

Relazione Consigliera di fiducia relativa al terzo anno di incarico (2020/2021)

Il periodo in esame è stato caratterizzato dal proseguire della 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 attraverso skype, whatsapp presenza nel Comune di Lavoro e, in alcuni casi le persone sono state viste in uno studio terzo e privato (considerato che chi voleva avere un incontro in presenza in un Comune non di appartenenza non poteva farlo date le disposizioni).

La richiesta di colloquio si è significativamente rallentata, e, ancora, non si sono presentati lavoratori del Comune di Barlassina. Nell'anno di attività della scrivente si sono rivolte allo sportello, o hanno richiesto consulenza via skype, circa 50 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 precedente, le richieste sono fisiologicamente diminuite, grazie alla diminuita ansia da parte dei lavoratori rispetto a ciò che stava accadendo. Lo smart working è stato assimilato e, in generale, si sono capite le regole d'accesso. Per quanto riguarda il Comune di Desio, l'avvio dello sportello polifunzionale ed il suo andamento più o meno regolare, ha fatto scendere la paura di cambiamenti repentini ed ha fatto diminuire la preoccupazione di possibili disequilibri nei carichi di lavoro.

Resta comunque vivo il problema di ciò che la pandemia ha lasciato, che col tempo andrà a prendere forma nel senso di problematiche legate all'ansia e all'insicurezza che si rilevano in maniera significativa sulla popolazione (ansia severa, insonnia, problematiche comportamentali).

Negli ultimi mesi dell'anno la Consigliera ha ascoltato le lavoratrici dei Servizi Sociali di Desio, per problematiche molto complesse che si sono venute a creare all'interno del Servizio. Si produce relazione in allegato.

Le richieste, durante il periodo in esame, hanno riguardato principalmente gli stati d'ansia derivanti dall'incertezza del periodo e problematiche relative allo smart working, al ripresentarsi della pandemia e allo stato d'ansia derivante.

La problematica riportata dai lavoratori hanno riguardato difficoltà con colleghi e superiori che, come da loro raccontato, hanno portato a complicazioni nell'affrontare il periodo già complicato.

Nello specifico vengono riportate prevalentemente difficoltà relazionali e comunicative con i colleghi e/o con i superiori. In alcune situazioni l'inadeguato scambio di informazioni ha determinato notevoli difficoltà lavorative. Alcuni di essi hanno raccontato episodi che hanno

causato un forte malessere. In altri casi il malessere è dovuto ad aspettative di crescita professionale deluse. Resta il problema del carico di lavoro, spesso percepito troppo pesante per i lavoratori. In diverse circostanze, situazioni lavorative fonte di stress hanno acuito sintomatologie clinicamente rilevabili., che comunque erano già presenti.

Il corso, programmato, sulla violenza verbale, che era stato pensato per l'autunno verrà proposto in videoclip considerato che la pandemia, che pensavamo ci avesse abbandonati, si è ripresentata repentinamente in autunno 2020.

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 sconosciuti. 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.

Handwritten signature in blue ink, appearing to read "Rita GNUVA".