

Relazione Consigliera di fiducia luglio 2022 giugno 2023

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.

La richiesta di colloquio è stata costante, 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.

In alcuni casi la necessità era di un supporto legato a problematiche psicologiche personali; non essendo ambito della CdF, è stato fornito un aiuto a cercare sul territorio la struttura adeguata.

Un paio di casi si è trattato esclusivamente di uno scambio di informazioni via mail.

Negli altri casi ci sono stati incontri personali.

Due casi (Seregno e Desio) hanno visto l'intervento della CdF a seguito della richiesta di intervento da parte dell'Ufficio Personale.

Le problematiche maggiormente presenti sono di difficoltà di interazione tra colleghi o con i 'capi'.

La comunicazione rimane il grosso problema nei rapporti interpersonali.

Spesso vengono lamentati carichi di lavoro che generano forte stress che hanno acuito sintomatologie clinicamente rilevabili., che comunque erano già presenti.

In tutti questi casi si è proceduto con colloqui personali, finalizzati ad informare la persona sulle modalità più idonee ad affrontare la situazione e sugli strumenti a propria disposizione, si è cercato di trovare possibile soluzione, con l'obiettivo finale del benessere lavorativo e personale. Si sono svolti 3-4 colloqui, con follow up dopo qualche periodo, senza la necessità di coinvolgere altre persone, in altri casi si è spontaneamente presentato/a un altro/a interessato e si è potuto procedere a d un confronto.

Le richieste, in generale, 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.

Nell'ultimo anno nei Comuni di competenza sono stati assunte nuove persone e, questo, necessariamente ha richiesto lo stabilirsi di nuovi equilibri, che non sempre sono facili da

raggiungere. Sono arrivate alla scrivente lamentando rispetto ai nuovi assunti, ma che non avevano nessun fondamento e sono state risolte parlando con il/la insoddisfatto/a.

Durante l'anno la Consigliera ha ascoltato le lavoratrici dei Servizi Sociali di Desio, per le problematiche molto complesse che si sono venute a creare all'interno del Servizio e che sembra perdurino.

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 avviare, con spostamenti richiesti spesso dagli stessi segnalanti, a situazioni di conflittualità talmente esasperate da non poter essere superate.

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, non possono essere individuate situazioni di mobbing dal punto di vista giuridico. Si è presentato a Desio un delicato caso di stalking, che stiamo cercando di trattare, tutelando la vittima, in primis, ma anche il/la molestatore/ice.

Si sono presentate 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.

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

Non sono state segnalate situazioni di molestie sessuali.

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 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.



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