



I QUADERNI DEL MOBBING

N.9 ECONOMIA & LAVORO

2016- 2020

Dice un passaggio dei Salmi che «troppo caro sarebbe il riscatto di una vita». Ho ripensato a questo passaggio scorrendo le pagine de “Iquaderni del mobbing” dell’Associazione Risorsa, che da oltre 20 anni opera a Torino ed è composta da volontari impegnati ad aiutare chivive il disagio nel mondo del lavoro e a contrastare gli effetti devastantidi pratiche di mobbing sull’individuo e sulla collettività.In questo 9° volume, intitolato “Economia e lavoro 2016-2020” sonoraccolti una serie di contributi che mettono in luce questo particolare spaccato del mondo del lavoro in un periodo di tempo che segna un avanti e un dopo Covid. Questo segmento temporale non solo ci è utile per fissare l’evoluzione di un fenomeno e le sue diverse sfaccettature, ma è altresì il termometro della società in cui viviamo e guardaall’economia nelle sue diverse declinazioni. Tra i tanti articoli all’interno del “Quaderno”, mi ha colpito in particolare un approfondimento sulla depressione nei disoccupati, risalente al 2017, soprattutto se raffrontata con i dati sulle dimissioni da lavoro registrate a marzo 2021 in tutto il mondo. Il numero è salito considerevolmentea causa dei molti burn out e le considerazioni a corredodei numeri hanno un fil rouge che guarda al lavoro flessibile, al rifuggireambienti di lavoro tossici, orari di lavoro estremi, spostamenticasa-lavoro, stress. Siamo perciò in una sorta di fase intermedia e di passaggio che va dallavoro a tutti i costi, al lavoro sì, ma senza sacrificare la salute fisicae mentale. I risultati reali di questo cambiamento, figlio anche dellosmartworking accettato e adottato in moltissimi ambienti di lavoro, livedremo probabilmente tra qualche anno, con la speranza che, quandoci arriveremo, questi Quaderni possano essere meno ricchi di contributi di questi, perché vorrà allora dire che staremo andando tutti incontro a un mondo del lavoro più equo ed equilibrato.

*Gerardo Gatto
Presidente Vol.To*

Presentazione

Questo 9° volume della collana editoriale “I quaderni del mobbing” ha lo scopo di presentare in forma cartacea, a partire dal 2016 (per fare memoria del passato, fino alle conseguenze nel mondo del lavoro del Covid), una raccolta di articoli, recensioni e saggi di carattere economico anche se non direttamente riconducibili al fenomeno del mobbing, ma che lo inquadrano nel più generale sistema del mercato del lavoro oggi. I testi sono già presenti su sito, pagine Facebook e LinkedIn dell’Associazione. Per rendere più esaustivo questo prezioso materiale, i Volontari dell’Associazione Risorsa hanno anche partecipato a corsi di formazione, seminari e convegni. A selezionarlo e a curarne l’editing sono stati il Vice Presidente Ferdinando Ciccopiedi, il Consigliere Salvatore Tonti, insieme a due giovani Volontarie, Erika Porzio e Michela Spirito, segnalateci da Vol.To, che contribuiranno sicuramente al necessario ricambio generazionale della nostra associazione. A loro e a tutti gli altri Volontari è indirizzato il più vivo ringraziamento, mio e quello dell’Associazione che rappresento. Altri “quaderni” della seconda serie di questa collana sono dedicati alle medesime tematiche nei settori della Giurisprudenza e della Medicina/Psicologia. Saranno inoltre pubblicate Recensioni di testi e Testimonianze di casi concreti ovviamente depurati dagli elementi riconducibili a specifiche persone. Infine verrà dedicata attenzione, con uno specifico opuscolo alle “Buone prassi e CSR” che aziende ed enti possono 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

ABITARE LE RELAZIONI

Fonte: Sintesi e commenti a cura della redazione Risorsa della nota della Commissione Regionale Piemonte Val D'Aosta – Pastorale sociale e del lavoro, Giustizia e Pace, Custodia del creato – 14/11/2016

Testo completo al link: www.diocesi.torino.it



Ci limitiamo, come Risorsa, 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

LA DEPRESSIONE NEI DISOCCUPATI? L'ELEFANTE NELLA STANZA DEL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO

Fonte: Linkiesta,– articolo di Laura Antonella Carli - 16/10/17, sintesi a cura della redazione Risorsa

Link articolo completo: <https://www.linkiesta.it/2017/10/la-depressione-nei-disoccupati-lelefante-nella-stanza-del-mercato-del/>



Ciò che è interessante in questo articolo, oltre al titolo, curioso e impattante, è la considerazione che

lavoro e psicologia non sono realtà separate, bensì interconnesse. E' quanto Risorsa sostiene da anni nell'offrire sostegno psicologico alle vittime di mobbing, un fenomeno che parrebbe confinato solo a vertenze legali di lavoro. E' così che è nato, nel 2005, il suo Gruppo di Mutuo Aiuto.

In Lombardia il progetto "Lavoro: come occuparsene senza preoccuparsene" è il primo corso rivolto ai depressi italiani senza occupazione, a cura di alcuni psicologi e presentato dall'ordine degli psicologi della Lombardia, focalizzato sul rapporto tra solitudine e disoccupazione.. L'obiettivo è ricostruire le condizioni mentali adatte per rimettersi sul mercato in modo efficace. Il rapporto tra problemi lavorativi e depressione è complesso e difficile da sondare. Per disoccupati e inoccupati, ad esempio, allo stigma già forte della perdita del lavoro si aggiunge quello del malessere mentale, con tutta l'apatia e il pessimismo che ne consegue. Il circolo vizioso che si mette in moto – la disoccupazione che incide sull'autostima e rende ancora più difficile trovare un nuovo impiego – è il proverbiale "elefante nella stanza" delle politiche per l'impiego. "Fare un percorso di orientamento e inquadramento mirato all'inserimento lavorativo (le politiche attive) è meno efficace se ci si dimentica che i soggetti in questione intanto si trovano in una specie di loop: a casa soffrono, si sentono in colpa, addirittura smettono di cercare tanto è il carico emotivo e il senso di sfiducia che li accompagna". Ammettere cioè che la componente psicologica ha un ruolo importante nella ricerca di lavoro, e ribadire che il ruolo dello psicologo va oltre l'aspetto clinico e patologico, ed è importante (e in certi casi decisivo) per la qualità della vita delle persone, soprattutto in ambito lavorativo e sociale. «Il lavoro non è solo ciò che ci dà da vivere», spiega uno psicologo coinvolto nel progetto: "Assolve anche tutta una serie di altre funzioni di tipo psicologico come riconoscimento e gratificazione. Permette di sentirsi utili e di costruire legami. Quando il lavoro manca, si impoverisce l'identità della persona».

DIFENDERE IL LAVORO PER DAVVERO

Fonte: Lavoro&Welfare , articolo di Cesare Damiano, sintesi a cura della redazione Risorsa - 22/02/ 2018



C'è una differenza tra la difesa di un principio e la sua esibizione. Difenderlo è compiere ogni atto concreto per affermarlo. Esibirlo significa ammantarsene e basta, senza curarsi dell'esito.

Sarebbe una narrazione assai lunga, a proposito dello svolgersi dell'iter della legge di Bilancio e del difficile confronto, a tratti aspro, che c'è stato alla Camera intorno agli emendamenti presentati dalla Commissione Lavoro. Ecco alcuni aspetti importanti. A cominciare dall'emendamento sull'aumento dell'indennità per i licenziamenti illegittimi. Su invito del Governo, è stato ritirato prima del voto in Commissione Bilancio, cosa che non è avvenuta alla Commissione Lavoro. Sarebbe cambiato qualcosa per i lavoratori? No. Tuttavia rimangono le criticità del Jobs Act. Perché i diritti dei lavoratori non sono una bandiera. Veniamo al dettaglio del punto. Nel Jobs Act ci sono dei difetti strutturali che ne compromettono l'efficacia. L'idea portante è stata quella di riavviare la macchina del mercato del lavoro, consumata dalla crisi economica del 2008 e da altri problemi più strutturali. Riavviarla in che modo? Come è noto, il goal dichiarato era quello di favorire la crescita delle assunzioni a tempo indeterminato con il cosiddetto contratto a tutele crescenti. Sgravi contributivi per le assunzioni e spostamento delle tutele dal posto di lavoro al mercato del lavoro.

Accompagnando questa nuova modalità con altri elementi contenuti nei decreti attuativi della legge delega, nota come Jobs Act. Questo assunto teorico non è di per sé, in astratto, sbagliato o negativo. Molti di coloro che si sono schierati tra i contestatori del Jobs Act hanno assunto come bandiera l'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori del 1970, il cui peso è stato ridimensionato nel Jobs Act. Ma un ridimensionamento ancor più consistente era avvenuto prima, nella legge Fornero, ma non era quella la "bandiera". Al momento in cui si discusse l'adozione del Jobs Act, l'articolo 18 tutelava solo il 15% dei posti di lavoro. Dal 1970 il mondo della produzione, delle imprese e del lavoro era assai cambiato. Non esisteva più la grande fabbrica fordista. Ma c'è un punto su cui il Jobs Act ha mancato completamente l'obiettivo: perché, nella realtà, ha reso licenziare troppo facile e conveniente. Per le imprese, il licenziamento illegittimo è diventato, addirittura, più conveniente dell'accesso agli ammortizzatori sociali. Anziché accedere a due anni di cassa integrazione, per le imprese è diventato più vantaggioso e, purtroppo, lecito licenziare anche se non si trovano in un'autentica situazione di necessità. Questo per due ragioni: il licenziamento illegittimo non è più sanzionato con l'obbligo di reintegrare ma solo con un indennizzo. Quell'indennizzo che è stato largamente ridotto a un minimo di 4 fino a un massimo di 24 mensilità determinate in modo crescente in relazione all'anzianità di servizio. L'obiettivo del mio emendamento era alzare il numero di quelle mensilità a un minimo di 8 e un massimo di 36. Rendendo il licenziamento illegittimo meno conveniente, come è giusto che sia. C'è stato, da parte del Governo un atteggiamento ideologico nella difesa del Jobs act tout court. Un rifiuto di vederne le criticità, i malfunzionamenti anche dove sono evidenti, come in questo caso. È un peccato. Un errore che si manifesta sotto gli occhi di tutti. E che resterà agli atti della chiusura di questa legislatura. Perché il compito della politica è quello di stare con la gente, di sostenere la giustizia sociale e misurarsi con la realtà. La quale è pronta a presentare il conto.

