

2



## Estensione interinale, 70-80mila posti in più

L'emendamento alla Finanziaria approvato giovedì scorso dalla Camera consentirà la creazione di 70-80mila nuovi posti di lavoro temporaneo nel 2000. È la convinzione dell'agenzia fornitrice di lavoro interinale Kelly service, che calcola una crescita del mercato del 20-30%. «Una percentuale auspicabile - dice il direttore generale Giuseppe Deregibus - considerando che in altri paesi europei, come la Francia, il solo recluta-

mento alle basse qualifiche è nell'ordine del 30-40%». Il nuovo provvedimento potrebbe insomma spalancare le porte ai tanti lavoratori in affitto. Nel '99 le richieste inviate alle oltre 40 agenzie di collocamento privato sono cresciute a ritmi esponenziali: nei primi 6 mesi del '99 76mila persone sono state impegnate in una «missione» e per fine dicembre si prevede di toccare quota 220-250mila, ovvero il quadruplo rispetto al '98. La crescita del lavoro interinale viaggia a ritmi esponenziali (l'8% al mese), con un monte ore che all'inizio del 2000 avrà accumulato 200-220mila ore di lavoro. Nel corso del '99 il 60% dei lavoratori in affitto è stato occupato nell'industria, il 28% nei servizi: più di 500 le aziende coinvolte, che hanno prodotto un fatturato di oltre 400 miliardi.

# lavori in corso

## Tendenze

Un dirigente contento sarà più creativo  
più attento, dinamico e motivato

Il caso dell'italiana Diesel, l'esperienza di Alcatraz

# Se il manager si gratta è più felice e lavora meglio

JACOPO FO



Un recente studio del mensile Riza Psicosomatica ha evidenziato che il 46% degli italiani nel posto di lavoro non ride mai. Un'altra statistica ci dice che il 40% degli impiegati soffre di sindrome da stress.

Sembra un bollettino di guerra. Mi immagino questo esercito di gente che passa le proprie giornate in ambienti seri e ingrignati, poi sale in macchina e fa lunghi tragitti in mezzo al traffico. Mi è difficile immaginarla poi in famiglia che si fa delle pazzesche risate.

Eppure ormai la scienza ha dimostrato che ridere fa bene. Mobilità il diaframma, tonifica gli intestini e ossigena i polmoni. Aumenta il ritmo di sintesi delle encefaline, che sono i mediatori del sistema nervoso centrale. Aziona la secrezione di endorfine e altre sostanze che, oltre a dare una sensazione di benessere, rendono vispe le funzioni cellulari e ringalluzziscono il sistema immunitario.

I neonati che ridono molto crescono di più e sono più sani.

Essere collerici o stressati è invece un fattore di rischio. E ha un'incidenza più grave del fumo o dell'alcol.

E non finisce qui. Chi è felice è più forte. Non ci credete?

Provate a fare questo semplice esercizio: Mettete il pollice e l'indice a cerchio, come quando si dice ok. Pensate a un momento un po' triste della vostra vita e fate una faccia triste. Chiedete a un amico di provare ad aprirvi le dita e vedrete che non farà una grande fatica. Rimettetevi in posizione e pensate a un momento veramente felice della vostra vita e sorridete. Dopo qualche secondo chiedete al vostro amico di riprovare ad aprirvi le dita. Vedrete che la vostra resistenza sarà molto maggiore.

La comicità, però, non si può applicare esclusivamente alla vita privata, la maggior parte della giornata la passiamo lavorando ed ecco che diventa urgente rimodellare il nostro modo di affrontare questa realtà.

Un dirigente contento sarà anche più creativo, più attento, più dinamico, più motivato. E si ammalerà di meno. Il suo buon umore avrà una ricaduta favorevole sui suoi impiegati e via via su tutto il personale. Provate a immaginare il vostro ufficio pieno di gente allegra, che sorride ed è gentile. Beh, è tutto un altro andare. Anche il lunedì, in questo modo, potrebbe essere una giornata migliore.

Questi concetti, che sembrano a un primo approccio delle solenni banalità, sono arrivati anche nelle grandi aziende e ultimamente si nota un'attenzione particolare per tutti quei corsi di formazione che prevedano al loro interno lo studio della cosiddetta intelligenza inconscia. Ci si sta accorgendo che

quando si lavora con tutto il cervello, sia quello razionale che quello inconscio, i risultati sono migliori. E per poter fare questo tocca che il cervello inconscio sia gratificato e lui è un'anima semplice, gli piacciono le coccole, le parole gentili, le barzellette.

