

 **Parte la campagna Under Pressure “come difendersi dallo stress lavorativo e dalle pressioni commerciali”.** Con queste righe inauguriamo una nuova iniziativa che dedichiamo al tema delle pressioni commerciali e più in generale allo stress forzato sul posto di lavoro.

Vorremmo partire, inizialmente, con l'analisi delle ricadute soggettive di questo malessere che imperversa ormai in tutto il nostro settore: ricadute ancora troppo sommerse nel silenzio e nella solitudine, come descritto anche nell'inchiesta che pubblichiamo di seguito. Scrivici la tua testimonianza, anche un breve commento può servire. Non è richiesta alcuna mail, solo un nome di fantasia, è possibile scrivere in piena libertà. **Clicca qui sotto ed usa la password che hai trovato nella newsletter.**

da [L'Espresso.it](https://www.espressonline.it) - IL MOBBING CRESCE MA NON SI DICE - Parte 1

Di mobbing, parola mutuata una ventina d'anni fa dall'inglese per indicare i diversi tipi di molestie morali e di soprusi esistenti sul lavoro, in Italia non si parla più. La politica, dopo aver promesso per anni una legge apposita, ha rimosso la questione, facendo del nostro uno dei pochi Paesi europei senza una norma sul tema; i medici del lavoro, che all'inizio dello scorso decennio avevano per primi sollevato il problema, sono sempre più invitati a occuparsi d'altro per non penalizzare la propria carriera; e l'Inail non riconosce più come “malattia lavorativa” le patologie psicosomatiche determinate da mobbing, dopo una sentenza del Tar del Lazio frutto di un ricorso di Confindustria.

Di mobbing non si parla, però lo si pratica: lo stress patologico determinato da vessazioni dei superiori o dall'eccesso di pressioni sul lavoro, dicono i giuslavoristi e gli psichiatri che se ne occupano, non solo non è scomparso ma è in aumento, in tempo di crisi e di flessibilità. E se la legge sul mobbing è stata dimenticata, in compenso è arrivata la norma che concede alle aziende la libertà di demansionare un dipendente, insieme alla possibilità di controllarlo a distanza con le nuove tecnologie. Entrambe le novità hanno avuto un'eco ridotta, dato che il confronto sul Jobs Act si è concentrato sull'articolo 18; ma sia il demansionamento sia il telecontrollo riguarderanno tutti i lavoratori dipendenti, non solo i neoassunti, quindi cambieranno le condizioni di lavoro per milioni di persone.