REDDITO DI CITTADINANZA: BUONE INTENZIONI MA SERVIREBBE UNA STRATEGIA PER IL LAVORO

Fonte: Politica – da un articolo di Giovanni Marino, 28 gennaio 2019, sintesi a cura della redazione Risorsa

Link all'articolo completo:

<https://articolo1mdp.it/rdc-buone-intenzioni-ma-servirebbe-una-strategia-per-il-lavoro-e-non-ce/>



Giovanni Marino , napoletano, imprenditore agricolo e operatore sociale, si occupa professionalmente di politiche sociali e in particolare di politiche attive del lavoro. Da un suo lungo articolo sul reddito di cittadinanza pubblichiamo qui le sue conclusioni poiché, al di là di ogni

giudizio politico, contengono delle proposte: riteniamo che sia il miglior modo per costruire un nuovo mondo del lavoro.

Al netto della propaganda, non si può non considerare positivamente il fatto che il Governo in carica abbia deciso di investire circa il triplo di quanto investito dall'ultimo Governo per contrastare la povertà e l'esclusione sociale. Questo tuttavia non ha nulla a che vedere con un piano innovativo di moderne ed efficienti politiche attive per il lavoro, che infatti non c'è, né può essere considerato tale il solo previsto incremento del numero di addetti dei Centri per l'impiego.

Su tirocini, stage, formazione professionale, borse lavoro, incentivi all'imprenditoria giovanile, modalità operative dei centri per l'impiego, il Governo gialloverde non ha nulla da aggiungere rispetto ai Governi precedenti; nulla dire né da migliorare.

Anche dal punto di vista dell'efficacia "assistenziale", aggettivo che per chi scrive non è una parolaccia, specialmente quando i destinatari di tali politiche "assistenziali" sono le famiglie povere e/o multiproblematiche, l'impianto del "Reddito di cittadinanza" è opinabile e criticabile, in primo luogo per il carattere fortemente vessatorio e di stampo poliziesco della misura che "colpevolizza" i destinatari e induce un rapporto assolutamente squilibrato tra il personale dei servizi (servizi sociali, centri per l'impiego) e gli utenti, stigmatizzati come "parassiti e indolenti di fatto" che vanno compulsati, piuttosto che aiutati, a cercarsi un lavoro che altrimenti non sarebbero in grado di trovarsi da soli. E' quindi sbagliato legare il sussidio economico alla disponibilità del beneficiario ad accettare una offerta di lavoro "congrua"? Cambierei la domanda. A parità di risorse investite, non sarebbe forse più efficace finanziare periodi e percorsi di formazione lavoro, presso aziende accuratamente selezionate di vari settori, promossi da una pluralità di soggetti, pubblici e privati (Centri per l'impiego, enti di formazione, cooperative sociali, ecc.), offrendo a cittadini disoccupati (migranti inclusi), opportunamente "orientati" sulla base delle loro attitudini e capacità, la possibilità di effettuare un tirocinio o una serie di stage presso più aziende, beneficiando di una borsa lavoro a carico dello Stato durante tale periodo di formazione, senza alcun onere economico per le imprese, che avrebbero così la possibilità di verificare, in tempi congrui, attitudini e capacità della persona, di cominciare a formarla e quindi, eventualmente, al termine del percorso, assumerla?

DONNE E MERCATO DEL LAVORO

Fonte: Huffington Post, Politica e Primo piano – da un articolo di Maria Cecilia Guerra - 8 marzo 2019



Da una recente pubblicazione del Ministero del Lavoro, Istat Inps, Inail, Anpal vengono forniti alcuni dati, che sono un punto di riferimento per Risorsa, perché partendo da questi fenomeni macro-economici ne possono scaturire altri, in particolare il mobbing, compreso quello sulle donne...

Forza lavoro (occupati, disoccupati e in cerca di lavoro)

In Italia il divario di genere raggiunge il valore più alto dopo Malta (18,2 punti contro 11,4 della media Ue). In Italia meno della metà delle donne tra 15 e 74 anni appartiene alle forze lavoro (48,1% contro il 59,0% dell'Ue) mentre appartengono alla forza lavoro i due terzi della popolazione maschile (66,3% contro il 70,4% dell'Ue). Se tra gli uomini il gap con l'Europa tende ad attenuarsi dai 30 anni in su – con tassi di attività nelle classi di età più adulte molto simili e superiori al 90% – per le donne il valore più alto dell'indicatore si attesta al 70,4% tra le 35-39enni, ma la distanza rispetto alla media europea non scende mai sotto ai dieci punti percentuali.

Occupazione

Per le donne il più basso livello di partecipazione al mercato del lavoro è dovuto soprattutto alla minore presenza nell'occupazione: la

quota di occupate tra le donne italiane è di 12 punti inferiore alla media europea (contro circa 6 punti per gli uomini).

Inattività

Tra le donne, si riscontra una maggiore presenza di inattive, dovuta prevalentemente a motivi di carattere familiare: lavoro di cura e domestico. Tra le donne di 45-74 anni che non appartengono alle forze lavoro, il 30,4% non ha mai avuto esperienze di lavoro nella vita, fenomeno quasi assente tra gli uomini (3,8%) e molto più accentuato per le donne con basso titolo di studio (35,9%) e residenti nel Mezzogiorno (54,5%).

Forza lavoro potenziale

Ci sono tante donne che non cercano attivamente lavoro, per esempio perché scoraggiate ma sarebbero disponibili a lavorare: l'8%.

Sottoutilizzo

Lavorano meno ore di quelle che vorrebbero lavorare il 5,1% delle donne contro il 3,8 degli uomini.

Sovra-istruzione

Le donne lavorano con qualifiche inferiori rispetto a quelle che sarebbero adeguate al loro livello di istruzione: il 35,8 % delle donne laureate contro il 29,7% degli uomini (il 73,7% delle donne straniere diplomate e laureate).

Giovani donne

La maggioranza dei nuovi ingressi sul mercato del lavoro coinvolge gli uomini. Questo vale soprattutto per gli under 20 (40,4% donne contro 59,6% uomini) ma è vero anche per le classi di età successive: 20-24 anni (47% donne contro 52,7% uomini) e si attenua solo per i 25-29 anni (48,5% donne contro 51,5% uomini).

Passaggio a lavoro stabile

A 9 mesi dal primo lavoro il 41,9% degli uomini è interessato da almeno un'attivazione stabile, a fronte del 39,7% delle donne. A 24 mesi dall'ingresso nell'occupazione il 50,6% degli uomini risulta avere avuto almeno un'esperienza di lavoro stabile, percentuale che scende al 48,1% per le donne. Anche per questo oggi le donne italiane, assieme alle donne di tutto il mondo, sono in sciopero e manifestano nelle piazze del Paese. Buon 8 marzo a tutte!

RAPPORTO ILO SU MANCANZA DI LAVORO O CON RETRIBUZIONI INADEGUATE NEL MONDO

Fonte: Comunicato stampa ILO – 20 gennaio 2020

Sintesi e commenti a cura della redazione Risorsa

Link all'articolo completo: https://www.ilo.org/rome/risorse-informative/comunicati-stampa/WCMS_734762/lang--it/index.htm



Questo comunicato stampa ci è giunto, tramite un nostro volontario, quando non era ancora scoppiata l'emergenza corona virus. Alle conclusioni drammatiche qui riportate, si aggiunge il crollo dell'economia mondiale e i dubbi sulla ripartenza se non cambierà il

modello di sviluppo, non solo nella vita privata, ma anche nel mondo del lavoro. In questo quadro pare che il problema del mobbing sia ampiamente superato da necessità di sopravvivenza. Noi di Risorsa non vorremmo però che finanza, mercato (e imprenditori di pochi scrupoli) avessero il pretesto di eliminare i diritti e la dignità dei lavoratori, già così compromessa.

Secondo l'ultima edizione del rapporto annuale sulle tendenze occupazionali e sociali nel mondo dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, esamina le questioni chiave del mercato del lavoro, tra cui disoccupazione, sottoutilizzazione della forza lavoro, povertà lavorativa, disuguaglianza di reddito, quota del reddito da lavoro e fattori che escludono le persone dal lavoro dignitoso.

Le conclusioni sono che quasi mezzo miliardo di persone nel mondo sono colpite da mancanza di lavoro dignitoso, che, unita all'aumento della disoccupazione e alla persistenza delle disuguaglianze, sta rendendo sempre più difficile crearsi una vita migliore attraverso il lavoro. Inoltre, questa massa enorme di persone lavora meno ore

retribuite o non ha accesso al lavoro retribuito. Il rapporto mostra che nel 2020 la disoccupazione dovrebbe aumentare di circa 2,5 milioni. La disoccupazione a livello globale è stata pressoché stabile negli ultimi nove anni, ma il rallentamento della crescita economica implica che all'aumentare della forza lavoro a livello globale non corrisponda un incremento tale di posti di lavoro da assorbire i nuovi ingressi nel mercato del lavoro.

