

I quaderni del mobbing

Lavoro & economia

2021- 2024



Presentazione

Nel presente volumetto sono presentati gli articoli degli archivi Risorsa 2021/24 riguardanti l'inquadramento del fenomeno del mobbing nel più vasto mondo dell'economia e del lavoro. Abbiamo dato la precedenza agli articoli più recenti del 2024, risalendo fino al 2021. Infatti, con la nascita del nuovo sito internet di Risorsa, anche i "quaderni del mobbing" trovano nuova collocazione come archivio storico degli oltre 400 articoli raccolti a partire dal 2015. Essi sono scaricabili, ma possono essere richiesti anche in versione cartacea. Rimangono invariati i contenuti di questa collana editoriale che ha lo scopo di offrire le principali notizie tratte da varie fonti pubbliche riguardanti il tema del mobbing e del disagio grave sul lavoro, a beneficio sia degli assistiti Risorsa sia di studiosi di questo fenomeno purtroppo ancora presente nelle moderne organizzazioni. E' stata costituita recentemente una redazione che, oltre ai volontari dell'associazione, vede impegnati collaboratori esperti nei vari settori, vale a dire avvocati, sociologi, economisti, psicologi, medici, coordinati dal Vice Presidente Ferdinando Ciccopiedi: a tutti loro va il mio ringraziamento. Tengo infine a sottolineare che la redazione, insieme alle altre attività associative, come lo Sportello d'ascolto e il Gruppo di Mutuo Aiuto sono costituite da Volontari e collaboratori che garantiscono quel "ricambio generazionale" di cui una Associazione come la nostra, presente da 25 anni nel mondo del Volontariato, ha bisogno per rafforzare la sua utilità sociale

D.ssa Luisa Marucco – Presidente Risorsa

L A GENERAZIONE Z SI SENTE GIUDICATA DAI COLLEGHI SENIOR SUL LAVORO

Risorsa assiste prevalentemente lavoratori e lavoratrici oltre i 40 anni di età (62%), seguiti da quelli fra 30 e 40 anni (31%), mentre i giovani fino a 29 anni rappresentano poco meno del 7%. Tuttavia ci sembra giusto occuparci anche di loro e invitarli a leggere questo articolo che pone in evidenza i contrasti “generazionali” tra giovani e anziani, potenzialmente possono sfociare nel mobbing

Fonte: www.imbruttito.com – articolo di Francesca Tortini - 3/6/2024

Link all'articolo completo:

<https://imbruttito.com/2024/06/03/gen-z-giudicata-colleghi-senior-lavoro/>

Sintesi della redazione Risorsa

Una ricerca di LinkedIn svela come i giovani under 26 si rapportano con i colleghi più grandi, con i quali spesso si trovano a disagio.

L'entrata della Gen Z (i nati tra il 1996 e il 2012, i cosiddetti digitali) nei posti di lavoro si sta rivelando abbastanza complessa: non solo per ciò che riguarda questioni economiche e di opportunità, ma anche per le dinamiche con i colleghi più senior. A dirlo, un'indagine condotta da LinkedIn, che ha interpellato alcuni giovani professionisti italiani per analizzarne esperienza, priorità e obiettivi di carriera, in modo da comprendere il loro ruolo nel contesto lavorativo attuale, in confronto alle generazioni precedenti.

Dalla ricerca è emerso che il 53% degli under 26 percepisce i colleghi senior come pedanti o con idee errate sul loro approccio al mondo del lavoro. Inoltre, il 23% degli intervistati in Italia – e il 25% in media nei paesi considerati (UK, Germania e Paesi Bassi) – si sente a disagio nel chiedere aiuto ai colleghi più anziani, principalmente per la paura di apparire poco seri (41%). Nonostante 7 giovani su 10 siano convinti che ogni diversa generazione apporti diverse competenze specifiche al luogo di lavoro e il 78% ritenga di avere molto da imparare dai colleghi senior, solo il 32% si sente compreso rispetto alle sfide uniche della propria generazione. Il 46%, infatti, riconosce che il proprio percorso professionale è iniziato in circostanze (economiche, culturali e sociali) diverse rispetto alle generazioni precedenti. Vediamo ora qualche altro dato interessante. Quando in difficoltà, la Gen Z preferisce rivolgersi ai Millennial (nati fra l'81 e il 96) per chiedere supporto o aiuto (69%). Inoltre, il 77% degli intervistati ritiene fondamentale che le aziende promuovano ambienti di lavoro intergenerazionali, e il 78% crede che una missione comunicazione possa migliorare la produttività e ampliare le opportunità di apprendere sul posto di lavoro. “Le idee, le opinioni e l’approccio al lavoro che emergono dall’indagine tra i professionisti della Gen Z sono illuminanti – ha affermato Marcello Albergoni, Country Manager di LinkedIn Italia. La ricerca ha rivelato infatti una generazione più open-minded e pronta a cogliere opportunità di crescita, disponibile a imparare dai colleghi più esperti. Anche se però poi vanno in sbattimento quando devono chiedere aiuto. Boh... coerenza first, comunque.

Albergoni ha anche sottolineato che “per i leader è importante riconoscere che, nonostante la giovane età, i membri della Gen Z sono il futuro delle aziende. Essi svolgono un ruolo essenziale nella costruzione di una forza lavoro diversificata con competenze differenti. È cruciale, per attrarre e trattenere talenti, creare un ambiente di lavoro intergenerazionale e accogliente, che soddisfi il bisogno di appartenenza di chi è entrato nel mondo del lavoro durante o subito dopo la pandemia, in circostanze più difficili rispetto ai colleghi di altre generazioni”. Riassumendo: no al nonnismo dei vecchi, e no alla superbia dei giovani.

TRA I GIOVANI CRESCONO SOLO I CONTRATTI ATIPICI

Con questo articolo prosegue l’attenzione di Risorsa verso i giovani. Pur essendo su base regionale, è importante che esista un “osservatorio sul precariato” da cui sono tratti numeri interessanti sul fenomeno dei contratti atipici, che i giovani sono costretti a sottoscrivere pur di avere un lavoro...

Fonte: www.formarieti.it – articolo della redazione – 1/02/2024

Link all’articolo completo:

<https://www.archivio.formarieti.it/lavoro-uil-ldquotra-i-giovani-crescono-soltanto-i-contratti-atipicirdquo>

Sintesi della redazione Risorsa

Insicurezza, disagio e incertezza. Gli effetti di un mercato del lavoro sempre più precario incidono sulle vite di tante persone. Lavorare con discontinuità significa avere meno possibilità economiche, rimandare ogni progettualità, accantonare sogni e aspirazioni. Lo sanno bene anche i giovani reatini sotto i trent'anni che si affacciano nel tessuto lavorativo. L'osservatorio regionale sul precariato - che la Uil del Lazio e l'Istituto di ricerca Eures hanno attivato con l'obiettivo di monitorare il lavoro nella regione - ha effettuato una ricerca quinquennale sul numero delle attivazioni contrattuali nel settore privato fotografandone l'evoluzione dal 2018 al 2022.

“I risultati - secondo i rappresentanti della Uil di Rieti e della Sabina romana - destano particolare preoccupazione per quanto riguarda gli under 30. Sebbene nel quinquennio i contratti complessivi tra le varie fasce di età siano aumentati dell'11,4 per cento (1354 unità in valori assoluti), tra i giovani si osserva invece una flessione del 3,6 per cento, 156 contratti in meno in termini assoluti”. Disaggregando il dato per tipologia contrattuale emerge poi uno scenario ancora più allarmante: nel quinquennio oggetto della ricerca le attivazioni a tempo indeterminato per i giovani sotto i trent'anni sono diminuite del 36,1 per cento, cui corrisponde 266 contratti in meno, flessione che neppure l'incremento delle attivazioni di contratti di apprendistato (11,1%, 66 unità in più in valori assoluti) e di quelle atipiche (1,5%, 24 contratti in più) riescono a supplire.

“Ma la sempre più marcata flessibilità del mercato del lavoro comunque non fa sconti a nessuno - dice il sindacalista - Tra il 2018 e il 2022 i contratti a tempo indeterminato nella nostra provincia sono drasticamente diminuiti da 2972 a 2193, mentre quelli atipici sono schizzati da 8279 a

10284. Lieve invece l'incremento della tipologia contrattuale dell'apprendistato: dai 645 a 773”.

L'osservatorio Uil Eures getta infine uno sguardo a quanto accaduto nei primi sei mesi dello scorso anno. Lo scenario per i giovani lavoratori reatini sotto i trent'anni non cambia: 161 i contratti a tempo indeterminato, 111 in meno rispetto allo stesso periodo del 2022. In calo anche i contratti di apprendistato 281, contro i 341 del semestre 2022. Crescono invece i contratti atipici: 1317, contro i 1244 del primo semestre dell'anno precedente. “La progressiva insicurezza occupazionale, sempre secondo UIL, rappresenta una sfida per le istituzioni locali e nazionali, su loro grava la responsabilità storica di contrastare le drammatiche conseguenze di condizioni contrattuali che stanno impedendo a una generazione di vivere dignitosamente”.

I **L LAVORO PUO' ANCORA NOBILITARE UOMO E DONNA ?**

La proposta contenuta in questo articolo è che cambiare lavoro è possibile per chi lo vuole. Anche Risorsa dà questo consiglio, purtroppo non tutti lo possono fare per questioni di scarse competenze, problemi familiari ed altro. Riportiamo comunque una sintesi del testo, sperando che possa essere di utilità al maggior numero di persone

Fonte: www.ilcambiamento.it – articolo di Paolo Ermani – 15/3/24

Link all'articolo completo:

<https://www.ilcambiamento.it/articoli/il-lavoro-puo-ancora-nobilitare-l-uomo-e-la-donna>

Sintesi a cura della redazione Risorsa

Pochi commentatori, o meglio quasi nessuno, osa mettere in discussione il fatto che il lavoro è centrale per ogni vero cambiamento, personale e collettivo. È il nostro lavoro che costruisce e manda avanti la società ed è l'attività a cui dedichiamo più tempo, sempre di più, perché grazie alla tecnologia, che in teoria ci doveva emancipare proprio dal lavoro, siamo con la testa e il corpo al lavoro per la quasi totalità delle nostre ore di veglia. Ma mettere in discussione questo pilastro della società è un cambiamento troppo impegnativo e gli innumerevoli venditori di palliativi preferiscono consigliare pratiche più soft, che facciano in modo che il disagio, la depressione, la tristezza di fare un lavoro che non ci piace e che è spesso dannoso per noi, per il prossimo e per l'ambiente, possano essere accettati. Però poi alla fine sempre lì si ritorna, a un'attività che ci segna profondamente e il cui disagio non può essere spento da qualche consiglio a caro prezzo dell'ultimo coach o guru alla moda. Forse è proprio il caso di affrontare davvero la situazione e credere innanzitutto in se stessi, nelle proprie capacità e poi eventualmente anche valutare se, collaborando con gli altri, si possa costruire qualcosa che possa dare un senso a giornate che non possono essere sprecate a fare sempre le stesse noiose e socialmente inutili attività, con il solo scopo di portare a casa dei soldi. E se si inizia a ragionare diversamente, è come se si vedesse la realtà colorata invece che in bianco e nero. Una volta che ci si chiede se ci sia qualcosa di diverso dal conosciuto, ci si presenta un mondo infinito di

possibilità e proposte. Nel momento in cui si mettono in discussione paure, luoghi comuni, detti e leggende, ecco arrivare tante e tali occasioni da rischiare il problema contrario e cioè di non sapere cosa scegliere fra tutta quella abbondanza. Ci sono così tante idee, creatività, realtà, persone, progetti, iniziative, vita là fuori, che non lo si riesce nemmeno a immaginare se non lo si sperimenta. E cambiare il proprio lavoro, quindi la propria esistenza, non è una missione impossibile; pianificando bene e seguendo i passi giusti, è un obiettivo alla portata di chiunque sia motivato a farlo. Infatti sono motivazione e convinzione che fanno la differenza fra chi sogna tutta la vita di fare qualcosa che non farà mai e chi invece realizza le aspirazioni. E quando si apre la porta alle possibilità, si vedrà che fare lavori in linea con le proprie aspirazioni e che non siano dannosi a se stessi, gli altri e l'ambiente non è poi così difficile; per di più è molto gratificante, si risparmiano pure soldi, si guadagna in qualità della vita e delle relazioni. Forse è proprio il caso di provarci.

AMBIENTE DI LAVORO TOSSICO, STRATEGIE PER AFFRONTARE LA SITUAZIONE

L'articolo affronta 2 differenti tematiche: la prima afferisce all'ambiente di lavoro, la seconda alle conseguenze psicologiche dei lavoratori. Qui sintetizziamo la prima parte, che evidenzia il concetto di straining, rimandando la seconda alla parte di questo "quaderno" relativa alla

psicologia. L'importanza dell'articolo sta nell'aver ricondotto a queste tematiche un fenomeno spesso considerato solo dal punto di vista giuridico.

Fonte: www.assodigitale.it – articolo della redazione 20/11/2024

Link all'articolo completo:

<https://assodigitale.it/ambiente-di-lavoro-tossico-strategie-per-affrontare-la-situazione-difficile/>

Sintesi a cura della redazione Risorsa

Il benessere mentale all'interno di un contesto professionale è spesso messo a dura prova da fattori esterni e interni, e il fenomeno dello straining emerge chiaramente in ambienti di lavoro tossici. Contrariamente a quanto possa apparire, lo straining rappresenta una condizione specifica che va oltre le tradizionali categorie di stress lavorativo. È il risultato diretto di esperienze lavorative negative, come il demansionamento, che lasciano un segno indelebile sulla salute psicologica dei lavoratori. Questo può condurre a una crescita del malessere emotivo che si perpetua nel tempo, senza che ci siano vie di uscita evidenti.

Il termine “straining” non significa solo stress; piuttosto, definisce un incremento di tensione derivante da determinati eventi negativi, come l'isolamento o il sovraccarico di lavoro. Gli effetti di queste pressioni si amplificano in ambienti dove l'instabilità e l'incertezza regnano sovrane e non è semplicemente sinonimo di stress, ma compromettono la produttività e la dignità del lavoratore. Nelle organizzazioni dove i valori di rispetto e supporto reciproco scarseggiano, gli individui sono maggiormente esposti a esperienze di straining, aggravando così un contesto lavorativo già compromesso. Analisi indicate da ricerche condotte su un campione ampio di lavoratori rivelano che situazioni di questo tipo non solo danneggiano il singolo, ma possono estendersi all'intera cultura aziendale, deteriorando le relazioni interpersonali e la collaboratività. È pertanto fondamentale riconoscere le dinamiche di straining come un indicatore della salute complessiva dell'ambiente di lavoro, richiedendo un intervento mirato per invertire tali tendenze e promuovere un clima di lavoro sano e produttivo.

Tra i fattori scatenanti più comuni dello straining, si trovano situazioni di isolamento professionale, che pongono il lavoratore in una condizione di vulnerabilità e solitudine. Questo isolamento può derivare da una scarsa comunicazione tra colleghi o dalla mancanza di supporto da parte della dirigenza, tutto ciò che genera una percezione di esclusione.