A riprova di ciò potrei citarvi l'esempio di una grande azienda di abbigliamento del trevigiano, la Diesel, che in pochi anni ha conquistato una fetta di mercato notevole basandosi proprio sui rapporti interpersonali all'interno dell'azienda. Il proprietario è un trentenne e tutto il personale è giovane e allegro. Ma non è la giovane età che conta (conosco due ventenni decisamente depressi) è l'ambiente divertente che permette che la creatività dell'azienda sia sempre viva e incisiva sul mercato.

Presso la Libera Università di Alcatraz negli ultimi mesi si sono tenuti alcuni corsi di questo genere rivolti a dirigenti di una grossa multinazionale americana.

Per quattro giorni manager e direttori del personale di tutta Europa si sono massaggiati, hanno fatto bagni rilassanti nell'acqua calda,

hanno riso, mangiato cibi biologici buonissimi, hanno coccolato dei cavalli montando poi a pelo come i nativi americani, e fatto decine di esercizi come quello che vi abbiamo descritto qui sopra.

Nei nostri corsi si scopre che grattarsi è come fare schatzu, stracchiarsi a lungo è lo yoga migliore del mondo e sbadigliare è una potente tecnica tantrica. Insegniamo banalità sconosciute ridendo.

Qualcuno si chiederà come mai estremisti come noi si siano ritrovati a fare corsi ai manager americani. Siamo convinti che il capitalismo stia distruggendo le forze produttive. Fisicamente. E siamo convinti che il capitalismo lo faccia perché è stupido e miope. Crediamo che insegnando ai manager a sviluppare appieno le proprie potenzialità facciamo un servizio a loro, alle loro società e al benessere del mondo. È un discorso lungo al quale ho dedicato un intero libro: "Come fare il comunismo senza farsi male". È un libro che non si trova in libreria. Lo potete richiedere a Alcatraz: 075 9229914-38. Oppure: www.alcatraz.it

## LA PSICOLOGA

### Slepoj: le psicofarse sono inutili, soffrire un po' invece fa bene

GIAMPIERO ROSSI

I imprenditori attenti, una risata vi seppellirà. Molto meglio un po' del sano, vecchio, inevitabile stress.

È davvero perplesso, Vera Slepoj, presidente dell'Associazione italiana psicologi, di fronte alla «terapia della risata» sui luoghi di lavoro. L'idea di organizzare «spicofarse» in azienda per far passare certi messaggi è apparsa tutt'altro che un'interessante novità; al contrario, le suona come una strada pericolosa. Perché? «Perché c'è il serio rischio che si tratti solo di qualcosa di momentaneo, di passeggero, qualcosa che resta poi lontano dall'esperienza diretta del singolo dipendente che si vorrebbe invece coinvolgere», spiega la psicologa che da poche settimane ha - tra l'altro - assunto l'incarico di «ricaricare» e ricostruire il morale di una squadra sull'orlo del baratro come il Palermo Calcio.

Certo un team di football non è un'azienda, gli 11 giocatori difficilmente sono paragonabili ad una squadra di operai, ad un ufficio di impiegati o ad un team di manager, ma certi meccanismi, certi rap-

porti interpersonali, poi, non sono tanto diversi. Anzi. Secondo la Slepoj, invece, più che ridere, in molte occasioni (e anche nel calcio) occorre essere seri. Molto seri.

**Dottorssa Slepoj, da dove trae origine questo approccio comunicativo incentrato su risate e specie di commedie?**

«Il presupposto teorico è quello che vede lo psicodramma come momento utile per l'elaborazione dell'ansia attraverso la catarsi. In quest'ottica il teatro avrebbe la funzione di allentare gli stati d'ansia. Ora, però, le grandi aziende fanno ricorso saltuario a questi strumenti tipici della salute mentale, dopo che per lungo tempo hanno utilizzato i cosiddetti gruppi motivazionali e altri strumenti».

**E lei non è d'accordo su questa novità che dopo gli Stati Uniti sembra prendere poco alla volta piede anche in Europa?**

«No, devo dire che la cosa mi lascia davvero perplessa, perché l'efficacia di questo strumento è strettamente legata al rigore con cui viene applicato. La risata, in sostanza, rischia invece di non coinvolgere davvero. Cioè, il coinvolgimento emotivo c'è in ogni caso, ma il rischio è che sia qualcosa di estremamente transitorio: l'individuo - in questo caso, il dipendente dell'azienda - ride, sdrammatizza, quindi ridimensiona la questione che viene posta in quel momento. Ne emerge una sorta di visione ottimistica delle cose. Un po' come avveniva, per esempio, negli Stati Uniti quando era di moda quel libro intitolato "Io sono okay, tu sei okay"».

**E invece questa iniezione di ottimismo non è sufficiente per predisporre meglio ad affrontare i problemi?**

«Eh no, che non è sufficiente. Una riorganizzazione della personalità richiede un'operazione molto più complessa. Altrimenti, secondo me, questa dell'introduzione della comicità e della risata in azienda può diventare addirittura un'operazione rischiosa, perché può portare a una demotivazione generale dai propri ruoli».