Il rapporto mostra che la discrepanza tra l'offerta e la domanda di lavoro non è solo una questione legata alla disoccupazione ma anche ad un'ampia sottoutilizzazione della forza lavoro. Oltre al numero totale di disoccupati nel mondo di 188 milioni, 165 milioni di persone hanno un lavoro con retribuzione inadeguata e 120 milioni hanno rinunciato a cercare attivamente nel mercato del lavoro o non hanno accesso al mercato del lavoro. Oltre 470 milioni di persone nel mondo debbono fronteggiare questo tipo di problemi.

Il rapporto analizza anche le disparità nel mercato del lavoro. I nuovi dati e le stime dell'OIL dimostrano che, su scala mondiale, le disparità di reddito sono maggiori di quanto finora pensato, soprattutto nei paesi in via di sviluppo.

A livello mondiale, tra il 2004 e il 2017 la quota di reddito nazionale relativa al lavoro (invece che agli altri fattori della produzione) è diminuita sostanzialmente dal 54 al 51 per cento. Questa diminuzione, economicamente importante, è stata più pronunciata in Europa, in Asia centrale e nelle Americhe. Secondo quanto emerge dal Rapporto, questa tendenza si poteva già avvertire a partire dalle stime precedenti. Si prevede che nel 2020-2021 la povertà lavorativa moderata o estrema aumenterà nei paesi in via di sviluppo.

Di conseguenza, aumenteranno anche gli ostacoli alla realizzazione dell'obiettivo di sradicare la povertà ovunque entro il 2030.

Attualmente la povertà lavorativa (definita come reddito inferiore a 3,20 dollari al giorno a parità di potere d'acquisto) colpisce più di 630 milioni di lavoratori e lavoratrici, cioè una persona su cinque nella popolazione attiva su scala mondiale

Secondo quanto emerge dal rapporto, altre disuguaglianze importanti — relative al genere, l'età e la localizzazione geografica — rimangono caratteristiche persistenti nel mercato del lavoro attuale, limitando sia le opportunità individuali sia la crescita economica generale. Un dato particolarmente sconcertante è che 267 milioni di giovani (15-24 anni) non lavorano, non studiano e non frequentano corsi di formazione, mentre sono ancora più numerosi coloro che lavorano con condizioni di lavoro sub-minime. Afferma Stefan Kulm, co-autore del rapporto: “Sarà possibile individuare un percorso di

sviluppo sostenibile e inclusivo solo affrontando questo tipo di disuguaglianze nel mercato del lavoro e di disparità nell'accesso al lavoro dignitoso". Inoltre il rapporto avverte che l'intensificarsi delle restrizioni agli scambi commerciali e del protezionismo potrebbero avere un impatto importante sull'occupazione, sia direttamente che indirettamente.

In relazione alla crescita economica, il rapporto evidenzia che il ritmo e il tipo di crescita economica attuale costituiscono un ostacolo agli sforzi per ridurre la povertà e migliorare le condizioni di lavoro nei paesi a basso reddito. Il rapporto raccomanda un tipo di crescita diversa che stimoli attività economiche a più alto valore aggiunto, attraverso la trasformazione strutturale, l'aggiornamento tecnologico e la diversificazione.

Dichiara sempre Stefan Kuhn che: "La sottoutilizzazione della forza lavoro e la scarsa qualità del lavoro indicano che le nostre economie e società stanno perdendo i potenziali benefici di un'enorme riserva di talenti umani". "Sarà possibile individuare un percorso di sviluppo sostenibile e inclusivo solo affrontando questo tipo di disuguaglianze nel mercato del lavoro e di disparità nell'accesso al lavoro dignitoso".

IL CONCETTO DI DEMOCRAZIA IN ITALIA E IN EUROPA – SOVRANITA' E POTERE NELL'ERA DIGITALE

Fonte: redazione Risorsa da un webinar dell'Associazione Difendiamo il futuro – 16/05/2020



Accademia di Alta Formazione

Sabato 16/5, due nostri Volontari hanno assistito ad un webinar della scuola di politica Polis Policy, organizzata dall'associazione "Difendiamo il futuro" e che era la terza sessione del ciclo dedicato all'evolversi del concetto di democrazia in Italia e in Europa. Il tema di questo seminario era: "Sovranità e potere nell'era digitale". La

partecipazione della nostra associazione aveva lo scopo di fornire un quadro di riferimento della società in cui opera quotidianamente il volontariato e per questo crediamo sia utile diffondere i principali passaggi. Come sempre, rispettiamo la regola editoriale che ci siamo imposti per ragioni di privacy cioè di non citare i relatori, ma solo i contenuti. L'assistere individualmente da un computer, anziché da una sala in cui circa 100 persone avevano instaurato tra loro anche utili relazioni sociali, a 5 ore di lezioni, di cui alcune frontali, altre sotto forma di discussione tra relatori ("agorà", cioè la "piazza" in questo caso digitale) non è stato facile per i nostri Volontari, che ringraziamo per l'impegno. Ne presentiamo un breve abstract.

L'era digitale riguarda anche l'evoluzione della democrazia che, nei secoli più recenti si è manifestata attraverso il crollo delle "monarchie assolute" e il nascere di Costituzioni nazionali e che oggi riporta al centro il tema della "sovranità" dei cittadini. Il modo in cui oggi tale sovranità esprime è, in gran parte, legato all'uso dei social da parte dei personaggi politici che, prima d'ora, avevano parlato dalle piazze in affollati comizi. Ma è anche legato a come il mondo dell'informazione tradizionale (in primis la stampa) si pone di fronte alla nuova realtà digitale.

La capacità dei relatori, come sempre di altissimo profilo, è stata quella di ricordare fatti concreti in cui i social si sono rivelati essenziali per il successo elettorale di politici, di giornalisti o di comuni cittadini per comunicare la necessità di rispettare i diritti civili delle persone. Per quest'ultima tipologia è significativo il caso delle Primavere Arabe contro regimi anti democratici, ma anche il caso della giornalista filippina Maria Resta che ha diffuso su FB (seguito dal 97% dei cittadini di quel Paese) il conteggio delle morti dovute al regime poliziesco al potere. Se questi sono gli aspetti in cui la "sovranità" delle persone ha valenze positive, esistono anche gli aspetti negativi delle interferenze politiche. Infatti l'algoritmo di Facebook, si basa su un primo pilastro definito come "bolla che risuona", poiché dapprima mette in comunicazione gli "amici", in genere coloro che la pensano come te, ma poi, per la sua viralità, coinvolge anche chi originariamente non era "amico". Si tratta di una forma di "propaganda", retaggio dei regimi totalitari del '900, che

raggiunge direttamente i cittadini. Un altro pilastro è la “disintermediazione”, dove i social concedono al “potente” di turno di by-passare corpi intermedi, come i giornalisti o i sindacati per rivolgersi direttamente al loro pubblico; la differenza tra i “tweet” e, ad esempio, le conferenze stampa è che non esistono più i “mediatori” con le loro domande a volte scomode, ma tese a tutelare cittadini svantaggiati. Dalle domande i giornalisti sintetizzavano un quadro dove apparivano pregi e difetti della proposta. Invece il potente, con un linguaggio semplice propone idee impossibili da realizzare, facendo credere di poter così risolvere problemi complessi. E’ attraverso i social che gli ultimi Presidenti degli Stati Uniti sono riusciti a non rispondere a domande che invece avrebbero posto i giornalisti con il “rito” della conferenza stampa. Ma anche nelle apparizioni pubbliche, costoro non rispondono, ma si limitano a salutare cortesemente. La loro propaganda è quindi unidirezionale, ma li ha fatti preferire a candidati che avevano una mentalità più vecchia. C’è poi chi, a casa nostra, usa altre tecniche sui social, come quella di farsi domande da solo, cui dà la risposta che l’elettorato vuole sentirsi dire, sviluppando “l’iperpartigianeria”, che è il terzo pilastro su cui si basano i social. E’ quindi un modo di parlare solo al “proprio elettorato”, infischandosene di chi non la pensa come loro. C’è anche chi, al contrario, pensa di strappare consensi anche all’elettorato avverso. La possibilità di utilizzo di entrambe è data dai “Google analytics” cioè le statistiche che rilevano i trend più significativi, per adattare ad essi le proposte politiche e cogliere il momento giusto. E’ esplicitativo e anche curioso come le foto raccolte sui social vengano vendute alla polizia per identificare i delinquenti !. Come giudicare, quindi, se la tecnologia è il vero “potere” della nostra società? La risposta è ambivalente, poiché, se da un lato, aumenta la “marginalità decisionale” con messaggi mirati, dall’altro essa divide la società in “like” e “unlike”. Non è più un potere costringitivo esterno (monarchie, regimi autoritari), ma un potere che “convince”, poiché indirizza una presunta libertà di tutti verso i desideri di pochi.

