

LAVORARE FA' MALE

L'immagine di un Paese di lavoratori sofferenti arriva dall'Istituto per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (Ispesl) nel rapporto che è stato presentato in occasione della XI Giornata nazionale di informazione sulla promozione della salute nei luoghi di lavoro'.

SECONDO L'ISTAT gli Italiani:

- 1. Si sentono inadeguati,**
- 2. soffrono di ansia e di depressione:**

Gli italiani che si ammalano o soffrono per colpa del lavoro sono quattro milioni di persone.

LAVORARE FA' MALE

I disturbi psichici nascono dalla percezione di essere stressati, di non reggere ritmi sempre più veloci, di essere sottovalutati o di non essere all'altezza dell'incarico svolto.

E sbaglia chi pensa che tutto dipenda dall' avere o meno un posto fisso o il contratto a tempo indeterminato. La precarietà conta molto, ma tra i 'nuovi malati' c'è anche chi non fa carriera, chi si ritiene vittima di soprusi da parte del datore di lavoro, chi si sente mobbizzato dai colleghi e chi è costretto a svolgere una mansione diversa da quella che sperava per capacità e titoli. A loro si aggiunge l'esercito dei precari, spesso costretti ad accettare anche condizioni capestro pur di avere un minimo di salario.

LAVORARE FA' MALE

“Il ritmo di lavoro è stressante, siamo nella società dei turni di 24 ore - – spiega Sergio Iavicoli, direttore del dipartimento medicina del lavoro dell' Ispesl – e a rimetterci è la salute mentale; questo fenomeno ormai rappresenta un' emergenza sociale. Basti pensare che una persona su quattro attraversa, almeno una volta nella vita, un episodio di depressione importante, che richiederebbe l' intervento del medico” .

I numeri dell'Ispesl parlano chiaro: **10.000.000 di lavoratori percepiscono il proprio lavoro come un fattore di rischio per la salute**; tra questi, 8 milioni e 706mila rilevano fattori di rischio per la salute fisica, mentre 4 milioni e 58mila vedono anche il proprio equilibrio psichico messo a rischio dall' attività lavorativa. Oltre 2 milioni e 797mila, inoltre, individuano nel lavoro le cause dei propri problemi di salute.

LAVORARE FA' MALE

In generale, le donne, con il 5,4%, mostrano una maggiore esposizione degli uomini (4,1%) a fenomeni di prepotenza e discriminazione.

Le classi di età più esposte al rischio di sofferenze di natura psicologica risultano essere quelle centrali (35-44 anni).

“I problemi psicologici vanno letti anche in termini di denaro. Dallo stress infatti deriva **l'assenteismo** che in tutta l'Unione europea ha un costo sociale che si aggira intorno ai **20 miliardi di euro**”.

LAVORARE FA' MALE

La depressione e lo stress non sono le uniche patologie.
Ci sono gli attacchi di panico, le fobie e l' ansia.

Ma cosa succede a chi si trova a soffrire per colpa del
lavoro?

C' è una percezione diversa della realtà. C' è la
speranza di un trovare un lavoro che troppo spesso non
arriva o che non è all' altezza delle aspettative". Così
capita a chi magari ha una laurea e una specializzazione
e si ritrova a svolgere un lavoro inadeguato ad esse.

LAVORARE FA' MALE

SOLUZIONI ?

- promuovere e sostenere una migliore consapevolezza del valore delle persone impiegate in azienda;
- coinvolgere dipendenti e datori di lavoro in azioni per il benessere lavorativo e il miglioramento organizzativo ed economico delle prestazioni dell'azienda;
- diffondere buone pratiche al lavoro e stili di vita sani.

Medici e infermieri i lavoratori più stressati

Camici bianchi e operatori della sanità bombardati da disturbi psico-sociali legati al lavoro. Tanto che circa il 26% degli occupati nel settore lamenta forti rischi legati al proprio benessere mentale.

Mentre le donne impiegate nella sanità e nella pubblica amministrazione sono particolarmente esposte a incappare in questi problemi.

In generale è il carico di lavoro eccessivo, indicato dal 14,5% degli occupati, la principale fonte di stress. Seguono le manifestazioni di prepotenza e discriminazione (avvertite da circa il 4,6% dei lavoratori) e le minacce o le violenze fisiche sul luogo di lavoro (circa l'1,6%). Così spiega l'Ispesl, oltre un milione di lavoratori è soggetto a fenomeni di discriminazione, mentre circa 381 mila si dichiarano esposti a minacce o violenze fisiche.

