

PILLOLE DI SOSTEGNO PSICOLOGICO N.8

EMERGENZA COVID E SMART WORKING – CRITICITA', BISOGNI E POSSIBILI RISCHI

di
Rosalba Gerli¹



Donne: conciliazione vita e lavoro

L'esperienza della pandemia oltre a costringerci a dei cambiamenti nel nostro modo di affrontare la vita quotidiana, le modalità di relazione e la nostra libertà di muoverci nel mondo, ci ha posto di fronte alla necessità di ripensare a modalità differenti di lavorare. Ciò che poche aziende sembravano promuovere, il lavoro agile o smart working, di fatto è divenuta una necessità imposta dal bisogno di limitare i contagi. Tuttavia, a distanza di alcuni mesi dall'inizio della sperimentazione forzata che cosa ne pensano veramente le donne, lavoratrici? Quale è stata la loro esperienza? Quali sono le criticità, i pericoli oppure gli aspetti viceversa positivi riscontrati? Si tratta veramente di smart working o quello che tutti continuano a chiamare in questo modo di fatto durante questi mesi di esperienze è risultato essere un'altra forma di lavoro che nulla ha a che fare con il cosiddetto lavoro agile? E in una prospettiva più ampia quanto e in che modo questa nuova forma di lavoro può influire sul concetto di lavoro, sui diritti annessi e sul nostro stato di benessere?

¹ Psicologa, psicoterapeuta individuale e di gruppo, responsabile servizio psicologico disagio lavorativo, molestie e mobbing Cisl Milano Metropoli e del progetto Sostegno psicologico per medici e operatori sanitari impegnati sul fronte dell'emergenza Covid-19.

Per provare a rispondere a questi interrogativi, senza voler saturare tutte le possibilità di risposta, ma lasciando spazio ad ulteriori riflessioni e opinioni diverse, mi servirò del lavoro svolto in questi mesi insieme all'Associazione "DIMENSIONI DIVERSE"² e al contempo delle testimonianze delle pazienti che ho continuato a seguire, individualmente e in gruppo nell'ambito del Servizio Psicologico Disagio Lavorativo, Molestie e Mobbing della Cisl Milano Metropoli, molte delle quali riportavano la loro esperienza di lavoro in remoto.

L'Associazione DIMENSIONI DIVERSE opera nello storico quartiere milanese di Baggio, al suo interno ha uno spazio donna, dove un gruppo di donne da molti anni è impegnato ad occuparsi di lavoro femminile, discriminazioni, maternità, aborto, violenza sulle donne e tutte le problematiche e i temi riguardanti l'universo femminile.

L'associazione mi ha coinvolto, infatti, in un progetto di ricerca azione finalizzato a indagare le difficoltà che le donne lavoratrici e madri hanno incontrato quando durante il Lockdown hanno svolto ciò che è stato definito come "smart working" nell'intento di approfondire il tema ma soprattutto di raccogliere i loro bisogni con lo scopo di promuovere azioni positive finalizzate alla creazione di progetti che possano migliorare la qualità di vita delle donne e delle famiglie nel quartiere.

In tal senso è stato creato un focus group, che io ho condotto, a cui hanno partecipato 7 donne di età compresa tra i 34 e 46 anni con figli di età che variano tra i 2 e i 14 anni.

Si tratta di un gruppo di donne residenti nel quartiere con professionalità diverse: impiegate in aziende pubbliche e private, insegnanti presso scuola media e superiore, dirigente di una scuola di musica, infine tecnico di laboratorio.

Sulla base delle analisi emerse dal focus group è stato poi costruito un questionario che L'ASSOCIAZIONE DIMENSIONI DIVERSE sta somministrando ad un campione di donne residenti nel quartiere Baggio e ora vorrebbe estendere a lavoratrici madri di altri quartieri e zone dell'area Milanese per completare la raccolta dei dati.

PARTE UNO: CRITICITA'

Senza ombra di dubbio emerge dal confronto in gruppo che quello che viene definito oggi come smart working, svolto durante l'emergenza pandemia, di fatto è più simile al telelavoro o ad una forma di lavoro svolto in casa non regolamentato che in alcuni casi assume le forme di una prestazione a cottimo.