Di fronte a ciò i dettami costituzionali appaiono inadeguati, poiché non devono più tutelare i deboli a difendersi da attacchi dall’esterno, ma da “convinzioni”. Contro di queste, le Costituzioni dovrebbero

passare attraverso la critica della cosiddetta “convinzione”. Non occorrerebbero più “sanzioni”, ma la possibilità di non aderire a preferenze su ciò che già abbiamo, ma che non sappiamo utilizzare. E questo si potrebbe definire come “universo autistico”. Il nuovo potere, come ora configurato, è senza limiti rispetto alla “responsabilità” di ciascuno. Ciò che occorre fare è la formazione di idee proprie. Per frenare la situazione esistono già le autorità “antitrust”, ma queste non riescono a contrastare i mercati. La conseguenza è che oggi i monopolisti vengono sanzionati con multe troppo basse rispetto ai loro profitti. Nella sfera del privato assistiamo alla preferenza dei giovani per ciò che si “guarda” su ciò che si “scrive”. Ne è un esempio Instagram, ma anche Whats app con i suoi messaggi vocali. Curiosamente, per non dire drammaticamente, la messaggistica vocale non è un miglioramento della tecnologia, ma, grazie alla mossa di marketing di Facebook, ha permesso ai gestori di smartphone di aggredire il mercato dell’India , dove era diffuso l’analfabetismo. E parlare con un messaggio vocale rende liberi dal saper scrivere ed è quindi un impatto antropologico sulle relazioni interpersonali. Spiace anche che spesso alla parola “marketing” venga assegnato un valore negativo, mentre ne possiede anche uno positivo, legato alle strategie aziendali dette “di lungo termine”, strategie che oggi mancano, essendo tutti concentrati sul breve termine. Infine è spiacevole pensare che il legame tra pensiero e scrittura viene distrutto.

Un’altra conseguenza tra il distacco del pensiero dall’azione è che viene privilegiata la velocità a scapito del contenuto. Un potere odierno è proprio il fattore tempo che diventa, in linguaggio matematico, un “fattore di potenza”: dove I (importanza) di una variabile X è tanto maggiore quanto il fattore tempo (T) a denominatore della frazione diventa più piccolo, secondo l’espressione: $I=X/T$.

Così la “distopia” tra spazio e tempo giunge, per effetto della tecnologia, a creare nuovi “servi della gleba” incapaci di affrancarsi dall’ignoranza, mentre nascono nuove “elite” che si vantano di saper gestire il tempo. Così, quella che pare efficienza non sempre coincide con l’efficacia di un’azione, soprattutto se questa implica una responsabilità morale. Infine la tecnologia sembrerebbe ridurre le

diseguaglianze sociali in campi come la salute (telemedicina) o l'istruzione (lezioni a distanza), per non parlare dello smart working, ove sia disponibile una banda larga di connessione ad Internet: ma sappiamo come in Italia una larga fascia di popolazione, per ragioni di dislocazione geografica, di competenza o di età, rimanga esclusa dei benefici della tecnologia stessa.

Riassumendo, i nuovi mediatori che, attraverso i social, hanno sostituito quelli tradizionali (stampa e anche TV), non mirano all'interesse generale ma hanno uno scopo "colonico" di dare soddisfazione ad utenti con ciò che già a loro piace sentirsi dire (costruzione del consenso), ma dividendo sempre più la società in opposte fazioni, mentre grandi gruppi privati fanno enormi profitti con la pubblicità. Con la caduta delle ideologie, la politica è volatile e i politici, soprattutto quelli che non hanno storia alle spalle, non privilegiano più la difesa dei deboli o comunque di dogmi cari sia alla destra che alla sinistra, ma si accontentano di ottenere più "like" dei concorrenti, indipendentemente da ciò che dovrebbero raccontare (anche perché non ne hanno sempre la competenza). In questo periodo di emergenza sanitaria, anche la comunità scientifica è diventata simile a "star" cinematografiche, senza filtri, avendo come uditori persone senza competenze scientifiche, che quindi si comportano come fossero commissari tecnici della nazionale di calcio... Non è certo un quadro confortante per concetti come sovranità e potere, intesi come quelli tutelati dalle Costituzioni, poiché la sovranità del popolo è limitata dai nuovi mediatori e il potere non è più tanto dello Stato, quanto di multinazionali private. Come si era concluso nelle passate sessioni di questo corso di politica, il futuro in Italia dovrà passare attraverso la partecipazione dei corpi intermedi alla politica, in Europa attraverso una maggiore unità fra gli Stati e, nel caso dell'era digitale, attraverso la formazione di giovani in grado di comprendere e approfondire gli avvenimenti senza i limiti di una comunicazione che, solo a parole, è detta "disintermediata"

COME CAMBIA IL MOBBING AI TEMPI DEL CORONA VIRUS

Fonte: redazione Risorsa – 14/06/2020



Il lavoratore che, fino ad oggi, voleva appellarsi a riferimenti normativi contro il mobbing non ne trovava molti: c'è l'art. 2 del titolo II della Costituzione (una delle migliori del mondo, cui tutti si appellano ma che pochi rispettano) che tutela la salute come diritto fondamentale (e sappiamo come il mobbing incida sulla salute !). C'è poi l'art. 2087 del Codice Civile secondo cui l'imprenditore è tenuto a tutelare non solo l'integrità fisica, ma anche morale (è lì che si annida il mobbing) del dipendente, mentre nel Codice Penale (art. 590) vengono sanzionate le sole lesioni fisiche e personali colpose (nell'esperienza di Risorsa, per fortuna solo nel 2% dei casi i padroni prendono a calci e pugni i dipendenti !). Infine il DLS 81/2008 (Testo unico sulla sicurezza nel lavoro) ribadisce che la salute -nuovamente - deve essere uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale del lavoratore. In assenza di tale benessere è il lavoratore a dover dimostrare il nesso causale tra il danno e l'inosservanza delle norme, in pratica di aver subito mobbing (mi si perdoni l'accento sulla lettera ì , ma è per non confondere il mobbing patito dai lavoratori con un mobbing immediato, come magari vorrebbero i datori di lavoro)

Ai tempi del corona virus, il lavoratore e la lavoratrice pensavano di aver scansato, se non il mobbing, almeno il pericolo del licenziamento. Infatti il D.L. 17/3/20, art. 46, detto: "Cura Italia" impediva i licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo fino al 17 maggio 2020, limitatamente ai lavoratori sottoposti alle tutele crescenti del Job Act (gli estensori non avevano osato chiamarlo nuovo Statuto dei lavoratori, ma quello vecchio continua

ad esistere da più di mezzo secolo) Tra i giustificati motivi sarebbero rientrati la diminuzione di attività, se non la chiusura dell'azienda. Ora il Decreto "Rilancio" del 19/5/20, all'art. 80, proroga tale divieto fino al 17 agosto, con possibilità di ulteriore slittamento (speriamo) fino a fine anno. Ma ritardi nella pubblicazione sulla G.U., stato di confusione tra l'apertura delle procedure di Cassa Integrazione e Naspi, conflitti di competenze tra INPS e INAIL (ecco la famosa burocrazia, tutta italiana e i cui uomini – i burocrati - frenano da anni lo sviluppo economico) rischiano di rendere aggirabili anche queste forme di tutela che – detto per inciso – non si riferiscono solo all'emergenza Covid19, ma anche allo stato generale dell'economia. Ma la ubris (arroganza del potere verso i deboli) ha fatto scoprire ad alcuni imprenditori di pochi scrupoli, tra i manuali sul mobbing (non su come evitarlo, ma come provocarlo) 2 nuove parole.

La prima è "**straining**", già conosciuta dagli addetti ai lavori – tra cui, modestamente Risorsa - grazie alla sua ventennale esperienza - si pone. Lo straining (dal termine medico inglese: stancare, mandare in "overdose", da cui poi il "burn out dei dipendenti nel settore della sanità) è una forma di vessazione meno pesante del mobbing, ma che sembra proprio adatta a periodi come questo in cui le aziende sono chiuse o stentano a ripartire. Lo straining si caratterizza per la breve durata delle pratiche di molestie psicologiche: sono infatti sufficienti poche azioni del "carnefice" per provocare uno stato di stress della "vittima" che però si protrae nel tempo. Non è più necessario perseguire le pratiche vessatorie per almeno 6 mesi – così recita la giurisprudenza – ma è sufficiente far pesare al dipendente (magari in smartworking) che è incompetente, troppo lento o addirittura "fancazzista". Così la platea di lavoratori su cui esercitare violenze si moltiplica e può coinvolgere:

-primo: le madri lavoratrici che in questo periodo devono accudire i figli che non vanno a scuola. Per alcune aziende la segretaria del capo deve essere disponibile almeno h.12 su 24, magari con straordinari non pagati. Dunque, puniamole con lo straining per il delitto di aver messo al mondo un figlio...

- secondo: i lavoratori invalidi o appartenenti a categorie protette (da sempre i datori cercano di “scaricare” i lavoratori meno performanti per cause indipendenti dalla loro volontà, invalidità o disabilità)

terzo: quelli over 40, ancora lontani dalla pensione, che non saprebbero come campare, se licenziati , perché sono “troppo vecchi” per lavorare in un mondo così dinamico

– quarto: last but not least, anche apprendisti, partite IVA , consulenti (attraverso la rescissione dei contratti), ex soci di cooperative e tutto il mondo del precariato, ma non solo, anche quadri e dirigenti. A proposito di questi ultimi, bisogna distinguere. Il dirigente accetta, per contratto, di essere licenziato (salvo poi essere abbondantemente risarcito, ma solo se è un “megadirettore galattico”). Il quadro no. Egli aveva condiviso per anni le strategie aziendali, ma ora è inadeguato o, semplicemente, troppo costoso ! E questo è ciò che è successo ad alcuni padri fondatori di Risorsa...

