

lavoro

Milletrecento per il Natale

Sono in totale circa 1300 le posizioni aperte da Gi Group per il prossimo periodo natalizio. Le aree interessate sono la Gdo (distribuzione organizzata), l'area Retail e Luxury, la logistica e il magazzino, Customer care, il settore Horeca. Per l'invio dei cv: Sito Gi Group www.gigroup.it; registrazione su <https://my.gigroup.com>



E 15 Security manager in banca

Cresce la domanda di figure professionali come il Security manager, per le aziende e soprattutto nel settore bancario. Ed è proprio da questo settore che arriva ad Articolo1, Soluzioni Hr, la richiesta della selezione di 15 Project Manager Security a Milano. I curriculum vanno inviati a Articolo1-Soluzioni Hr, e-mail: banking@articolo1.it

DICIOTT'ANNI
PER DIVENTARE
ADULTI

WALTER PASSERINI

È una forbice le cui lame tra il 2004 e il 2030 triplicheranno la loro distanza. Se, infatti, un giovane di vent'anni nel 2004, per raggiungere l'indipendenza, doveva scavalcare un muro di un metro, nel 2030 dovrà saltare un muro alto tre metri, praticamente invalicabile.

E se nel 2004, lo stesso giovane aveva impiegato 10 anni per costruirsi una vita autonoma, nel 2020 ne impiegherà 18, e nel 2030 addirittura 28: in sostanza, diventerebbe grande a cinquant'anni. È questa l'elaborazione della Fondazione Visentini sull'emergenza generazionale che blocca il nostro paese. Urge un pacchetto di proposte per ridurre la forbice che mina la solidarietà intergenerazionale, mettendo la questione giovanile al centro dell'attenzione politica. La Fondazione prevede un contributo solidaristico da parte della generazione più matura che gode delle pensioni più generose. Viene così ipotizzato il coinvolgimento per tre anni di circa due milioni di cittadini pensionati sottoscrittori, posizionati nella parte apicale delle fasce pensionistiche, con un intervento rigorosamente progressivo rispetto alla capacità contributiva e ai contributi versati; e viene chiamato a contribuire allo sviluppo dell'idea un analogo elevato numero di Neet (giovani non impegnati nello studio né nel lavoro).

La finalità è modificare lo scenario al 2030 delle nuove generazioni italiane, rispetto a quelle dei loro padri. Aspettiamo le reazioni argomentate a questa proposta.

© BY NC ND ALCUNI DIRITTI RISERVATI

Impiego

In lista per un posto

Lavoratori e aspiranti lavoratori per condizione e sesso, settembre 2017, valori assoluti in migliaia e variazioni

Occupati		Disoccupati		Inattivi 15-64 anni	
Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
settembre 17/ agosto17	settembre 17/ settembre 16	settembre 17/ settembre 16	settembre 17/ settembre 16	settembre 17/ agosto17	settembre 17/ settembre 16
13.453	+215 +1,6%	9.684	+112 +1,2%	23.138	+326 +1,4%
1.507	-123 -7,5%	1.384	-31 -2,2%	2.891	-155 -5,1%
4.774	-60 -1,2%	8.546	-129 -1,5%	13.320	-189 -1,4%

centimetri - LA STAMPA

Molestie e violenze in azienda
Come difendersi e stroncarle

I comportamenti inappropriati coinvolgono 1,5 milioni di dipendenti

Una cappa di silenzio, una colpevole distrazione. Mentre si monitorano gli incidenti sul lavoro, sfuggono all'attenzione quelle pratiche più infide e diffuse che rispondono a nomi anglosassoni quali mobbing, stalking, straining, bossing, stress, burn out. Sono parole in parte di uso comune, in parte ancora sconosciute. Anche le statistiche fanno fatica a rappresentarle.

Secondo le stime più accreditate, nel nostro Paese 1,5 milioni di lavoratori subiscono molestie e mobbing nelle diverse forme; più frequenti al Nord (65%), più facilmente contro le donne (sei su dieci), non trascurano le pubbliche amministrazioni né fanno differenze tra dirigenti, impiegati e operai. In Europa il fenomeno coinvolge 12-15 milioni di lavoratori. La prima operazione è conoscere queste pratiche, che provocano conflitti nelle aziende e costano



Strumenti
Le vittime di molestie, mobbing o addirittura stupri sul posto di lavoro hanno modo di tutelarsi

ai datori di lavoro e alle vittime.

Pochi giorni fa, dopo lunghe traversie, è stata finalmente assegnata alla commissione Giustizia della Camera la proposta di legge presentata il 14 marzo 2014 per introdurre una specifica fattispecie incriminatoria.

L'obiettivo è riempire un vuoto normativo grazie al quale i molestatori non pagano mai. La proposta è in due articoli, che prevedono sanzioni fino a tre anni di carcere e una multa fino a 20 mila euro. Punita anche una forma più attenuata di mobbing, lo straining (due anni di reclusione e 15 mila euro di multa). Un riferimento è la recente sentenza della Cassazione (2142/17), che ha indicato i cinque fattori principali che definiscono il mobbing: comportamenti ostili in serie; ripetitività delle vessazioni per un congruo periodo di tempo (sei mesi); lesioni alla salute e alla dignità del dipendente (di-

sturbi diagnosticati, depressione); una relazione di causa-effetto tra il comportamento del datore o di altri e il danno subito dalla vittima; e infine un provato intento persecutorio che mette in connessione tra loro i diversi comportamenti illeciti.