Riporto di seguito alcune delle criticità emerse sulle quali il gruppo si è confrontato e che riguardano sia aspetti lavorativi, sia le difficoltà che i cambiamenti e le restrizioni imposte dall'emergenza Covid 19 hanno comportato nonché le loro conseguenze:

- a- il cambio repentino per cui da una vita sempre molto fuori casa si è passate improvvisamente ad essere chiuse tra le mura domestiche è stato destabilizzante e non è stato facile ritrovare una dimensione equilibrata.
- b- La difficoltà di affrontare una routine totalmente sconvolta dalla pandemia e dalle restrizioni imposte, con perdita di tutte quelle abitudini che scandivano e caratterizzavano la vita quotidiana, i ruoli sociali e familiari, ha rischiato di mettere in crisi l'identità dei soggetti rendendoli più vulnerabili, costringendoli a ricercare nuovi punti di riferimento sia interni, sia esterni e a ricreare nuove mappe mentali.
- c- **La fatica di svolgere il lavoro totalmente on line:** per alcune di loro, insegnanti, questo ha significato dover rivoluzionare completamente il proprio metodo di insegnamento, sia per quanto concerne l'apprendimento di nuove tecniche on line e l'accesso per la prima volta a strumenti quali zoom, meeting, webinar ecc., sia rispetto alla modalità di gestire la relazione con gli studenti e/o con il gruppo dei colleghi; per tutte la fatica dei collegamenti difficoltosi, della comunicazione e gestione delle relazioni che risulta più difficile e faticosa attraverso lo schermo di uno smartphone, di un telefono o di un p.c., per alcune l'oggettiva difficoltà di organizzare una certa tipologia di lavoro in remoto (es. Lezioni di musica e canto in una scuola di musica)

² Associazione Dimensioni Diverse Onlus via Due Giugno, 4 - 20156 Milano - info@dimensionidiverse.it