L'importanza della salute mentale e del benessere al lavoro è stata riconosciuta anche dall'Organizzazione mondiale della sanità (Osm).

In Italia oltre un quarto delle donne lascia il lavoro dopo la maternità

Lavoro e maternità in Italia sono più inconciliabili che in qualsiasi altro Paese europeo, compresi Spagna e Grecia. Lo ricorda il rapporto presentato oggi da Manageritalia, secondo il quale in Italia oltre un quarto delle donne occupate abbandona il lavoro dopo la maternità.

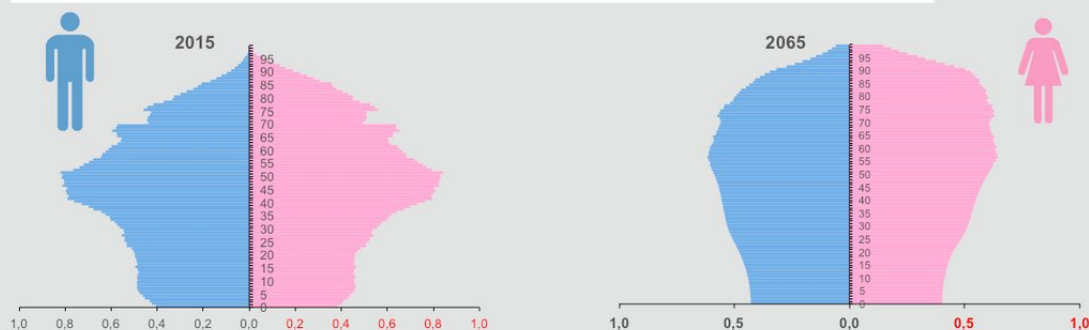
Ma mentre "in tutti i Paesi europei l'occupazione delle neomamme mostra un percorso a U, con una forte discesa nei primi tre anni di vita del bambino e un graduale ritorno al lavoro in seguito", solo in Italia "il tasso d'occupazione delle donne continua a calare al crescere dell'età dei figli".

In Italia oltre un quarto delle donne lascia il lavoro dopo la maternità

Sarà per questo che il tasso di natalità in Italia nel 2009 ha registrato un ulteriore, sia pur modesto, peggioramento, passando dall'1,42 del 2008 all'1,41 (nonostante, come ricorda l'Istat, a sostenere negli ultimi anni il tasso di natalità siano in misura consistente le donne immigrate). I dati, però non sono omogenei in tutte le regioni, e mostrano invece tendenze opposte tra le regioni con una buona occupazione femminile e quelle nelle quali invece l'occupazione femminile è bassa

PROIEZIONI FUTURE

PIRAMIDE DELLE ETÀ PER GENERE AL 2015 E PROIEZIONI DEMOGRAFICHE AL 2065
Anni 2015-2065 (a)



	2015	2065
Indice di vecchiaia	161,4	257,9
Indice di dipendenza strutturale	55,5	82,8

In Italia oltre un quarto delle donne lascia il lavoro dopo la maternità

Prendendo ad esempio due regioni estreme, la Campania e l'Emilia Romagna, (la prima ha un tasso di occupazione femminile del 27,3 per cento, la seconda del 62,1 per cento), in 15 anni in Campania si è passati da un numero medio di 1,51 figli per donna a 1,42, mentre in Emilia Romagna nello stesso periodo si è passati da 0,97 a 1,48. Segno che alla lunga le politiche di sostegno all'occupazione femminile, a cominciare dagli asili nido, producono effetti positivi anche sotto il profilo della natalità.

Dove si lavora di più, insomma, si fanno più figli, e non il contrario, come si potrebbe pensare. "Il confronto tra questi due estremi evidenzia ulteriormente come partecipazione delle donne al mercato del lavoro e maternità possano crescere assieme, anche in anni difficili, in presenza di adeguate politiche", sottolineano i due economisti.

In Italia oltre un quarto delle donne lascia il lavoro dopo la maternità

E' proprio l'abbandono del posto di lavoro dopo la nascita del primo o del secondo figlio a mantenere bassissimo in Italia il tasso di occupazione femminile. Infatti "oggi in Italia se prima della nascita del figlio lavorano 59 donne su 100, dopo la maternità ne continuano a lavorare solo 43, con un tasso di abbandono pari al 27,1 per cento".