La sentenza specifica che il mobbing esiste nel caso di condotte poste in essere «con dolo specifico, ovvero con la volontà di nuocere, infastidire o svilire un compagno di lavoro, ai fini del suo allontanamento dall'impresa». Tra i casi di mobbing vi è il demansionamento, per cui un lavoratore viene costretto a svolgere mansioni di livello inferiore, emarginato sul lavoro, soggetto a critiche, persecuzioni e accanimento disciplinare con limitazioni alla carriera. Come difendersi? Ci sono la via legale e quella della denuncia alla magistratura, ai patronati sindacali e agli sportelli di ascolto presenti sul territo-

rio. La proposta di legge vuole inserire nel codice penale il reato di mobbing, attraverso l'art. 582-bis in materia di molestia morale e violenza psicologica nell'attività lavorativa (mobbing e straining), con l'obiettivo di ottenere una tutela sul mobbing e di aggiungere una pena alle previste sanzioni civili. L'articolo 582 riguarda le lesioni personali («Chiunque cagiona ad alcuno una lesione personale, dalla quale deriva una malattia nel corpo o nella mente...»); ma sappiamo a che punto è la legislazione sullo stalking (violenze sessuali).

In questo caso l'unica novità, spesso sconosciuta, è quella stabilita nel decreto (dlgs. 80/15) che tutela le vittime di violenza di genere, che prevede il diritto ad astenersi dal lavoro per tre mesi (congedo indennizzato al 100%) e a richiedere un part-time reversibile. [W. P.]

© BY NC ND ALCUNI DIRITTI RISERVATI

La storia

LE FINALISTE DEL PREMIO GAMMADONNA

Capitane d'impresa, ecco sei idee che creano innovazione

Il mondo dell'impresa si tinge di rosa e si arricchisce di nuove idee che creano innovazione. Ci sono Chiara Burberi (Redooc-Milano), che punta sulla matematica; Francesca Fedeli (Fight The Stroke -Milano), che combatte l'ictus; Betta Maggio (U-earth biotechnologies-Torino), che lotta contro l'inquinamento; Sibilla Ricciardi (In2Law legal services-Milano), che rivoluziona i servizi legali; Margherita Vizio (Xmed-Mirandola), che supporta la ginecologia; Catriona Wallis (Colto-Australia), a cui preme l'educazione dei bambini.

Sono queste le capitane d'impresa, le sei finaliste che

si contenderanno il Premio GammaDonna, storico riconoscimento che dal 2004 viene assegnato alle realtà più rappresentative della vitalità imprenditoriale del Paese, perché siano di esempio e stimolo per altre imprenditrici e giovani imprenditori.

Le loro storie d'innovazione verranno presentate durante i lavori del 9° Forum nazionale dell'Imprenditoria femminile e giovanile #GammaForum il 16 novembre prossimo a Milano, che ha per titolo Intelligenze e competenze nuove per fare impresa nell'era digitale.

Sono storie di donne, che sono spesso compagne, mogli e madri, che hanno saputo fa-



Le imprenditrici si fanno strada

re delle proprie esperienze di vita, a volte anche difficili, un punto di forza, trasferendolo in ambito imprenditoriale, per aiutare gli altri e per mi-

gliorare la qualità di vita.

C'è chi ha realizzato un'innovativa piattaforma didattica pensata per riconciliare i ragazzi con la matematica (Redooc); chi aiuta i giovani sopravvissuti all'ictus attraverso nuove tecniche riabilitative basate sul concetto dei neuroni specchio (Fight The Stroke); chi contrasta l'inquinamento atmosferico con sistemi di purificazione dell'aria che digeriscono smog e liberano ossigeno (U-earth); c'è anche chi sta rivoluzionando il mondo dei servizi legali attraverso l'it e la flessibilità (In2Law); oppure chi promuove la sicurezza ed il risparmio in campo ginecologico, grazie a una linea di

guaine per l'endoscopia (Xmed); e c'è chi è andata a colmare una lacuna nel campo dei giochi per dispositivi mobili, sviluppando app educative di qualità per bimbi in età prescolare (Colto).

Tra queste, il 16 novembre, una giuria formata da personaggi del mondo dell'impresa, del venture capital e dell'innovazione digitale decreterà la vincitrice, che potrà così accedere a un master, a un percorso d'incubazione, a sei mesi di mentoring affiancata da un manager selezionato, a un incontro esclusivo con dei potenziali investitori.

Non solo. Da quest'anno, il Premio GammaDonna assegnerà il Qvc Next Award per il

prodotto più innovativo, finalizzato al miglioramento della vita quotidiana. L'Award 2017 andrà ad Antonella Bellina (duedilatte), produttrice di capi di abbigliamento idratanti, grazie al tessuto creato dalla caseina del latte e ricavato dalle eccedenze industriali, in un processo di riciclo sostenibile ed eco-friendly.

Alla finalista Francesca Fedeli dell'impresa sociale Fight The Stroke sarà invece assegnato il Giuliana Bertin Communication Award 2017, riconoscimento destinato alle eccellenze imprenditoriali che si siano sapute distinguere nel campo della comunicazione on/offline. [W. P.]

© BY NC ND ALCUNI DIRITTI RISERVATI