

Il fenomeno del giunco.

Termine coniato per meglio definire quella nebulosa dal nome “flessibilità”, consiste, proprio per la capacità del giunco ad assumere qualsivoglia posizione pur di sopravvivere, a descrivere le innumerevoli condizioni che deve assumere per lavorare (leggi sopravvivere, appunto) il “lavoratore flessibile”.

Sempre rispettando il paragone col giunco, detta capacità contorsionistica deve altresì integrare fondamentali caratteristiche di elasticità necessarie a non spezzarsi.

Dal punto di vista psicofisico il fenomeno del giunco costringe il soggetto ad assumere atteggiamenti diversi, secondo le esigenze dell’impiego cui si avvicina. Ciò è necessario per secondare le volontà di una forza maggiore. Tale è, in natura, il comportamento del giunco. Certamente il tempo ha potuto lavorare più a lungo, (attraverso una metamorfosi darwiniana) sul giunco, che sul lavoratore flessibile. Questi, solo da poco sottoposto ad “intemperie lavorative”.

Da un lato il fenomeno del giunco allena (coercitivamente) la tendenza dell’uomo ad adattarsi a nuove condizioni di vita. Da molti ritenuto salutare, benefico. Dall’altro sottopone il lavoratore a ripetute condizioni di stress senza dargli il tempo di rispondere all’impulso stressante. Quindi, c’è un accumulo di tensione irrisolta perché il lavoratore flessibile semplicemente non ha il tempo di adattarsi al nuovo impiego. Si tratta d’impieghi da uno a sei mesi. Il “lavoratore giunco” può passare tre mesi rispondendo al telefono di un call-center, un mese movimentando merci in un magazzino, due mesi sistemando brioche in un bar. Sareste in grado di calarvi nella nuova parte come fosse il lavoro di tutti i giorni con dinamiche del genere? Oltre tutto, questa catena può facilmente perdere qualche anello, così da lasciare disoccupato il “giunco” anche per molto tempo. Implicito che non si possa economicamente permettere una tale parentesi; come non può ammalarsi o infortunarsi. Certo se vive con mamma e papà non c’è problema, tranne quello di capire come si sente un quarantenne nelle condizioni di un adolescente.

Se esaminiamo condizioni di lavoro di una qualsiasi azienda, ci accorgiamo che situazioni di disequilibrio come il personale ridotto, l’insufficienza di strumenti di lavoro adeguati o turni lavorativi mal gestiti, vengono annoverati sotto la voce di: “COSTRITTIVITA’ ORGANIZZATIVE”, considerate oggi tra le principali

causa del fenomeno del mobbing da cui discendono reazioni psicosomatiche, anche molto gravi, a carico delle vittime di tale fenomeno. Si è stabilito che almeno il 15 % delle vittime di mobbing ha o ha avuto intenzioni suicidarie. Se ora esaminiamo le condizioni generali di vita lavorativa di un soggetto flessibile **costatiamo la mancanza di:**

- possibilità di lavoro protratto nel medio/lungo termine;
- formazione professionale e corsi d'aggiornamento;
- possibilità di carriera;
- versamenti previdenziali adeguati;
- retribuzione adeguata;
- tutela sindacale;

da ciò consegue che per lui è :

- impossibile accedere al credito bancario;
- impossibile la crescita professionale (spendibile in altro impiego);
- impossibile salire di livello professionale e guadagnare di più perché si riparte sempre da zero;
- impossibile pensare ad una pensione dignitosa;
- impossibile accantonare risparmi (vengono eventualmente spesi nei periodi di disoccupazione);
- impossibile il ristoro dell'egida sindacale;

Da questo quadro emerge chiaro che il lavoratore "giunco" corre seri rischi alla sua salute mentale e fisica. Non ci vuole una grande immaginazione per capirlo. In sintesi il "giunco" non sa: quale sarà il suo prossimo impiego, quanto guadagnerà per prestare la sua opera, quale importo avrà la sua pensione, se avrà mai una pensione.

Inoltre egli non può: chiedere un prestito, accendere un mutuo, comprare un oggetto a rate, accedere alla previdenza integrativa (come paga le rate quando è disoccupato?).

Alcuni sostengono amaramente: almeno con i lavori flessibili diminuisce l'incidenza del mobbing; dato il via vai di lavoratori nelle aziende non si formano gruppi di "aggressori" e le "vittime" non si materializzano data la breve sosta nel posto di lavoro.

Dissentiamo. Se effettivamente alcuni aspetti del fenomeno mobbing sono inattuabili in queste condizioni, altri più subdoli

sono all'ordine del giorno. Specialmente in quelle situazioni, penose, in cui si paventa un possibile quanto improbabile inserimento a tempo indeterminato.

In questo caso la necessità vitale di ottenere il "privilegio" di lavorare senza una scadeza impellente, scatena lotte senza quartiere tra alcuni lavoratori. E' una lotta per la sopravvivenza. Ci si batte senza esclusione di colpi per mettersi in evidenza, per entrare nelle grazie del capo reparto o del dirigente. Si istaurano competizioni sleali tra colleghi. Si usano violenze psicologiche di ogni genere. Oltre al danno alla o alle vittime di simili comportamenti, c'è un danno non meno grave per l'azienda. Quando si scatena tale fenomeno l'attenzione non è più concentrata sulla mansione da svolgere, ma sulla programmazione di queste azioni vessatorie. L'azienda vede calare sensibilmente il suo rendimento poiché i lavoratori sono impegnati "altrove". E' appurato che tutto ciò è causa diretta di errori nei processi lavorativi, disfunzioni nei confronti dei clienti dell'azienda, abbassamento della produzione e di un peggioramento sensibile del clima ambientale lavorativo. Quest'ultimo crea :"*disfunzioni dell'organizzazione del lavoro*" appunto sintetizzate in: "*costrittività organizzative*". Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con decreto del 27 Aprile 2004 ha emanato un elenco delle malattie, per le quali è obbligatoria la denuncia all'Inail, integrandolo al decreto ministeriale del 18 Aprile 1973. L'elenco è costituito sia dalla **malattia** sia dall'**agente** scatenante. Ebbene nel gruppo n° 7 della lista n° 2 si legge: "*Malattie psichiche e psicosomatiche: disturbo dell'adattamento cronico (con ansia, depressione, reazione mista, alterazioni della condotta e/o della emotività, disturbi somatoformi), disturbo post traumatico cronico da stress*". Agente: "*Disfunzioni dell'organizzazione del lavoro (costrittività organizzative)*".