Anche la disparità nella distribuzione del carico di lavoro riveste un ruolo cruciale: un'eccessiva pressione per alcune figure, unita alla presenza di inefficienze, può portare a un senso di ingiustizia. L'assenza di adeguati riconoscimenti o promozioni create da una scarsa attenzione alle competenze individuali dei lavoratori non fa altro che peggiorare la situazione, contribuendo a far sentire il personale non valorizzato e demotivato.

Ulteriori fattori includono le politiche aziendali scorrette o poco chiare, che possono generare confusione e frustrazione. La mancanza di opportunità di crescita e sviluppo professionale rappresenta un ulteriore elemento di stress per i dipendenti. Il contesto socio-culturale può influenzare notevolmente la predisposizione degli individui a provare straining.. Riconoscere e affrontare queste cause è essenziale per prevenirne il ripetersi e per garantire un ambiente di lavoro più sano e sostenibile per tutti.

BOOM DIMISSIONI: LA RICERCA DEL BENESSERE SUL POSTO DI LAVORO

Il benessere dei lavoratori può dipendere dal “manager della felicità” ? Scopriamolo in questo articolo di un sito di giornalismo costruttivo che si chiama: “buone notizie” proprio quelle di cui abbiamo bisogno, per dare anche agli assistiti di Risorsa

Fonte: www.buonenotizie.it – articolo di Laura Corona - 1/2/2023

Link all'articolo completo:

<https://www.buonenotizie.it/societa/2023/02/01/boom-dimissioni-la-ricerca-del-benessere-sul-posto-di-lavoro/corona/>

Sintesi a cura della redazione Risorsa

Risulta in costante aumento il **boom delle dimissioni volontarie** in Italia. Il periodo post pandemia ha fatto fiorire una presa di coscienza comune mirata a un benessere personale a tutti i costi, mandando, in molti casi, secondo le statistiche, all'aria tutte le proprie sicurezze per tentare condizioni migliori. Molti sono coloro che ritengono prioritario buttarsi in un cambio vita a discapito di una sicurezza economica che cade in contrasto con la propria **salute mentale**, cogliendo di sorpresa datori di lavoro e aziende. Ecco come dati e statistiche mettono in risalto una nuova epoca in cui il **proprio io** si pone, alcune volte, davanti a qualsiasi ben pagata certezza.

Numeri e cause sul fenomeno dei licenziamenti

In Italia, secondo il [rapporto annuale sulle comunicazione obbligatorie del Ministero del lavoro](#), nel 2022 si registra un aumento delle dimissioni dal proprio impiego del **22%** passando da **1,3 milioni** del 2021 a **1,6 milioni** dell'anno scorso. La fascia di età maggiormente coinvolta nei licenziamenti volontari è quella che va dai **26 ai 35 anni** (70%) inquadrando, secondo un'analisi effettuata da AppLavoro.it, una maggioranza di **donne** (65%), più inclini ad alimentare questa tendenza.

Questa ondata di dimissioni è germogliata proprio agli inizi del 2021 negli Stati Uniti etichettando tale propensione come *Great Resignation*, un fenomeno recente e ancora in fase di studio che, nel contempo, ha aperto le porte ad alcune riflessioni sulle sue **cause**. In *pole position* vince su tutti la ricerca di lavori in *smart working*, una modalità ora come ora molto ricercata dalla generazione più giovane di lavoratori in quanto caratterizzata da una comodità che trattiene un po' il senso di sacrificio dello spostamento casa-lavoro, a favore di una vita magari più comoda e comunque redditizia. Questo aumento della **voglia di flessibilità e indipendenza** è confermato dall'**aumento di aperture di partite iva** nel secondo trimestre del 2021. Inoltre una persona su tre ha lasciato la sua occupazione senza avere un'alternativa azzardando a un importate e speranzoso salto nel vuoto. Una delle motivazioni principali, secondo statistiche rilevate da parte

di **Indeed**, è la ricerca di un lavoro più gratificante dalle condizioni più vantaggiose. Questi disagi sono venuti a galla soprattutto con il ritorno post pandemia al proprio impiego, diventando una piaga sintomo di un malessere generale della nostra era.

Il benessere perseguito dai lavoratori dietro il *boom* di dimissioni

L'uomo sembra tornare **al centro del suo mondo** paragonandosi a quel pensiero illuminista in cui l'ottimismo che invita ad una **nuova felicità** predomina sulla certezza di uno stipendio sicuro che mette in discussione però il proprio **benessere mentale**. Non a caso, anche nell'epoca dei Lumi, si usciva da un periodo in cui si erano riuscite a sconfiggere alcune malattie: più precisamente nel 1796 fu infatti inventato il vaccino contro il vaiolo che apriva prospettive di speranza e ottimismo. Dopo l'emergenza mondiale del Covid-19 forse anche per la nostra era è arrivato il momento di rivedere le priorità.

Per questo la spinta di dire addio al proprio capo è data da una nuova ricerca di **equilibrio tra vita privata e professionale** in cui la seconda non deve andare ad intaccare negativamente la prima, ma piuttosto migliorarla. Qui entrano in gioco dinamiche di **welfare aziendale** in cui rivedere quei modelli organizzativi legati al **benessere dei lavoratori**, presi in considerazione da un fetta ancora troppo piccola di aziende.

Più manager della felicità, più benessere in azienda

Il **boom di licenziamenti** sta facendo emergere un disagio all'interno dell'ambiente di lavoro, spesso sempre più incline a spremere piuttosto che ha dare prospettive di crescita stimolanti.

I problemi maggioritari sembrano nascere dai pochi incentivi, dalla bassa valorizzazione, dall'alto numero di obiettivi ripagati da un minor riconoscimento rispetto i risultati, dal lavoro frenetico e dal poco tempo da dedicare alla vita privata.

Alcune aziende, ma ancora troppo poche, comprendendo tali disagi hanno inglobato nel proprio organico figure professionali in grado di **prendersi cura e gestire emozionalmente la parte emotiva dei lavoratori**, sottovalutata nella maggior parte dei posti di lavoro. Si chiamano [Chief Happiness Officer](#), coloro che si occupano della felicità dei lavoratori, portando a maggiori profitti tramite la cura dei rapporti all'interno dei luoghi di lavoro. Lo **stress da ufficio**, è dunque un fenomeno in crescita e, laddove le persone cercano di salvarsi da sole togliendosi da posti di lavoro nocivi, forse sarebbe più produttivo prendere in considerazioni **soluzioni adatte** a questo determinato periodo storico andando incontro ad un disagio generale della nostra società.

Che siano **manager della felicità** o altre soluzioni, è arrivato il momento che il mondo del lavoro si occupi delle **persone dietro i lavoratori**, aumentando, in questo modo, sia il benessere dei propri collaboratori che, in contemporanea, della propria azienda.

LAVORO, MODALITA' RAGE APPLICATION

E' un articolo rivolto alle donne (non poteva essere diverso, data la fonte) e ai giovani. Lo abbiamo scelto perché negli ultimi 10 anni oltre il 6% dei passaggi al nostro Sportello d'ascolto è costituito da giovani che denunciano situazioni di mobbing o disagio sul lavoro

Fonte: www.donnamoderna.it – articolo della redazione – 18/04/2023

Link all'articolo completo:

<https://www.donnamoderna.com/empowerment/lavoro/lavoro-la-modalita-della-rage-application-su-tiktok>

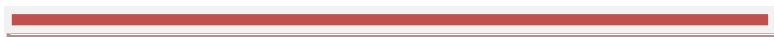
Sintesi della redazione Risorsa

Fra i tanti termini diventati virali sui social, specie su TikTok c'è la "rage application". Identifica uno stato di rabbia causato da una profonda insoddisfazione professionale che sfocia in una voglia compulsiva di cambiare posto di lavoro. Se in ufficio non si viene valorizzate, il lavoro è routinario e svuotato di senso, si ricevono pressioni continue e scarse gratificazioni è facile scivolare nella sindrome del burnout. Ma invece di ripiegarsi in se stesse e cedere alla depressione, la tendenza che sembra andare per la maggiore, almeno su TikTok, risponde all'hashtag #rageapplication, che già conta quasi 6 milioni di visualizzazioni, soprattutto fra i giovani lavoratori. Essa viene dopo il "quiet quitting", che

consiste nell'attenersi agli impegni previsti dal proprio contratto per preservare la propria salute mentale. Consiste nel candidarsi a un numero smodato di offerte di lavoro, con l'obiettivo di lasciare una posizione che non soddisfa più. Le cause del disagio possono essere molteplici: uno stipendio che si ritiene inadeguato, la mancanza di stimoli, livelli di stress e ansia giudicati insostenibili, problemi irrisolvibili con capi e colleghi e così via. Accanto alla voglia di fuga, il desiderio di rendere pubblico attraverso un social il proprio disagio ha anche **una valenza di "vendetta"**: nei confronti di quell'azienda che si ritiene responsabile del proprio malessere, di [colleghi invidiosi e di manager insensibili](#) incapaci di un solo gesto di apprezzamento.

Il meccanismo della "rage application" è semplice. Se il proprio lavoro non piace più, si inizia a mandare curriculum a raffica. Qualcosa di buono verrà fuori, si pensa... In effetti **bisogna stare attenti all'eccessiva impulsività**. Se si sta vivendo un momento molto difficile sul lavoro che induce a voler scappare con questo impeto, **sarebbe opportuno comprendere a livello oggettivo che cosa non sta andando**. Magari ci sono aggiustamenti che si potrebbe negoziare per restare dove si è, migliorando di molto lo stato delle cose. **Il rischio, altrimenti, è accettare la prima proposta che arriva pur di lasciare in fretta e furia il vecchio posto**. E trovarsi a fare un lavoro ancora più deludente, cadendo dalla padella nella brace, poiché molti finiranno presumibilmente nelle mani di persone alla ricerca di profili distanti dal proprio. Il risultato sarà un gran numero di rifiuti. Nel caso in cui un [contesto lavorativo sia diventato asfissiante](#) e con zero prospettive la scelta di guardare altrove può avere senso. Ma senza troppo livore, cercando invece di **prendere tutte le informazioni possibili sulle aziende che si intende contattare e sulle posizioni disponibili**, in modo da mirare l'invio dei cv e andare davvero verso il lavoro dei propri sogni.

I DISAGI CAUSATI DAL LAVORO E IL MALESSERE DEGLI ITALIANI. LO STUDIO EURISPES



I fattori citati nell'articolo che spingono i lavoratori ad abbandonare il posto di lavoro coincidono spesso con pratiche di mobbing. Evidenziarli, con tutte le percentuali dello studio Eurispes, può essere utile agli assistiti Risorsa

Fonte: www.solofinanza.it – articolo di Desideria Maglione – 3/7/2023

Link all'articolo completo:

<https://www.solofinanza.it/2023/07/03/i-disagi-causati-dal-lavoro-il-malessere-provato-dagli-italiani-uno-studio-ce-lo-racconta/>

Sintesi della redazione Risorsa

Il mercato del lavoro è un mondo complesso ed estremamente problematico oltre che da un punto di vista economico anche da quello umano e sociale. Difatti sono tante le **problematiche** che si scatenano in molti lavoratori a seguito di professioni poco soddisfacenti o soggette a carichi di lavoro estremamente pesanti.

A seguito dell'emergenza da Covid 19 sono mutate le condizioni lavorative in tutto il mondo perché la crisi generale ha portato alla **chiusura di innumerevoli aziende**, ma anche perché lo **stress** ha influenzato decisamente il modo di percepire il lavoro e infine poiché ha dato la spinta al fiorire del cosiddetto **smart working**. Già nel **2022** alcune indagini avevano mostrato una tendenza fortissima e crescente da parte dei lavoratori ad **abbandonare il proprio posto di lavoro**.

Eurispes è un ente privato che opera nel campo della ricerca politica, economica e sociale e nel 2023 ha prodotto uno studio che riesce a inquadrare il malessere e il pessimismo degli italiani nel mondo del lavoro. Le motivazioni che spingono verso la decisione di cessare il proprio rapporto lavorativo sono svariate, ma tutte guidate da sentimenti negativi nei confronti della propria posizione professionale. Molti chiedono più tempo libero e miglior qualità della vita, altri invece premono sul desiderio di mettersi in proprio. Analizzando i dati percentuali si evince:

- il **44,3%** lamenta carichi lavorativi troppo pesanti e insostenibili;
- il **39,2%** accusa di non riuscire a ritagliarsi tempo per sé;
- il **34,3%** non riesce a dedicare tempo ai propri affetti familiari;
- il **33,6%** non regge il peso degli spostamenti casa-lavoro;
- il **27,4%** soffre per l'insicurezza del proprio posto di lavoro.

Il problema del precariato e delle condizioni contrattuali non sempre convenienti non migliora le cose. Sono molti gli italiani ad affermare di aver svolto nel corso dell'ultimo anno un doppio lavoro, e sono altrettanto quelli che hanno accettato lavori con competenze molto più basse rispetto a quelle possedute. Oltre alla mole di lavoro, allo stress, ai lavori mal pagati o che sottostimano la risorsa umana, emerge negli ultimi anni un aumento casi di violenze e molestie sessuali e ciò costringe ad abbandonare il posto di lavoro

LAVORARE PER VIVERE O VIVERE PER LAVORARE ?

