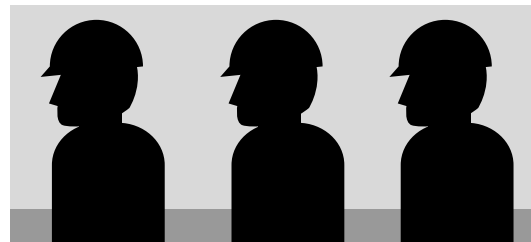


Boom del lavoro interinale

Solo nel mese di luglio la società ha potuto offrire oltre 15 mila impieghi - come sottolinea il comunicato - ed è riuscita ad aprire una divisione specializzata nel settore dell'Information technology.

care i 150 miliardi di lire. Soltanto nel nostro Paese Adecco possiede 156 filiali, delle quali ben 75 sono state aperte negli ultimi sei mesi.



3

L'intervista

Sos dello psicologo «È una malattia sociale che provoca assenteismo»

MICHELE SARTORI

Saranno utili a tale scopo riunioni informative regolari da tenersi sul posto di lavoro con l'obiettivo di fornire a tutti i lavoratori le informazioni in merito alle misure concordate per la prevenzione di ogni forma di persecuzione sul lavoro.

Sezione 3

Esistono alcuni principi importanti che devono essere alla base della vita lavorativa di ogni individuo, e tra questi: il rifiuto di qualsiasi atteggiamento o comportamento offensivo, a prescindere da chi sia coinvolto o da chi ne sia il bersaglio.

Vede il cronista alle prese con un registratore recalcitrante. Che gusto. «Non funziona?». Mah... Ridacchia: «Attrezzatura difettosa. Forse la sua azienda sta facendo mobbing contro di lei».

«Già. Perché uno può essere vittima di attacchi da ogni direzione. Dal superiore, dai colleghi, dai sottoposti».

«Diciamo una volta alla settimana per parecchi mesi. Allora sì, si può parlare di mobbing».

Misure e procedure particolari Sezione 4

È essenziale prevedere elementi e misure di prevenzione in modo che, nel caso insorgessero problemi di organizzazione del lavoro o di discriminazione, il datore di lavoro ne sia informato immediatamente.

Lei conoscerà dei casi concreti. «Oh, sì. Un impiegato dell'Ansaldo di Milano, tormentato in vari modi perché se ne andasse, ha fatto causa e, nel 1995, ha ottenuto 90 milioni di risarcimento per danno biologico».

«Eh, sa, quelli classici: criticano esageratamente il minimo errore, sgridano urlando, non gratificano i successi, seminano zizzania».

«Naturalmente. Uno alla fine fa l'assenteista, si mette in malattia... Sa che nel 1998 la Volkswagen ha perso 300 milioni di marchi per scarsa produttività provocata da mobbing?».

«Eh! Quando ci sono arrivati, nel 1991, la parola mobbing in Germania era già pane quotidiano, qui era totalmente ignota».

«Non c'è una categoria esclusa. Detto questo, gli operai hanno ritmi da seguire, non hanno tempo di girare per i

reparti, parlare, sparare, manovrare; di chi si è rivolto a "Prima" rappresentano il 2%, gli impiegati sono il 28%, gli addetti ai servizi il 23%, il 7% viene dal marketing».

«I più rappresentati, nell'ordine: industria, pubblica amministrazione, scuola, sanità, commercio».

«Si comincia con problemi psicomatici, insonnia, inappetenza... Quando ci si rende conto che il malessere viene da un conflitto lavorativo, la reazione può essere l'apatia, o l'aggressività, o la depressione».

«Naturalmente. Uno alla fine fa l'assenteista, si mette in malattia... Sa che nel 1998 la Volkswagen ha perso 300 milioni di marchi per scarsa produttività provocata da mobbing?».

«Naturalmente. Uno alla fine fa l'assenteista, si mette in malattia... Sa che nel 1998 la Volkswagen ha perso 300 milioni di marchi per scarsa produttività provocata da mobbing?».

«Naturalmente. Uno alla fine fa l'assenteista, si mette in malattia... Sa che nel 1998 la Volkswagen ha perso 300 milioni di marchi per scarsa produttività provocata da mobbing?».

«Naturalmente. Uno alla fine fa l'assenteista, si mette in malattia... Sa che nel 1998 la Volkswagen ha perso 300 milioni di marchi per scarsa produttività provocata da mobbing?».

«Naturalmente. Uno alla fine fa l'assenteista, si mette in malattia... Sa che nel 1998 la Volkswagen ha perso 300 milioni di marchi per scarsa produttività provocata da mobbing?».

«Naturalmente. Uno alla fine fa l'assenteista, si mette in malattia... Sa che nel 1998 la Volkswagen ha perso 300 milioni di marchi per scarsa produttività provocata da mobbing?».

a rivolgersi a noi. Non c'è prevenzione. Non ci si rende conto che tutti hanno da guadagnare contrastando il mobbing: il lavoratore per il proprio benessere, l'azienda per recuperare la produttività, lo stato per abbattere i costi sociali».

«Tre anni fa un giovane deputato di Forza Italia, che aveva letto un mio articolo sul mobbing, ha proposto una sua legge: un vero disastro, giacobinamente, prevedeva anni di galera per l'emarginazione o la maldicenza sul lavoro».

«Naturalmente. Uno alla fine fa l'assenteista, si mette in malattia... Sa che nel 1998 la Volkswagen ha perso 300 milioni di marchi per scarsa produttività provocata da mobbing?».

«Naturalmente. Uno alla fine fa l'assenteista, si mette in malattia... Sa che nel 1998 la Volkswagen ha perso 300 milioni di marchi per scarsa produttività provocata da mobbing?».

