

Relazione Consigliera di fiducia relativa al secondo anno di incarico (2019/2020)

Il periodo in esame è stato caratterizzato dalla pandemia Sars covid 2, che ha fortemente influenzato i modi di lavorare di tutte le Amministrazioni Pubbliche.

La presenza della sottoscritta è stata garantita nei Comuni di Desio e Seregno non meno di una volta al mese. I lavoratori hanno sempre disponibilità di accesso ad entrambi gli sportelli.

La richiesta di colloquio continua ad essere alta, malgrado non si siano ancora mai presentati lavoratori del Comune di Barlassina. Nell'anno di attività della scrivente si sono rivolte allo sportello, o hanno richiesto consulenza via skype, circa 75 persone. Solo in rarissimi casi le persone vengono viste una volta sola, poiché quasi tutte hanno usufruito del servizio di supporto psicologico. Va indicato che alcune persone si sono presentate all'inizio del mandato con determinati problemi, e poi, si sono ripresentate per nuove richieste di consulenza.

Rispetto al periodo di pandemia, la scrivente ha reso possibile il contatto attraverso la piattaforma skype (o in caso di difficoltà whatsapp). La modalità si è rivelata sorprendentemente agile ed adeguata, sia perché richiede meno spostamenti del personale (con conseguente meno imbarazzo nel poter essere visti recarsi dalla Consigliera), sia per gli orari, che sono stati concordati in maniera più flessibile e, perché l'essere 'protetti' dallo schermo del computer pare essere ottimale per meglio poter parlare apertamente dei conflitti e delle relazioni disfunzionali nel proprio luogo di lavoro.

Nei mesi di marzo-aprile-maggio le persone che si sono rivolte alla consigliera sono state 34 (come primo contatto), quindi il 49% delle richieste totali. Tale risultato fa ritenere debba essere valutata la necessità di dedicare uno spazio ai consulti da remoto (deve essere valutato se il dato così alto di richieste di colloquio, sia in relazione all'eccezionalità del periodo).

Le richieste, durante il lockdown, hanno riguardato principalmente gli stati d'ansia derivanti dall'incertezza del periodo e problematiche relative allo smart working.

Per quanto riguarda lo smart working è stato preparato un breve clip riguardante le linee principali del lavoro agile, al fine di chiarire ai dipendenti (molto confusi!), di cosa si trattava, chi ne poteva usufruire, quale fosse la finalità. Va sottolineato che questa modalità di lavoro è stata introdotta in modo repentino, poiché ritenuta adeguata alle esigenze del distanziamento, senza una reale informazione al personale, e ciò, assieme ai decreti a volte confusivi, hanno alimentato fantasie rispetto al lavoro agile tali da far pensare ai dipendenti (come è successo), che tale modalità di operare fosse un nuovo diritto dei lavoratori al pari delle assenze giustificate.

Per quanto riguarda lo stato d'ansia, si è preparato un corso sulla gestione dello stress (in videoclip), da proporre ai dipendenti.

Il corso, programmato, sulla violenza verbale verrà posticipato all'autunno, considerato che i dipendenti di Desio stanno seguendo il corso per la selezione allo sportello ai cittadini.

Tale sportello, ha causato non pochi malumori all'interno del personale, che ha richiesto, tramite la scrivente, un incontro delucidativo all'Amministrazione, poi svoltasi. Lo sportello continua ad essere un punto critico per i dipendenti che immaginano cambiamenti poco funzionali all'interno del Comune. Sta di fatto che sarà necessario valutare lo sportello nel suo attivo, con la consapevolezza da parte dei vertici, che, se necessario, dovranno essere apportate tutte le modifiche indispensabili al mantenimento di un assetto lavorativo equilibrato (quindi anche nuove assunzioni se necessarie).

Rispetto al periodo antecedente la pandemia, le richieste sono state diverse, alcune di carattere meramente personale, le più di incentrate sulle dinamiche disfunzionali (o vissute tali) dell'ambiente di lavoro. Chiaramente le richieste e le aspettative erano assai differenziate in ragione del profilo personale. A unire tutti i soggetti che si sono rivolti alla scrivente, un senso di malessere rappresentato come conseguenza di situazioni vissute all'interno del contesto del luogo di lavoro. In vari casi, peraltro, sono emersi anche vissuti complessi e situazioni di disagio personale che potevano acuirsi in ragione di conflittualità con colleghi e/o superiori.

Il discrimen tra personale e professionale, difatti, non è mai netto.

In merito al genere si evidenzia un numero di richieste maggiore per quanto riguarda le donne, ma ciò è in linea con la percentuale di lavoratrici femmine, rispetto ai lavoratori maschi.

All'interno del disagio lavorativo, vi è sempre la necessità/volontà di essere spostati dal proprio ufficio ad un altro. I casi di mobilità interna, sono sempre molto limitati, l'invito è ancora quello di intervenire con una regolamentazione della mobilità interna al fine di poter ovviare, con spostamenti richiesti spesso dagli stessi segnalanti, a situazioni di conflittualità talmente esasperate da non poter essere superate.