Poche parole per un fenomeno complesso: competitività delle aziende, vita sociale e familiare dei lavoratori. In questo articolo, tutti gli aspetti del problema vengono toccati. Un grazie quindi da Risorsa all'autore, con la speranza che possa aiutare i nostri assistiti

Fonte: www.ilsussidiario.net -articolo di Giorgio Vittadini – 28/01/2022

Link all'articolo completo:

<https://www.ilsussidiario.net/editoriale/2022/1/28/lavorare-per-vivere-o-vivere-per-lavorare/2283844/>

Sintesi della redazione Risorsa

È proprio vero, come tanti esempi sembrano mostrare, che un sistema in cui i lavoratori sono sotto pressione è più competitivo? Se c'è un punto di rottura nel “paradigma tecnocratico” che domina le economie occidentali, un ambito in cui gli esseri umani hanno bisogno di ricominciare a guardarsi

in faccia, guardarsi dentro, trattarsi in modo umano, è il lavoro. Molti aspetti riscontrabili anche in Italia lo mettono in luce. Innanzitutto per diminuire i costi ed essere competitivi, spesso la via scelta è quella di aumentare la pressione sul personale. Non è un fenomeno che riguarda i settori in crisi, o qualche comparto, ma un trend generale in atto da tempo. Una funzionaria di banca, stimata e alle prese con un mestiere che le piace, per cui ha studiato e per il quale riceve un adeguato compenso sembra una di quei giovani che ha trovato il suo posto nel mondo del lavoro. Poi scopri che esce di casa alle 5 del mattino, rientra alle 20 e spesso, dopo cena, deve rimettere la testa sul lavoro. Anche i giovani avvocati, gli architetti, i dipendenti di società di consulenza che lavorano fino alle 23 senza vedere l'ombra di uno straordinario pagato. Sembra che l'orario di lavoro debba estendersi, soprattutto per i giovani, in modo infinito riducendo al minimo il tempo per la vita personale e familiare. L'atteggiamento verso le donne che vogliono sposarsi e avere figli è un altro aspetto di questa disumanizzazione del lavoro. Una donna che stava per firmare un contratto a tempo indeterminato con un'azienda, quando ha riferito che si sarebbe sposata, l'assunzione non c'è stata. Un'altra dipendente di una banca è incappata nel mobbing morbido: tornata dopo la maternità è stata messa in un angolo escludendola dai progetti che prima seguiva. Non è un'eccezione ma quasi

una regola. Da questi primi aspetti sembra che per molte aziende il lavoratore non debba avere legami fuori dall'azienda, relazioni stabili, figli, attività sociale, culturale, ricreativa. Tutto è giustificato con la concorrenza, ma è proprio vero che un sistema in cui i lavoratori sono sotto pressione è più competitivo? C'è da dubitarne pensando ad esempio all'aumento di contratti terminati a causa di dimissioni del dipendente, ormai fenomeno mondiale. In Italia sono 484mila le interruzioni del rapporto di lavoro registrate tra aprile e giugno 2021 (+37% rispetto al trimestre precedente). Secondo Jonathan Malesic, autore di "The end of burnout", in sintesi, si sta facendo strada il desiderio di lavorare meno, anche guadagnando meno, per vivere meglio. Quello che per molti è una costrizione, per tanti sta diventando una scelta. Il fenomeno delle "grandi dimissioni" che la pandemia ha accelerato, dice che anche buoni stipendi, convenienti contratti e luminose prospettive di carriera, hanno in qualche modo impedito a tanti di vivere il lavoro come uno strumento di realizzazione personale, oltre che sociale. Un altro segno della disumanizzazione del mondo economico che mette da parte il lavoro è il rapporto tra reddito da lavoro e reddito da capitale, tema che andrebbe meglio monitorato e comunicato. Gli studi mostrano che la disuguaglianza associata al reddito da lavoro dipendente è aumentata. Al contempo, la quota di reddito da capitale (cioè derivati da

profitti, dividendi, interessi, affitti, plusvalenze) è cresciuta in molti Paesi ed è più elevata nella fascia dei più abbienti. Il filosofo politico Michael Sandel osserva che “più sono le cose che il denaro può comprare, meno occasioni ci sono perché persone provenienti da diverse esperienze di vita incontrino altre persone [...]. La democrazia non richiede un’uguaglianza perfetta, ma richiede che i cittadini condividano una vita in comune”. La disuguaglianza, quando è spiccata ed in crescita, minaccia il sentimento di identità e cammino condivisi, intacca la fiducia, che è il fondamentale collante della società.

I L WELFARE IERI E DOMANI

La situazione descritta, con una lunga escursione temporale nel testo riconduce ad un problema: i valori che hanno consentito ieri la nascita del welfare state si scontrano oggi con l’insostenibilità dei suoi costi. E per il futuro ? Anche se non sarà più totalmente universalistico, per il principio di sussidiarietà è essenziale che il welfare aziendale si diffonda a tutte le aziende e non solo alle più grandi,

Fonte: www.sbilanciamoci.it - sezione Materiali, Recensioni, Società

Testo a cura di Chiara Giorgi – 14/03/2022 – contributi di R. Artoni, U. Ascoli, R. Cefalo, D. Cerosimo, C. Corsi, D. della Porta, A. Del Re, N. Dentico, M. Diani, N. Dirindin, M. Franzini, M. Geddes da Filicaia, C. Giorgi, E. Granaglia, D. Guarascio, Y. Kazepov, E. Puccini, M. Raitano, C. Ranci, C. Saraceno, G. Viesti.

Link all'articolo completo:

<https://sbilanciamoci.info/il-welfare-ieri-e-domani/>

Sintesi della redazione Risorsa

Di fronte alla pandemia, al disagio sociale, all'incertezza economica si riscopre la centralità del welfare, dopo decenni di ridimensionamento e riconfigurazione. Qual è la situazione dell'Italia? dal libro "Welfare. Attualità e prospettive". Il welfare è nuovamente al centro dell'attenzione pubblica, delle politiche nazionali e internazionali per affrontare la crisi sanitaria, il disagio sociale, l'incertezza economica. Dopo decenni di ridimensionamento e riconfigurazione dello Stato sociale e di aumento delle disuguaglianze di reddito, di genere e territoriali, sono tornate d'attualità politiche di welfare volte a fornire risposte ai bisogni sociali che non possono essere lasciati ai meccanismi di mercato e alle risorse individuali e familiari. Sono molti i problemi che restano irrisolti e presentano una persistenza di lungo periodo. La spesa sociale italiana ha registrato una netta prevalenza dei trasferimenti monetari rispetto alla fornitura dei servizi, una caratteristica di un assetto improntato ad aspetti particolaristico-clientelari, a frammentazione degli interventi, a scarsa efficacia dei meccanismi redistributivi, a ritardi e inerzie della politica. I dualismi italiani – tra Nord e Sud del paese, tra città e campagna, ma anche tra livelli differenziati di protezione hanno accompagnato lo sviluppo del welfare, accanto alla

persistente centralità della famiglia tradizionale, della divisione sessuale del lavoro in essa vigente, quale risorsa chiave delle politiche sociali nazionali. In particolare, ambiti come quello assistenziale e sanitario sono rimasti a lungo segnati da immobilismo, disparità e discrezionalità, al pari di quanto avvenuto per voci di spesa concernenti il sostegno al reddito dei senza lavoro, la tutela di base dei cittadini bisognosi, le politiche dell'abitare e la fornitura dei servizi sociali. Di qui la sostanziale debolezza dei tratti universalistici dello Stato sociale italiano, verso i diritti dei cittadini. Viceversa, hanno prevalso modelli occupazionali e impostazioni patriarcali che hanno continuato a considerare la famiglia e il lavoro di cura delle donne al suo interno come risorsa gratuita e centrale. La spesa sociale solo alla fine degli anni Settanta ha registrato una crescita significativa, salendo a circa il 18% del PIL (nel 1960 era circa del 10%), amplificata dal rapido sviluppo dell'economia che rese disponibili molte più risorse per il welfare e da una crescita complessiva sostenuta dal susseguirsi delle riforme sociali. Si era registrata una convergenza tra il livello di spesa sociale italiano e quello di altri paesi europei (Francia e Germania). A sua volta la spesa pubblica totale arrivò agli inizi degli anni Ottanta a circa il 45% del PIL (un peso simile a Germania e Francia, in crescita rispetto al 29% della metà degli anni Cinquanta). Il settore della previdenza giunse a fornire una protezione molto più consistente: sanità e assistenza prima separate confluirono in un sistema di servizi unitario e integrato. La realizzazione del servizio sanitario nazionale universale (legge n. 833/78), finanziato attraverso la fiscalità generale rappresentò una importante e "rivoluzionaria" riforma di welfare in Italia. L'assetto universalista,

pubblico e decentrato del SSN rispose a un'impostazione della salute come fatto sociale e politico, a una visione integrata dell'intervento sanitario e di quello sociale, alla centralità del momento preventivo e dell'approccio epidemiologico, a un'organizzazione periferica e territoriale, a un impegno diffuso capace di investire molteplici ambiti.. Particolare importanza assunsero dunque gli anni Settanta, in cui si realizzarono alcuni principi costituzionali rimasti a lungo congelati. Questo periodo storico fu decisivo per l'approvazione del maggior numero di riforme della storia repubblicana, per l'ideazione di numerose istituzioni e servizi sociali, per una riscrittura sempre più universalistica del welfare, capace di rompere con molte delle distorsioni del passato. Decisive si rilevarono le esperienze diffuse sul territorio e le mobilitazioni collettive di questi anni, le quali investirono tutti gli aspetti dell'organizzazione sociale. Protagoniste delle lotte sociali furono i conflitti sindacali e operai sui salari e il lavoro e sulle condizioni di vita (casa, salute, servizi di base). L'ampiezza dei conflitti di questi anni seppe combinare la costruzione di un ampio consenso sociale attorno all'urgenza di profonde riforme del paese, una visione egemonica su un nuovo modello di società più aperta, democratica e pluralista e l'avvio di inedite modalità e pratiche nella gestione dei servizi. In più ambiti del welfare si diedero sperimentazioni volte a mettere in discussione quei tratti burocratici, familistici, corporativi, frammentari largamente vigenti. Queste radicali trasformazioni che derivarono dalla più intensa stagione di azione collettiva della storia repubblicana lasciarono un'eredità e un segno fondamentali nella medesima forma assunta dallo Stato sociale. Gli anni successivi segnarono un'inversione di tendenza, simile a quella degli altri contesti

europei: i sistemi di sicurezza sociale dei paesi occidentali cominciarono a misurarsi con prospettive di crescita più contenute delle risorse e a subire i vincoli di compatibilità dei conti pubblici. Sul piano sociale, importanti trasformazioni hanno riguardato la riduzione delle nascite e l'invecchiamento della popolazione con tutte le loro conseguenze sull'assetto previdenziale, assistenziale, sanitario e occupazionale, così come l'aumento dei flussi migratori e lo sfruttamento dei migranti, la precarizzazione del lavoro, l'aggravamento degli squilibri territoriali. Questi processi hanno introdotto cambiamenti nella domanda di servizi pubblici e prestazioni sociali, con una maggior complessità, articolazione e differenziazione che il sistema di welfare ha faticato ad affrontare. Sul piano politico, la storica funzione dello Stato sociale come fonte di legittimazione è andata riducendosi per la sua incapacità di dare risposte a nuove forme di povertà, disagio, insicurezza. E soprattutto, si è affermato quel progetto politico neoliberista caratterizzato da un ampio ridimensionamento dei servizi.. In alcuni ambiti il welfare ha cessato di essere identificato con i servizi pubblici e si sono sviluppate attività private e spazi di mercato, specie nei campi delle pensioni integrative e della sanità. Sul piano istituzionale, sono andati affermandosi modelli di un "welfare mix" pubblico-privato, principi di sussidiarietà, sistemi di *governance* che hanno coinvolto molteplici attori, indebolendo il ruolo delle tradizionali politiche pubbliche nazionali. Al contempo, si sono accentuate le differenziazioni nella quantità e qualità dei servizi di welfare, in specie tra aree di eccellenza del paese e aree periferiche, dovute all'inadeguatezza di standard uniformi, alla debolezza organizzativa di molte realtà. Sul piano culturale,

l'indebolimento dei servizi, il peso crescente dei trasferimenti monetari compensativi dell'assenza di interventi nell'ambito della cura e sulle condizioni di maggiore disagio, l'affievolirsi di spinte universalistiche hanno aggravato il carico di lavoro di cura delle donne e accentuato le diseguaglianze sociali. Infine, alcune delle successive riforme degli anni Novanta, in primis quella della sanità del 1992 ma anche quelle successive in ambito pensionistico, con la reintroduzione del metodo contributivo, hanno favorito l'introduzione di logiche di privatizzazione e di mercato, concorrendo ad aumentare dinamiche di diversificazione sociale e territoriale nella dotazione dei servizi, iniquità redistributive, insufficienze strutturali delle prestazioni fornite. Specie per le politiche relative all'assistenza e per le misure di sostegno al reddito, molte delle proposte formulate in più commissioni di studio nate già a partire dagli anni Ottanta non hanno per lungo tempo sortito gli effetti sperati. Si è andata così indebolendo quella combinazione, propria degli anni Sessanta e Settanta, tra domande sociali, conflitti sulle condizioni di vita, capacità di risposta delle forze politiche e sindacali, originalità nella definizione di nuove istituzioni del welfare. Inoltre, se all'azione delle politiche nazionali si è affiancata quella di nuovi soggetti privati, dalle imprese private, alla finanza, alle organizzazioni di terzo settore, a livello sociale sono aumentate diseguaglianze e impoverimento. A essere aumentate sono anche la precarietà e la flessibilità del lavoro, contraddistinto da bassi salari, il lavoro gratuito svolto dalle donne per le attività di cura (di figli, malati e anziani), così come nuovi rischi e insicurezze, affrontate in modo molto parziale dalle recenti politiche sociali e da politiche di contrasto alla

povertà. Nella lunga recessione seguita alla crisi finanziaria del 2008 l'Italia ha registrato maggiori difficoltà a finanziare il welfare e, soprattutto, nel caso della spesa sanitaria essa si è allontanata dal livello dei maggiori paesi europei. Negli ultimi anni l'ammontare della spesa sociale si è così ridotto in modo significativo, con un'incidenza sul PIL al di sotto della media europea e nel 2018 le risorse pro capite per la sanità pubblica italiana sono cadute del 10%, mentre in Francia e in Germania sono aumentate del 20%. In questo contesto particolare rilievo ha assunto il welfare occupazionale/aziendale, sostenuto da scelte orientate a privilegiare profili di welfare alternativi a quelli pubblici, largamente sostitutivi di essi, eroganti beni e servizi sanitari fiscalmente incentivati per le imprese e di certo per esse più convenienti in termini di risparmio sul costo del lavoro, di rapporti di forza a favore dei datori di lavoro, di fidelizzazione dei lavoratori alle imprese. D'altronde, le politiche di contenimento dei bilanci pubblici hanno indotto processi di *outsourcing* dei servizi pubblici, facilitando l'estensione del perimetro delle privatizzazioni, il rafforzamento degli spazi del mercato, concorrendo a processi di sostituzione delle prestazioni egualitarie del welfare pubblico con quelle del welfare aziendale, fortemente diseguale e di efficienza discutibile. In questo quadro di drammatica redistribuzione di ricchezza e reddito è esplosa la pandemia da Covid-19.

LAVORO: DALLA PALAZZINA DI FANTOZZI ALL'HUB QUARTER

Sembra curioso che il personaggio di Fantozzi sia citato in un articolo che ha un più ampio respiro sul mondo del lavoro. Eppure è lo spunto per proporre un nuovo modo di lavorare, che sembra fatto apposta per contrastare la pandemia da Covid 19.

Fonte: Fortune Italia – aprile 2021 – articolo di Marco Bentivogli ,
commenti della redazione Risorsa

La versione originale di questo articolo, riportato integralmente è al link:

<https://www.fortuneita.com/2021/04/02/lavoro-dalla-palazzina-di-fantozzi-allhub-quarter/>

Lo spazio di lavoro è una delle cause che può favorire il mobbing. Infatti il controllo e non la libertà dei lavoratori era il presupposto con cui vennero costruite le “palazzine”. Lo smartworking è, da questo punto di vista, un cambiamento epocale di concepire il luogo di lavoro, salvaguardando i rapporti personali e la dignità di tutti, ma solo se si saprà passare dagli head quarter agli hubquarter.. Ci piace a questo proposito ricordare che l’ufficio direzionale più famoso era quello del “mega direttore galattico” di Fantozzi e che tale “impiegatucolo” è da considerare un “rivoluzionario” nell’occasione in cui ebbe il coraggio di dire che “La corazzata Potiomkin”, film che i sottoposti erano stati invitati a vedere a casa del capo la sera in cui c’era la partita di calcio, era: “una cag*** pazzesca”

Come è noto, oltre che nei contenuti e nel senso del lavoro, il digitale effettua un vero e proprio scongelamento delle variabili spazio e tempo, i luoghi e gli orari. Il luogo non è più statico, cristallizzato per un lungo periodo di tempo o, per alcuni, per tutta la vita, in un solo posto.

