

collocandolo sullo sfondo di un contesto storico-culturale. L'equipe, che da due anni circa segue un progetto sul mobbing per l'Azienda Ospedaliera Fatebenefratelli, ha ritenuto importante allargare tale riflessione all'intero gruppo di confronto e ricerca sul mobbing e il disagio lavorativo, di cui ho parlato precedentemente nel secondo numero di questo giornale. Riporterò una sintesi di ciò che è emerso dal dibattito con l'intenzione di sollecitare una riflessione e allargare il confronto ai lettori che potranno contribuire inviando le loro osservazioni sul sito Unicobas. Ciò che abbiamo rilevato attraverso la nostra esperienza è che oggi si rivolgono al CPS persone che fino a qualche anno fa non l'avrebbero mai fatto per paura di essere stigmatizzate come malati mentali. Inoltre le richieste che sono rivolte allo psicologo appaiono come "totalizzanti", vale a dire che sollecitano una presa in carico sia dei bisogni psicologici, sia di quelli sociali della persona. La nostra impressione è che l'assenza di uno spazio collettivo capace di contenere e di rispondere adeguatamente a questi bisogni e la tendenza ad un'eccessiva psicologizzazione dei problemi, finiscono per determinare la richiesta di un intervento specialistico che si faccia carico del "bisogno di sopravvivenza" delle persone. Da una ricerca apparsa su una rivista del settore emerge che il 68% della popolazione milanese ha preso almeno una volta degli antidepressivi, il cui reperimento oggi è molto più facile, dato che da circa due anni, la prescrizione può essere fatta da qualsiasi medico di base. Nel corso del dibattito in seno al gruppo di ricerca sul disagio lavorativo, è stato evidenziato come, in generale, è il conflitto ad apparire centrale nell'attuale contesto storico-sociale. Esso si manifesta a più livelli sia micro che macro, determinando quella che appare come una "guerra permanente" naturalizzata (vale a dire proposta dall'attuale sistema neoliberista come naturale, inevitabile, sovraordinata, o addirittura giusta), e pervade luoghi di lavoro, comunità locali e il più ampio contesto internazionale. Eppure sembra non nascere nulla se non la crescente richiesta individuale delle persone di "essere aiutati ad adattarsi alla vita". Sullo sfondo di un simile scenario si è rilevato un accesso illimitato ai servizi psichiatrici e psicologici di zona, che si caratterizza per le più differenti classi sociali, età e situazioni. Riappare inoltre una tendenza a servirsi della psichiatria per controllare tutto ciò che rappresenta un movimento sovversivo. Tra le differenti situazioni che portano le persone a rivolgersi ai servizi psichiatrici di zona si evidenziano quelle legate al disagio lavorativo: mobbing, burn-out, demansionamento, marginalizzazione