La seconda parola è “**gaslighting**”, forma di vessazione più subdola ancora del mobbing, poiché, anche se nata in ambito domestico (ne è stato fatto anche un film: “Rebecca la prima moglie”, dove il marito cerca di far impazzire la moglie accusandola di aver spento le luci “a gas” – siamo nell’800 – mentre lei le aveva lasciate accese), può essere applicata anche all’ambito lavorativo, a seguito di continue pungolature e rilievi su cose mal fatte. Manca la rabbia che il mobber riversa sul dipendente, ma queste subdole manipolazioni psicologiche portano il malcapitato o malcapitata a pensare di essere loro in torto. Così saranno indotti a licenziarsi dando le dimissioni, quindi senza grossi problemi legali per datore di lavoro. Attenzione: è una soluzione che noi di Risorsa vivamente sconsigliamo. Almeno, un licenziamento si può impugnare, le dimissioni volontarie (o “spintanee”) no...Attenti quindi a queste nuove forme di mobbing ai tempi del corona virus...

FRATELLI TUTTI: L'ENCICLICA DELLA GENTILEZZA

Fonte: “Consumatori.e-coop.it” – articolo di Cecilia Morandi – novembre 2020, sintesi e commenti a cura della redazione Risorsa

Link all'articolo completo: https://consumatori.e-coop.it/wp-content/uploads/2020/11/NOVA_910.pdf



Il 13 novembre è stata la giornata mondiale della gentilezza ed aspettavamo il modo per ricordare che questo termine può essere applicato anche al mondo del lavoro, di cui si occupa Risorsa, per renderlo migliore.. L'occasione è venuta da un articolo di Cecilia

Morandi su “Consumatori”, un mensile per i soci di una cooperativa della grande distribuzione. Riporta una sua intervista al direttore di un quotidiano cattolico e ad un “agnostico”, fondatore di un'associazione non profit per il consumo responsabile del cibo e l'armonia dell'ambiente, il quale termina l'intervista con una citazione di un filosofo “di sinistra”. Cuore delle interviste è il pensiero di Papa Francesco sulla società di oggi che appare nella sua ultima enciclica “Fratelli tutti”. Noterete che, essendo la nostra associazione apartitica e aconfessionale, in ottemperanza dell'art.2 dello Statuto e del Codice del Terzo Settore, abbiamo fatto i “salti mortali” per evitare la citazione di nomi di persone e istituzioni riferibili a partiti o religioni.

L'unica eccezione è ovviamente per Papa Francesco, autore dell'enciclica, di cui l'autrice dell'articolo cita alcuni passi come commentati dai 2 intervistati. Il primo riguarda la definizione di società che, secondo il Papa esclude e non include le persone più fragili, lasciate ai margini anche attraverso muri e recinti. I risultati sono forme di nazionalismo e populismo esasperati. Il pensiero di Francesco prosegue dicendo che l'individualismo ha corrotto tutte le ideologie ed è diventato esso stesso ideologia. Il contrario

dell'individualismo è la fratellanza che, insieme libertà ed uguaglianza, sono a fondamento non solo della rivoluzione francese ma anche della dottrina sociale cristiana. Libertà ed eguaglianza hanno dato origine al liberalismo e al socialismo, ma il concetto di fratellanza (o fraternità) è rimasto assente. E' questo lo spunto per attaccare il capitalismo finanziario, soprattutto quando si appropria dei beni comuni presenti sulla terra. Se infatti la proprietà privata toglie agli altri qualcosa che era stato messo a disposizione di tutti dalla natura (o da un Creatore) è male utilizzata. Da ciò, nell'enciclica, nasce il suggestivo monito che: "la vita è l'arte dell'incontro". Proprio negli incontri che il Papa ha avuto con "l'agnostico" ritornano i temi dell'ambiente, dei cambiamenti climatici e dell'ecologia che, se non rispettati, fanno soffrire i più poveri e i più fragili. Viene così rafforzato il concetto espresso nell'enciclica che per cambiare serve un dialogo rispettoso delle diverse posizioni e idee che, partendo dall'ambiente, può giungere ai problemi sociali del mondo. E tale dialogo Francesco invita a farlo "con gentilezza", un messaggio straordinario che richiama proprio quella giornata della gentilezza di cui parlavamo all'inizio. Non manca poi, a conclusione dell'intervista dell'agnostico, il riconoscimento del lavoro del Volontariato che, per sua natura e nelle sue diverse forme, si esprime con la "gentilezza" verso gli altri. E, siccome la parola "volontariato" richiama "volontà" ecco una citazione del filosofo "di sinistra": "Operiamo non con il pessimismo dell'intelligenza, ma con l'ottimismo della volontà".

COME AFFRONTARE LO STRESS E IL MOBBING SUL LAVORO ?

Fonte: “Caleno 24 ore.it” – novembre 2020 – autore: C. S.

Link: <https://www.caleno24ore.it/wordpress/come-affrontare-lo-stress-e-il-mobbing-sul-lavoro.html>



I numerosi contenziosi in tema di mobbing sul lavoro hanno evidenziato quanto non sia così semplice ottenere il risarcimento del danno subito a fronte di un'eventuale denuncia.

I casi di mobbing e violenza psicologica sul luogo di lavoro sono in aumento e spesso non vengono gestiti nel modo adeguato e generano delle vere e proprie situazioni patologiche. A tal proposito, anche il Codice civile tutela questo genere di situazioni e può essere utile con il suo articolo 2087 che stabilisce che “l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”.

Lo stress da lavoro-correlato

Una delle innovazioni più significative in materia di valutazione dei rischi del D.lgs. 81/08 è stata quella di aver previsto l'obbligo specifico per il datore di lavoro di prendere in considerazione anche i rischi legati allo stress lavoro-correlato; si prevede infatti, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004, che la valutazione debba riguardare anche i gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato. Sul piano operativo questa valutazione deve essere

effettuata nel rispetto delle indicazioni della Commissione consultiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 17 novembre 2010 pubblicate nella circolare del 18 novembre 2010 Prot. 15/SEG/023692. Questa attenzione del legislatore verso tali rischi, incluso il mobbing sul lavoro, trova la sua origine di fondo in un dato di fatto. A partire dalla fine degli anni Novanta, infatti, si sono affermate da un lato aziende sempre più flessibili e bisognose di dare risposte immediate ai nuovi assetti di mercato, dall'altro la giurisprudenza, sempre più avanti rispetto al dato normativo, ha espresso nuovi orientamenti in tema di benessere lavorativo. A ciò si aggiunge anche la maggiore attenzione sul piano sociale alle condizioni di lavoro capaci di produrre, sotto svariati aspetti, danni all'integrità psico-fisica del lavoratore. Il tutto si inserisce all'interno di un nuovo quadro socio-economico in cui si afferma la cosiddetta "società della conoscenza"; essa non riguarda solo i servizi ma anche i lavori in informatica, comunicazione, istruzione, ingegneria, intrattenimento ecc. In questa "società della conoscenza" i lavoratori sono impegnati in attività che richiedono un crescente sforzo mentale, un continuo aggiornamento e una buona capacità di adattamento. Questi mutamenti rendono lo stress legato al lavoro un rischio emergente per la diffusione che sta assumendo e che determina anche costi crescenti, sia per i Paesi e sia per le aziende, quantificati dall'Unione Europea nel 2002 con una cifra pari a 20 miliardi di euro.

Il mobbing sul lavoro

Nell'ambito di questo tema molto vasto si inserisce il mobbing.

Una prima grande differenza tra il mobbing sul lavoro e lo stress consiste nell'intenzionalità: infatti, il mobbing muove da una base di volontarietà. Con il termine mobbing si identificano tutte quelle azioni moleste da un punto di vista morale e che avvengono sul posto di lavoro; esse si concretizzano in comportamenti vessatori e discriminatori psicologicamente violenti.

Questi comportamenti possono generare un degrado psicologico tale da compromettere la salute, la professionalità o la dignità del lavoratore. Possiamo individuare tre possibili tipologie di mobbing:

- 1) dall'alto verso il basso;
- 2) dal basso verso l'alto;

3) mobbing orizzontale.

Si ha il primo tipo di mobbing sul lavoro quando i comportamenti scorretti vengono messi in atto dal datore di lavoro o comunque da un lavoratore che si trova in posizione preminente verso uno o più lavoratori a lui sottoposti. Al contrario, può esservi anche un tipo di mobbing “in senso” opposto, ovvero, quello attuato dai lavoratori nei confronti di un loro superiore. Infine, si può verificare anche la situazione in cui il mobbing viene svolto da un lavoratore verso un altro lavoratore suo pari. Solitamente all’origine del mobbing c’è sempre un conflitto che si verifica a causa di una cattiva organizzazione aziendale.

Stress e mobbing sul lavoro sono necessari?