Vede, io penso che in certi casi quella dose di inevitabile stress sia proprio utile per responsabilizzare le persone di fronte a situazioni particolari, si tratta proprio di andare contro il principio del piacere. Ben altra cosa, invece, è l'uso della risata come terapia».

**Ma secondo lei la risata non può essere uno strumento nuovo per comunicare certi messaggi all'interno dell'azienda, per fare arrivare meglio ai dipendenti certi input?**

«Certo che può esserlo, ma solo momentaneamente. È vero che può essere utile nelle fasi di crisi, ma anche in questo caso temo che per qualcuno possa rivelarsi addirittura controproducente, perché questo mediatore, cioè la risata, rappresenta una difesa momentanea. Insomma, non può funzionare allo stesso modo per tutti».

**Meglio quindi una «selezione naturale» di fronte allo stress?**

«Io dico solo che bisogna smetterla di cercare sempre e comunque di lenire la sofferenza psicologica, perché la fatica va anche intesa come uno strumento per il raggiungimento dei risultati. Io lo vedo bene nella mia attuale esperienza con il Palermo calcio, perché nello sport più che altrove il ridere non assolutamente utile, perché il risultato dell'atleta è in qualche modo legato allo stress, all'accumulazione di un'energia nel rapporto tra mente e corpo».

**Ma, tornando alla situazione aziendale, come ha detto lei stessa poco fa, c'è il rischio che il messaggio dello stress non sia - al pari di quello della risata - recepito da tutti quanti alla stessa maniera.**

«Esatto, quindi è a questo punto che deve subentrare l'eventuale sostegno per le personalità più fragili. Ma si tratta comunque di un processo che richiede l'individuazione dei gruppi sulla base delle differenze».

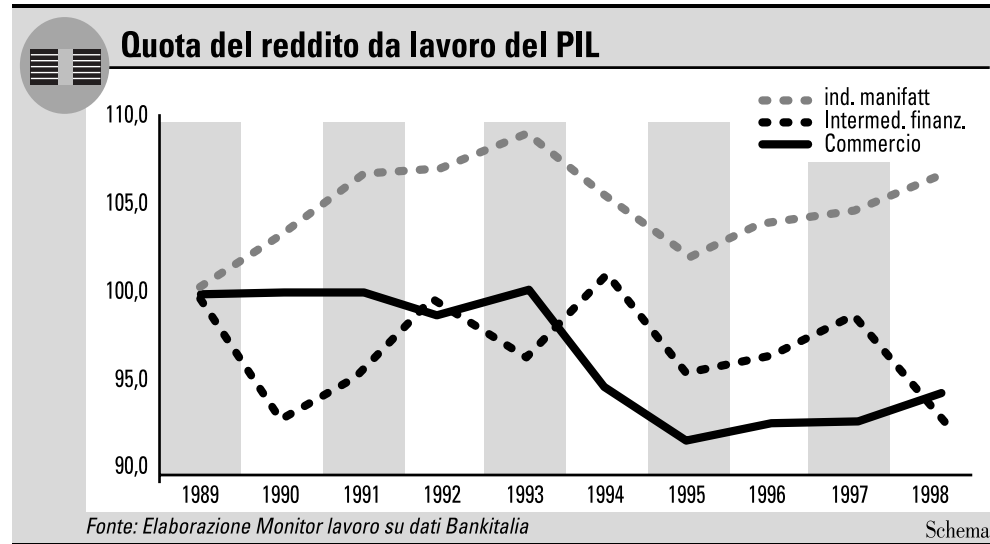
SEGUE DALLA PRIMA

## Uno scudo per i salari

La dinamica delle retribuzioni di fatto (Figura 2) dimostra che il secondo livello di contrattazione se ha consentito una difesa del loro potere d'acquisto e, dopo il '95, anche una qualche redistribuzione della produttività, non ha prodotto alcuna pressione inflazionistica.

Ma se questi sono stati i risultati del processo di risanamento che è alle nostre spalle, quali sono le priorità per il movimento sindacale nella nuova fase che si sta aprendo?