- d- **La difficoltà di gestire contemporaneamente il proprio lavoro, i figli, la scuola dei figli, l'organizzazione domestica:** è vero che le donne sono abituate e molto capaci di svolgere più compiti e ruoli simultaneamente (multitasking) ma il lockdown ha richiesto troppo: bisognava essere sempre sul pezzo al lavoro, svolgere il ruolo di genitori e nel frattempo quello di insegnanti dei propri figli seguendo la scuola nell'impatto e nelle difficoltà di una didattica on line, aiutandoli nei compiti, nelle difficoltà quotidiane e nella creazione di momenti di svago e gioco. Tutti affermano di aver sentito la necessità di porre maggior ascolto alle necessità dei figli in un momento anche per loro così difficile in cui manifestavano un grande bisogno di attenzione e richiedevano aiuto per affrontare una situazione sconosciuta, inedita, densa di paure e cambiamenti, ma soprattutto di incertezze. A tutto ciò si aggiungeva la gestione della casa: le colf venivano a mancare e c'era quindi anche da pulire, riordinare, fare la spesa, cucinare, lavare, stirare ecc. una grande fatica!
- e- **Per fare quadrare tutto si tende a dilatare i tempi di attività della giornata,** affermano, ma poi subentrano momenti di **grande affaticamento e depressione**, in cui si crolla sul letto esauste senza più energie e un profondo senso di frustrazione perché ci si sente inadeguate per non essere riuscite a fare tutto ciò che si avrebbe voluto o dovuto fare e nel modo in cui ci si aspettava da sé stesse oppure in base alle aspettative degli altri. Per raggiungere gli obiettivi, infatti, talvolta si lavora sino a tardi, quando i figli vanno finalmente a letto, sacrificando i propri spazi di relax e ristoro.
- f- Vi è la sensazione di essere sempre connessi e quindi emerge che ciò che all'inizio sembrava un'opportunità, accolta con piacere da molte, viene successivamente sentita come una **trappola**: si lavora di più, si dilatano i tempi di lavoro, tutto è più faticoso e soprattutto **“non vi è più separazione tra vita privata e lavoro!”** Paradossalmente si rimpiange il tragitto in tram, in metro, in treno o in auto che prima, dopo un'intera giornata lavorativa era sentito come molto faticoso e si desiderava evitare, mentre ora, afferma il gruppo, è percepito come quello spazio di transizione che consentiva il passaggio da una dimensione lavorativa ad una privata, familiare, tracciandone il confine e viene paragonato ad una “camera di decompressione”.
- g- **Incertezza e mancanza di un orizzonte temporale sono indicate come fattori di forte disagio:** per quanto durerà questa situazione? Come ne usciremo? Di quante risorse disponiamo per far fronte a questa fatica? Quanto e come cambierà la nostra vita e quella dei nostri figli?
- h- **Anche l'incertezza delle conoscenze e delle indicazioni circa il coronavirus** e la gestione che viene definita incerta e poco trasparente della emergenza sanitaria e della comunicazione aumenta il senso di rischio e di timore, insieme alla difficoltà di intravedere un orizzonte futuro a tinte molto fosche
- i- **I figli:** c'è **molta preoccupazione verso i figli** che, come riportano queste lavoratrici madri nei loro racconti, sono stati privati improvvisamente e per lungo tempo della sfera delle relazioni sociali, delle attività con i compagni di classe, delle uscite al parco con gli amici, della vita all'aria aperta, del movimento fisico e dell'attività sportiva, con conseguente perdita della spontaneità dell'incontro e della socializzazione, soprattutto per chi è figlio unico. Riferiscono di un ritiro a cui i ragazzi, come del resto anche i genitori, sembrano essersi abituati seppure con una certa sofferenza iniziale e dal quale, nonostante l'apparente desiderio di libertà e ritorno alla cosiddetta normalità non è facile uscire. Come spesso accade in simili situazioni, non è facile abbandonare la gabbia che al contempo costituisce anche un rifugio mentale rispetto a ciò che è percepito come pericoloso e perché nulla è più come prima, qualcosa è cambiato e bisogna farci i conti. Inoltre, ciò che prima i genitori limitavano: l'uso del tablet, del pc, dei videogiochi, del cellulare e della tv, ora diventa la normalità e rischia in qualche modo di creare nuove dipendenze soprattutto negli adolescenti. Le madri raccontano di provare grandi sentimenti di colpa e di inadeguatezza rispetto al fatto che sentono talvolta di lasciare i propri figli soli di fronte alla gestione di questi dispositivi per poter lavorare o perché sopraffatte dalla fatica, così come quando stanche e nervose si lasciano andare ai rimproveri o ritengono di aver avuto reazioni inadeguate, magari eccessive, con toni di voce più alti, oppure di non aver saputo dare sufficiente disponibilità alle richieste di ascolto dei propri figli ecc.
- j- **Difficoltà nella gestione degli spazi:** soprattutto per famiglie con più figli in cui anche il marito/compagno era o è in smart working, non è stato facile organizzare gli spazi in cui lavorare, studiare, giocare, rilassarsi. Chi dispone nella propria abitazione di spazi verdi come il giardino o un

grande terrazzo afferma che è stato di grande aiuto per superare sia gli aspetti di reclusione e cattività, sia quelli della organizzazione degli spazi. È come se il terrazzo o il giardino rappresentassero simbolicamente la possibilità di mantenere uno sguardo di speranza verso l'esterno che consente di superare le ristrettezze fisiche e mentali per aprire la mente a spazi di pensiero costruttivi e creativi costituendo un ponte tra mondo interno e realtà esterna.