Avere un luogo di lavoro ‘diffuso’ o remoto, per tutti, e **soprattutto per noi italiani, è un cambiamento ancora sfidante**. Lo stesso per quanto riguarda gli orari. La maggiore autonomia e libertà che consente il digitale, essendo più responsabilizzati sugli obiettivi e traguardi ma avendo più spazio nel ‘come, quando e dove’, mette in discussione tutto ciò su cui il pensiero del lavoro della seconda metà del ‘900 confidava: sacralità delle ‘8 ore, 40 la settimana, 1.760 l’anno’.

Quando facevo il sindacalista, nella contrattazione su spazio e tempo l’unico argomento solo parzialmente contrattabile era il secondo: gli orari. Negli ultimi anni di lavoro sindacale mi sono accorto che ridiscutere gli spazi libera il lavoro molto di più che la contrattazione di orari (che al massimo consente una loro rimodulazione).

Un esempio a cui ricorro spesso è la **palazzina direzionale del mega-direttore generale di Fantozzi**, ovvero quello ‘scatolificio-scrivanocentrico’. A 40 anni di distanza, **la gran parte delle palazzine direzionali è ancora così**. Al piano terra, gli uffici scatole sono piccoli, e crescono di piano, di metri quadri e di cm di scrivania, salendo nella gerarchia aziendale. Progressivamente, compaiono inequivocabili simboli di status come la pianta, il frigobar, fino al tavolo riunioni e il salottino. Palazzine inutili, costruite su un lavoro ‘scrivanocentrico’ inutile e su uffici e gerarchie costruite sul **paradigma del ‘controllo’ e non della libertà**. Bisogna avere chiara la tendenza evolutiva del lavoro. Se è vero come è vero che cresce il lavoro a maggiore ingaggio cognitivo, a umanità aumentata, e si comprime quello ‘ripetitivo’, il lavoro a partire dal suo habitat va ripensato per valorizzare e far crescere umanità e competenze. Se il lavoro è sempre più un bene relazionale, un’occasione di crescita, la dimensione umana deve essere ‘accolta’, curata in spazi belli che trasmettano questi stimoli generativi.

Quando gli smartworker rientreranno in sede, torneranno in quello scatolificio e sarà tempo perso. Quel tempo sarà da dedicare a luoghi che favoriscano la condivisione strategica di relazioni sociali e solidali. Per questo, vanno ripensati gli spazi di lavoro, come han fatto in Nokia Italia, in Enel e in moltissime aziende. L’idea di passare da head quarter ad hubquarter è la vera svolta per la rivoluzione culturale della dimensione d’impresa e di lavoro che tutti ci aspettiamo. Ci sono società che aiutano molto a guidare questi processi, come eFM e molte altre. Ma il cambiamento, per non subirlo, va scelto. Innanzitutto, bisogna capire la distanza dei propri modelli di business e di organizzazione del lavoro, quanto siano distanti e inutilmente faticosi e ridondanti rispetto agli obiettivi. Secondo, è fondamentale capire che il contributo di ognuno cresce

se l'impresa cura la sua dimensione comunitaria e se comprende la necessità di possedere un'intelligenza sociale. Solo così un'impresa diventerà al contempo una comunità di apprendimento da intrecciare con altre aziende, altri mondi vitali di ogni tipo. È chiaro che per il modello fordista, in cui contavano i pezzi prodotti o i documenti fotocopiati, le vecchie gerarchie e culture organizzative non stridevano in modo eclatante. Oggi, è dimostrato quanto soffochino la produttività. Certo, ripensare tutto e addirittura farlo funzionare spesso a distanza non è semplice, le leadership si devono rimettere in gioco.

Non solo, il completamento di questa trasformazione necessita un cambiamento della città, una rigenerazione della città in senso policentrico e verde. Abbiamo già parlato del diritto ai 15 minuti, non solo in centro ma da estendere in periferia e nelle aree interne. Ma le città, a partire dalle piccole e le medie, ritornano a curare le loro 'tessiture sociali' e comunitarie e si riconfigurano come un hub, di lavoro, innovazione, competenze, relazioni e confronto. Mi auguro che chi si candida ad amministrare le città recuperi questa visione, altrimenti il loro declino come luogo di opportunità sarà irreversibile.

MIRACOLO IN PARLAMENTO !

Con tutti i problemi della pandemia, se ne è aggiunto un altro, quello della Convenzione dell'organizzazione del Lavoro (ILO) a seguito della ratifica che la rende esecutiva, con pubblicazione sulla G.U. n.20 del 26/01/21, n. 190 e adottata a Ginevra già il 21/06/19 nella 108° sessione della Conferenza Generale della stessa organizzazione. Secondo tale legge, il Presidente della Repubblica ne autorizza la piena esecuzione nell'ordinamento giuridico italiano a far data dal 27 gennaio 202. Partendo da questa premessa, leggete cosa è successo e come si rapporta al mobbing.. Per questo siamo fiduciosi, forse troppo, e parliamo di "miracolo in Parlamento"

Fonte: www.quotidianosicurezza.it – 27 gennaio 2021

L'articolo completo è consultabile al link:

https://www.quotidianosicurezza.it/normativa/leggi/legge-15-gennaio-2021-ratifica-convenzione-ilo-190.htm?fbclid=IwAR0sTWvBtCz21xCOM7e_FFfsMuxyCRKT0anoHB9NdeuK-

Sintesi della redazione Risorsa a cura di Ferdinando Ciccopiedi

Poiché le ultime ratifiche della Convenzione da parte di Uruguay e Isole Fiji sono avvenute a giugno 2020, l'entrata in vigore effettiva della ratifica avverrà entro giugno 2021. Essa è il primo passo per introdurre in Italia altre disposizioni di legge espressamente riferite al mobbing, attualmente già calendarizzate in Parlamento. La Convenzione ha l'obiettivo della protezione di ogni lavoratore di ogni tipologia e settore e il contrasto alla violenza che si verifichi **“in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscano dal lavoro”**. Ratificando la convenzione gli Stati Membri dell' Ilo (quindi non solo europei) sono tenuti ad adottare leggi che garantiscano il diritto alla parità e alla non discriminazione, a proibire la violenza e le molestie sul lavoro, a promuovere interventi contro la violenza e inclusivi che abbiano il fine ultimo di includere, secondo i seguenti articoli:

- a) Articolo 4, relativo a divieti, garanzie, strategie, meccanismi di monitoraggio e ispezione anche da parte di ispettorati del lavoro, misure sanzionatorie, azioni di sensibilizzazione e orientamento
 - b) Articolo 8, relativo al ruolo delle autorità pubbliche, delle organizzazioni sindacali e datoriali di categoria nella tutela dei lavoratori della “economia informale”, all'identificazione di settori, professioni e modalità di lavoro più esposti alla violenza e alle molestie, alle misure di protezione efficace dei lavoratori, ivi compresa la possibilità di adire vie legali, avanzare richieste di risarcimento, richiedere orientamento e formazione
 - c) Articolo 11, relativo all'applicazione, anche nel mondo del lavoro, in consultazione con le organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e lavoratori, delle garanzie per danni patiti e patienti da lavoratori/trici in materia di salute e sicurezza, parità e non discriminazione di genere e provenienza geografica,, all'attuazione di campagne di sensibilizzazione
- Gli interventi negli ordinamenti nazionali dovranno essere attuati attraverso leggi, regolamenti, contratti collettivi, adeguamento della normativa

esistente in materia salute e sicurezza sul lavoro. A margine di quanto esposto riportiamo un passo dalla dichiarazione di voto al Senato di una senatrice firmataria, sottolineando che anche stalking e mobbing fanno parte integrante della Convenzione:

Nel nostro paese il 9% delle donne, oltre 1 milione 400 mila, ha subito molestie o ricatti sul lavoro. Oltre 1 milione di donne ha subito ricatti sessuali durante la propria carriera per l'assunzione o il mantenimento del posto di lavoro. In questo quadro l'Organizzazione Internazionale del Lavoro ha approvato la convenzione che estende la definizione di reati come violenza e molestia anche a stalking e mobbing e assimila anche le comunicazioni per via telematica, ad esempio chat e mail, a luogo di lavoro, estendendo anche a questi ambiti la punibilità. Rimaniamo ora in attesa dell'approvazione di altre 3 disegni di legge specifici.

INOVAZIONE SOCIALE E IBRIDAZIONE PROFIT NON PROFIT

Risorsa tiene a sottolineare che, nel titolo, la parola "non profit" era usata correttamente poiché il più usato "no profit" significa che il Volontariato e il Terzo Settore non producono alcun profitto, mentre "non profit" significa che è sottinteso "oriented". Questa leggera differenza è importante in quanto afferma che anche le organizzazioni del Terzo Settore possono fare profitti, ma non sono "orientate" solo ai profitti degli azionisti (stockholders), profitti che le organizzazioni (di Volontariato e di altra natura ricompresa) sono tenute a redistribuire in attività solidaristiche, per produrre un impatto sociale su tutta la comunità di riferimento

Fonte: Vol.To 1/03/2021

Sintesi e commenti della redazione Risorsa a cura di Ferdinando Ciccopiedi

Si è svolto recentemente in streaming un incontro dal titolo: “Innovazione sociale e ibridazione tra profit e non profit” organizzata dal Centro Servizi Vol.To, con la partecipazione del rappresentante di una importante Fondazione di origine bancaria. Anche questa volta non citiamo il nome del relatore, per motivi di privacy, ma solo i contenuti. Il tema era su come il mondo del profit e quello dell’associazionismo non profit potessero reciprocamente collaborare, in particolare con lo scambio di tecniche proprie dei 2 universi, ma suscettibili di “contaminazioni virtuose”

Fatta questa premessa da parte di Risorsa, iniziamo a sintetizzare alcuni punti della relazione presentata. Il relatore sottolinea che le “erogazioni” concesse dalle Fondazioni di origine bancaria non sono pura “filantropia” ma si inquadrano in un sistema progetti e azioni nei campi della cultura, del welfare, del territorio e dell’istruzione, con un ritorno di immagine per l’Ente erogante, purché i fondi siano riferibili a progetti dotati “di senso”, siano innovativi e adeguatamente rendicontati, in modo da poter costruire un indicatore sintetico detto “SROI” (social return on investment), che si differenzia dal classico ROI (return on investment). Questa “ibridazione” si colloca tra gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell’ONU per promuovere uno sviluppo globale, il benessere umano e la protezione dell’ambiente, vedi link: <https://www.aics.gov.it/home-ita/settori/obiettivi-di-sviluppo-sostenibile-sdgs/>

In questa lista, vi sono molti obiettivi correlati a tematiche del mondo del lavoro, ma scopo del relatore era di spiegare proprio l’ultimo, il n. 17, che recita infatti:” Rafforzare i mezzi di attuazione degli obiettivi e rinnovare il partenariato globale per lo sviluppo sostenibile”.

Tra i mezzi di attuazione degli obiettivi rientrano le analisi dei “big data” che, grazie alla potenza delle reti informative, consentono di individuare aree di intervento, prima fra tutte la riduzione delle povertà. L’importante è che i risultati dei finanziamenti richiesti ad Enti come le fondazioni bancarie, siano misurabili. Ma anche le aziende possono partecipare a progetti con impatto sociale e per un pianeta sostenibile che porta loro una crescita reputazionale a medio termine, non sostitutiva ma aggiuntiva rispetto all’obiettivo primario del profitto, senza il quale non potrebbero

esistere. La locuzione “di medio termine” non si può essere disgiunta dal concetto di “investitore paziente” poiché solo la misurabilità dei dati è la ragione stessa dell’investimento aziendale, così come di quello delle Fondazioni bancarie o altri Enti. Infine i consumatori stessi possono partecipare ad uno sviluppo sostenibile, acquistando i prodotti di aziende attente all’ambiente, al lavoro, alle pari opportunità, in sostanza di aziende “etiche” aderenti ai principi della Responsabilità Sociale d’Impresa (CSR). Il relatore sottolinea che in USA il codice di autodisciplina delle grandi aziende quotate in borsa prevede un cambiamento in questa direzione. In tal modo la capacità finanziaria diviene uno strumento e non il fine, finora considerato primario, di crescita dei profitti. La disuguaglianza tra poveri e ricchi non è solo un portato dei nostri giorni, se si pensa che già Plutarco la individuava come “malattia mortale” nella polis dell’antica Grecia. La trasposizione moderna dell’effetto delle diseguaglianze è il sovranismo che può sfociare nelle dittature. Altro elemento da tener presente per chi richiede un finanziamento di utilità sociale è l’innovatività del progetto, dalla scuola fino alle esperienze di welfare al tempo della pandemia. Infatti il welfare è il collante della tenuta sociale, quel “wellbeing” che molte fondazioni aziendali stanno cercando di attuare raggruppandosi fra loro. Sono questi gli esempi portati dal relatore per dire che “l’ibridazione” tra profit e non profit è la vera innovazione sociale che costituirà la sfida dei prossimi anni per la società civile italiana.

A commento della relazione, cerchiamo ora di individuare qual è stato il contributo dei Volontari di Risorsa nella determinazione della utilità sociale dell’associazione nel prevenire i fenomeni del mobbing e del disagio grave sul lavoro per creare un mondo del lavoro più giusto e rispettoso della dignità di tutti. Secondo quanto è stato calcolato in occasione della stesura del Bilancio di Missione 2016, se si considerano il numero di volontari coinvolti e le ore da questi dedicate alle attività istituzionali (Sportelli d’ascolto e Gruppo di Mutuo Aiuto) e progettuali (soprattutto per il sostegno psicologico di lavoratori e lavoratrici), l’associazione di Volontariato Risorsa avrebbe erogato servizi gratuiti per una somma, a valori di retribuzione minima di mercato, intorno a € 70.000 (media annua del periodo 2007/16). Si può ipotizzare che, ad oggi, tenuto conto della

riduzione delle attività a seguito della pandemia, non sia molto discosto da quel valore massimo. E' questo un modo, seppur abbastanza grezzo, di individuare lo SROI di Risorsa, come ritorno sociale sui suoi investimenti, solo in piccola parte co-finanziati da Enti esterni, tra cui speriamo possano rientrare anche le Fondazioni di origine bancaria, oggi assenti dalle progettualità associative.