Sembra risultare sempre più evidente che la nascita dell'Euro ha fatto entrare la politica economica in una nuova fase: fino a quel momento, infatti, la priorità assoluta della politica economica a livello europeo, e a maggior ragione italiano, è stato il raggiungimento dei parametri di Maastricht ed il rispetto del Patto di stabilità. Oggi, finalmente, come da tempo rivendicato dal movimento sindacale, sembra risultare sempre più chiaro che la priorità per l'Italia e l'Europa è la crescita: non solo una crescita quantitativa, ma una crescita di qualità, fondata sullo sviluppo della ricerca e dell'innovazione tecnologica, dei settori a più elevato contenuto di innovazione, sull'arricchimento del capitale umano; anche nel modello americano, infatti, sono ormai i settori innovativi caratterizzati dalla forza lavoro più qualificata (high skill workers) quelli che garantiscono lo sviluppo più significativo e duraturo dell'occupazione (d'altra parte è quello che in parte è già avvenuto anche in Italia, dove, nell'area



dei servizi, l'occupazione dipendente nel terziario tradizionale è cresciuta del 5% in 10 anni, mentre nel terziario innovativo - attività finanziarie, informatica, attività professionali, ecc. - del 22%.

Questa appare, ormai, una strada obbligata non solo per dare una risposta alle attese di milioni di disoccupati, ma per invertire una tendenza al declino della competitività del sistema Italia (e anche dell'intero continente), che altrimenti sembra risultare sempre più critica.

È ormai chiaro a tutti che l'impossibilità della vecchia strada delle svalutazioni competitive (al-

meno sul mercato europeo, perché su quello mondiale, sembra in parte questa la scelta della Banca Centrale Europea), impone al nostro sistema produttivo di trovare la strada di un aumento della competitività che richiede un mutamento del nostro modello di specializzazione, con un forte sviluppo dei settori ad elevato contenuto di innovazione tecnologica e, nello stesso tempo, con una crescita della competitività di tutti i settori dell'economia italiana. La stessa possibilità di ottenere un aumento delle retribuzioni reali nei settori maggiormente esposti alla concorrenza internazionale, può deri-

vare in larga misura dalla realizzazione di questo tipo di politiche.

Il Bollettino Economico della Banca d'Italia di ottobre, fornisce dei dati significativi a questo proposito. Esso sottolinea come, sul differenziale di inflazione di fondo (cioè quella che deriva da fattori strutturali e non congiunturali), abbia inciso la dinamica dei prezzi di alcuni servizi difforme rispetto a quella di altri paesi Europei: a settembre scorso i prezzi dei servizi telefonici in Germania sono diminuiti rispetto all'inizio dell'anno del 10,9%, mentre in Italia solo del 2,6%; i servizi assicurativi in Italia sono aumentati dall'inizio dell'anno del 16,3%, contro il 4,9% della Germania e il 3,0% della Francia; quelli finanziari del 6% contro lo 0,4 e lo 0,5 di Germania e Francia. D'altra parte in questi due settori si tratta di un trend di lungo periodo: dall'inizio del '96 il prezzo dei servizi assicurativi è cresciuto del 55% in Italia mentre sono diminuiti del 4% in Germania e di quasi l'8% in Francia; quelli finanziari del 23% contro lo 0,6% ed il 6,5% rispettivamente degli altri due Paesi.

I servizi e la pubblica amministrazione rappresentano - come ha osservato il governatore della Banca d'Italia Fazio - oltre la metà del PIL: una produttività più bassa in questi settori rispetto agli standard di altri Paesi e a quelli attesi possono avere ripercussioni molto pesanti sulla competitività di sistema del paese ed anche più direttamente sulla stessa competitività dei settori maggiormente esposti alla concorrenza internazionale.

Gli stessi dati sull'aumento dell'occupazione ci

consegnano dei problemi cruciali da affrontare. La crescita dell'occupazione si è concentrata quasi esclusivamente al Nord e al Centro (a luglio rispettivamente più 2 e 2,7% rispetto ad un anno prima); al Sud meno 1%; continuano ad aumentare le forme di lavoro diverse da quella tradizionale del contratto a tempo pieno e indeterminato (part time, contratti a tempo determinato, interinale, ecc.), anche se, nell'anno passato, anche questa forma di occupazione è tornata a crescere.

Il fatto che ancora una volta continui ad allargarsi il divario tra Nord e Sud deve essere considerato con il massimo allarme. Anche se bisogna evitare di riproporre vecchie ricette assistenzialistiche che hanno di fatto consolidato e perpetuato l'arretratezza e la dipendenza meridionali, l'urgenza di politiche capaci di garantire una crescita ed uno sviluppo effettivi dell'occupazione e della sua qualità nel Mezzogiorno deve tornare ad assumere, per il sindacato, la priorità che aveva avuta in altri anni.

La crescita di nuove tipologie di lavoro a livello di massa ci deve far sentire l'urgenza di darci politiche in grado di rappresentare e tutelare queste nuove forme di lavoro; altrimenti la capacità di rappresentanza e di rapporto con i giovani non potrà che declinare.

Giuseppe D'Alòia  
Presidente Monitor Lavoro  
Cesare Damiano  
Segretario nazionale  
Fiom-Cgil