- k- Dai racconti in gruppo emerge che, nonostante la collaborazione che la maggior parte di loro ha avuto dai propri mariti e compagni, **appare interiorizzato l'implicito concetto culturale che la gestione dei figli e della famiglia spetti di più alle donne e che il lavoro femminile sia meno importante di quello maschile**. Si riscontra, infatti, che: i figli tendono a rivolgere le loro richieste soprattutto alle madri anche quando i padri sono presenti; che il padre riesce a chiudere la porta della stanza dicendo: "per qualche ora devo lavorare, nessuno mi disturbi", mentre la madre non riesce a farlo e continua a svolgere il proprio lavoro occupandosi contemporaneamente delle esigenze dei figli e della propria attività lavorativa; che nella divisione degli spazi sono le donne che occupano quelli residuali lasciati liberi dagli altri componenti della famiglia, adeguandosi alle posizioni anche più scomode, come per esempio lavorare al computer sul letto in assenza di una scrivania; infine alcuni lavori domestici vengono svolti unicamente e sempre dalle donne.
- l- **Senso di esclusione**: emerge che è più difficile e faticoso gestire le relazioni con i colleghi e il gruppo di lavoro on line, così come eventuali possibilità di crescita professionale. Per chi si è trovata recentemente ad essere inserita in un nuovo gruppo di lavoro in cui la maggior parte dei colleghi è composta da uomini e donne più giovani e senza figli, emerge **la percezione di non avere pari opportunità insieme a sentimenti di esclusione e colpa**. Si è sentita, infatti, esclusa dai lavori e compiti più interessanti, che venivano assegnati e condivisi tra coloro che potevano lavorare in presenza e mostrare di non avere nessun altro impegno facendo pesare ed escludendo chi portava con sé la fatica dei carichi familiari (dato che tu non ci sei, non sei totalmente disponibile e flessibile, ti diamo meno opportunità e ti escludiamo). **Ci si sente identificate come "la più scarica e la meno disponibile" quindi sbalottata tra diversi lavori a fare il jolly**.
- m- **Vengono a mancare i propri spazi privati, personali: ci si occupa di tutto e di tutti ma manca il tempo per sé stesse, per potersi rilassare e ricaricare, per ritrovare il contatto con il nucleo profondo del proprio sé**.
- n- Chi di loro svolgeva un lavoro part-time e si era ben organizzata la propria vita quotidiana: lavoro, asilo, scuola, spazi per sé, ora sente che non è più così: si trova di fatto a svolgere un lavoro a full time, ad occuparsi interamente dei figli perché i servizi all'infanzia sono sospesi e non può più contare neanche sui nonni, pertanto non riesce più a ritagliare i propri spazi per esempio ricreativi.
- o- Rispetto al lavoro da casa il gruppo fa presente **anche alcuni aspetti a cui nessuno sembra far caso ma che invece definisce importanti**: strumenti inadeguati, linea e connessione difficoltosa, **assenza di controllo sui rischi salute** (postazione, rischi stress, contenuti del lavoro, tempi e carichi di lavoro, conciliazione tempi lavoro e famiglia ecc. Si confonde il fatto di essere in casa con l'aver più tempo a disposizione ma questo, non è affatto scontato perché non significa che sei messa nella condizione di conciliare tempi di vita e lavoro se le richieste sono esorbitanti). A questo si aggiunge il fatto che i **costi di produzione** quali ad esempio per l'energia, in alcuni casi anche per le strumentazioni utilizzate, ecc. sono a carico delle lavoratrici e **non viene neppure corrisposto il buono pasto, così come spesso gli straordinari non sono retribuiti**.
- p- Smart working, telelavoro o altro? Emerge nel gruppo da parte di chi ha sperimentato davvero **lo smart working che è molto diverso da quanto si realizza durante il lockdown**: nello smart working o lavoro agile la lavoratrice ha la possibilità di scegliere di lavorare dove vuole, in autonomia, lavora su obiettivi da raggiungere e nessuno controlla quanto tempo è connessa. I bambini per lo più sono a scuola e riesce quindi a conciliare tempi di vita e lavoro. Questo tipo di lavoro è una opportunità, una scelta ed è regolamentato, mentre in occasione dell'emergenza sanitaria si è riscontrato per lo più un telelavoro da casa senza limiti di tempi, carichi e connessione, senza regolamentazione e quindi più faticoso.