Una decisione sulla quale non incidono solo le esigenze di cura dei figli, aggravate dalla mancanza di servizi sociali adeguati, ma spesso anche il fatto che "molto spesso il rientro in azienda dopo la maternità costituisce un momento particolarmente critico del rapporto impresa-dipendente con il rischio di una eventuale mobbizzazione se non una definitiva induzione a lasciare il lavoro".

In Italia oltre un quarto delle donne lascia il lavoro dopo la maternità

E quindi l'Italia ha un tasso di occupazione femminile intorno al 46 per cento, contro il 58 per cento abbondante della media europea. Dato stigmatizzato infinite volte, ma senza mai trovare soluzioni adeguate, denunciano da più parte gli economisti e in particolare le economiste.

Sul sito Ingenere.it, on line da poche settimane, nato con l'obiettivo di affrontare i principali temi economici dal punto di vista delle donne, Maria Letizia Tanturri, ricercatore di Demografia alla Facoltà di Scienze Statistiche dell'Università di Padova, sottolinea come anche il recente piano Carfagna-Sacconi (il documento "Italia 2020. Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro") continui "a puntare sulla solidarietà intergenerazionale", senza prevedere azioni concrete di sostegno. Ma cosa succederà, si chiede Tanturri, *"nel 2020 quando le politiche per l'invecchiamento attivo - in accordo con le normative europee e con gli intenti dei ministri - innalzeranno l'età pensionabile per gli uomini, ma soprattutto per le donne?"*. Che le nonne non saranno più a disposizione di figlie e nipoti, lo sgretolamento definitivo della famiglia italiana tradizionale, sempre più "un gigante dai piedi d'argilla".

In Italia oltre un quarto delle donne lascia il lavoro dopo la maternità

La probabilità di uscire dal mercato del lavoro aumenta significativamente per le madri sotto i 24 anni (72 per cento) e per le donne meno istruite (68 per cento tra le donne che si sono fermate alla licenza media contro il 24,5 per cento delle laureate), e si triplica per le mamme che al momento del concepimento lavoravano a tempo determinato. Nel settore pubblico il "rischio-abbandono" scende al 25 per cento, mentre nel settore privato la probabilità è maggiore per le operaie (37,6 per cento) e scende gradualmente fino ad arrivare a chi ha un ruolo manageriale (12,9 per cento). Tuttavia se anche le donne manager tendono a rimanere al loro posto dopo la nascita di uno o più figli, sono quasi sempre costrette ad abbandonare le aspirazioni di carriera. Per il 59 per cento degli intervistati le ragioni stanno nella "perdita di influenza e di ruolo", per il 30 per cento sono dovute a "difficoltà connesse alla ristrutturazione organizzativa" e per il 27 per cento a "ristagno nel trattamento economico", e infine per il 23 per cento al mobbing.

In Italia oltre un quarto delle donne lascia il lavoro dopo la maternità

La maternità, insomma, diventa un problema, in un mondo del lavoro che comunque in Italia tende a emarginare la donna, e in un panorama che non offre al momento un adeguato piano di progetti e investimenti pubblici. Proverà a dare un contributo in questa direzione il progetto "Un fiocco in azienda", presentato oggi a Milano da Manager Italia e l'associazione La Casa Rosa, con il patrocinio della Regione Lombardia e della Provincia di Milano e il contributo del Comune di Milano. Il progetto offre un supporto concreto alle madri per evitare di cadere nella depressione post-partum e al reinserimento nel lavoro, evitando quanto più possibile situazioni di conflitto o di mobbing.

FLESSIBILITA' LAVORO

Il futuro può attendere. In Italia le imprese, e il lavoro, rimangono quasi sempre uguali a se stesse. Per nulla moderne nella loro organizzazione e ancora troppo poco aperte alle nuove chance della vera flessibilità. Le lancette degli orologi delle imprese europee scandiscono, inesorabilmente, un tempo più veloce di quello delle imprese italiane. Altrove si può uscire e entrare a orari "mobili" e si è titolari di un monte orario da gestire in un arco di tempo che può arrivare all'intera vita professionale. Si possono accumulare ore di lavoro per usufruire di intere giornate libere. Si accede a opzioni di part-time, senza dover essere per forza in attesa di un bimbo. In Italia si può fare molto meno e meno diffusamente. Giusto quel poco che è permesso nelle imprese di paesi entrati da poco nell'Unione come la Slovacchia e l'Ungheria. Tanto che il nostro paese, in alcuni parametri, ora è superato anche dal Portogallo che fino a qualche anno fa le stava ancora dietro.