I L LAVORO CHE CI SALVERA' 2021

Da questo testo di Marco Bentivogli estraiamo alcune parti che ci sembrano significative e molto legate ai temi di cui di occupa Risorsa e sui quali facciamo alcune considerazioni

Fonte: Base Italia – S. Paolo edizioni - 2021

Link al testo:

https://www.google.com/search?q=marco+bentivogli+base+italia+libro+il+laovo+che+ci+salver%C3%A0&sca_esv=9015ac2879de739b&rlz=1C1FKPE_enIT1133IT1133&sxsrf=AE3TifPtckrbH

Sintesi della redazione Risorsa a cura di Ferdinando Ciccopiedi

La prima considerazione riguarda un “Quaderno dell’economia civile n.5” di Stefano Zamagni – Aiccon Bologna. La sintesi della riflessione dell’autore parte da una domanda: Come è possibile realizzare le condizioni affinché il lavoro non consenta solo di acquistare beni materiali ma anche di soddisfare la libertà del lavoro in cui il lavoratore si realizzi come persona ? Le democrazie liberali, grazie alle lotte del movimento operaio e sindacale, hanno realizzato le condizioni per la liberà **nel** lavoro, ma non

quelle per la libertà **del** lavoro. Questa sottile distinzione significa che si sono create nuove condizioni di lavoro tutelato (quando non effimero e precario), ma non è stata riprogettata la via di una società post-industriale che lasci alle macchine le mansioni ripetitive e liberi il tempo per allargare spazi di libertà dei cittadini. Partendo da questa considerazione Bentivogli descrive il nuovo mercato del lavoro come un “oceano di incertezze” mutuando l’espressione da Edgar Morin, filosofo francese: guarda caso nelle varie forme di comunicazione di Risorsa compare l’immagine di un mare in tempesta con un salvagente cui aggrapparsi ! In tale scenario, sempre citando Morin, è necessario che i lavoratori trovino diversi “arcipelaghi di certezze” dopo aver navigato in mare aperto, sfruttato il vento e resistito a tempeste improvvise. Ma, per Bentivogli, sono le aziende che devono garantire queste certezze curando competenze, abilità e mentalità. Solo così i lavoratori saranno messi in condizione di reagire velocemente a nuovi paradigmi organizzativi e strutture flessibili deburocratizzate, laddove esistono ancora organigrammi rigidi, relazioni sindacali, burocrazia pubblica. E’ questa la competenza emergente delle leadership aziendali per aiutare nel passaggio da un gruppo di lavoro ad un altro, da un progetto al successivo in una complessità crescente di problemi, ristrutturando spontaneamente le proprie conoscenze. Questo è ciò che Rand Spiro, professore di psicologia e tecnologia educativa, spiega nel saggio: Cognitive flexibilitytheory, elencando alcune attitudini come la immediata costruzione di legami di fiducia nei gruppi di lavoro, sia in presenza che da remoto, la capacità di lavorare su diversi progetti con altri gruppi. Si eviteranno così sovrapposizioni di compiti e dispersioni, prestando attenzione alle priorità e alle emergenze, filtrando e aggiungendo valore alla quantità di informazioni ricevute. Il singolo, nei gruppi, diventa interdisciplinare e acquisisce le capacità digitali nell’utilizzo dei nuovi media. L’emarginazione degli individui, che Risorsa percepisce in chi subisce mobbing è proprio il contrario di quanto occorrerebbe secondo le teorie di Spiro...

Ma è ora di parlare di sindacato. Forte della sua esperienza sindacale, Bentivogli così titola un capitolo del saggio: “Il sindacato di cui abbiamo bisogno”. I sindacati, in quanto corpi intermedi (tra Stato e Mercato), non

sono morti o fatalisti come rappresentanti del lavoro organizzato, ma dovrebbero avere capacità “profetica” (il futuro è conseguenza del presente) comprendendo che la competenza è l’elemento vincente dei lavoratori nel mercato del lavoro. Dovrebbero quindi ridurre gli interventi di protezione in ingresso e in uscita dal lavoro e concentrarsi nella promozione delle competenze dei lavoratori. Con un’immagine tratta dal mondo finanziario, l’autore conclude che il sindacato deve evolvere dal ruolo di mediatore del conto economico del lavoro (flusso) a quello di responsabile dello sviluppo patrimoniale delle competenze (stock). Un nuovo spirito “di frontiera” potrà contribuire alla progettazione sociale, economica, industriale e, in definitiva, civica a favore soprattutto dei giovani. Il sindacato si dimostrerà così esente dal ricatto del breve termine, che caratterizza la politica in cerca di consenso. Accanto al sindacato occorrono, ovviamente, degli imprenditori che abbiano a cuore il lavoro dei loro stessi figli e siano convinti che il benessere dei lavoratori ha bisogno di un periodo di tempo lungo per essere innovativo. Essi dovranno costruire delle relazioni tra tutti quelli che cooperano al bene delle aziende ed in primis proprio i lavoratori, per far fronte insieme alle crisi economiche e sociali: il capitale umano diventa capitale “spirituale” e concorre a quella felicità che fa dell’individuo una Persona. Per ora, purtroppo, noi di Risorsa non vediamo né da una parte né dall’altra queste visioni virtuose...

In un altro passaggio: “Persone, relazioni e umanesimo industriale” l’autore fa una distinzione fra i diversi tipi di “cura nel lavoro” rivolti agli imprenditori.

Il primo tipo è definito come la cura per l’altro e comprende alcuni suggerimenti:

- dedicare attenzione non occasionale alle persone
- osservare lo stato d’animo, la condizione del lavoratore, i tempi e possibilmente soddisfare i suoi bisogni
- ascoltare il lavoratore ed esserci anche in silenzio, tranquillizzare e incoraggiare
- avere rispetto per la dignità del lavoratore e aiutarlo a mantenere il suo modo di vivere
- evitare imposizioni

Il secondo tipo è detto “cura del contesto” e riguarda:

- azioni sul contesto relazionale dei familiari del lavoratore (es. congedi parentali)
- azioni sul contesto organizzativo per adattarlo ai bisogni del lavoratore, anche come ambiente di lavoro
- azioni sul contesto relazionale del lavoratore con il personale medico (medico competente) e consulenti

Il terzo tipo viene definito come “riflessioni sul non visibile” in cui l’imprenditore dovrebbe:

- valutare il proprio agire
- ascoltare e gestire le proprie emozioni

L’autore si rende conto che qualcuno le definirebbe tutte “utopie” e, anche all’interno di Risorsa esistono 2 scuole di pensiero. Alcuni volontari gli danno ragione, sulla base dell’esperienza quotidiana dell’ascolto di persone verso le quali i comportamenti dei capi (e anche di colleghi) sono l’esatto contrario dei 3 tipi di cura individuati. Altri concordano con Bentivogli e con pochi altri suoi sostenitori (come lui stesso ammette) nel dire che la cura nel lavoro deve essere un progetto politico di democrazia. Il lavoro deve essere ripensato insieme alla cura e non è staccato da famiglia e Stato (i 2 soggetti che oggi si occupano di “cura”) in modo che la società post-moderna e frammentata trovi nuovi legami sociali e intrecci nelle relazioni

Nell’ultimo capitolo, c’è un paragrafo che può apparire drammatico e si chiama: “la fine del lavoro”. Si basa sulle conclusioni di uno studio del World Economic Forum, secondo cui il 65% dei bambini che frequentano le elementari farà tra 10/15 anni un lavoro che oggi non esiste. A supporto, lo studio cita il caso degli smartphone che hanno creato nuova occupazione e modelli economici nuovi (app o piattaforme web). Ma questi cambiamenti generano incertezze e paure e c’è chi pensa che la rivoluzione tecnologica, con i suoi robot e intelligenza artificiale, cancellerà milioni di posti di lavoro e l’umanità si dividerà tra una piccola parte di individui che lavorano mentre il resto vivrà di sussidi (almeno nei Paesi sviluppati). Contro le previsioni negative di diversi Istituti di ricerca, che sono molto dissimili in argomento perché è impossibile fare previsioni sulla base di informazioni conosciute oggi ma non nel futuro, l’autore ribadisce, sulla base di esperienze personali che il lavoro è stato mantenuto, in Italia, grazie a massicci investimenti in tecnologia, innovazione, organizzazione del lavoro

e piani di formazione. Risorsa, non potendo intervenire sugli altri fattori, si limita a dire che l'organizzazione del lavoro dovrebbe comprendere alcuni dei suoi valori e della sua vision: la solidarietà sociale, l'aiuto concreto ai lavoratori (soprattutto il sostegno di carattere medico/psicologico) e il coinvolgimento di aziende ed Enti socialmente responsabili.

I L LAVORO CHE NON SI TROVA

Marco Brando è uno degli autori di SenzaFiltro, giornale on line con cui abbiamo intrapreso un percorso di collaborazione sui temi del disagio lavorativo. Siamo lieti, come Risorsa, di pubblicare integralmente questo articolo perché smentisce, con dovizia di particolari (e di link), la “narrazione” degli imprenditori che affermano di non trovare lavoratori. Da ciò il titolo “Il lavoro che non si trova”. Leggendolo, ne scoprirete la causa sostenuta dall'autore...

Fonte: www.treccani.it/magazine/atlante/societa/Il_lavoro_che_non_si_trova.html - articolo di M. Brando – 21/7/2021

Pubblicazione integrale a cura della redazione Risorsa

Tra primavera ed estate, a tenere banco in Italia c'è stato un messaggio negativo: giovani e meno giovani preferirebbero vivere di sussidi, tanto che vari imprenditori cercano gente da assumere ma non la trovano; né per lavori stagionali nel settore turistico, né per impieghi a tempo indeterminato. Un (presunto) fenomeno assai stigmatizzato – negli editoriali come nelle chiacchiere da bar – perché quei nullafacenti remano contro il rilancio post-pandemia.

Qualcuno potrebbe ricordare che da alcuni anni, periodicamente, alcuni datori di lavoro denunciano la mancanza di candidati. Certo, però nel 2021 è stato tirato fuori il jolly: ci sarebbe chi non vuole lavorare perché preferisce godersi il reddito di cittadinanza, varato all'inizio del 2019 dal primo governo Conte. La tesi della sussidio-dipendenza è stata sostenuta anche da big dell'imprenditoria come Guido Barilla, presidente del gruppo omonimo.

Si tratta di racconti rilanciati dai media professionali, spesso senza fare verifiche. È quindi interessante riflettere sulla narrazione di questo strano caso. Tanto più strano se si considera che, secondo gli ultimi dati dell'Istat, in Italia oltre una persona su dieci non riesce a trovare lavoro, sebbene lo cerchi (il 10,5% a maggio 2021, nella fascia tra i 15 e i 64 anni); con un picco di oltre tre disoccupati su dieci tra chi ha fra 15 e 24 anni (il 31,7%).

Sul fronte degli impieghi stagionali, le grancasse hanno suonato grazie alle lamentele di gestori di bar e ristoranti, hotel, lidi balneari, discoteche e luoghi di ritrovo di tutte le riviere. Però le rare inchieste giornalistiche dedicate a un approfondimento hanno svelato che la stragrande maggioranza delle offerte di lavoro è illegale e sottopagata. Come ci racconta Osvaldo Danzi, esperto di risorse umane e *social media recruiting*, nonché editore di *SenzaFiltro*: «Tanti non trovano dipendenti perché li pagano molto poco e in modo illegale. Però divulgano notizie sulla gente che non ha voglia di lavorare per farsi pubblicità sui media compiacenti. Basterebbe che andassero in un Centro per l'impiego, cui ci si può rivolgere gratis, per dichiarare di quale tipo di lavoratore hanno bisogno, quanto intendono pagarlo, con quale contratto, eccetera. Forse c'è chi teme proprio di dover fare un contratto regolare».

La situazione è così surreale che, a un certo punto, hanno fatto notizia proprio le imprese che assumono rispettando le norme. Come l'Hotel Aros di Rimini, certificato della start up Ethicjobs. «Abbiamo fatto questa scelta: sostanzialmente, seguire le leggi. Che poi, onestamente, non dovrebbe suscitare scalpore, dovrebbe essere la normalità. Invece è così: sfruttare i dipendenti, farli lavorare in nero, sono cose date per scontate», ha detto Daniele Ciavatti, che col fratello Maurizio gestisce l'albergo, in un'intervista all'HuffPost.

Tuttavia anche le aziende che offrono contratti a tempo indeterminato sostengono di avere difficoltà nel reperire dipendenti. Secondo le analisi mensili del Sistema informativo per l'occupazione e la formazione Excelsior (sostenuto da Unioncamere e Anpal, l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro) – elaborate in base a informazioni fornite autonomamente da un campione di 1.300.000 aziende – ogni mese ci sono decine di migliaia di offerte di lavoro. Ebbene, gli imprenditori dichiarano

di scovare in media solo 2 dipendenti su 3; in alcuni settori sarebbe difficile trovarne addirittura uno su due. Per esempio, nel rapporto Excelsior di luglio 2021 le imprese hanno dichiarato di essere pronte ad assumere nel corso del mese 534.250 persone, ma dichiarano di avere difficoltà a trovarne il 31%, cioè più di 150.000. Mancherebbero all'appello operai specializzati (-42,6%), tecnici (-40,7), dirigenti e professioni intellettuali, scientifiche e con elevata specializzazione (-38,4%), conduttori di impianti e operai di macchinari fissi e mobili (33,4%), professionisti in attività commerciali e servizi (-28,3%); si cercano, ma si trovano poco, persino impiegati (-20,77%) e lavoratori non qualificati (-17,8%).

Come mai? Ammesso e non concesso che la disponibilità ad assumere sia davvero quella dichiarata, la situazione dimostra che il sistema formativo italiano non risponde alle esigenze del mercato del lavoro: in Italia manca chi sappia indirizzare nella scelta del corso universitario, della scuola superiore, del mestiere. Tuttavia ogni anno sono a disposizione circa 300.000 laureati (290.772 nel 2020, secondo AlmaLaurea) e circa 450.000 diplomati. Possibile che manchino così tante persone da assumere? In realtà esistono, ma è difficile saperlo. Perché? Le aziende non sanno trovarli, tanto meno sfruttando il web (solo il 3% delle imprese, secondo l'ultimo rapporto Istat, è maturo dal punto di vista digitale); si affidano solo al passaparola o al massimo a qualche agenzia di lavoro interinale. Mancano pure ricerche di talenti negli atenei e programmi di sostegno agli istituti tecnici, come capita invece in altri Paesi dell'Unione Europea (UE).

Inoltre, in Italia non c'è una banca dati nazionale, in cui domanda e offerta di lavoro si possano incontrare. Ciò ha contribuito a rendere poco efficace il ruolo dei cosiddetti "navigator", assunti per individuare, tra i percettori di reddito di cittadinanza, chi può avere un'occupazione. Per giunta, le politiche attive per il lavoro sono gestite dalle Regioni, però i siti non sono connessi tra loro. Così chi non trova lavoro in Puglia non può sapere se nel Veneto ci sono opportunità lavorative adatte a lui.

Veniamo proprio al reddito di cittadinanza. Se il sistema per la ricerca di un lavoro destinato a chi ne usufruisce zoppica, questa forma di sussidio ha aiutato e aiuta molte persone prive di risorse economiche. Ha un valore tale da giustificare la rinuncia a un posto di lavoro? Come ha scritto Francesco Seghezzi (presidente della Fondazione ADAPT, fondata dal giuslavorista Marco Biagi), «la polemica che vede il reddito di cittadinanza come concorrente dei lavori stagionali», non rivela altro che «il livello inaccettabile dei salari proposti a questi lavoratori, così bassi da poter competere con il sussidio, che ha un valore medio mensile inferiore ai 500 euro». Più chiaro di così...