Il tempo delle ristrettezze economiche, come quello attuale e che ci attende, forse ancor peggio, anche nei prossimi anni, ci porta per forza di cose, a dover razionalizzare le risorse umane presenti nelle amministrazioni pubbliche e ad ottimizzare il loro impiego. Uno dei fattori critici, da sempre, nella P.A. è stato quello delle eccessive rigidità nel far veramente decollare i processi di mobilità e di diversa collocazione funzionale del personale. Mi riferisco, in particolare, al fatto che esiste una buona percentuale di persone che sono collocate in posti sbagliati, o meglio che avrebbero delle potenzialità per rendere meglio e di più in alcuni contesti operativi diversi da quelli di assegnazione. Tale fenomeno è consequenziale al fatto che i processi di mobilità e di diversa collocazione funzionale hanno spesso seguito la logica dell'urgenza quantitativa, anziché dell'analisi qualitativa (mi serve una risorsa, e non quale risorsa). L'esigenza non più procrastinabile, in relazione alla necessità di puntare all'utilizzo ottimale delle risorse umane disponibili, è quella di adottare e sviluppare metodi che portino alla mobilità del personale più adeguato, per competenze ed esperienza, a ricoprire la posizione. L'alternativa sarà veder 'fuggire' personale qualificato o assistere al declino motivazionale dello stesso.

Il numero di richieste di mobilità esterna dovrebbe essere monitorato per comprendere quali dipartimenti e strutture sono particolarmente interessate da una situazione di malessere organizzativo. Un simile dato potrà essere facilmente raccolto dagli Uffici che si occupano del

Personale. Così come sarebbe necessario raccogliere. Per ogni dipendente, le capacità (skill) e le aspettative, al fine di formare incastri ad hoc.

In merito a specifiche segnalazioni per mobbing, molestie, molestie sessuali, discriminazioni, si precisa quanto segue.

Non possono essere individuate situazioni di mobbing dal punto di vista giuridico. Certo vi sono situazioni di conflittualità forte tra singoli soggetti o che, riguardano più soggetti. In molti casi sono state effettuate segnalazioni che avevano ad oggetto presunte situazioni di mobbing. In verità non si trattava di situazioni riconducibili a ipotesi di mobbing quanto a situazioni di incompatibilità ambientale, in alcuni casi, fortemente degenerate. E qui torna la considerazione già evidenziata in merito alla necessità di disciplinare la mobilità interna anche quale valvola di sicurezza per i casi nei quali le conciliazioni e le composizioni non siano ormai più percorribili quali soluzioni dei conflitti.

Non sono state segnalate situazioni di molestie sessuali.

In estrema sintesi, si evidenzia che alla sottoscritta non sono state portate situazioni né di mobbing, né di discriminazione, né di molestie sessuali all'interno dei Comuni di Desio e Seregno.

Le ipotesi di molestie morali (includendo in esse tutte le situazioni di conflittualità interpersonali che degenerano e includono il contesto di lavoro) sono invece presenti, come in ogni contesto lavorativo. Il clima organizzativo in tutte le organizzazioni di lavoro è sempre facilmente vulnerabile. Per tale ragione la componente risorse umane deve essere riconosciuta come elemento fondamentale e principale.

Pure una normativa sempre più penalizzante nei confronti del personale delle amministrazioni pubbliche in genere accompagnata da una carenza di risorse che consentano veloci sviluppi di carriera finiscono con il comportare un sentimento diffuso di scontento. E' questo il male odierno di quasi tutte le pubbliche amministrazioni.

Ruolo importante, è, e deve sempre più essere svolto dal Comitato Unico di Garanzia quale organismo paritetico che possa promuovere interventi formativi e informativi su tematiche quali il benessere organizzativo, la normativa regolante lo status giuridico ed economico del personale, e i Codici di Comportamento. I C.U.G: non devono mai avere una missione sindacale o politica, ma bensì una funzione facilitante tra l'amministrazione e i dipendenti

In particolare, nelle more di adozione di un regolamento volto a disciplinare la Mobilità Interna, si suggeriscono incontri informativi sugli istituti contrattuali spesso disconosciuti. La errata conoscenza di tali istituti spesso ingenera degli equivoci spiacevoli che finiscono con l'incidere direttamente sullo stato di benessere organizzativo.

Si suggerisce una collaborazione sempre più stretta tra tutte le figure che fanno parte della cosiddetta rete del benessere: amministrazione generali in primis (alla quale spetterà mantenere le

CONSIGLIERA DI FIDUCIA-SPORTELLLO PSICOLOGICO
DR.SSA RITA GNUVA
TEL. 3288423184
R.GNUVA@VIRGILIO.IT
RITA.GNUVA@PCT.PECOPEN.IT

fila), Vertici dell'Amministrazione, CUG, Consigliera di Fiducia, RSPP, RLS, Medico Competente, al fine di individuare un piano di azioni comuni volte al continuo miglioramento del contesto di lavoro e di studio.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rita Gnuva', with a stylized flourish at the end.