professionale, espulsione dal mondo del lavoro in età matura, difficoltà ad adattarsi alle situazioni stressanti e alle costrittività dell'ambiente lavorativo, alle condizioni precarie, alla continua richiesta di formazione e di adattamento ai cambiamenti ecc. All'inizio del nostro percorso di ricerca sul fenomeno "disagio lavorativo", soprattutto per quanto concerne il mobbing, ci sembrava più chiaro il confine tra fattori sociali e fattori psicologici, ma di fatto si è trattato di una falsa impressione. Il fatto che prevale la tendenza ad affrontare i casi da una prospettiva individuale e le difficoltà che si riscontrano quando si cerca di costruire una modalità di lavoro in rete, mantenendo i rapporti tra psicologi, avvocati, sindacalisti, medici del lavoro e così via, dimostra quanto è difficile adottare un approccio multidisciplinare che, tenendo conto di tutti i fattori, consenta di applicare una chiave di lettura adatta a cogliere questo confine e a mettere in atto risposte adeguate. Si è cercato quindi di capire come è mutato il contesto storico sociale, quali cambiamenti sono avvenuti in ambito politico-culturale e cosa hanno comportato da un punto di vista psicologico. Rispetto agli anni 60-70, caratterizzati dalle grandi lotte politiche e sindacali, che avevano finito per costringere anche la psichiatria a mettere in discussione se stessa e il proprio ruolo di controllo sociale decretando la chiusura dei manicomi, oggi sembra esserci una mancanza di energia, di voglia di lottare per conquistare. In un simile contesto culturale il conflitto sociale, che pure è così presente, sembra essere negato o demonizzato ed emerge invece una tendenza a rimandare i problemi all'ambito del conflitto intrapsichico. Abbiamo rilevato, per esempio, che mentre sono aumentati coloro che si rivolgono alle strutture psichiatriche e psicologiche per problemi di disagio lavorativo, è sempre più difficile mobilitare e coinvolgere le persone intorno a dibattiti e iniziative sui temi del lavoro. Nonostante il lavoro del nostro gruppo si sia soffermato a lungo sugli aspetti di diagnosi e cura, e sulla necessità di affrontare i problemi legati al disagio lavorativo da una prospettiva di gruppo, tenendo conto del contesto e delle variabili storiche, sociali e culturali, si è rilevato come invece la tendenza generale, soprattutto nelle istituzioni pubbliche, resta quella di ricorrere alla prestazione psichiatrica. La psichiatria rifacendosi al modello medico, attraverso il concetto di malattia mentale, permette di effettuare un "processo di de-responsabilizzazione" collettivo e al contempo un processo di espropriazione dell'individuo, che perde così l'identità di lavoratore e acquisisce quella di malato. Se una simile chiave di lettura mostra la malattia come "altro da sé", le responsabilità vengono cercate altrove e prevale la tendenza ad indagare solo la superficie dei fenomeni che si osservano, con la finalità di controllarli, rinunciando a comprenderli. Il mobbing, per esempio, non è una malattia, bensì l'esito di

un conflitto sociale negato, non affrontato nei luoghi di lavoro, che finisce per diventare un'altra cosa: la malattia di una persona o di un gruppo di persone. Non solo, esso è solo la punta di un iceberg, rappresentato dal più ampio fenomeno del disagio lavorativo in tutte le sue innumerevoli forme, che, se osservato attentamente, in profondità, appare crescere in modo proporzionale all'aumento della precarizzazione dei contratti e alla crisi del mercato del lavoro, la quale contribuisce a creare in questo momento storico un numero crescente di situazioni di emarginazione e disagio sociale. In generale la psicoanalisi ci insegna che ciò che emerge, la punta dell'iceberg (il sintomo), ci segnala l'esistenza di cose molto più profonde, che vale la pena indagare e rispetto alle quali si può lavorare. Nel caso del mobbing e del disagio lavorativo, a nostro avviso, occorre una rete di competenze disposte a lavorare in sinergia per affrontare i problemi in profondità, adottando una chiave di lettura che non trascuri gli aspetti storico-sociali e culturali, né tanto meno quelli psicologici (in tutte le dimensioni: gruppal, individuali, relazionali), per poter costruire una risposta sufficientemente adeguata. Altrimenti il rischio è quello di avallare un discorso di abdicazione delle responsabilità, mentre negli ambiti istituzionali la psichiatria viene riproposta come strumento di controllo sociale. Si finisce in questo modo per negare la possibilità di riconoscere la legittimità di un conflitto sociale, riconoscendo all'altro solo un ruolo passivo (di malato) invece che quello di interlocutore attivo (come lavoratore o gruppo di lavoratori inteso anche come classe sociale). Del resto appare evidente che i meccanismi che oggi vengono messi in atto a livello sociale, nella scuola, nei luoghi di lavoro, nei tribunali, nelle carceri, nelle strutture psichiatriche come il CPS, sono in prevalenza basati su dinamiche punitive.