I IMPRESE VINCENTI 2021: VOCE ALLE PMI ITALIANE

Si tratta di un progetto di Intesa San Paolo, che ci piacerebbe avere tra i nostri stakeholders. Esso vuole evidenziare gli elementi strategici per la crescita delle PMI come motore di crescita nel dopo pandemia. Si compone di un digital tour di 8 puntate e, tra gli argomenti trattati per rendere la crescita sostenibile sul piano economico-sociale ed ambientale, c'è la "valorizzazione del capitale umano". E' un tema che interessa Risorsa in quanto, proprio dallo sviluppo di un ambiente di lavoro sereno, nasce la possibilità di ridurre quei conflitti che scatenano il mobbing. I segnali positivi che emergono dalle piccole e medie aziende partecipanti al progetto costituiscono per noi una speranza in mondo del lavoro più giusto e rispettoso della dignità di tutti, come applicazione dei fattori centrali degli investimenti sostenibili e responsabili (i cosiddetti ESG – Environmental, social and Governance). Troverete tutti i video con interviste a responsabili delle aziende al link

<https://group.intesasanpaolo.com/it/sezione-editoriale/eventi-progetti/tutti-i-progetti/economia/impresе-vincenti>

Sintesi della redazione Risorsa

Il primo video, settima tappa del tour e visibile in streaming, è quello del 4 novembre sul capitale umano, che più ci interessa da vicino e in cui

scopriamo che “aziende virtuose” , anche se poche, esistono già ! A ritroso si ripercorrono le tappe precedenti del tour, sempre su argomenti interessanti. Seguirà a fine novembre, nell’ultima tappa, una speciale categoria “Impact” dedicata alle imprese sociali per un proficuo dialogo tra i mondi profit e non profit, con ricadute sociali fondamentali. Infatti, come sostiene un responsabile San Paolo: “Il Terzo settore non è Terzo a nessuno”.

Oltre ai video viene presentato uno studio della Direzione Studi e Ricerche del San Paolo su “Persone e capitale umano” al link:

https://group.intesasanpaolo.com/content/dam/portalgroupp/repository-documenti/newsroom/news/Capitale_umano_PPT.pdf

INTELLIGENZA ARTIFICIALE E GIUSTIZIA SOCIALE

Fonte:La civiltà cattolica 18 gennaio 2020 - articolo Una sfida per la Chiesa – Di Antonio Spadaro e Paul Towmey. Selected byLuca Poma 15 Gennaio 2021

Abstract a cura della redazione Risorsa

L’articolo completo è al link:

<https://archivio.lucapoma.info/nuove-tecnologie-e-web-2-0/intelligenza-artificiale-e-giustizia-sociale/>

Sintesi della redazione Risorsa

L’intelligenza artificiale parrebbe un discorso lontano dai temi di cui si occupa Risorsa. Al contrario, riflettere sull’incidenza che questo nuovo fenomeno può avere non solo sui poveri, ma anche su coloro che vengono sfruttati nel mondo del lavoro, è lo scopo di questo articolo

I poveri in un mondo dominato dai «big data» Nell'era dell'intelligenza artificiale (IA) l'esperienza umana sta cambiando profondamente, ben più di quanto la stragrande maggioranza della popolazione mondiale riesca a vedere e a comprendere. La vera e propria esplosione dell'IA ha un forte impatto sui nostri diritti nel presente e sulle nostre opportunità future, determinando processi decisionali che, in una società moderna, riguardano tutti. Si rivela un enorme cambiamento tecnologico, che prospetta grandi benefici e rischi insidiosi. La proporzione in cui rischi e benefici si presenteranno dipenderà dai pionieri e dai creatori di questa tecnologia, e in particolare da quanto sarà chiara la loro visione del bene comune e corretta la loro comprensione della natura dell'esperienza umana. Bisogna capire che l'intelligenza artificiale rappresenta una sfida e un'opportunità anche per la Chiesa: è una questione di giustizia sociale. Infatti, la ricerca pressante, avida e non trasparente dei *big data*, cioè dei dati necessari ad alimentare i motori di apprendimento automatico può portare alla manipolazione e allo sfruttamento dei poveri: «I poveri del XXI secolo sono, al pari di chi non ha denaro, coloro che, in un mondo basato sui dati e sulle informazioni, sono ignoranti, ingenui e sfruttati». Inoltre, gli stessi scopi per i quali vengono addestrati i sistemi di IA possono portarli a interagire in forme imprevedibili per garantire che i poveri vengano controllati, sorvegliati e manipolati. Attualmente i creatori di sistemi di IA sono sempre più gli arbitri della verità per i consumatori. Ma al tempo stesso le sfide filosofiche essenziali – la comprensione della verità, la conoscenza e l'etica – si fanno incandescenti man mano che le possibilità dell'IA crescono verso e oltre il superamento dei limiti cognitivi umani. Nel contesto dei progressi del XXI secolo, l'esperienza e la formazione della Chiesa dovrebbero essere un dono essenziale offerto ai popoli per aiutarli a formulare un criterio che renda capaci di controllare l'IA, piuttosto che esserne controllati.

L'intelligenza artificiale per la giustizia sociale L'IA può senz'altro apportare benefici alla società, ma d'altra parte pone anche questioni importanti di giustizia sociale. In questo campo la Chiesa ha l'opportunità e l'obbligo di impegnare il suo insegnamento, la sua voce e la sua autorevolezza riguardo ad alcune questioni che si profilano fondamentali per il futuro. Tra queste va senz'altro compreso l'enorme impatto sociale della ricaduta che l'evoluzione tecnologica avrà sull'occupazione di miliardi di persone nel corso dei prossimi decenni, creando problematiche conflittuali ed emarginazione dei più vulnerabili.

Impatto sull'occupazione. Molto è già stato fatto per misurare l'impatto dell'IA e della robotica sull'occupazione, soprattutto dopo l'importante articolo del 2013 in cui Osborne e Frey stimavano che il 47% dei posti di

lavoro negli Stati Uniti rischiavano di venire automatizzati entro i successivi vent'anni. Gli studi e il dibattito scientifico hanno precisato la natura e i contorni del fenomeno: la cessazione totale o parziale di attività di lavoro esistenti, la sua ricaduta in tutti i settori sia nelle economie sviluppate che in quelle in via di sviluppo. Certo, fare previsioni esatte in proposito è difficile; ma un recente Rapporto del *McKinsey Global Institute* riporta un'analisi a medio termine. Il 60% delle occupazioni possiede almeno un 30% di attività lavorative passibili di automatizzazione. D'altra parte, quest'ultima aprirà le porte a nuove occupazioni che oggi non esistono, proprio com'è accaduto, in conseguenza delle nuove tecnologie, anche in passato. Le previsioni indicano che entro il 2030 un numero compreso fra i 75 e i 375 milioni di lavoratori (cioè fra il 3 e il 14% della forza lavoro globale) dovrà cambiare le proprie categorie occupazionali. Inoltre, tutti i lavoratori avranno necessità di adattarsi, dato che le loro occupazioni si evolveranno insieme alle macchine sempre più abili. Ma se l'adozione delle nuove tecnologie seguirà il ritmo che si è avuto fin qui, superando le previsioni fatte in precedenza, è pure chiaro che il livello di dislocazione sociale rischia di essere maggiore.

Codici e pregiudizi. Il codice di programmazione viene scritto da esseri umani. La sua complessità può quindi accentuare i difetti che inevitabilmente accompagnano qualsiasi compito svolgiamo. I preconcetti e le parzialità nella scrittura degli algoritmi sono inevitabili. E possono avere effetti molto negativi sui diritti individuali, sulle scelte, sulla collocazione di lavoratori e consumatori. In effetti, i ricercatori hanno rilevato pregiudizi di vario tipo presenti negli algoritmi, in *software* adottati per le ammissioni universitarie, le risorse umane, i *rating* del credito, le banche, i sistemi di sostegno dell'infanzia, i dispositivi di sicurezza sociale e altro ancora. Gli algoritmi non sono neutri: incorporano al loro interno valori e obbediscono a metodi operativi che, anche non intenzionalmente, possono apportare preclusioni, discriminazioni o danni economici. La crescente dipendenza della socio-economia dall'IA conferisce un enorme potere a coloro che ne programmano gli algoritmi: un potere di cui costoro potrebbero anche non essere consapevoli, così come del danno potenziale che può derivare da un algoritmo compilato con un codice scorretto. E poiché il complesso mercato dell'IA interattiva continua a evolversi, è altrettanto probabile che algoritmi oggi esistenti, che fino a ieri erano innocui, domani possano avere conseguenze rilevanti.

L'IA può essere distorta attraverso specifici interessi commerciali e politici che influenzano l'inquadramento del problema; preconcetti di selezione o distorsione/corruzione nella raccolta dati; parzialità negli attributi di

selezione per la preparazione dei dati; pregiudizi nella codifica. Da questo possono derivare dati significativamente condizionati, e tuttavia etichettati come parte di un processo decisionale «indipendente» automatizzato.

Rischio di un'ulteriore emarginazione dei vulnerabili. Un'analisi dell'impatto dei *big data* e dell'IA a livello sociale dimostra che la loro tendenza a prendere decisioni sulla base di una profilazione insufficiente e di riscontri limitati comporta l'ulteriore emarginazione dei poveri, degli indigenti e delle persone vulnerabili. La politologa Virginia Eubanks spiega bene come i sistemi interconnessi rafforzino la discriminazione e concedano opportunità inferiori agli emarginati: «I poveri e la classe operaia sono presi di mira da nuovi strumenti di gestione della povertà digitale, con il risultato di doverne ricevere conseguenze pericolose per la loro esistenza. I sistemi automatici di ammissibilità li scoraggiano dal rivendicare le risorse pubbliche di cui hanno bisogno per sopravvivere e star bene. Complessi *database* integrati raccolgono le informazioni più personali su di loro, con poco riguardo per la *privacy* o per la sicurezza dei dati, pur non offrendo quasi nulla in cambio. Complessi sistemi di assistenza sociale, di applicazione della legge e di sorveglianza dei quartieri rendono visibile ogni loro gesto e sottopongono il loro comportamento al controllo governativo, commerciale e pubblico».

NOBILITA IL FESTIVAL DELLA CULTURA DEL LAVORO

Si è svolta nei giorni 17 e 18 settembre 2021 a Ivrea la prima tappa di questo Festival itinerante, dedicato alla cultura del lavoro e che toccherà anche Imola e Bari, per interpretarne i cambiamenti in 3 aree geografiche diverse. Gli eventi sono organizzati da FiordiRisorse, una business community tra 8000 manager e aziende, (premiata da LinkedIn come “best practice”) e da SenzaFiltro, il giornale della cultura del lavoro. Risorsa ha stabilito con loro dal 2020 una collaborazione, non tanto per il nome che la accomuna a FiordiRisorse, quanto per favorire scambi di informazioni sul fenomeno del mobbing. E' interesse di Risorsa seguire anche su SenzaFiltro

l'iter parlamentare delle leggi che dovrebbero finalmente essere approvate per la tutela dei diritti dei lavoratori e contro le molestie sul lavoro (tra cui il mobbing). Nella giornata del 17 sono stati attenti spettatori dei panel e delle tavole rotonde la Presidente di Risorsa Luisa Marucco e il Vice Presidente Ferdinando Ciccopiedi: ecco la sua relazione, accompagnata da alcune considerazioni personali.

Dopo 1 anno e mezzo di webinar dove i link non erano corretti, l'audio andava e veniva, le password erano sempre errate, finalmente un evento "dal vivo"! A Ivrea ho incontrato persone fisiche con cui ho scambiato impressioni, ho appreso nelle tavole rotonde ciò che non si trova né sui social, né sui giornali, ma ho avuto anche la visione diretta e triste di quella che era stata l'Olivetti e che oggi non c'è più: dal primo capannone in muratura alle palazzine vuote, adibite magari a centro congressi come quello che ha ospitato Nobilita. Ben diverso sarebbe stato se l'Olivetti avesse potuto essere "il polo italiano dell'informatica". Meno male che ho concluso la giornata acquistando una squisita "torta 900" nella storica pasticceria Balla ! I primi temi affrontati nella mattinata del 17 sono stati: "Quello che abbiamo perso" e "Olivettiani a loro insaputa". Nel primo, autorevolissimi "grandi vecchi", che hanno lavorato a fianco di Adriano Olivetti, hanno fatto riscoprire parole tornate di moda come welfare, Persone (notare la P maiuscola), fabbrica sociale: insomma, quello che era il "sogno olivettiano" e che è stato perso negli ultimi anni in termini di "umanità del lavoro", ma anche di "umanesimo del lavoro" all'interno delle aziende. Per saperne di più sul significato di umanesimo del lavoro, consultate la sintesi di un articolo tratto da : <https://creatoridifuturo.it/in-primo-piano/un-nuovo-umanesimo-del-lavoro-per-trovare-un-senso-con-gli-altri-e-per-gli-altri/>

Nel secondo sono intervenuti alcuni giovani imprenditori che, con piccole azioni, dimostrano attenzione ai territori, alla sostenibilità economica e ambientale, in modo da recuperare nel lavoro la dignità delle persone. Nel pomeriggio si è poi assistito al panel "Una città per cambiare" dove sono stati affrontati i temi delle trasformazioni necessarie cui sono chiamate le città nel tempo che ci aspetta. Non poteva mancare il dibattito sullo "smartworking"(e del suo boom nella pandemia, che ne ha accelerato il trend. Si tratta soprattutto di un passaggio epocale dal telelavoro, legato ad

un telefono fisso, ad un lavoro “ubiquo” creato dagli smartphone) sul quale illustri relatori (è regola editoriale di Risorsa non citare i nomi ma solo i contenuti) hanno tesi diverse: se da un lato è utile per non intasare di traffico le città, dall’altro toglie socialità. Per quanto riguarda la “produttività”, per alcuni è aumentata, per altri diminuita (chi avrà ragione?). Un altro relatore pone il problema di come adeguare i contratti dei lavoratori in smartworking, legandoli ad obiettivi raggiunti e al lavoro creativo ma non al tempo impiegato (e spesso usati dalle aziende a loro esclusivo vantaggio). Tutti sono poi d’accordo nel ridisegnare nuovi spazi di lavoro: non solo uffici nelle città, ma magari seconde case sul mare o nei boschi (per chi se le può permettere, ma certamente con ricadute sullo sviluppo di territori marginali, anche nel caso di ritorno di emigrati al loro paese d’origine). Il problema è che ci sono lavoratori per cui la presenza fisica è indispensabile (nonostante i robot) oppure che vivono in 2 stanze con figli piccoli e che non hanno la tranquillità per fare “smartworking”. Parlando poi delle città, se da un lato esse totalizzano l’80% del PIL mondiale, producono anche il 70% di emissioni di carbonio, deleterie per l’ambiente, mentre scarsità di abitazioni, raccolta rifiuti, infrastrutture e trasporti inefficienti conflittualità e violenza urbana, difficoltà di trattenere i giovani talenti, sono anelli deboli della catena. La soluzione, secondo i partecipanti al panel, sta nel saper offrire, nelle città strutture di ricerca ad alto livello con accesso alle reti dati, ma anche luoghi di cultura come teatri e biblioteche, in un sistema di trasporti pubblici efficienti, ecologici e integrati e di conciliazione tra attività diurne e notturne. E quando, per le più varie ragioni, non è possibile ridurre il traffico, bisognerebbe fare in modo che ogni luogo sia raggiungibile “a piedi in 15 minuti” (possibile realtà o solo slogan: ai posteri l’ardua sentenza!. Oggi la cosa può funzionare in piccoli centri, ma non certo nelle megalopoli .Ci spiace non aver potuto partecipare, per precedenti impegni , allo spettacolo teatrale su Olivetti intitolato “Alle radici del sogno” ,con Laura Curino, e alla seconda giornata ove si è parlato di “Competenze giovani o giovani competenze” per capire quanto si investa in formazione e quali siano le caratteristiche richieste oggi in un mercato del lavoro in evoluzione, esaminando poi un caso particolare: quello delle “Carceri, le nuove aziende” per il recupero di chi ha sbagliato. Troverete però tutto sul sito: www.nobilitafestival.com

P

OLIS POLICY - III SESSIONE 2021

Sintesi e commenti a cura di Ferdinando Ciccopiedi – Vice Presidente Risorsa – 20 marzo 2021

La sessione esaminava un particolare aspetto delle modalità con cui è possibile salvare il lavoro, cioè come questo si trovi tra “Welfare state e welfare community”

Mentre è noto come con “Welfare State” si indichi lo “Stato del benessere” o, con valenza negativa: “Stato assistenziale”, meno nota è la dicitura di “Welfare community” da interpretarsi, da un lato come ritiro dello Stato dalle attività assistenziali, dall’altro come intervento della società civile nelle medesime attività, giungendo alla creazione di un “secondo welfare”.

