, e in tutta risposta, è facile ribattere che quello induttivo potrebbe non essere un buon metodo per predire il comportamento umano in questo contesto: se una tecnologia ha creato posti di lavoro in passato, non è detto che la prossima debba fare altrettanto. C’è del determinismo senza giustificazione, nell’assumerlo; e nessuno degli ottimisti ne sembra immune. Sempre più dati e considerazioni analitiche, del resto, mostrano la fallacia di quell’assunto. Secondo gli economisti del MIT, Eric Brynjolfsson e Andrew McAfee, siamo infatti al contrario in una ‘Seconda era delle macchine’ – come recita il titolo del loro più recente volume – caratterizzata proprio dal fatto che “ciò che è già stato” non è più una guida “particolarmente

affidabile a ciò che sarà”. Se, come mi ha detto lo stesso Brynjolfsson in una intervista per l’*Espresso* “l’aumento aggregato di produttività e ricchezza è significativo”, a partire dagli anni ’80 quell’abbondanza non si traduce più in aumenti proporzionali nei tassi di occupazione e di salario. Anzi, per i lavoratori statunitensi il reddito medio è addirittura sceso del 10% tra il 1999 e il 2011 – il tutto mentre quello dell’1% più ricco è raddoppiato. Più *bounty*, nel gergo dei due studiosi, non significa più *spread*; a dire: l’era dell’abbondanza non è l’era dell’uguaglianza. Questo disallineamento tra Pil e produttività in crescita, da un lato, e redditi e prospettive lavorative in calo, dall’altro, ha determinato negli ultimi decenni quello che gli autori chiamano ‘The Great Decoupling’, il “grande disaccoppiamento”. «Non avevamo mai visto niente di simile prima», ammette candidamente Brynjolfsson all’Harvard Business Review. Il messaggio è chiaro: non basta mettere più macchine nell’economia per garantire che la tecnologia arrechi benefici all’intero corpo sociale. Il successo dell’automazione non è automatico, non per tutti.

C’è “lavoro” e lavoro

Chi ritiene che il rischio di una “disoccupazione tecnologica” strutturale e crescente sia concreto (anzi, una realtà), insomma, può andare oltre la semplice, banale constatazione per cui ci sarà sempre un lavoro che un umano può svolgere e una macchina no. A meno che la distinzione tra uomo e robot non perda di significato, non si vede perché dovrebbe essere altrimenti. Eppure anche in questo caso – limite, e irrealistico dato che nemmeno le nuove intelligenze artificiali sfiorano la coscienza – la replica è semplice: perché quel lavoro unicamente umano dovrebbe avere ancora valore nel futuro automatico? Perché, in altre parole, dovrebbe essere ancora “lavoro”?

SUMMER SCHOOL LAVORO&WELFARE

Fonte: Summer School di Cesenatico (e)labora 22-24/9/2017



Le varie “scuole di politica” cui partecipano da anni i volontari Risorsa hanno lo scopo di inquadrare l’attività concreta di prevenzione del mobbing nel contesto più ampio del mondo del lavoro. Siamo infatti convinti che è dalla conoscenza dei fenomeni che nascono orientamenti puntuali per i nostri assistiti. Coerenti con la nostra linea editoriale, anche questa volta, per ragioni di privacy, non diamo i nomi dei relatori, anche se importanti personaggi pubblici, ma solo il contenuto delle loro relazioni nella 3 giorni della Summer School organizzata dall’Associazione Lavoro&Welfare e dedicati ai temi del: Lavoro, Innovazione ed Equità, riassunti nel titolo: “L’umanesimo del lavoro”.