Infine dalla discussione del gruppo è emersa l'importanza di lavorare per costruire una modalità d'intervento che unifichi, in opposizione alla tendenza generale alla parcellizzazione oggi prevalente in molti ambiti, per costruire anche percorsi di prevenzione. Solo in questo modo saremo in grado di cogliere la complessità dei fenomeni osservati, senza scendere nel riduzionismo e nelle facili semplificazioni, mettendo in luce gli intrecci e le differenze tra psicologia e storia ma evitando di confonderne i confini.

Vedi: Rosalba Gerli, "La sperimentazione di un gruppo per pensare. Un intervento psicologico in ambito sindacale", *Giornale di intercategoria CIB UNICOBAS*, n.1, agosto 2006.

Si tratta di un gruppo di lavoro multidisciplinare, nato nell'ottobre 2005, composto da psicologi, medici del lavoro, sindacalisti, avvocati, infermieri, psicosocioanalisti, membri di associazioni che si occupano di persone con problemi di disagio lavorativo e persone che hanno vissuto esperienze di mobbing, il cui scopo è quello di fare ricerca-intervento sul disagio lavorativo.

strumentali, ciò che comunemente definiamo capitale. Poiché il lavoro si impiega nella produzione insieme al capitale, deriva che vi è un luogo all'interno del quale tale combinazione trova attuazione nella pratica reale di tutti i giorni. Tale luogo si definisce impresa, istituto economico-sociale che produce beni e servizi *per la remunerazione di chi in essa offre lavoro e di chi in essa investe denaro a titolo di capitale*.

Quindi il lavoro è fonte primaria di disponibilità di mezzi economici, quei mezzi da destinarsi ai bisogni umani. D'altro canto, è vero che anche il capitale è fonte di mezzi economici. In ogni evenienza, l'eccedenza di mezzi economici residui una volta esauriti i processi di consumo, laddove questo surplus sussiste, costituisce risparmio. Categoria residuale, il risparmio è quanto avanza al termine dei processi di consumo finalizzati alla soddisfazione dei bisogni umani.

La formazione del risparmio, da parte di *chi presta lavoro* e da parte di *chi investe a titolo di capitale*, dipende dalla capacità che *lavoro e capitale* possiedono in termini di valorizzazione del proprio contributo alla produzione complessiva e dal peso relativo nei processi di allocazione (divisione) di questo valore prodotto. Storicamente, possiamo osservare che si forma più facilmente risparmio laddove vi è capitale. Al contrario, risulta inferiore la capacità di generare risparmio da parte di *chi presta lavoro*.

Il risparmio accumulato (o non accumulato) è condizione determinante nella corsa all'accaparramento dei fattori produttivi, la cui proprietà conferisce il potere di disporre della produzione futura e, non ultimo per importanza, la possibilità di assumere la gestione delle imprese. Questa semplice osservazione ci ricorda che sovente, a causa della maggiore possibilità di accumulare risparmio, il capitale detiene la proprietà dei mezzi di produzione, vale a dire la proprietà dell'impresa e della sua gestione.

Cristallizzandosi negli anni, le dinamiche di formazione e

divisione della produzione e del risparmio hanno determinato l'esistenza, ovunque, di differenti classi sociali unitamente a posizioni economiche dominanti, multiformi rispetto alla proprietà e all'utilizzo dei mezzi di produzione. Il risultato finale è la centralità dei rapporti di produzione all'interno dell'impresa, luogo di produzione in senso stretto, in seno alla questione del risparmio quale requisito per l'accesso ai mezzi di produzione.

Si può dire che la capacità del lavoro (inteso come classe sociale) di produrre risparmio è in buona parte effetto del livello salariale esistente, dei criteri di distribuzione della produzione tra classi e della quota di salario da restituire al capitale allo scopo di poter acquistare e consumare i prodotti che quest'ultimo produce e immette sul mercato dei beni di consumo. In presenza di livelli salariali decrescenti e di aumento strutturale dei prezzi al consumo, il livello di risparmio si riduce a tal punto da divenire negativo (deficit familiare), rendendo necessario il ricorso al credito finalizzato al consumo. In altre parole è quello che succede quando con lo stipendio non si riesce ad arrivare alla fine del mese. Prendere coscienza delle cause per cui il salario dei lavoratori e delle lavoratrici non permette sempre di vivere una vita dignitosa, è il primo passo da fare per capire le ragioni del nostro modo di fare Sindacato.