In una qualsiasi realtà lo stress, così come il mobbing, è sicuramente utile e necessario; la difficoltà sta nella gestione adeguata dei suoi aspetti affinché questi risultino utili ed offrano dei vantaggi, evitando, di conseguenza, che “sfuggano di mano” e possano rappresentare dei veri e propri problemi. Ogni organizzazione per evolvere al meglio ha bisogno sia di stress che di mobbing. Alcuni conflitti legati al mobbing sul lavoro sono positivi e permettono di sbloccare determinate situazioni, nonché di trovare soluzioni a problemi apparentemente senza uscita introducendo nuove idee. Analogamente, una “giusta” dose di stress ci rende più capaci di adattarci positivamente alle situazioni. Si tratta cioè di avere quella giusta tensione che è alla base di uno stato che consente all’organismo di migliorare il proprio modo di affrontare le situazioni critiche. Per gestire in modo adeguato questa famiglia di rischi è possibile agire seguendo due direttrici: la prima investe il livello organizzativo aziendale, la seconda prende in considerazione il lavoratore a livello individuale. Può aiutare molto a fronteggiare lo stress e il mobbing sul lavoro il fatto di individuare un sistema di comunicazione adeguato tale da indicare con chiarezza gli obiettivi aziendali a tutto il personale. In questo modo si può pensare anche di migliorare i processi e le condizioni di lavoro. Un’altra leva è rappresentata dalla formazione a tutti i livelli aziendali, sia per le figure di vertice che per tutti i lavoratori. Infatti, grazie ad una efficace attività formativa si

può acquisire consapevolezza e comprendere meglio i fenomeni di stress e in questo modo sarà più facile individuare le possibili cause di stress e adottare cambiamenti aziendali volti al miglioramento; a tale riguardo, la parola d'ordine è "cooperazione". Per quanto riguarda le possibili misure a livello individuale, in ambito lavorativo può essere utile innanzitutto capire su cosa si possa agire e su cosa no. Un elemento rilevante può essere ad esempio pianificare le attività in modo adeguato, prendendosi anche le dovute pause; fare dei break nel corso della giornata può aiutare ad acquisire energia e lucidità. Altra attività importante è quella di rivedere la scala dei valori, in quanto è importante dare il giusto peso a ciò che esista al di fuori del lavoro; queste situazioni possono anche compensare lo stress da lavoro. È molto importante fare attenzione ai primi campanelli di allarme, se questi aspetti sono affrontati e gestiti per tempo, non solo si evitano possibili danni ai lavoratori ma l'azienda può trarre dei grandi vantaggi. Ogni azienda è infatti una sorta di piccolo "sistema sociale" nel quale vi sono delle dinamiche ben precise. Come tutti i "sistemi" questo è destinato ad evolvere nel tempo e se riuscissimo a fare in modo che tale evoluzione sia "positiva" ne potremo trarre del guadagno; il consiglio è dunque di guardare e gestire queste situazioni come opportunità. Solo così, infatti, si potranno ottenere dei vantaggi per tutti, non solo per i diretti interessati, ma anche per le aziende.

MOBBING E MATERNITA'

Fonte: redazione Risorsa – articolo e commenti a cura della Volontaria Erika Porzio – 19/12/2020. Si riportano anche i link agli articoli completi, tratti da più fonti

Fonte: “conto corrente online.it” – dicembre 2020 - autrice: Laura M.

Link:

https://www.contocorrenteonline.it/2020/12/01/mobbing-maternita-gravidanza-lavoro/?fbclid=IwAR3Ssj7b-P_rnobLcu2EkryRbIc0_vdMh0DFjrSa7f4PJMN5x2YPNay1xxM

Fonte: “Huffpost” – aprile 2020 – autrice: Elisabetta Gualmini.

Link:

https://www.huffingtonpost.it/entry/il-paese-che-odia-le-madri_it_5ea2af58c5b6d376358d776b

https://www.huffingtonpost.it/entry/il-mobbing-in-dolce-attesa-non-danneggia-solo-la-madre-ma-anche-il-feto_it_5f0c3a4cc5b67a80bc0a09de

Fonte: “La legge per tutti” – Novembre 2020.

Link:https://www.laleggepertutti.it/431442_mobbing-dopo-maternita-cosa-rischia-il-datore-di-lavoro



La nascita di un figlio è un evento molto delicato nella vita di una donna che la cambierà per sempre. Quando la neo-mamma è anche una lavoratrice si pone l’esigenza di conciliare i tempi di lavoro con quelli familiari.

A complicare il tutto si possono presentare, in alcuni casi, dei comportamenti offensivi che avvengono sul luogo di lavoro e che vengono adottati contro le lavoratrici al rientro dalla maternità.

Quando ad essere mobbizzata è una neo-mamma, la condotta assume dei connotati di gravità ulteriore.

La legge tutela la lavoratrice che, nel corso del rapporto di lavoro, diventa madre.

In questo caso, infatti, la dipendente può accedere a una serie di diritti nei confronti del datore di lavoro, tra cui:

- diritto ad astenersi obbligatoriamente dal lavoro per cinque mesi in prossimità del parto;
- diritto al congedo parentale per altri sei mesi dopo l'astensione obbligatoria;
- permessi per allattamento;
- diritto ad assentarsi dal lavoro in caso di malattia del figlio.

Molti datori di lavoro vedono negativamente il fatto che una loro dipendente diventi madre perché sono consapevoli che dovranno assicurarle tutti i diritti previsti per legge. Per questo, può accadere che l'azienda cambi atteggiamento nei confronti della lavoratrice che rientra dalla maternità.

Spesso, purtroppo, il mobbing colpisce proprio questa categoria di donne al fine di indurle alle dimissioni.

Possano far parte di un disegno teso ad allontanare la lavoratrice madre i seguenti comportamenti:

- trasferimento della lavoratrice in una sede lontana;
- negare o fare problemi nel concedere i permessi per allattamento;
- contestazioni disciplinari pretestuose;
- rimproveri e insoddisfazione (immotivati) per il lavoro della dipendente.

Mobbing dopo maternità: cosa rischia il datore di lavoro?

Il datore di lavoro deve tutelare i lavoratori dai rischi per la salute e la sicurezza che possono derivare dal luogo di lavoro. L'obbligo di sicurezza impone al datore di lavoro di verificare che non si creino situazioni ambientali in grado di ledere la salute del lavoratore.

Se c'è un fenomeno di mobbing a danno di una lavoratrice rientrata dalla maternità, dunque, il datore di lavoro può essere chiamato a risarcire alla dipendente il danno subito.

Il mobbing, infatti, può determinare un danno biologico nei confronti della lavoratrice poiché tale condotta è in grado di determinare patologie psico-fisiche come: ansia, depressione, attacchi di panico, problemi cardiovascolari, etc.

Ne consegue che se il mobbing determina una lesione permanente all'integrità psico-fisica della lavoratrice, questa può agire in giudizio e chiedere il risarcimento del danno al datore di lavoro dimostrando:

- le condotte mobbizzanti subite;
- il danno biologico subito;
- il nesso causale tra le condotte denigratorie e il pregiudizio ricevuto.

Di recente, il tribunale di Roma ha condannato un datore di lavoro a risarcire alla lavoratrice, mobbizzata al rientro dalla maternità, un danno non patrimoniale pari ad euro 28.000.

Nel caso di specie, infatti, era stato provato che, dopo il rientro in servizio, la neo-mamma fosse stata vittima di una serie di condotte illegittime volte a spingerla a lasciare il posto di lavoro.

Avere un capo poco comprensivo, lavorare in un ambiente "tossico" con colleghi prevaricatori potrebbe mettere a repentaglio non soltanto la salute della donna in gravidanza, ma anche quella del feto. Una ricerca, pubblicata sul *Journal of Applied Psychology*, mostra per la prima volta gli effetti del mobbing durante la "dolce attesa": lo stress a cui viene sottoposta la futura madre può tradursi in una maggiore predisposizione alla depressione post-partum fino ad arrivare a esporre il piccolo al rischio di una nascita prematura o sottopeso.

"Negli ultimi dieci anni più di 50mila discriminazioni in gravidanza sono state segnalate negli USA alla "United States Equal Employment Opportunity Commission" eppure mancano ricerche che esaminino gli effetti della discriminazione sul benessere delle madri lavoratrici e dei loro bambini. Kaylee Hackney della Baylor University, Shanna Daniels, Samantha Paustian-Underdahl, e Pamela L. Perrewé della Florida State University, Ashley Mandeville della Florida Gulf Coast University e Asia Eaton della Florida International University in studio hanno seguito 252 donne nel loro periodo di gravidanza al

lavoro e nei mesi di rientro dopo il parto e ne hanno analizzato i loro livelli di stress e i sintomi depressivi che mostravano prima e dopo la nascita del piccolo. Sono stati poi presi in considerazione: l'età gestazionale, l'indice di Apgar (rientra tra i controlli effettuati al neonato subito dopo la nascita e serve per capire come il piccolo viva i primi minuti di vita extrauterina e, in caso di necessità, a intervenire prontamente), il peso del neonato e le visite necessarie presso uno specialista. Emerge che l'isolamento, il demansionamento e altri volti della discriminazione portano spesso le madri all'indebolimento fisico e i neonati ad avere problemi alla nascita (sottopeso, nascite premature e visite più frequenti). Secondo una delle autrici dello studio, la dottoressa Kaylee Hackney, i dati sono sorprendenti perché per la prima volta è stato dimostrato quanto la discriminazione abbia un impatto negativo non soltanto sulla salute della donna ma anche del bambino che porta in grembo e questo sottolinea l'importanza di porre rimedio al problema al più presto. Secondo i dati raccolti dall'Osservatorio nazionale mobbing, solo in Italia «tra il 2013 e il 2015 sono state licenziate o costrette a dimettersi 800 mila donne, di cui 350 mila sono quelle discriminate per via della maternità o per richieste che tendevano ad armonizzare il lavoro con le esigenze familiari». Da questi studi si evince quanto questa forma di mobbing, meriti ulteriori approfondimenti

LE SFIDE DELL'ECONOMIA SOCIALE DI MERCATO

Fonte: Incontro in diretta Facebook con il prof. Stefano Zamagni – 01/12/20 a cura del Centro Servizi Vol.To

Sintesi e commenti dell'incontro a cura di Ferdinando Ciccopiedi
Vice Presidente Risorsa



Da quando, nel lontano 2007, ad un corso di found raising residenziale organizzato da IdeaSolidale a Pracatinat (erano altri tempi !),

sentii parlare del prof. Zamagni, economista di quell' "Alma mater Studiorum" che è l'Università di Bologna e il più importante studioso del mondo del Volontariato, non ho mai smesso di seguirlo in numerosi convegni. Oggi, grazie alla tecnologia (nonostante piccoli inconvenienti), ho potuto sentirlo anche in diretta streaming. L'argomento riguardava il tema di come è possibile conciliare Stato, Mercato e Sociale.