La modalità scelta dagli organizzatori non prevedeva una “lectio magistralis”, ma brevi loro interventi in dibattito con i “discussant Questa distinzione mi ha permesso di suddividere i partecipanti in 3 categorie: professori, discussant professionali (rappresentanti di Fondazioni di origine bancaria e non, sindacalisti) e discussant studenti. Ritengo quest’ultima categoria molto importante poiché dimostra attenzione anche a chi, solitamente, è escluso da questo tipo di conferenze, ma che sarà protagonista del domani.

I professori

Riassumo alcuni spunti:

- E’ stato messo in evidenza che da 25 anni l’Italia subisce un calo sia dal punto di vista economico, con la riduzione di un quarto del reddito pro capite sia dal punto di vista demografico, con il calo delle nascite, solo in parte sostituito dai flussi migratori. Un elemento di speranza sta nella “risorsa” capitale umano, oggi non utilizzato adeguatamente per quanto riguarda la disoccupazione (anche intellettuale) dei giovani e delle donne.

- Occorre aumentare l'offerta di lavoro, ridurre la fuga dei cervelli che sarebbero utili nel dare efficienza alla Pubblica Amministrazione, ridurre l'attenzione al "non lavoro". Sarebbe sufficiente, a questo proposito, la decontribuzione lavorativa, ma è inutile se non funzionano i centri per l'impiego per il lavoro è scarso. Da una parte è necessaria una maggior "etica del lavoro" (vedi congedi parentali) e la possibilità di cumulo dei redditi per i pensionati (o prepensionati) su cui ci sono rigidissimi controlli ispettivi. Ma tutto dovrebbe iniziare dalla scuola, con il potenziare le lauree brevi professionalizzanti in accordo con le aziende e con il favorire la ricerca. I giovani assunti nel settore pubblico dovrebbero poi essere offerte valide motivazioni di carriera dando spazio anche a attività extra . Penalizzazione dei contratti a tempo determinato e unificazione salariale (di genere e geografica) sono altre 2 leve per favorire l'ingresso nel mondo del lavoro a giovani e donne. Tuttavia la contrattazione salariale decentrata per le specificità delle aziende è prevedibile per una migliore organizzazione del lavoro in smartworking (creando ad es. degli spazi lavorativi vicini a casa dei dipendenti. Ecco altre considerazioni:
 - nel pieno dell'economia neo-liberista era stato proposto di cambiare l'articolo 1 della Costituzione, ove al posto della Repubblica fondata sul lavoro doveva essere scritto che la Repubblica era fondata sui "consumatori" poiché non tutti lavorano, ma tutti consumano, evidente 'idiozia", poiché il lavoro è un diritto fondamentale
 - esistono 2 dimensioni del lavoro: la prima è detta "acquisitiva" poiché con esso si crea potere d'acquisto per ottenere il necessario per vivere ed è quindi un lavoro "giusto". Ma vi è una seconda dimensione, detta "espressiva", ove ciascuno esplica il suo potenziale, a patto che il suo lavoro sia "decente".
 - la sentenza n. 131 giugno 2020 della Corte Costituzionale stabilisce la ripartizione dei servizi di welfare tra attività legislative e amministrative di competenza tra Stato, Regioni e Terzo Settore. Per la prima volta infatti trova applicazione il principio di sussidiarietà della cittadinanza attiva. Nel mondo del lavoro, le politiche attive e gli ammortizzatori sociali hanno agito, negli ultimi 20 anni, sulla dimensione "acquisitiva"

dei singoli (garantire un potere d'acquisto) mentre con tale sentenza il lavoro si apre alla dimensione "espressiva", della "social community"

- si rileva che il welfare State nasce in Inghilterra nel 1942 per la necessità dello Stato, in un'economia di guerra, di redistribuire le risorse in senso universalistico. In USA esisteva dal 1919, ma definito come "Welfare capitalism" dai fondatori Rockefeller e Ford, convinti che fossero le aziende a farsi carico delle persone, secondo il "restitution principle", redistribuendo i guadagni. Redistribuire tra soli dipendenti aziendali significava però spezzare la coesione sociale. Entrambi i sistemi di welfare entrano in crisi negli anni '80, in Europa per l'insostenibilità finanziaria, in USA per non essere riuscito a garantire il lavoro "decente". E' così che si fa strada il "welfare community" (o welfare society), ove Stato, Mercato e Comunità interagiscono non estemporaneamente ma in co-progettazione, stabilendo priorità, risorse e modi di gestione e dando così origine alla "governance". In Italia, l'Ente locale (Regione) decide, per le attività di welfare, di non gestire direttamente le risorse, limitandosi a stabilire capitoli e offrendo la gestione al soggetto privato. Si realizza così un'economia circolare tra legislatori, portatori di conoscenze e portatori di risorse: lo Stato cede così la titolarità alla società, ma dopo aver stabilito un modello di ordine sociale e il neo-liberismo economico viene superato, con il ripristino di un lavoro "decente". Si può allora dire che è chiusa l'epoca del Taylorismo. Se il taylorismo ha aumentato la produttività di un'azienda come la Ford attraverso le catene di montaggio e la gerarchia delle funzioni, ove il capo ha sempre ragione e gli operai non sono assunti per pensare, bisogna pensare che in Europa la storia è diversa. In Italia l'esperienza olivettiana aveva adottato la teoria dello psicologo e sociologo australiano Elton Mayo, del 1927, nota come "Human Relations movement" che sosteneva come lo sviluppo di un forte senso di gruppo con autonomia e responsabilità aumentasse la produttività. In Russia, le teorie tayloriste erano state imposte da Lenin come modello organizzativo del lavoro, Welfare capitalism e materialismo marxista avevano in comune di non permettere ai lavoratori di alzare la voce, con la minaccia di perdere il lavoro, ma neanche di sentirsi realizzati

I professionisti

-Un rappresentante della Fondazione per la scuola rileva che oggi manca il collegamento tra formazione e lavoro, soprattutto in aree degradate delle grandi città, dove anziché conoscenza c'è segregazione che impedisce di crescere. Ed è qui che si può pensare ad un'alleanza tra Scuola e Terzo Settore, ad es. nell'accompagnamento delle famiglie all'utilizzo della rete, nella mediazione tra insegnanti e genitori di studenti immigrati, nell'alfabetizzazione di persone che non accedono ai servizi per l'impiego perché non hanno competenze alfabetiche e quindi non sono in grado di essere formati. In tali casi il Terzo Settore si può sostituire alla famiglia che fino ad oggi rappresenta il vero welfare community, anche se non può dare ai giovani competenze per il lavoro. Dalla discussione emerge come talvolta la scuola sia rimasta indietro rispetto all'evoluzione dei tempi: ad esempio il "Prof." ha sempre ragione e se uno studente solleva obiezioni, viene bocciato (per la verità ci sono anche casi contrari, specie quando i genitori sostengono i figli fannulloni contro i professori). Interessante è anche, nel dibattito, la distinzione tra istruzione (mettere dentro) ed educazione (tirar fuori): ebbene, i professori sono oggi degli "istruttori" e non degli "educatori". Il risultato è che vi sono laureati che non sanno far nulla. Bisogna anche considerare che se uno studente è timido, sarebbe compito dei professori-educatori tirare fuori quello che sa e non riesce ad esprimere. Ultima contraddizione è la netta separazione tra gli studi scientifici e quelli umanistici: un medico conosce la scienza medica, ma, a volte, non è capace di portare una parola di conforto al malato. E' evidente che qui il lavoro dei volontari del Terzo Settore eserciterebbe una sorta di "governance" favorendo il concorso di competenze diverse.

-Un sindacalista rileva come nei più recenti contratti di lavoro si cominci ad estendere la tutela della salute anche ai familiari dei dipendenti, sul modello dell'ex mutua MALF. Ma il problema principale è quello di rendere il lavoro stabile, riducendo l'eccesso di lavoro atipico, poiché la mancanza di una prospettiva di vita porta ad un welfare assistenziale e non attivo, aggravata dalla ridottissima dimensione delle aziende che non possono neanche accedere agli ammortizzatori o versare contributi. C'è poi il problema dell'evasione fiscale che rende solo consequenziale, il tema del lavoro "decente". Il punto debole dello Stato viene individuato nella

fornitura di servizi standardizzati: ad es. nelle malattie non si forniscono risposte diverse a soggetti diversi e il tutto viene aggravato dalla burocrazia, che men che meno tiene conto delle esigenze di ciascuno. Anche qui un intervento del Terzo Settore porterebbe alla conoscenza dei veri problemi delle persone

-I rappresentanti di 2 Fondazioni bancarie, mettono l'accento sui loro progetti volti a favorire lo sviluppo umano attraverso l'innovazione. Solo le aziende innovative che tengono conto del benessere dei dipendenti e di tutti gli stakeholders (fornitori, ambiente, territorio) lo trasformano in "benessere" (wellness). Sono proprio queste che ottengono successo e profitti (almeno nel medio periodo), riportando in auge il welfare aziendale come espressione della Responsabilità Sociale d'Impresa. Ma se, come al Sud, mancano lavoro e un vero sistema di welfare universalistico, manca evidentemente anche il welfare aziendale: il risultato è che crescono le disuguaglianze. Se poi ci si trova di fronte alle "micro imprese" che non possono innovare, se non aggregandosi, la funzione del Terzo Settore può fare da stimolo, recependo le loro esigenze. Altro problema che le Fondazioni cercano di risolvere è il ruolo delle donne che devono conciliare lavoro, famiglia, educazione dei figli e cura degli anziani. Non solo, esse intervengono anche nel creare nuove professionalità nel Terzo Settore, in modo che il non profit scambi reciprocamente con il mondo profit tecniche ed esperienze manageriali. L'esperienza sul territorio delle 2 Fondazioni dimostra attenzione per le aree marginali, come le aree di montagna, in cui è necessario portare la banda larga e creare occasioni di socializzazione. Vengono citati anche i limiti del sindacato che, idealizza magari il lavoro "decente" ma contemporaneamente difende i diritti acquisiti a scapito dei giovani che devono entrare nel mondo del lavoro. Anzi, a questi, viene inculcata - anche dalla famiglia - l'avversione al lavoro manuale, trasmettendo il concetto che il lavoro manuale è fatica. A ciò è collegato il tema della formazione professionalizzante (lauree brevi e ITS), su cui le Fondazioni intervengono con diversi progetti. Sempre in tema di giovani viene sottolineata la polarizzazione tra fasce: nuove generazioni (0-6 anni) bisognose di servizi quali asili nido e sulle quali è in costruzione il "Next generation EU"; giovani (16 - 29 anni); adulti (30 - 65 anni). Sono proprio questi ultimi a portare, tramite l'affiancamento, la loro esperienza in favore

dei giovani: è quella collaborazione intergenerazionale che potrà portare ad un “patto per il lavoro” in cui tutti trovino spazio, con pari opportunità di genere.

Gli studenti

-La loro più grande preoccupazione, come emerge dalle domande, è se, nel “contenitore” del welfare, sia possibile inserire il problema delle pensioni che, in epoca di precarietà lavorativa, difficilmente consente forme di integrazioni pensionistiche private, specie quando si perde il lavoro.

-Altro tema è che nel mondo universitario cresce l’individualismo: gli studenti si aggregano sempre meno e non pensano al futuro (tanto meno alla pensione).

Considerazioni finali per Risorsa

L’aver chiamato, da parte di un relatore, il capitale umano una: “ Risorsa”, ci rafforza nella nostra convinzione che ogni persona è una risorsa per la società. Il punto “baricentrico” di tutte le discussioni è l’importanza del Terzo Settore come elemento “generativo” di una nuova società più giusta che nascerà dalla pandemia: non può che rendermi orgoglioso di appartenervi!

U NA REPUBBLICA FONDATA SUL LAVORO

Fonte: Difendiamo il Futuro – Polis Policy 21 novembre 2021

<http://www.polispolicy.it/associazione-difendiamo-il-futuro.html?lang=en>

Sintesi e commenti a cura della redazione Risorsa

Risorsa è attenta alle esigenze di formazione dei suoi Volontari e, anche quest'anno il suo Volontario, nonché Vice Presidente dell'associazione, Ferdinando Ciccopiedi ha partecipato all'Accademia di Alta Formazione Polis Policy, scuola di politica organizzata dall'associazione Difendiamo il Futuro, con il contributo del Centro Servizi Volontariato di Torino Vol.To <https://www.volontariatotorino.it/> . Ne ha fatto una cronaca, con la sintesi che segue

Scopo di questa iniziativa è di inquadrare anche il “lavoro gratuito” dei Volontari in un sistema più ampio che riguarda tutta la società civile, specie in questo periodo di emergenza sanitaria. Questa sessione era dedicata a: Una repubblica “fondata” sul lavoro ?. Il titolo contiene un virgolettato e un punto interrogativo finale, come a chiedersi se è vero che il mondo del lavoro sia ancora quello che i Padri Costituenti intendevano nell'art.1 della Costituzione della Repubblica. I relatori hanno cercato, di rispondere a questa domanda,, fornendo opinioni diverse. Essi provenivano dal mondo accademico, imprenditoriale e sindacale, una bella sintesi di corpi intermedi dello Stato, che dovrebbero sempre il riferimento dell'attività legislativa. I relatori sono stati classificati in 3 categorie: “Pessimisti”, “Realisti” e “Ottimisti” riguardo ai concetti espressi sul mondo del lavoro. Inoltre ha ritenuto di aggiungere commenti personali sugli impatti che gli argomenti di un “volare alto”, come giusto parlando di Alta Formazione, potranno avere sulle attività pratiche dell'associazione Risorsa.