La nostra natura di Sindacato di solidarietà e di lotta ci spinge ogni giorno a lavorare con impegno per:

- 1) difendere il salario già esistente, soprattutto nelle situazioni di "cambio di appalto", occasioni nelle quali quasi sempre le aziende che subentrano tentano di peggiorare le condizioni delle maestranze;
- 2) conquistare salario aggiuntivo rispetto ai minimi tabellari previsti nei contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL), attraverso la contrattazione aziendale e la nostra presenza in ciascun luogo di lavoro;
- 3) garantire condizioni di lavoro, di salute e di sicurezza adeguate alle norme vigenti;
- 4) difendere la dignità dei lavoratori e delle lavoratrici, in un contesto generale di imbarbarimento sociale dovuto alla mercificazione del lavoro e delle persone.



Manifestazione del
17 Novembre
2006 Milano
contro la
finanziaria

Carenza di personale all'asilo nido comunale di via Memmi –Milano

In questi giorni il Collegio delle educatrici dell'asilo nido di via Memmi si è riunito per confrontarsi riguardo la carenza di personale. La situazione, dall'inizio dell'anno scolastico, presenta caratteri di precarietà lavorativa che creano un disagio sia all'utenza che alle lavoratrici stesse. A settembre abbiamo affrontato gli ambientamenti (inserimento di bambini che frequentano per la prima volta l'asilo nido) con la carenza di due educatrici. A ottobre il problema è aumentato per la mancanza di un'altra educatrice. E' stato necessario, per far fronte a questa politica del non ripristino del numero normale di educatrici, sottrarre una collega dalla "sezione grandi", altrimenti saremmo state costrette a occuparci di venti bambini sotto i dodici mesi solo in tre. Questa è una situazione ormai costante: abbiamo una carenza costante di un paio di educatrici sul normale numero previsto (che non sempre è adeguato) e questa situazione non è straordinaria per il nostro asilo nido né per gli asili nido comunali. Associando a queste carenze di organico le normali malattie che possono verificarsi nel periodo invernale ci si ritrova costantemente a lavorare con metà organico. Nell'asilo di via Memmi a Milano in organico sono previste undici educatrici, in questi giorni stiamo lavorando con presenze di cinque, sei. A due mesi dall'inizio dell'anno scolastico la situazione è al collasso e non più sostenibile. Oltre l'esagerato carico di lavoro che il personale deve sostenere, chi ci rimette sono di sicuro gli utenti. Utenti che altro non sono che bambini che non hanno risposte adeguate ai loro bisogni, dovendo un'educatrice occuparsi di una ventina di bambini in media. E' assolutamente inaccettabile lavorare in una situazione di emergenza costante. Per questo il collegio delle educatrici ha deciso di bloccare gli ultimi ambientamenti e chiudere il servizio alle sedici in attesa che venga ripristinato l'organico normale. Questo creerà di sicuro un disagio ai genitori dei bambini, ma ridurrà di sicuro il disagio per gli utenti primari, i bambini, che non vedranno ulteriormente ridotte la possibilità di rispondere alle loro esigenze.



Manifestazione del
17 Novembre
2006 Milano
contro la
finanziaria

Notizie in pillole

Conciliatrice a Roma

La Sig.ra Roberta Boccacci è diventata conciliatrice delle cause di Lavoro (Art. 411 C.P.C.) presso il Comune di Roma e Provincia per gli iscritti UNICOBAS INTERCATEGORIE.