- q- **Maggior fatica mentale** nel lavoro in remoto, per esempio, nella concentrazione e attenzione perché mentre prima eri assorto nel lavoro e basta ora ti è richiesto di fare più cose insieme
- r- **Maggior fatica nella comunicazione:** i suoni, le immagini e i collegamenti che si interrompono e che variano di intensità; la difficoltà di non poter accedere ad una lettura del linguaggio non verbale che in presenza è possibile mentre on line impossibile ma che resta comunque molto importante in qualsiasi forma comunicativa
- s- affaticamento visivo e vocale
- t- **Ansia da telefono e dipendenza dalle tecnologie:** se prima l'utilizzo degli strumenti tecnologici e dei network era già invasivo ora - afferma il gruppo - l'ansia del telefono, delle e-mail e dell'essere sempre connesso è notevolmente aumentata. Il cellulare, lo smartphone è sempre con sé come una parte di sé e del proprio corpo con il timore di aver sviluppato una vera e propria dipendenza.
- u- **Le relazioni con i colleghi e il gruppo di lavoro:** anche se nei collegamenti in remoto si scoprono talvolta i colleghi nella intimità delle loro case, delle proprie famiglie e i contatti sembrano assumere una dimensione meno formale; nel lavoro in presenza si fa più gruppo e le relazioni dirette in presenza sono, afferma il gruppo, più gratificanti dal punto di vista del bisogno di contatto umano. **Il bisogno di contatti umani è molto sentito, con il lockdown questi sono venuti a mancare.** Le insegnanti riferiscono di essere più in **difficoltà a gestire le relazioni con gli studenti in remoto e che ciò genera frustrazione, sensi di colpa e vissuti di inadeguatezza.**
- v- Difficoltà anche per la lontananza degli affetti e delle figure significative quali nonni, fratelli, parenti stretti, amici. **Si sente molto la mancanza dei nonni** sia da parte dei genitori, sia da parte dei nipoti. Per molti i rapporti con i nonni facevano parte della quotidianità.
- w- Anche la **mancanza di movimento fisico** è un problema: si sopperisce alla palestra, alla piscina, alle passeggiate all'aperto attraverso corsi on line, oppure attraverso l'organizzazione di attività di movimento comuni in casa o in giardino, ma manca poter uscire e svolgere tali attività nel modo consueto, magari all'aperto e in gruppo con amici e coetanei.
- x- **A tutti, adulti, bambini e adolescenti manca la vita sociale e al contempo si sente la difficoltà di immaginare un possibile ritorno alla normalità:** sia per i timori e l'incertezza della nuova condizione, sia perché ci si è ritirati dalle relazioni sociali e viene riferito che si percepisce la difficoltà di uscire da questo ritiro e rientrare in una dimensione di maggiore socialità.
- y- Il gruppo ricorda **anche le tante donne e mamme che in queste circostanze non possono più lavorare,** perché con la crisi determinata dal Covid hanno perso il lavoro e non possono ritrovarlo facilmente o non hanno più lavoro perché altrimenti non potrebbero seguire i figli.

PARTE DUE: ASPETTI POSITIVI

Sono identificati nel focus group anche diversi **ASPETTI POSITIVI:**

1. Nonostante le difficoltà si afferma che stare più tempo con la propria famiglia e i propri figli è stato anche un'opportunità di riscoprire le relazioni familiari e stare più insieme. Il fine settimana per esempio, il gruppo afferma, era percepito come una grande gioia e un momento di grande serenità e condivisione in cui non ci si disperdeva ognuno nelle proprie attività bensì si poteva pensare a stare insieme.
2. Anche non perdere tempo in lunghi spostamenti inizialmente è stato sentito come positivo ma poi ci si è resi conto che questo vantaggio veniva fagocitato dalle molte più ore e difficoltà di lavoro e dall'impossibilità di mettere una linea di demarcazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.
3. Tra partner ha consentito laddove c'era un buon legame di rinforzarlo e di migliorare la cooperazione circa la divisione e l'organizzazione dei compiti e l'accudimento dei figli
4. Il gruppo afferma che gestita in altro modo la possibilità di lavorare in remoto potrebbe essere una opportunità ma in questo modo il peso e la fatica è stato troppo e molto caricato sulla figura femminile, inoltre non si è potuto scegliere

5. Per chi aveva spazi abitativi più grandi il confinamento è stato meno duro in quanto permetteva anche di riservarsi spazi propri, di preservare quindi spazi privati per il proprio sé e spazi di intimità, e di sentirsi meno reclusi
6. Ha permesso di fare riflessioni sul modo di vivere e su ciò che veramente è importante e ciò che si vorrebbe cambiare dopo questa esperienza

PARTE TRE: BISOGNI, RICHIESTE E I PROGETTI POSSIBILI

Per quanto concerne i **BISOGNI rilevati e le RICHIESTE** che si vorrebbe avanzare si elencano di seguito in sintesi:

i BISOGNI:

- a – il bisogno di riprendere la socialità e le attività ludiche e ricreative
- b – il bisogno di riavere una libertà di movimento
- c – il bisogno di riuscire ad immaginare nuovamente possibili orizzonti e prospettive di vita futura
- d – il bisogno di maggiore protezione e certezze circa la gestione e il monitoraggio del contagio da covid e delle sue conseguenze
- e – il bisogno di maggior chiarezza e trasparenza anche nella comunicazione istituzionale e in quella scientifica
- f – il bisogno di essere assicurati e avere maggiori sicurezze rispetto all'esposizione al contagio dei propri figli
- g – bisogno di recuperare fiducia

le RICHIESTE:

- a) verso il quartiere e le sue istituzioni: monitoraggio del contagio; più supporto e servizi alle famiglie per la gestione dei figli (per esempio con baby-sitter condivisa, campi estivi ecc.), al contempo però paura di esporli al contagio e quindi bisogno di condivisione di regole certe, informazioni chiare e trasparenti, fiducia
- b) verso le aziende: una gestione diversa del lavoro, con regole più condivise e più attenzione verso le lavoratrici madri, che garantisca attenzione alla salute e ai rischi e una vera conciliazione vita- lavoro, abbassando le aspettative perché come si è evidenziato il lavoro in remoto non è una passeggiata (della serie "tanto sei a casa"). In queste condizioni anche il lavoro da casa è molto faticoso e comporta altissimi rischi stress-lavoro correlato oltre al fatto che se vengono sospesi i servizi per l'infanzia in qualche modo l'intera società: istituzioni, aziende ecc. devono riconoscere a chi si fa carico di svolgere questa funzione di cura di creare le condizioni adeguate per farlo. Mentre così rischia di emergere sempre il vecchio modello culturale maschile per cui alle donne spettano le funzioni di cura e di sopperire alle mancanze dell'welfare a titolo completamente gratuito e senza neppure il riconoscimento sociale.
- c) in generale: più spazi per poter tornare ad una sorta di normalità con prudenza andando però oltre alla mera responsabilità individuale
- d) Il bisogno che tutto torni non come prima bensì meglio di prima.

Il gruppo afferma di aver molto gradito l'iniziativa e vorrebbe essere tenuto informato e coinvolto circa gli eventuali progetti che potrebbero essere individuati.

I PROGETTI POSSIBILI

Nasce nell'associazione Dimensioni Inverse l'idea di studiare e promuovere un progetto di mutuo aiuto per la gestione condivisa della cura dei figli nel caseggiato e nel quartiere che consenta di alleggerire i carichi e sopperire la mancanza di servizi qualora si paventasse nuovamente una situazione di lockdown e magari anche di immaginare altre possibili forme di mutuo aiuto che possano sopperire alle difficoltà dell'isolamento.

CONCLUSIONI E INTRODUZIONE DI UNO SGUARDO RIVOLTO AI POSSIBILI RISCHI FUTURI

Durante tutti questi mesi molti momenti di confronto circa il lavoro in remoto sono emersi anche nei gruppi specializzati per l'elaborazione del disagio lavorativo che hanno continuato a ritrovarsi in Skype, così come ho potuto raccogliere i dubbi e le testimonianze anche dei molti pazienti seguiti a livello individuale e ciò che appare essere condiviso e di cui molti sembrano talvolta non rendersi subito conto è che: gli orari di lavoro aumentano insieme alla mole di richieste e talvolta il lavoro invece di essere più libero è maggiormente sottoposto a controllo. Inoltre, appare che questo controllo **talvolta sembra essere stato inconsciamente interiorizzato per cui persone che per esempio seguivo mentre lavoravano in presenza e ora mentre svolgono il lavoro in remoto sembrano diventati robot**: passano molto più di otto ore al pc e al telefono, spesso privandosi delle pause che si concedevano sul luogo di lavoro e poi **lamentano dolori posturali, gonfiori alle caviglie, problemi circolatori, aumento di peso, stanchezza mentale**.

Soprattutto le donne, sembra che debbano dimostrare di meritarsi il lavoro da casa e sono subissate da richieste sproporzionate rispetto alla possibilità di rispondervi mentre al contempo riportano di avere maggiori difficoltà a ribellarsi perché per email o per telefono diventa più difficile il confronto sui carichi di lavoro o forse anche perché portano con sé questo perenne senso di inadeguatezza e mancanza che le contraddistingue insieme a quella insicurezza che le porta a fare sempre di più per ottenere un riconoscimento, prima di tutto da se stesse.

Ma c'è un importante aspetto che è emerso dal confronto nei gruppi e che trovo inquietante: il timore che attraverso questa modalità di lavoro in remoto si possa spezzare ancora di più il fronte dei lavoratori, creando maggior isolamento, solitudine, precarietà e conseguente perdita dei diritti.

