

I - Dopo le passerelle, il glamour, la pubblicità per presentare le divise con la voce sussurrata di Malika Ayane che interpreta “Nel blu dipinto di blu”, il nuovo CEO australiano di Alitalia/Etihad ha espresso il proposito di dare una spallata “hard” ad alcune *facilities* e attenzioni gestionali.

“Troppo costose”, avrebbe detto, stupendosi fra l’altro delle numerose leggi statali a favore dei lavoratori italiani.

Bisogna chiarire che l’AD giunge da un mondo del lavoro pressochè de-regolamentato. In Air Seycelles e nell’indiana Jet airways, il Personale Navigante (PN) non conosce particolari leggi: o lavori o non lavori, è l’unica legge. Chissà quali pensieri o espressioni saranno venuti alle labbra del nuovo AD mentre ascoltava la relazione sullo stato dell’arte delle policies/facilities aziendali a favore del personale e le leggi italiane in materia di lavoro.

Là i dipendenti hanno un biglietto *free* all’anno, non chiedono nulla, stipendio a cottimo, 130-140 ore di volo mensili o forse più senza dire né A né BA, il

burn-out (what’s?)

, mai una vertenza, mai una causa per

mobbing

, quando non ce la fanno più, stramazzano direttamente al suolo e rassegnano le dimissioni “volontarie”, ringraziano e si scusano di non essere dei

cyborg

.

Qui invece, tutele sulla paternità/maternità, congedi parentali, L.104, il dlgs. 81/2008 che monitora addirittura lo stress-lavoro-correlato (*Oh my G.d, things of another world!*).

Forse il suo incarico di risanamento entro il 2017, gli sarà parso una “mission impossible”, per un momento. Poi avrà ripreso coraggio considerando che, fra deroghe, limitazioni, richiami per iniziativa aziendale, applicazioni “alla volemosse bene”, contrastate blandamente dalle Parti Sociali, rimangono pochi traballanti capisaldi per il Personale Navigante.

Chissà in quale di queste categorie appena elencate rientra appunto la “famosa” legge 81/2008 s.m.i. emanata in Italia su direttiva europea. Questo D.lgs obbliga il datore di lavoro a dichiarare sul DVR (il documento di valutazione dei rischi), oltre al rischio fisico, chimico e biologico anche il rischio stress-lavoro-correlato. Benessere o malessere?

L’INAIL ha tabellato le Malattie Psiciche e Psicosomatiche da disfunzioni nell’organizzazione del lavoro, fra quelle che possono provocare danni invalidanti alla salute dei lavoratori.

Nonostante ciò l’applicazione di questa legge a volte sembra ancora un atto disatteso o

puramente burocratico, slegato dal reale contesto di lavoro ed effettive condizioni di impiego organizzativo.

Ho subito mobbing - I

Scritto da Silvana Lovera

Per assurdo oggi potrebbe risultare che siano sottoposti a maggiori stressors i dipendenti del catasto (esempio classico!) che dormono ogni notte otto ore di filato nel loro letto, orario d'ufficio, pasti ad orari canonici, piuttosto che un navigante in servizio su una Santiago del Cile... ([continua](#))

(21 maggio 2016)