Nuovi servizi a Roma

Dal 2007 a Roma avremo un nuovo servizio fornito dal nostro sindacato: la compilazione del 730!! Per contatti: Roberta Boccacci 328/9315408

Nuovi iscritti Unicobas

Abbiamo aperto l'intervento Sindacale presso il Comune di Segrate (MI) nel settore ENTI LOCALI e a Ville Turro (Ospedale San Raffaele) nel settore imprese di pulizie presso la ditta Team Service. Un caloroso benvenuto alle nuove iscritte.

Benvenuto!!

Nuovo acquisto per la nostra Redazione: il dott. Roberto De Maria, componente della Segreteria Regionale Lombarda UNICOBAS INTERCATEGORIE, entra ufficialmente a far parte del gruppo di lavoro.

Un caloroso benvenuto !!!!

Corsi di italiano per i disoccupati stranieri

Dal gennaio 2007 in associazione con "Amici della terra" e "Openjob" svolgeremo 18 corsi di italiano per disoccupati stranieri. Per informazioni: Stefania Abeni 02/27201315

Publicità

 <p>BIOH SRL Via Pagano 31 20092 Cinisello Balsamo (Mi) 0266409001</p> <p>FILTRIAMO ACQUA DA ACQUA</p>	<p>AGENZIA del LAVORO</p> <p>Aut. n° 13/L/0001943</p>  <p>Sede Legale: Biella – Viale Macallè 41/43 Sede Amministrativa/Operativa: Cerrione (BI) – Via Europa 2 015/8493950 8 linee r.a. – Fax 015/8492906</p>	 <p>Produzioni cinematografiche teatrali televisive e radiofoniche</p> <p>DE. CA via Folgarella 56 Ciampino 00043 Roma 3334364234</p>
---	--	--

Confronto tra Unicobas, Openjob e San Raffaele

Di Francesco Casarolli

Nella giornata del 12 dicembre 2006, a Cinisello Balsamo si è svolto un incontro con i delegati sindacali di Unicobas, l'amministratore delegato, dott. Rosario Rasizza dell'agenzia per il lavoro Openjob e il dott. Antonio Limardi, direttore del personale del ospedale San Raffaele. Dopo una presentazione iniziale da parte dei due ospiti si è avviato un confronto con i delegati sindacali. Durante questo dibattito sono sorte diverse perplessità, ma, soprattutto, si è chiarito il concetto che non sono le agenzie per il lavoro che creano precariato, tant'è che, in media, openjob riesce a far assumere a tempo indeterminato i lavoratori dopo circa 77 giorni di inizio dal rapporto di lavoro da loro coadiuvato. Questo dato sfata l'idea comune che sono questo tipo di agenzie che creano lavoro precario. Interessante è stata anche la discussione, introdotta dal dott. Limardi, sulla sanità in Italia e il confronto con quelle degli altri paesi occidentali. Ci si è confrontati, inoltre, sui sindacati di base, finanziaria, T.F.R., flessibilità, mobilità, pensioni: tutti temi di stretta attualità. Questo incontro è stato considerato interessante e produttivo dai partecipanti. Nel 2007 continueremo questo tipo di confronto con dirigenti e manager per discutere di tematiche lavorative, capire come ragionano i datori di lavoro e accrescere, in questa maniera, la nostra capacità di difesa dei lavoratori.



Incontro tra Unicobas, Openjob e San Raffaele svoltosi il 12 dicembre 2006

Proprietà: UNICOBAS Intercategorie nella persona del segretario Francesco Casarolli
Autorizzazione Tribunale di Monza del 08/06/06 n° 1859
Direttore Responsabile: Stefano Apuzzo
In Redazione: Silvia Casarolli, Gianni Stefan, Andrea Carpitta, Roberta Boccacci, Roberto Reyes, Francesco Casarolli, Rosalba Gerli, Roberto De Maria.
Per Informazioni: giornaleunicobas@yahoo.it
Tel: +39 02 89059529
Fax: +39 02 89059587
Visitate il nostro sito www.unicobaslombardia.it