Le trasformazioni del lavoro dagli anni Ottanta in poi hanno segnato **la parcellizzazione del lavoro** con lo smembramento delle grandi fabbriche e realtà aziendali **separando fisicamente i lavoratori** per indebolire la loro forza che era apparsa nei movimenti e nelle proteste di massa degli anni 60 e 70. Successivamente **l'inserimento di nuove forme contrattuali sempre più precarie** creavano condizioni che ponevano vicine nello stesso luogo persone che svolgevano le medesime mansioni ma con contratti, salari e diritti molto diversi, creando lavoratori di serie a e b, contribuendo ulteriormente a spezzare i legami solidali e generando antagonismo e conflitto. Quindi da un lato la precarietà sempre più spinta avanza insieme al **lavoro agonistico** per cui si instaurano forme di competizione sleali che creano conflitto e disgregazione sociale nei contesti di lavoro e fuori, dall'altro **la globalizzazione** consente alle aziende la **delocalizzazione** e un maggior **sfruttamento delle persone** così come lo spostamento dei capitali e l'allargarsi della schiera delle persone che finiscono in **povertà e marginalità sociale**, talvolta mentre ancora lavorano ma senza guadagnare a sufficienza per condurre una esistenza dignitosa oppure quando vengono espulsi dal mondo del lavoro e faticano a rientrarvi. Infine, il sopraggiungere di un'**economia finanziaria che svalorza** la produzione, il **significato del lavoro e le persone che lo svolgono** in nome del mero profitto finanziario raggiunto con qualsiasi mezzo, in tempi brevi e a qualsiasi costo. Si affermano nel tempo **forme di individualismo imperante** mentre il mobbing personalizzato ha lasciato il posto al **mobbing strutturale che appare sempre più spettacolarizzato nelle sue forme violente e il mondo imprenditoriale non fa mistero di voler sostituire i contratti di lavoro collettivi nazionali e aziendali con forme di contratto individuale**.

Negli anni si è sventato molte volte i tentativi imprenditoriali di realizzare queste forme di contratto individuali, forse ora ce la faranno, mentre ognuno è troppo occupato in casa propria a far fronte al timore e alle ristrettezze del covid per accorgersene e opporsi.

È questo il timore maggiore di cui nessuno parla ma chi ha vissuto forme di discriminazione o violenza sul lavoro e ora partecipa ai gruppi di elaborazione del disagio lavorativo teme molto, perché ha potuto rendersi conto dell'importanza che assume far parte di un gruppo di colleghi solidali piuttosto che essere soli e impotenti, inerti rispetto alla difesa dei propri diritti e della propria salute fisica e mentale.

C'è sempre qualcos'altro che impegna la nostra mente, qualche paura strumentalizzata, mentre il resto ci viene sfilato dalle mani se non restiamo vigili su una visione più ampia.

Come emerge nei gruppi sembra che alcune aziende possiedano una grande capacità negativa di cogliere ogni sorta di vulnerabilità per trasformarla in opportunità di profitto, capovolgendo anche ciò che può essere di per sé positivo, come avere più possibilità di scelta e autonomia nella conciliazione vita-lavoro per

riconduirla ad una nuova forma di sfruttamento che rischia di portarci indietro nel tempo, per esempio a quelle forme di lavoro a domicilio non regolamentato, in nero, svolto soprattutto dalle donne che non avevano accesso al mondo del lavoro.

Non bisogna perdere di vista il rischio, dunque, di un'ulteriore frammentazione del fronte sindacale e di quello sociale con il conseguente sgretolamento di qualsiasi forma di difesa e l'avanzare di un'imprenditorialità sempre più ideologica la cui violenza è evidente ormai a tutti.

Spero che queste riflessioni possano essere utili e porre il **focus su due aspetti fondamentali** che non dobbiamo perdere di vista meno che mai oggi: la necessità di **superare la profonda solitudine che oggi caratterizza la sofferenza nel mondo del lavoro** e nella società in generale per ristabilire il bisogno di relazioni umane e di legame comunitario; il bisogno di stabilire con più chiarezza ciò che si ritiene imprescindibile per la dignità umana e quindi **porre dei paletti circa ciò che non può essere monetizzato, scambiato, o ceduto in cambio di un lavoro che non è più dignitoso rispetto al quale si sente il bisogno di restituire un senso e un valore ponendo al centro "la persona umana"**

Milano, 27 luglio 2020