Per la verità, l’inizio non è molto incoraggiante, in quanto in una regione come l’Emilia Romagna, meno di altre toccata dalla crisi, ci si chiede come la difficoltà di reperimento di manodopera giovanile italiana, nell’estate 2017, sia forse ascrivibile non tanto alla mancanza di voglia di lavorare dei nostri giovani, quanto a sistemi, come, ad esempio, quello dei voucher, evidentemente molto lontani da un concetto di etica del lavoro, né di tipo “rinascimentale” né più moderno, poiché toglie dignità ai lavoratori con stipendi a livelli quanto meno “scandalosi”. Ecco, in estrema sintesi, alcuni dei temi trattati:

Pensioni: anche sul tema delle pensioni vengono illustrati dai relatori i limiti dell’attuale metodo di calcolo, attraverso una ricostruzione storica di quello che è stato (e non è più) il Welfare State. Vengono citati l’accordo interconfederale del 1934 sulla Cassa Unica Assegni Familiari (CUAF), la conquista sindacale del calcolo retributivo del 1968, lo Statuto dei lavoratori del 1970, le misure per la tutela della

maternità per finire con la riforma sanitaria del 1978 estesa a tutti i cittadini e non solo ai lavoratori; negli anni '90 poi nasce la legge sulla mobilità, più lunga al Sud e meno al Nord, per permettere le ristrutturazioni aziendali. Nel '91, la conquista più importante per i lavoratori: la separazione della previdenza dall'assistenza, caricata sulla fiscalità generale. Ma con l'avvento della destra neo-liberista e della crisi economica, l'età pensionabile viene allungata, non come si vuol far credere, per l'aumentata aspettativa di vita, ma per la copertura del debito pubblico. Per ripianare i danni subiti sia dai lavoratori anziani che dai giovani, che vedono sempre più allontanarsi la prospettiva della pensione, occorre un quadro di riferimento e non interventi spot. Con il sistema contributivo, il tasso di sostituzione tra reddito lavorativo e pensione rimane tra i più alti in Europa, ma si applica a salari netti più bassi e a un mercato del lavoro che alimenta precarietà e discontinuità, non permettendo neanche di investire in pensioni complementari. Solo una nuova riclassificazione delle pensioni che escluda la spesa assistenziale e sia più mirata ai diversi tipi di lavori, potrà risollevarle le sorti delle pensioni in Italia. A questo proposito si richiama l'impiego di giovani specializzati in agricoltura, oggi frenato dall'alto costo dei terreni e dai ricarichi del sistema distributivo. La domanda è: diventeremo tutti più poveri, se il mercato del lavoro non offre una frequenza costante (anche grazie a part-time imposti e non scelti), se al suo costo vengono applicate alte aliquote fiscali, i salari rimangono bassi e la gestione separata penalizza gli autonomi meno istruiti?. La risposta non può che essere: avremo sicuramente pensioni più basse, se non si pensa ad una pensione di inclusione: altro che umanesimo del lavoro!

Futuro e globalizzazione: Occorre rispondere a 3 questioni: il sistema dell'istruzione che è troppo anziano e ostacola l'inserimento dei giovani; nella Pubblica amministrazione è necessario cambiare le metodologie di competenze, con il turn over di giovani da formare; la sfida digitale e l'innovazione si scontrano col sistema imprese che preferisce puntare sulla riduzione del costo del lavoro, assumendo giovani a 500€ al mese, il che è scandaloso. Si ripropone di rendere più costoso il lavoro precario rispetto a quello stabile. Il nuovo lavoro stabile è una continuità in lavori diversi, non il vecchio posto fisso. La