“Pessimisti”

Il primo relatore “pessimista” così si esprime: “Quando si parla di capitale umano delle imprese, in realtà si parla di persone prima che di lavoratori. Ebbene, le persone sono legate alla demografia, cioè alle nascite e alle morti in Italia e, nel 2019, la natalità è stata la più bassa degli ultimi 6 anni, con 420.000 nuovi nati a fronte di quasi 600.000 morti, con un saldo negativo di circa 200.000 persone che andranno a costituire appunto il “capitale umano” delle aziende. Il divario sarà presumibilmente più alto quando saranno pubblicate le statistiche 2020 che terranno conto del Covid19. La paura generata dalla pandemia si aggiunge alle altre paure legate al mondo del lavoro, con l’effetto che diminuisce prima la voglia di un legame stabile come il matrimonio e poi la voglia di genitorialità. Ma le donne che sembrano aver superato queste paure si ritrovano nuovamente di fronte a ad eventi che portano persino a parti prematuri. Già avevano studiato di più e meglio di molti uomini e si ritrovano ora penalizzate per non poter spendere nel mercato del lavoro competenze scientifiche, essendo tradizionalmente orientate verso la sanità (in quella privata rischiano il lavoro nero) e la scuola (dove rimangono precarie per anni pur nell’assenza scandalosa di asili nido, soprattutto al Sud, dove coprono solo il 33% del fabbisogno)”.

Un secondo “pessimista” fa notare che la paura più importante è quella di perdere il lavoro o di non trovarne più a causa delle chiusure di attività imprenditoriali e commerciali (di cui il 40% a rischio chiusura nel 2021 nei settori del turismo, ristorazione e servizi in generale). Uomini, ma soprattutto donne, sono così scoraggiati che rinunciano a cercare un nuovo

lavoro. Urge pertanto, a livello di governo, individuare settori strategici in cui poter collocare o ricollocare lavoratori e lavoratrici. Ma l'incapacità legislativa, si trova di fronte enormi problemi, come la disoccupazione giovanile, lo scarso livello di istruzione dei lavoratori anziani, il tasso di occupazione delle donne, bassissimo soprattutto al Sud Italia. Sembra non aver avuto risultati il decreto dignità (D.L. 87/2018) in quanto non ha generato passaggi a contratti a tempo indeterminato, come pure sono stati lasciati fuori da significative protezioni sociali, come avvenuto in Francia, i lavoratori autonomi. In aggiunta, il pensionamento a quota 100 pare essersi rivolto a posizioni impiegatizie della PA e bancarie, più che a categorie di lavori usuranti, mentre il blocco dei licenziamenti non risolve il problema degli investimenti necessari per far ripartire l'economia post-pandemia. Sono tutte concause che potrebbero sfociare in una "deflagrazione" nella coesione sociale del nostro Paese. Da una parte il CLUP (costo del lavoro per unità di prodotto) indica una stagnazione di produttività nelle aziende sotto i 20 dipendenti, mentre per quelle sopra i 20 dipendenti la produttività è paragonabile a quella della Germania. E' un indicatore strutturale contraddittorio in quanto l'organizzazione del lavoro nelle piccole aziende (sono il 95% in Italia) è ancora di stampo fordista anche nella nuova economia delle "smartfactories 4.0". Esso ha però ripercussioni a livello individuale in quanto troppi lavoratori con basso livello di istruzione non vengono adeguatamente formati o non giungono preparati dagli ITS più piccoli.(di nuovo in meridione). Si è infine diffusa una "cultura del sussidio" al posto di una cultura del lavoro per tutti, soprattutto per i giovani

che non possono costruire un loro futuro. A conferma di questo pessimismo, anche un sondaggio interno in tempo reale tra i partecipanti al webinar rileva che lo 0% crede in un miglioramento, mentre il 61% vede un peggioramento, soprattutto per i giovani. E una “ricostruzione totale” dell’Italia è quanto il 18% dei rispondenti allo stesso sondaggio interno, sorprendentemente, si augurano! Un altro “pessimista” ragiona su cosa c’è da aspettarsi dal lavoro e cita un’enciclica papale – la *Laboremexercens* di Giovanni Paolo II, 1981 ormai di 40 anni fa. I diritti dell’uomo nel lavoro sembrano ancor oggi non riconosciuti se si pensa che non esistono idee alternative per fronteggiare il calo di lavoro, provocato anche dalla tecnologia, se non quelle della Cassa integrazione e del divieto temporaneo dei licenziamenti. Né vi sono grandi idee per la scuola per garantire un futuro ai giovani nel mondo del lavoro

Impatti su Risorsa:

E’ prevedibile che lo stato di timore generato in chi subisce mobbing verrà aggravato da questa situazione di “paura” generalizzata (sanitaria ed economica), che a volte viene sfruttata da datori di lavoro poco sensibili a tematiche di welfare e che Risorsa avrà maggiori richieste di aiuto da parte sia di giovani precari, sia da donne, sia da lavoratori anziani. Lo scarso livello di istruzione e qualificazione professionale rende poi difficili operazioni di ricollocamento, che spesso, favorite dalla nostra associazione, risolvono il problema del mobbing

“Realisti”

Secondo questa tipologia di relatori, il mondo del lavoro in Italia soffre di una crisi “dimensionale” nel senso che sono troppe le piccole aziende (95% del totale), non solo quelle poco al di sotto dei 15 dipendenti, ma anche quelle che hanno 2-3 dipendenti (nanismo aziendale). Per queste è impossibile fare investimenti in competitività da sole, ma lo diventa se si aggregano all’interno della “filiera di appartenenza” e ciò è già oggi possibile poiché i “player di filiera” ossia le aziende più grandi (in genere di prodotti finiti) individuano come fornitori (in genere componentisti) coloro che sono disposti a innovare aggregandosi e avendo così accesso al credito: è quanto è successo in Giappone 50 anni fa e che potrebbe succedere anche da noi. Afferma un altro relatore che oltre la crisi dimensionale, ne esiste un’altra: la capacità di visione a lungo termine. Nessun imprenditore oggi fa piani che vadano al di là della gestione corrente, con orizzonti da pochi mesi a 1 anno. Ma in questa realtà di oggi si scorgono (e vanno incoraggiati) coloro che fanno “un bilancio a 1 secolo”, non nel senso di fare una previsione, ma pensando che cosa lasceranno all’azienda che oggi gestiscono (quindi ai propri figli e nipoti, ma anche ai dipendenti) .

C’è poi un altro relatore che, per certi versi, collochiamo qui nella categoria dei “realisti” ma che, per altri versi, abbiamo già collocato in quella degli “ottimisti”. Cominciamo dagli aspetti dell’economia reale di oggi, con impatto diretto sul mondo del lavoro. Tre sono gli elementi, a suo giudizio, che concorrono ad un mondo del lavoro più giusto: la produttività, la dimensione aziendale e le politiche industriali. Il modo di fare impresa

sembra aver subito una regressione: infatti, se 100 anni fa c'erano delle aziende "etiche" che, magari in modo paternalistico, cercavano di rendere migliore la vita dei propri dipendenti, oggi sembra quasi esserci una "restaurazione dell'ancien régime" dopo la rivoluzione francese con comportamenti imprenditoriali in disprezzo di ogni forma di collaborazione positiva, perché la micro-dimensione lo permette (anche se è a scapito della produttività) e perché mancano vere politiche industriali. Il problema non è risolto dagli "incubatori" di start up poiché gli unici successi sono concentrati in territori ad alta industrializzazione, mentre intere parti del Paese sono tagliate fuori poiché non esistono imprese, a meno che siano presenti artigiani e commercianti molto specializzati. D'altra parte, anche al Nord esistono delle aree di "periferia" lontane dai grandi centri urbani dove nemmeno gli incubatori possono risolvere il problema, non solo del lavoro, ma anche della coesione sociale. Le politiche industriali poi non sono basate su una "economia della conoscenza" che contribuirebbe allo sviluppo di attività innovative.

Impatti su Risorsa

Siccome gli "utenti" dei servizi Risorsa sono spesso lavoratori di aziende che, pur di non investire e mantenere i profitti, cercano di scaricare i costi a danno dei dipendenti, inducendoli al licenziamento, non si può fare altro che sensibilizzare i datori di lavoro a utilizzare quelle buone pratiche che, nel medio periodo, portano ad un miglioramento reputazionale e di profitti, in pratica il concetto di "Responsabilità sociale d'impresa". E ciò si ricollega al secondo aspetto della mission di Risorsa che, oltre all'ascolto e

orientamento delle persone che subiscono mobbing, si propone di sensibilizzare la controparte datoriale come possibilità di risolvere “a monte” il problema.

“Ottimisti”

Le ragioni degli ottimisti partono da una visione di lungo periodo, ben evidenziata da una relatrice esperta in IA. Infatti, se si pensa che già oggi utilizziamo molti strumenti dell’Intelligenza Artificiale” (IA) come gli smartphone, i social, le piattaforme TV digitali e la geolocalizzazione, non è difficile immaginare che queste tecnologie porteranno anche alla nascita di nuovi “mestieri” in grado di assorbire il calo di manodopera nelle attività tradizionali. Secondo il WEF (World Economic Forum), in 26 Paesi del mondo esaminati, a fronte di 85 milioni di posti di lavoro persi, se ne creeranno altri per 97 milioni di unità entro il 2025. E’ una sfida che riguarda le competenze digitali degli occupati, se si pensa che in Italia esistono decine di migliaia di posti vacanti per mancanza di competenze computazionali (uso avanzato del calcolatore elettronico), di gestione delle blockchain (reti informatiche di nodi), di analisi dei dati. In mancanza di adeguamento delle strutture formative (scuola), grazie all’informatica distribuita (vedi smartworking, VAR non solo sui campi di calcio, ma anche, recentemente, in Parlamento !), è già possibile che un lavoratore su due possa imparare da solo le nuove tecniche, oppure, nel caso di piccole realtà territoriali (agrifood), che gli imprenditori si uniscano anche solo per condividere i dati su cui prendere decisioni autonome, cosa che da anni si fa tra costruttori di automobili . Lo fanno già i “movimenti di cittadini” che, da

Singapore alla Francia offrono servizi di riqualificazione a donne, giovani e residenti nelle periferie delle città metropolitane (notoriamente focolai di scontento e rassegnazione). Ma ciò non sarebbe sufficiente se anche la scuola e l'Università, sull'esempio USA, non si adeguassero, aggiungendo, in ogni ambito del sapere, materie legate all'informatica. La relatrice non poteva dimenticare le donne che, in prima linea durante l'emergenza sanitaria, nella sanità come nella cura di congiunti, hanno dimostrato esempi di concretezza che saranno sempre più riconosciuti in futuro, anche in politica, nonostante ciò che più appare oggi, cioè la violenza contro di loro. Attenzione – dice sempre il relatore – non bisogna scambiare la percezione delle cose con la realtà. Ad es. se è vero che aumentano le diseguaglianze, è anche vero che la povertà è diminuita e, ancora: se la gente pensa che i delitti siano aumentati, i dati ufficiali dimostrano che sono diminuiti. La trasmissione di una visione negativa crea pessimismo e fatalismo, spingendo così verso il risparmio e non verso il consumo o l'investimento (è classico l'esempio dell'Italia per le case di proprietà, che rappresentano l'80% del totale, contro il 50% della Germania). In conclusione, a giudizio del relatore, è la mediocrità della politica a impedire una rinascita del Paese dopo la pandemia. Nei vari piani che i politici hanno presentato finora sembrano mancare obiettivi, responsabili di progetto e, importante, la misurazione dei risultati (i 3 elementi della governance, che certamente dovranno rendicontare in Europa e non potranno prescindere dall'utilizzo di persone competenti). Altre considerazioni, riprese dal relatore concernono il modo in cui è possibile vedere un barlume di speranza nel futuro: esso è

affidato al “terzo settore imprenditoriale”. Terzo Settore è, nell’immaginario collettivo, associato ad attività filantropiche e di volontariato sociale, ma quello che qui si vuole evidenziare è la presenza, oltre le aziende “profit”, anche di aziende “non profit oriented”, cioè non orientate solo al profitto, ma, guidate da veri imprenditori seri che realizzino vere e proprie “politiche sociali”. Esistono oggi 18000 imprese sociali e ogni giorno se ne creano di nuove. E’ questo, per il relatore, il vero incubatore di attività imprenditoriali che, tra le altre cose, possono essere sostenute dal credito bancario: il mercato infatti è ampio, in settori non coperti dallo Stato (si pensi alla distribuzione del cibo a fasce deboli o alla cooperazione internazionale) e in questi mercati si può portare un messaggio di reciprocità, che è la vera forza del Terzo Settore. Per fare questo è indispensabile, però, che la gestione di quello che era il mondo della “Cooperazione sociale” si trasformi attraverso la competenza e professionalità, anche digitale, degli amministratori

Impatti su Risorsa

Molto spesso i lavoratori e lavoratrici emarginati nelle aziende, lo sono perché accusati di incompetenza e incapacità. A costoro è possibile proporre proprio quanto sopra detto, cioè una riqualificazione che è possibile fare anche “da soli” senza aspettare l’intervento delle aziende. A coloro che invece possiedono queste competenze digitali è sufficiente ricordare che esistono prospettive di lavoro anche al di fuori dell’azienda in cui lavorano, sbloccando così il circolo che li aveva portati a subire mobbing per svariate ragioni. Un discorso a parte merita la citazione, del tutto positiva del Terzo

Settore. Risorsa appartiene, dalla sua nascita, nel 2000, al settore della “tutela dei diritti civili e della solidarietà sociale”. Dal 2005 è iscritta nel Registro regionale del Volontariato che le darà accesso, di diritto, al RUNTS (Registro unico nazionale del terzo settore) che sarà istituito dopo l’entrata in vigore del DLgs. N. 117 del 3 luglio 2017, recante: “Codice del Terzo Settore” (CTS). Purtroppo Risorsa potrà subirne un impatto negativo proprio a causa dell’ingresso in questo settore delle Cooperative sociali (le quali, nonostante la loro denominazione statutaria, non sono oggi, in effetti, molto tenere nei confronti dei loro dipendenti, che a noi si rivolgono sempre più numerosi). Grazie alla loro dimensione, spesso medio-grande, saranno destinati alle Cooperative i fondi provenienti dalle Fondazioni ex-bancarie, che verranno così distolti dalle Organizzazioni di Volontariato di minori dimensioni. Inoltre le pratiche burocratiche per gli adempimenti richiesti per l’ingresso nel CTS (come un nuovo Statuto) hanno distolto, nel 2020, alcuni Volontari di Risorsa dallo scopo primario che si prefiggevano come “mission” associativa. L’aspetto positivo sta nel fatto che anche per Risorsa sarà necessario un adeguamento “manageriale” delle sue attività, basate sinora sulla “buona volontà” dei singoli appartenenti al suo Consiglio Direttivo, dei soci sostenitori e dei Volontari.