Il professore ama sempre ricordare che quel "sociale" rappresenta ciò che oggi è il Terzo Settore, con tutti i suoi Volontari (scusate se l'iniziale è maiuscola, ma voglio sottolineare come il volontario non è una persona comune e, come tale, merita la V maiuscola). L'altra sua premessa ricorrente è che il volontariato non è nato con la "filantropia" di origine calvinista nei paesi del nord Europa, in funzione "addittivista" all'economia politica che, nell'epoca della rivoluzione industriale del 700/800, sembrava dischiudere le porte della ricchezza umana. In questo senso la filantropia poteva solo aggiungersi al guadagno economico. Il volontariato – sostiene Zamagni -, è nato ben prima in Italia grazie alla matrice cattolica della sua cultura. La differenza sta che nel fatto che il cattolicesimo prevede uno "sviluppo umano integrale" ove la funzione addittivista (che ci sia o non ci sia, cambia poco) viene sostituita dalla funzione di "sussidiarietà circolare". Con essa si intende innanzitutto che la ricchezza va redistribuita se non si vuole aumentare il divario tra questa e la povertà e preservare la sostenibilità sociale (in poche parole, per non scatenare rivoluzioni !). L'unico mezzo per dare accesso ad un potere d'acquisto per soddisfare i bisogni primari e secondari è il lavoro. Esso infatti remunera il capitale, attraverso la produzione di beni, ma permette anche a crescenti masse di persone di aver accesso ai consumi. E qui scatta il pensiero originale del prof. Zamagni quando afferma che il lavoro deve soddisfare 2 condizioni. La prima si definisce "acquisitiva" poiché garantisce sia produttività alla parte datorile, sia una vita decente ai lavoratori che possono così soddisfare i bisogni materiali ed è quindi "giusta" (secondo il dettame biblico di dare la giusta mercede all'operaio) Ma un lavoro giusto non basta perché non soddisfa la seconda condizione che si definisce "espressiva" poiché dovrebbe consentire l'affermazione della

personalità attraverso il lavoro ed in questo senso il lavoro deve essere non solo giusto ma anche “decente”. Il lavoratore non deve sentirsi umiliato o inutile e se la catena di montaggio alienate e umiliante nelle fabbriche private ha ridotto il suo peso, così non è per la “burocrazia” del settore pubblico. Spesso infatti il Pubblico è “giusto” (ad es. con i contratti a tempo indeterminato), ma non offre lavoro “decente” (i passacarte infatti si sentono inutili !). Ora, tra il “Mercato”, espressione del settore privato” e lo “Stato” espressione del settore pubblico, il “Terzo Settore” che raggruppa le attività di carattere sociale e di volontariato, si pone come terzo elemento per costruire una vera “economia sociale di mercato”, in una sintesi che dà giustizia e dignità al lavoro e a fare, in generale, ciò che si ama. Infatti il Volontario non è retribuito, l’associazione di volontariato ha l’obbligo di reinvestire gli utili, eppure tutti questi soggetti fanno il loro “lavoro” con gioia perché danno e ricevono all’interno della società civile. Per meglio far comprendere questi concetti il prof. Zamagni traccia l’evoluzione della società nel tempo: fino ad oggi il Mercato ha soddisfatto i bisogni primari dei lavoratori, (es. cibo, casa) lo Stato ha soddisfatto- o ha cercato farlo- i bisogni pubblici (es. strade, ma anche welfare) ciò che manca nella società post-moderna è l’attenzione per altri 2 elementi di una società sostenibile: i “beni comuni” (a partire dall’acqua, per passare alla “conoscenza” e terminare con l’includere l’intero ambiente) e i beni “relazionali” (tipici l’amicizia e l’empatia verso gli altri). Da tutto ciò deriva che ciò che misura la “felicità” non può più essere la crescita del PIL (quasi gli umani fossero animali in cerca di cibo) ma deve essere un nuovo indicatore chiamato BES, acronimo che sta per: Benessere, Equità, Sostenibilità. Conclude Zamagni dicendo che proprio questo indicatore genera la “gioia” di tutti. Una bellissimo messaggio e un messaggio per Risorsa che si batte per un lavoro giusto, dignitoso, relazionale: gli ingredienti per sconfiggere il mobbing !

MOBBING: QUALE GENERE E' PIU' RILEVANTE NUMERICAMENTE ?

Fonte: “Infermieristicamente.it - nursind” – 9 dicembre 2020 –
autrice: Maria Luisa Asta.

Sintesi a cura di Erika Porzio – Volontaria Risorsa

Articolo completo al link:

https://www.infermieristicamente.it/articolo/12988/mobbing-le-donne-le-piu-colpite,-ma-sono-gli-uomini-a-soffrirne-maggiormente?fbclid=IwAR1FDe3PBM8ZL_11Ch6el_OjnWHXgRIJ8Dc-wqpiiyXjFjIfBC5uGBDkJGY



L'importanza di questo articolo sta nel fatto che vengono forniti dati numerici sul mobbing con un orizzonte più vasto di quello dell'associazione Risorsa, che opera sul territorio torinese.

Eccone i risultati:

Quale genere è più rilevante in termini numerici rispetto alla caratterizzazione del mobbing? Quali sono gli attacchi tipicamente agiti o subiti? Qual è la prevalenza nei campioni indagati di donne e uomini aggressori? E di vittime? Vi sono differenze di genere per la salute mentale e fisica delle vittime di mobbing?

È da questa serie di domande che si sono posti i ricercatori dell'Università degli studi di Bari “Aldo Moro” appartenenti al dipartimento di scienza della formazione – psicologia e alla sezione di medicina del lavoro, che si è svolto uno studio molto interessante, basato su 32 articoli specialistici. Lo studio è pubblicato anche sulla rivista “La medicina del Lavoro”, con una revisione sistematica della letteratura esistente in materia. Attualmente, in Italia, il fenomeno del mobbing non ha un riconoscimento specifico né nel Codice civile né in quello penale. La sua definizione e caratterizzazione è di natura

giurisprudenziale; la sentenza della Cassazione civile, Sez. lavoro, 6 marzo 2006, n. 4774, ha avuto un ruolo importante nella definizione della fattispecie criminosa, ricollegandosi all'articolo 2087 del codice civile che afferma che essa: "si può realizzare con comportamenti materiali o provvedimenti del datore di lavoro indipendentemente dall'inadempimento di specifici obblighi contrattuali previsti dalla disciplina del rapporto di lavoro subordinato". In passato, numerosi studi, come quelli di Leymann, hanno considerato i rischi psicosociali legati all'organizzazione del lavoro come causa principale del mobbing, evidenziando come alcuni elementi della progettazione organizzativa potessero agire da barriere e da fattori trainanti.

Studi più recenti, invece, si sono soffermati con più attenzione sul rapporto tra fattori individuali e mobbing; evidenziando come la personalità del mobber e della vittima, le loro caratteristiche sociodemografiche e le relazioni interpersonali all'interno delle organizzazioni potessero essere fattori rilevanti nel condizionare l'evolversi di tale fenomeno. Per quanto riguarda i fattori demografici, in particolare, è stato osservato in numerose nazioni del mondo che le donne abbiano una tendenza maggiore ad essere più frequentemente vittime di mobbing, probabilmente a causa del loro nuovo ruolo nel mercato del lavoro piuttosto che per la maggiore suscettibilità al fenomeno delle molestie fisiche e sessuali. Al contrario, molto scarsi sono i dati relativi alle donne come autrici del mobbing

Si stima che, in Italia, siano 1 milione e 404mila (8,9%) le donne che abbiano subito almeno una volta molestie fisiche o ricatti sessuali sul posto di lavoro. Al momento dell'assunzione, ne sono state colpite più frequentemente le impiegate (37,6%) o le lavoratrici nel settore del commercio e dei servizi (30,4%). La quota maggiore delle vittime, inoltre, lavorava o cercava un'occupazione nel settore delle attività professionali, scientifiche e tecniche (20%) e in quello del lavoro domestico (18,2%). Le donne denunciate per reati relativamente al mobbing, in Europa, sarebbero il 6,7% del totale. Le loro vittime sarebbero per il 59,8% uomini, il 40,2%, altre donne.

Alle donne può capitare più frequentemente di subire azioni negative quali: osservazioni critiche sulle loro capacità di lavoro, commenti che de-valorizzano la posizione lavorativa da loro occupata e il loro

valore professionale, oppure molestie sessuali ed attenzioni sessuali non desiderate. Gli uomini, invece, sperimentano più frequentemente forme di azioni negative volte a mettere in dubbio la loro virilità, quindi, critiche effettuate con l'intento di mortificare le caratteristiche tradizionalmente associate al genere maschile.

Dalla revisione è emerso come i carnefici siano maggiormente di sesso maschile. È possibile che la donna sia raramente colei che aggredisce per via del diverso ruolo sociale ricoperto, che prevede un'esposizione sociale solitamente più limitata e più pregnante all'interno della famiglia; oppure la minor aggressività potrebbe ricollegarsi alla marcata tendenza a orientare l'educazione e la formazione sociale della donna alla non aggressività.