mobilità non deve soltanto avere un reddito decente, ma permettere anche di cambiare lavoro, perché il lavoro dà dignità alla persona e alla democrazia stessa. Comunque è da considerare che la flessibilità non ha portato crescita, come è sbagliato pensare che la crescita riduca le diseguaglianze. Sono proprio le disuguaglianze che sono un freno alla crescita e tra queste bisogna ancora distinguere tra Nord e Sud, tra padri e figli. Se è vero che le aziende in sviluppo non hanno un costo del lavoro basso, è evidente che non devono avere penalizzazioni. Se misure come gli 80€ incidono sulla fiscalità generale, un aumento numerico dell'apprendistato verrebbe a costare meno della decontribuzione. Anche l'alternanza scuola/lavoro consente ai giovani di entrare subito nel mondo del lavoro come specializzati oppure di continuare a studiare. In ogni caso è il tasso di istruzione che incide sull'aspettativa di vita, in quanto i lavori poveri e pesanti la riducono. In sostanza c'è bisogno misure strutturali, rivolte anche agli over 40. Contro il capitalismo finanziario che ha imposto cure liberiste per smantellare lo Stato sociale, a favore della Sanità privata, bisogna aggirare l'ostacolo anche con piattaforme sindacali unitarie e con l'applicazione delle salvaguardie pensionistiche per esodati e donne. Ingiustizie nelle tasse di successione e mancanza di una patrimoniale (come in Francia e Germania) sono ulteriori problemi italiani. Passando al futuro digitale, è lecito pensare ad una tassa sui "robot" intendendo con questi anche le piattaforme dei giganti del web, che si affidano ad algoritmi anziché a persone: se è vero che l'automazione aiuta la produttività, è giusto che le tasse siano pagate anche dove non vi sono prodotti fisici di uno stabilimento e non in paradisi fiscali. Non è automatico poi che abbassare le tasse voglia dire equità, fino a che ci sarà l'evasione fiscale. Se poi le aziende hanno pochi occupati pagano meno tasse e anche questo giustifica la tassa sui robot. Da queste proposte – si spera - dovrebbe nascere la prospettiva di un futuro migliore. E' un primo segnale di speranza!

Gig economy e industria 4.0: Con gig economy si definisce il lavoro "on demand" dove si è chiamato solo se e quando esistono bisogni da soddisfare o competenze da usare e quindi temporaneo. Ne sono esempi Uber, (taxi) Foodora Ristorazione) , Airbnb (case private per

turismo). E' chiamata anche "economia dei lavoretti". La digitalizzazione e l'automazione, proprie dell'industria 4.0 sostituiscono, con le piattaforme, anche l'imprenditore come organizzatore. Vi è il passaggio dal lavoro dipendente ad autonomo, però entro schemi predefiniti, che tolgono autonomia. Sono opportunità le possibilità di accesso a outsider non nazionali e il controllo del tempo di lavoro da parte dei lavoratori, anche se ciò provoca una riduzione del tempo libero. Questi lavoratori istruiti intendono l'economia dei lavoretti come integrazione di altri redditi più tutelati, poiché qui manca ogni tutela o come possibilità di lavorare da casa, creando individualizzazione di lavoratori non organizzati e con rapporti personali. Sono minacce il calo di occupazione, controlli pervasivi, pressioni prestazionali, accettazione di offerte al massimo ribasso, rischi a carico del lavoratore e non del datore che non è nemmeno identificato, e quindi mancanza di rapporto personale con capi e colleghi, protezione sociale affidata ad assicurazioni private, facilità di licenziare anche con SMS. Quanta differenza – conclude il relatore – con la Germania guglielmina del 1883, in cui nacque lo Stato sociale, come forma per evitare gli scioperi dei lavoratori. Si passa poi ai 3 principi su cui si basa l'industria 4.0: produzione intelligente (smart production), servizi innovativi (smart services), energia sostenibile (smart energy). In tale tipo di economia le imprese chiedono capacità dei lavoratori ad operare in contesti innovativi diversi e con formazione permanente e queste caratteristiche tuteleranno dalla disoccupazione, mentre nei rapporti datori/lavoratori non si parlerà più di "relazioni industriali" ma semplicemente di "relazioni", poiché, secondo una ricerca a cura dei direttori del personale, il 90% di buone relazioni sul lavoro dipende dalla "motivazione" che i capi danno ai dipendenti. Solo se i lavoratori stanno bene sul posto di lavoro possono fare innovazione e i datori di lavoro ottenere buoni risultati. Bisogna però tener conto che i giovani non sono più disposti a sacrificare tutto al lavoro, poiché ricercano una buona qualità della vita. Importante è anche il ruolo dei sindacati, che, insieme ai legislatori, devono dare rappresentanza alle nuove competenze richieste ai lavoratori e aiutarli a riqualificarsi e ricollocarsi, partendo dalle competenze trasversali che deve dare la