«Naturalmente. Uno alla fine fa l'assenteista, si mette in malattia... Sa che nel 1998 la Volkswagen ha perso 300 milioni di marchi per scarsa produttività provocata da mobbing?».

«Naturalmente. Uno alla fine fa l'assenteista, si mette in malattia... Sa che nel 1998 la Volkswagen ha perso 300 milioni di marchi per scarsa produttività provocata da mobbing?».

«Naturalmente. Uno alla fine fa l'assenteista, si mette in malattia... Sa che nel 1998 la Volkswagen ha perso 300 milioni di marchi per scarsa produttività provocata da mobbing?».

«Naturalmente. Uno alla fine fa l'assenteista, si mette in malattia... Sa che nel 1998 la Volkswagen ha perso 300 milioni di marchi per scarsa produttività provocata da mobbing?».

il mobbing

INFO

Angherie?

Chiama Harald

Di «mobbing» si occupa fin da studente Harald Ege, tedesco trentaquattrenne, psicologo del lavoro, dopo la laurea è approdato a Bologna per specializzarsi, e c'è rimasto: «Logico, in Italia il mobbing era sconosciuto».

«Naturalmente. Uno alla fine fa l'assenteista, si mette in malattia... Sa che nel 1998 la Volkswagen ha perso 300 milioni di marchi per scarsa produttività provocata da mobbing?».

«Naturalmente. Uno alla fine fa l'assenteista, si mette in malattia... Sa che nel 1998 la Volkswagen ha perso 300 milioni di marchi per scarsa produttività provocata da mobbing?».

«Naturalmente. Uno alla fine fa l'assenteista, si mette in malattia... Sa che nel 1998 la Volkswagen ha perso 300 milioni di marchi per scarsa produttività provocata da mobbing?».

«Naturalmente. Uno alla fine fa l'assenteista, si mette in malattia... Sa che nel 1998 la Volkswagen ha perso 300 milioni di marchi per scarsa produttività provocata da mobbing?».

«Naturalmente. Uno alla fine fa l'assenteista, si mette in malattia... Sa che nel 1998 la Volkswagen ha perso 300 milioni di marchi per scarsa produttività provocata da mobbing?».

«Naturalmente. Uno alla fine fa l'assenteista, si mette in malattia... Sa che nel 1998 la Volkswagen ha perso 300 milioni di marchi per scarsa produttività provocata da mobbing?».

«Naturalmente. Uno alla fine fa l'assenteista, si mette in malattia... Sa che nel 1998 la Volkswagen ha perso 300 milioni di marchi per scarsa produttività provocata da mobbing?».

«Naturalmente. Uno alla fine fa l'assenteista, si mette in malattia... Sa che nel 1998 la Volkswagen ha perso 300 milioni di marchi per scarsa produttività provocata da mobbing?».

«Naturalmente. Uno alla fine fa l'assenteista, si mette in malattia... Sa che nel 1998 la Volkswagen ha perso 300 milioni di marchi per scarsa produttività provocata da mobbing?».

«Naturalmente. Uno alla fine fa l'assenteista, si mette in malattia... Sa che nel 1998 la Volkswagen ha perso 300 milioni di marchi per scarsa produttività provocata da mobbing?».

«Naturalmente. Uno alla fine fa l'assenteista, si mette in malattia... Sa che nel 1998 la Volkswagen ha perso 300 milioni di marchi per scarsa produttività provocata da mobbing?».

che un atteggiamento provocatorio può essere il sintomo di una situazione insoddisfacente sul lavoro e prendere l'iniziativa per cercare di risolvere questi problemi.

È indubbiamente molto raro che gli eventuali attriti siano dovuti ad un'unica persona. Di regola le cause vanno esaminate in base al modo in cui è organizzato il lavoro e non lasciate alla responsabilità di un solo individuo.

vrebbe elaborare procedure tali che sia possibile individuare e accertare con largo anticipo l'esistenza di attriti nei rapporti di lavoro tra i dipendenti, consentendo in tal modo di organizzare il lavoro in maniera che il personale addetto alla supervisione possa entrare in contatto con ciascun membro del gruppo di lavoro e avere l'opportunità di scambi frequenti con i vari membri del gruppo.

Sezione 5

È indubbiamente molto raro che gli eventuali attriti siano dovuti ad un'unica persona. Di regola le cause vanno esaminate in base al modo in cui è organizzato il lavoro e non lasciate alla responsabilità di un solo individuo.

doveri. Le soluzioni ai problemi vanno ricercate in primo luogo attraverso l'elaborazione di metodi di lavoro, l'assegnazione del lavoro, la comunicazione, ecc. Per il raggiungimento di questo scopo si può procedere ad un'analisi della maniera in cui il lavoro è organizzato ad esempio per quanto riguarda i doveri, i requisiti e l'autorità, e quindi, su questa base, avviare una discussione e programmare di conseguenza. I servizi di medicina del lavoro possono fornire un importante contributo in tal senso ed essere d'aiuto durante il processo di ricerca delle soluzioni.

passare del tempo a causa dell'instabilità delle posizioni personali, delle accuse, scuse, e controaccuse che di volta in volta ci si scambia quando la forma di persecuzione diventa evidente. È importante, di conseguenza, che il datore di lavoro intraprenda un'azione immediata per affrontare quegli abusi che potrebbero innescare una forma di persecuzione, o che l'hanno già scatenata.

non essere caratterizzate da posizioni rigide. Spesso, quindi, la colpa di queste forme di persecuzione viene fatta ricadere sulla persona oggetto delle stesse. Va detto, tuttavia, che molte persone sono fortemente contrarie al modo in cui un proprio compagno di lavoro viene trattato e sarebbero ben felici di contribuire a rompere il circolo vizioso e distruttivo.