In contesti lavorativi, un'indagine ISTAT sulla sicurezza delle donne riporta che, il 2,5% delle donne ha subito almeno una violenza fisica o sessuale da colleghi di lavoro. Anche in altre nazioni le donne, inoltre, sperimentano nei luoghi di lavoro delle forme di "inciviltà legata al genere" e sono vittime di mobbing molto più frequentemente degli uomini. L'inciviltà lavorativa implicherebbe commenti negativi sulle proprie competenze lavorative, o commenti dispregiativi volti a denigrare la posizione lavorativa esercitata; elementi questi, che possono entrare a far parte di un quadro di mobbing. È possibile che, in tali contesti, le donne siano più soggette ad aggressioni anche perché tentano di scardinarsi dal ruolo sociale ad esse affibbiato, ovvero di "subordinate" rispetto alla figura maschile. Alle lavoratrici donne vengono attribuite spesso caratteristiche negative per qualsiasi lavoro, come essere poco intelligenti, facilmente soggette all'influenza ormonale (un esempio tipico sono gli stereotipi collegati ai giorni del menarca) ed eccessivamente emotive.

Infine, è risultato che le conseguenze del mobbing sulla salute mentale risulterebbero più gravi per gli uomini rispetto alle donne. Questo potrebbe dipendere dalla centralità e dall'importanza che il lavoro riveste per gli uomini nella loro vita, soprattutto negli ambienti caratterizzati da egemonia che si manifesta con aggressioni, competizione e ansia tra gli uomini che cercano di superarsi vicendevolmente nel contesto lavorativo. Molto spesso il mobbing può verificarsi anche tra quei lavoratori che non adottano quegli ideali

che, utopisticamente ormai dovrebbero essere stati superati, della cosiddetta mascolinità. Gli uomini, inoltre, avrebbero una maggiore reticenza nel cercare aiuto dalle professioni sanitarie rispetto alle donne, pertanto, problematiche quali depressione e suicidio sarebbero sottostimate. È risaputo quanto nella nostra società, pur con tutti i progressi del caso, il genere maschile tendenzialmente abbia più timore a mostrarsi vulnerabile, a chiedere aiuto in situazioni di difficoltà a professionisti (quali ad esempio: psicologi, psicoanalisti e psichiatri) e a parlare apertamente delle problematiche che li riguardano. Mostrarsi fragili spesso comporta ancora oggi l'essere visti agli occhi degli altri come persone deboli.

Fortunatamente in questo senso negli anni ci sono stati molti progressi proprio perché la nostra società sta cercando sempre di più di cancellare le diversità tra i due generi abbattendo gli stereotipi classici che si sono tramandati di generazione in generazione.

CRESCONO LE SENTINELLE DEGLI SMART WORKERS

Fonte: Creatori di futuro – selected by Luca Poma da
Huffingtonpost.it – 12/12/2020

Sintesi a cura della redazione Risorsa

L'articolo completo è al link:

https://www.huffingtonpost.it/entry/controllare-i-lavoratori-a-distanza-crescono-le-sentinelle-degli-smart-worker_it_5fc0f264c5b68ca87f839be2



Smart working:
il controllo può essere mobbing?

L'articolo parla principalmente degli USA: e titola: “da Microsoft a ActivTrak: secondo uno studio Usa, il settore del monitoraggio crescerà a

dismissione”. Ma in Italia la situazione non sembra essere molto diversa, secondo quanto alcune persone hanno confessato a Risorsa durante il lockdown, nonostante l’ottimismo che chiude il testo.

Sono le “sentinelle dello smart worker”, quelle che controllano – col fucile spianato dall’altra parte dello schermo – che il lavoratore da remoto sia costantemente produttivo. Si tratta delle app per il controllo a distanza dei dipendenti e negli Stati Uniti sono sempre di più: si va da quelle che comunicano ai capi dati sui siti web consultati a quelle che fanno gli screenshot delle schermate, cioè vedono, dagli schermi di questi, per quanto tempo i dipendenti utilizzano certi programmi. E ora ci si mette anche Microsoft: un nuovo tool, chiamato Productivity Score, annunciato durante la conferenza annuale degli sviluppatori, mostra ai datori di lavoro come i propri dipendenti utilizzano i servizi di Microsoft 365 come Outlook, Teams, SharePoint e OneDrive. Ma può esistere uno smart working senza controllo sulla vita delle persone? Secondo Michel Martone, giurista e accademico, autore del libro “Il lavoro da remoto – Per una riforma dello smart working oltre l’emergenza”, sì: “Il datore di lavoro ha bisogno di controllare – spiega ad HuffPost – ma dovrebbe controllare i risultati del lavoro, non la persona”. Secondo un’analisi di Market Research Future, il settore del monitoraggio del posto di lavoro dovrebbe crescere fino a raggiungere un mercato da 3,84 miliardi di dollari entro il 2023. Le aziende, sentendo il bisogno di garantire che la produttività non diminuisca durante il lavoro da casa, si rivolgono a società come ActivTrak, Hubstaff e InterGuard, che usano programmi “ad hoc”. L’ultima polemica riguarda l’introduzione del tool di Microsoft, che apre una finestra sul mondo privato del dipendente: consente ai capi delle aziende che abilitano lo strumento, di scoprire, ad esempio, il numero di ore che un dipendente ha trascorso in riunioni su Microsoft Teams negli ultimi 28 giorni o di conoscere il numero di giorni in cui una persona è stata attiva su Microsoft Word, Outlook, Excel, PowerPoint, Skype e Teams nell’ultimo mese e su quale tipo di dispositivo. I datori di lavoro possono persino vedere il numero di giorni in cui una persona specifica ha inviato un’e-mail contenente

una menzione @ o il numero di volte in cui la videocamera è stata accesa nelle riunioni. Microsoft nega che lo strumento serva per controllare i dipendenti ma la sua introduzione ha comunque scatenato un dibattito sulla privacy e sulla legittimità dell'esistenza di un simile riflettore sulle abitudini dei lavoratori. Il dibattito smart working – controllo è infuocato. Un articolo pubblicato dal Wall Street Journal e intitolato “Three Hours of Work a Day? You’re Not Fooling Anyone” (“Tre ore di lavoro al giorno? Non stai prendendo in giro nessuno”) racconta i risultati che hanno ottenuto le aziende con l'utilizzo di uno di questi software di controllo dei dipendenti: un direttore di una grande azienda mmette al Wall Street Journal di iniziare ogni giornata leggendo il report sui suoi dipendenti: “Se qualcuno sta navigando su ESPN.com per cinque minuti, lo vedremo! Il software tiene traccia di ogni piccola cosa che accade sul computer”, ha affermato. Ma quali risultati ha dato questa pratica del monitoraggio? Risultati ottimi, a quanto pare, perché Ship Sticks ha avuto una crescita costante, oggi conta circa 80 dipendenti, e tutto ciò, secondo il suo direttore, è dovuto al controllo perenne del lavoro degli impiegati. Anche Sagar Gupta, vicepresidente esecutivo di Biorev, una società di visualizzazione 3D con sede a Dallas, è della stessa opinione: nel 2016 si è affidato a ActivTrak e ha scoperto che i suoi dipendenti lavoravano solo tre ore al giorno. Il controllo, in qualche modo, è stata la sua salvezza. “Dall’inizio della pandemia, la richiesta per le nostre tecnologie è triplicata”, ha affermato Brad Miller, CEO di Awareness Technologies, a NPR, all’interno di un articolo intitolato “Your Boss Is Watching You: Work-From-Home Boom Leads To More Surveillance” (“Il tuo capo ti sta guardando: il boom del lavoro da casa ha portato ad una maggiore sorveglianza”). Il loro software InterGuard permette di monitorare tutte le attività che vengono svolte su un pc, assegnando poi a ogni impiegato un “punteggio di produttività”. Va peggio – per i dipendenti – con un altro software di punta, Time Doctor, che invia “alert di distrazione” se l’utente risulta inattivo oppure passa troppo tempo su siti considerati poco produttivi quali Youtube, Facebook o Netflix. Dalla raccolta dei dati sui clienti, insomma, le aziende stanno passando alla raccolta dei dati sui lavoratori. Già nel 2019 il Wall Street Journal denunciava il

fenomeno, riportando un sondaggio della società Gartner: “Di aziende con sede negli Stati Uniti, in Europa e in Canada, il 22% dei datori di lavoro intervistati dichiara di raccogliere dati sui movimenti dei dipendenti, il 17% raccoglie dati sull’utilizzo del computer di lavoro, il 13% raccoglie dati sull’addestramento dei dipendenti e il 7% tiene sotto controllo le e-mail degli impiegati”. Oggi, con la pandemia e il lavoro da remoto sempre più diffuso, la pratica del controllo stretto e costante è in crescita.

Ma qual è la situazione in Italia? Come spiega Michel Martone, il controllo da parte del datore di lavoro nel nostro Paese è tollerabile fin quando non è lesivo delle prerogative della persona. L’uso di questi software, che fanno screenshot delle interazioni sui social o delle schermate del computer, non è consentito. Tuttavia è necessario disciplinarne l’uso: “Ci troviamo nel solco di una nuova frontiera – afferma -. Le vecchie leggi funzionano male, abbiamo bisogno di nuovi sistemi di tutela sia per i dipendenti sia per i lavoratori. Il lavoro da remoto può essere più produttivo, ma occorre disciplinarlo. E disciplinare anche il diritto alla disconnessione”.



Sede legale: L.go Dora Savona, 30 Torino c/o CIPES

Segreteria e domiciliazione postale: Via Giolitti, 21 Torino c/o Vol.To

Tel.:3348406939/3881031414 E-mail: mobbing.risorsa@gmail.com

Sito: www.risorsamobbing.it

FB: facebook.com/.risorsaODVMobbingTorino

C.F.: 13118980153 - IBAN: IT81D0200801113000002604474

Con il Patrocinio di:



In partenariato con:



CENTRO D'INIZIATIVA PER LA PROMOZIONE DELLA SALUTE
E L'EDUCAZIONE SANITARIA