scuola. Si potrà così superare la fragilità del lavoro con provvedimenti strutturali contro il lavoro temporaneo. Si pensi alla Pubblica Amministrazione, dove proprio al digitale è affidato l'enorme sforzo di unificazione dei diversi database in possesso degli organismi pubblici, fonte di nuovo lavoro per giovani competenti. Il passaggio dalla cultura del consumo a quella della sostenibilità ambientale è un'altra grande sfida, poiché induce nuovi mestieri e professionalità e coniuga l'industria con l'ambiente, in una economia circolare. Sono altri segnali di speranza !

Alternanza scuola lavoro e prospettive a breve per il lavoro e il welfare: Al termine della 3 giorni cesenate, finalmente le speranze possono concretizzarsi se si parte dalla scuola, con un salto paradigmatico. E' quanto afferma una autorevolissima relatrice. Infatti l'alternanza, che esiste da 10 anni e da 5 è obbligatoria anche per i licei è stata normata dalla legge 107 del 2015. Dalle prime visite informative sul sistema tedesco si è passati ad un raccordo tra il Ministero dell'Istruzione e quello del Lavoro per motivare i ragazzi verso i "big five", cioè i temi attorno a cui costruire una vita di lavoro più degna di essere vissuta. Essi sono: apertura, mentalità, intrapresa, stabilità mentale, senso di responsabilità, cioè aspetti "umani" che fanno la differenza e che aiutano a non fermarsi di fronte alle prime difficoltà, ma ad affacciarsi a nuovi mondi. Negli ultimi 3 anni (in Europa sono 4) degli Istituti Tecnici Superiori e dei Licei Scientifici gli studenti fanno, in gruppo, progetti concreti con professori e tutor aziendali, da presentare all'esame di maturità, secondo il detto che le mani sono la finestra della mente, mentre quelli dei Licei Classici hanno accesso alle attività di ufficio di studi professionali, poiché la formazione umanistica può essere utile, ad esempio nell'etica dell'intelligenza artificiale. Le ore (da 200 nei Licei a 400 negli ITA) sono previste non solo durante l'anno scolastico, ma anche nel periodo estivo, con tirocini. Infatti sono proprio italiano e matematica che sono più carenti nella preparazione degli studenti di oggi. Al Sud poi è l'occasione per avviare i giovani verso classi imprenditoriali di nuovi lavori. Contro un atteggiamento negativo dei media, delle poche aziende del privato coinvolte (che la usano come un apprendistato non retribuito) e del settore pubblico (ASL, Comuni ecc.), delle reticenze