FLESSIBILITA' LAVORO

A rivelarlo sono i risultati dell'indagine *European Company Survey di Eurofound*, ovvero la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di lavoro, che ha analizzato numerose variabili del mondo del lavoro a livello continentale. Contratti part-time, straordinari, retribuzione variabile e partecipazione ai profitti dell'impresa. Ma anche rappresentazione sindacale e pratiche organizzative. L'indagine completa è stata appena pubblicata dall'istituzione europea e ha coinvolto più di 27mila imprese di 30 nazioni diverse.

FLESSIBILITA' LAVORO

Complessivamente, il 56% delle imprese, nell'Europa dei 27, offre ai dipendenti una forma minima di flessibilità oraria. Erano il 48% nella precedente indagine svolta nel 2004.

L'incremento si è registrato in quasi tutti i paesi. In particolare, hanno mostrato maggiore dinamismo la Finlandia, la Danimarca, il Belgio e il Portogallo che ha superato l'Italia. Incrementi significativi si sono registrati anche in Olanda, Spagna e nel Regno Unito.

FLESSIBILITA' LAVORO

Entrate e uscite "mobili". Oltre la metà delle imprese europee dà ai propri lavoratori almeno la possibilità di gestire flessibilmente, in un giorno lavorativo, l'orario di entrata e d'uscita. Non tutte loro però offrono questa opportunità indistintamente a ogni dipendente. In media, scrivono gli autori dell'indagine, questo accade per i due terzi della forza lavoro. Solo il 45% delle imprese dà tale diritto a tutti dipendenti. Le nazioni dove è più elevata la porzione di lavoratori coinvolti sono la Finlandia, il Regno Unito, la Danimarca, la Svezia, la Germania e l'Austria dove la quota è sempre sopra o solo poco al di sotto del 70%

FLESSIBILITA' LAVORO

Un giorno di libertà. Ma per capire davvero quanto sia ampia la libertà di scelta dei lavoratori, senza danneggiare la produttività delle imprese, è necessario scavare più a fondo. Ad esempio, scoprire se un dipendente può prendere dei giorni liberi dal lavoro utilizzando il monte di credito orario accumulato lavorando negli altri giorni più di quanto stabilito nel contratto. Ebbene, quest'opportunità viene offerta in Europa da meno di un terzo delle aziende (il 29%). Erano il 25% nell'indagine di cinque anni fa. In Finlandia è previsto dal 65% delle imprese "flessibili". In Danimarca la percentuale supera il 50% e anche in Svezia la quota rimane alta con più di quattro imprese su dieci.

FLESSIBILITA' LAVORO

In Italia invece, dove meno del 50% delle imprese offre minimi strumenti di flessibilità oraria, solo il 15% di queste permette di prendersi un giorno libero mentre la gran parte dà solo la possibilità di variare l'orario d'entrata e uscita dal lavoro.

Un'altra esigua percentuale rende possibile accumulare crediti orari senza però permettere il "day off". Dati simili ai nostri si riscontrano anche in Ungheria, Irlanda, Lituania e in altri paesi come Portogallo, Grecia, Cipro e Turchia.

FLESSIBILITA' LAVORO

La durata della "banca delle ore". Di più. Un'altra variabile che permette di comprendere l'ampiezza reale della flessibilità, è il periodo di validità dei crediti orari maturati. Una cosa è poterli recuperare in un ampio arco temporale, un'altra invece fare scadere questi crediti dopo poco tempo. In alcune imprese questi crediti "durano" un mese, in altre un anno. Per altre ancora, non c'è limite e negli accordi viene esplicitato che l'orizzonte è quello dell'intera vita lavorativa dando così la possibilità al lavoratore di gestire più a pieno, e in indipendenza, gli impegni con il proprio datore di lavoro.

FLESSIBILITA' LAVORO

In Germania, ad esempio, in alcuni casi i lavoratori li hanno utilizzati per andar anticipatamente in pensione. In Europa, in media, solo il 6% delle imprese offre questa possibilità.

La più elevata incidenza si riscontra in Danimarca, vicina al 30% . Altri paesi con una significativa proporzione sono la Svezia (il 18%), la Finlandia (il 13%), la Germania (il 12%) e l'Austria (11%). In Italia si è intorno al due per cento con cifre simili a Polonia, Portogallo, Slovacchia e Ungheria.