dei professori (specie durante le ferie), non informati sulle nuove tecnologie, occorrerebbe comunicare meglio le esperienze realizzate. In ogni caso i ragazzi possono segnalare al Ministero ciò che non funziona. Da ricordare in quest'ottica il video dell'Inail sulla sicurezza nei luoghi di lavoro. Un altro autorevolissimo relatore ripete che anche nel documento di economia e finanza, in elaborazione al momento, la priorità è data all'occupazione giovanile, favorita da conoscenza, competenze e formazione al lavoro e che richiede la stabilizzazione dell'apprendistato. Ma non si può dimenticare il recupero di fiducia nel consumo. La crisi del '29 è stata superata quando ci si è accorti che il mercato non riequilibrava l'economia e ora lo studio del capitalismo, dove la lotta di classe è stata vinta dai ricchi, serve a non sentirsi succubi del liberismo e della finanza. Rilevante è il passaggio dai centri per l'impiego provinciali alle Regioni, che, anche se ancora pochi (10000 contro 130000 in Germania) hanno unito il collocamento a politiche attive, che sono in definizione nel DEF, in aggiunta ai sostegni al reddito e ammortizzatori. Infatti l'80% dei poveri lo è per mancanza di lavoro e se obiettivo del job acts era di cambiare la qualità del lavoro, l'operazione non è riuscita a causa della prevalenza del precariato, anche se il numero degli occupati è cresciuto. Si ricorda che oggi esistono 150 tavoli di crisi per aziende ancora in crisi in certi settori e il problema è come governare con gradualità la transizione verso la ripresa. La qualità sociale del DEF sta nell'aver dato stimoli alla crescita col superammortamento che si ribalteranno sul lavoro, permettendo di rivedere il sistema pensionistico, soprattutto per la flessibilità in uscita (es. lavori usuranti).

In conclusione una metafora ben augurante: “una lampadina non fa mattino”, ma forse il mattino ci sarà...

MATERNITA': PURTROPPO LA MATTANZA CONTINUA

Fonte: Il Mezzogiorno Caserta –di Salvatore Candalino ottobre 17



“Mentre la stampa, ed i media in genere, forti dei recenti preoccupanti dati ISTAT sull’argomento “*maternità in Italia*”, si chiedono e ci comunicano come mai in questo Paese le nascite sono in pesante diminuzione tale che esiste una viva preoccupazione per il futuro del Paese; allo

“sportello di ascolto” arrivano sempre più richieste di lavoratrici in cerca di aiuto, colpevolizzate di aver commesso il reato di voler divenire mamma”, scrive il responsabile dello Sportello d’ascolto Disagio Lavorativo / Mobbing, Roma. “Nel nostro Paese, non è sufficiente la mancanza di servizi ed assistenza che aiutino ed agevolino la lavoratrice / mamma dalle difficoltà della nuova situazione, ora è in atto una vera “caccia alle streghe” nei luoghi di lavoro. Ricevo sempre più messaggi come: “non so come comportarmi... nel mio ufficio altre due persone sono state nella mia situazione per due anni per ritorsioni dovute ad assenze per maternità... il loro responsabile è stato rimosso e ora lavorano tranquillamente... io tuttavia non so se parlarne con loro, non vorrei finire dalla padella alla brace... A nulla sono servite le parole di Papa Francesco “Quante volte abbiamo sentito di una donna che va dal capo e dice: ‘mah, devo dirle che sono incinta’. ‘Da fine del mese non lavori più’”. “E’ questa forma di civiltà, conclude Cecchini, che abbiamo preparato quale accoglienza alle nascite in questo Paese? Cosa grave è il nostro complice silenzio in quanto tutto accade sotto i nostri occhi.

MOBBING, ANATOMIA DI UN FENOMENO SOTTOVALUTATO E NUOVO UMANESIMO DEL LAVORO

Fonte: Lettera 43 – articolo di Maria Elena Tanca – 26/08/2017



In Italia i dati nazionali sul mobbing sono carenti, incerti e poco aggiornati, nonostante il problema sia diffuso. E anche la giurisprudenza latita. Eppure le vessazioni sul lavoro sono molto comuni e spesso non denunciate. Questo perché non esiste un osservatorio nazionale governativo che monitori la situazione con regolarità. Il fenomeno è così tracciato grazie alle denunce raccolte di volta in volta dai singoli sportelli sindacali o dagli avvocati che se ne occupano. Per lo psichiatra Antonio Vento invertire la tendenza è possibile ma solo con un nuovo umanesimo del lavoro. L'anno scorso gli sportelli anti-mobbing della Uil hanno ricevuto 1000 denunce in tutta Italia. Il 36% di queste persone aveva contratti nel commercio e nel turismo; il 10% proveniva dalla funzione pubblica (enti locali, ospedali, e così via); il 13% dai ministeri; l'8% dai trasporti; il 5% da scuola, chimici, meccanici. Il 40% erano uomini, il 57% erano donne e il 3% transessuali. Il 5% di chi si è rivolto alla Uil non era iscritto al sindacato. Dati parziali che non fotografano la situazione reale del Paese, perché riguardano le segnalazioni ricevute da un singolo sindacato. L'ultima ricerca nazionale, confermano dalla Uil, risale al 2001/2002. Dove il governo latita, interviene l'iniziativa privata a cercare di colmare le lacune. Ed è così che è nato l'Osservatorio nazionale mobbing, fondato da Antonio Vento, psichiatra, criminologo ed ex docente alla Sapienza. «Ancora oggi il nostro Osservatorio continua a registrare casi

crescenti, in media 10 al mese, soprattutto a carico delle donne», spiega l'esperto a *Lettera43*. «Queste ultime sono infatti più vulnerabili per via della maternità e dell'esigua protezione della famiglia nella società». Ecco una serie di domande e le risposte del Dr. Vento:

D. In Italia mancano dati nazionali recenti sul mobbing. Com'è possibile che il governo non abbia ancora creato un osservatorio nazionale sul fenomeno per comprenderne la reale portata in Italia?

R. I dati nazionali sul mobbing sono carenti nel presente, come lo sono sempre stati, perché questo fenomeno è stato considerato solo sul piano psicologico, dopo la definizione di Leymann. La psicologia può offrire dati astratti, non concreti, perché affronta i problemi non sul piano della quantità, compito della sociologia e dell'economia del lavoro, ma solo sul piano della qualità. Ciò è facilitato dalla mancanza di una legge specifica e dalla solita inadeguatezza delle forze sociali.

D. L'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (Ispesl), che aveva aperto un centro di ascolto e monitoraggio, ha chiuso e le sue funzioni sono state assorbite dall'Inail.

R. L'Ispesl, l'Inail, come tutte le altre istituzioni che studiano e programmano il mondo del lavoro, compresi i sindacati che hanno accettato la manipolazione dello Statuto dei lavoratori e dell'articolo 18, hanno tutto l'interesse a mantenere un atteggiamento approssimativo. Sono infatti solo organi politici e non strumenti di protezione civile e di lotta alla disoccupazione. Protezione e lotta che sarebbero necessarie soprattutto oggi, con il diffondersi del lavoro in nero e con lo sfruttamento della manodopera.

D. Il mobbing non compare nemmeno tra le specifiche competenze delle consigliere di Parità, che svolgono attività anti-discriminatoria. Ma com'è possibile che presso il ministero del Lavoro non esista un organo consultivo?

R. Le consigliere di Parità hanno fondato il loro ruolo sul concetto di discriminazione, senza rendersi conto che discriminare è facile dove è carente la base di concreto rispetto della dignità umana. Le società hanno abbandonato l'ideale umanistico per assumere, come fondamentale, il principio della parità di potere, che si può facilmente strumentalizzare.

D. Non crede che questi dati dovrebbero essere consultabili?

R. I dati sul mobbing non possono essere open, né pubblicati sul sito governativo, se le premesse sono quelle appena accennate. Non si può

pretendere un comportamento democratico dove la democrazia è solo formalismo. Dobbiamo innanzitutto rivendicare una legge mobbing che funzioni anche sul piano penale come deterrente. L'Osservatorio nazionale mobbing, già da diversi anni, ha tentato, ma senza successo, di presentare tramite i partiti un nostro disegno di legge anti-mobbing.

D. In Italia si fa un uso massiccio dello stage come forma di lavoro non retribuita. Esiste un mobbing sommerso nella fase pre-assunzione?

R. Lo stagismo e il turn over sono strumenti di garanzia per chi governa, non per i lavoratori. Il fantasma della crisi genera questi mostri, e chissà quanti ancora. In Italia, come pure in Europa, i casi di mobbing denunciati, specialmente tra le donne che lavorano, sono solo la punta di un iceberg.

D. In che senso?

R. Basti pensare non solo al mobbing aziendale, ma anche a quello sociale, come il lavoro minorile, le violenze in famiglia o a scuola, la prostituzione e così via, per rendersi conto della portata di tale fenomeno. Il nostro Osservatorio è stato il primo in Italia e in Europa a definire il concetto di mobbing sociale.

Servono modelli più umani di cultura e di economia, che consentano ai lavoratori di rimanere uomini e di sentirsi parte integrante del lavoro, non soggetti esposti al mobbing. **D. Per un dipendente affrontare una causa di mobbing è difficile: il reato non è previsto in maniera specifica dai codici, anche se negli ultimi anni la Cassazione è più volte intervenuta in favore del lavoratore oppresso.**

R. Dove la politica è debole anche la giustizia sociale e le leggi diventano fragili, mancando un principio ideale che le sorregga. La Corte costituzionale, che ancora ha l'idea di giustizia, anche se relativa ai tempi, non può chiudere gli occhi davanti a casi eclatanti di mobbing, come il demansionamento e il licenziamento con umiliazione detto *straining*. Ma resta sul livello dell'interpretazione, non essendoci una legge precisa. **D. Il mobbing, inoltre, è difficile da provare. Quali sono le difficoltà che si incontrano in fase di giudizio?**

R. La difficoltà che si incontra in giurisprudenza, oltre alla mancanza di una legge riferita al mobbing, è che il fenomeno viene ancora considerato un problema da affrontare come semplice causa di lavoro, dove lo stress, danni biologici e umiliazioni non c'entrano se non sul piano del codice civile, dove invece rientrano nella giurisprudenza penale. L'ostacolo maggiore comunque è fare accettare ad alcuni

giudici del lavoro il nesso di causalità. **D. Quali sarebbero i benefici del controllo e della lotta al fenomeno per lavoratori e aziende?**

R. I benefici di un controllo sul mobbing, per raggiungere l'estirpazione di questo fenomeno che ultimamente colpisce in particolare le donne, soprattutto quelle in stato di maternità e con figli adolescenti, testimoniano la necessità di un intervento serio in materia. Anche perché i vantaggi si noterebbero pure nel mondo del lavoro: l'armonia tra l'io e l'ambiente è l'elemento fondamentale per migliorare e creare lavoro. **D. Quale è la situazione nell'Ue?**

R. I più avanzati Paesi sul piano della difesa dei diritti sociali e del lavoro sono quelli del Nord Europa. **D. Cosa dovremmo mutuare da questi Paesi per tutelare il lavoratore?**

R. Per garantire il lavoro non servono strategie; è importante creare lavoro umano, come avviene nei Paesi nordici, aiutando i giovani a pensare, a fare ricerca e a realizzare nuovo lavoro adeguato ai nuovi tempi sociali. Purtroppo presto dovremo fare i conti con lo sviluppo tecnologico, che contrae di più l'occupazione generica a favore di quella specializzata. **D. Servirebbe una rivoluzione culturale, quindi.**

R. Come dicevo prima, non servono solo modelli nel campo del lavoro: servono invece modelli più umani di cultura e di economia, che consentano ai lavoratori di rimanere uomini e di sentirsi parte integrante del lavoro, non soggetti esposti al mobbing.



Sede legale: L.go Dora Savona, 30 Torino c/o CIPES
Segreteria e domiciliazione postale: Via Giolitti, 21 Torino c/o Vol.To
Tel.: 3348406939 E-mail: mobbing.risorsa@gmail.com
Sito: www.risorsamobbing.it FB: www.risorsaonlus
C.F.: 13118980153 - IBAN: IT81D0200801113000002604474