

I Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing tutelano la “salute organizzativa”

ANNALISA ROSIELLO

Premessa

Il tema della “salute organizzativa”, rientrante nel più ampio tema della salute e della sicurezza sul lavoro, è ormai da tempo argomento di attenzione, anche legislativa.

Molteplici sono state nel corso degli anni le risoluzioni, le raccomandazioni e gli accordi europei (segnatamente quello europeo sullo stress lavoro-correlato) seguite da provvedimenti a livello nazionale.

Si vedano in proposito gli interventi contenuti in questa rivista di La Costa, *Lo stress lavoro-correlato*, n° 4/09, pag. 60 e, della stessa a. del presente contributo, *La valutazione dello stress lavoro-correlato e le possibili azioni positive: le indagini di clima e gli accordi di clima*, n° 7/09, pag. 109.

La salute organizzativa consiste nel livello di benessere di una struttura, misurato a livello sia individuale, ovvero dei singoli operatori che vi lavorano, che collettivo.

Le Pubbliche amministrazioni hanno dedicato una peculiare attenzione a questo tema, nella consapevolezza che il benessere crea valore aggiunto mentre il disagio crea disfunzionalità per i lavoratori, per l'amministrazione, per l'utenza e per il bilancio pubblico (economico e non).

Le linee ministeriali in tema di benessere organizzativo

Con specifico riguardo al Pubblico Impiego, merita di essere menzionata la Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica emanata il 24 marzo 2004.

Con questa direttiva si demanda alle Pubbliche amministrazioni di *attivarsi, oltre che per raggiungere obiettivi di efficacia e di produttività, anche per realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico delle persone, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni*. Si afferma infatti che *per lo sviluppo e l'efficienza delle amministrazioni, le condizioni emotive dell'ambiente in cui si lavora, la sussistenza di un clima organizzativo che stimoli la creatività e l'apprendimento, l'ergonomia - oltre che la sicurezza - degli ambienti di lavoro, costituiscono elementi di fondamentale importanza ai fini dello sviluppo e dell'efficienza delle amministrazioni pubbliche*. Ed ancora si dice: *“Per migliorare le prestazioni e gli effetti delle politiche pubbliche, è importante offrire agli operatori la possibilità di lavorare in contesti organizzativi che favoriscono gli scambi, la trasparenza e la visibilità dei risultati del lavoro, in*

ambienti dove esiste un'adeguata attenzione agli spazi architettonici, ai rapporti tra le persone e allo sviluppo professionale”. Il Dipartimento della funzione pubblica ha collocato tra le priorità di cambiamento da sostenere nelle amministrazioni pubbliche, quella di *creare specifiche condizioni che possano incidere sul miglioramento del sistema sociale interno, delle relazioni interpersonali e, in generale, della cultura organizzativa*. Si intende inoltre segnalare all'attenzione delle amministrazioni pubbliche un aspetto rilevante per lo sviluppo delle motivazioni al lavoro spesso trascurato nella tradizionale gestione del personale nelle amministrazioni pubbliche. Si tratta, quindi, di rendere le amministrazioni pubbliche datori di lavoro esemplari attraverso una rinnovata attenzione ad aspetti non monetari del rapporto di lavoro, consentendo l'avvio di modelli gestionali delle risorse umane diretti a favorire il miglioramento degli ambienti di lavoro, l'aumento dei livelli di produttività, nel contesto delle relazioni sindacali.

La direttiva, contenente obiettivi certamente molto elevati, fornisce poi ampie e specifiche indicazioni su finalità, modalità e strumenti per il perseguimento degli stessi. Sulla base di tali finalità ed indicazioni, il Ministero della Funzione Pubblica (oggi Ministero per la pubblica ammi-

nistrazione e innovazione) offre gratuitamente alle amministrazioni pubbliche interessate al tema l'opportunità di progettare e realizzare un'indagine sul clima ed il benessere della propria organizzazione, fornendo agli enti gli strumenti operativi necessari allo scopo (c.d. *Kit del benessere organizzativo*, composto di guida, questionario, e *software* per la immissione e la rielaborazione dei dati).

Tale indagine consente la valutazione dei differenti aspetti legati alla convivenza organizzativa (dalla sicurezza dei luoghi, ai livelli di *comfort*, dallo *stress* lavoro-correlato alle relazioni ed alla gestione dei conflitti, ecc.) al fine di identificare i punti di possibile intervento volti a favorire lo sviluppo della motivazione ed il senso di appartenenza del lavoratore.

In molteplici pubbliche amministrazioni sono state svolte indagini di clima secondo la direttiva summenzionata, e sono stati restituiti, in maniera ricorrente, i seguenti risultati: in tema di **valorizzazione**, numerose amministrazioni sono percepite come incapaci di dare il giusto valore alle persone, di utilizzare appieno le competenze presenti e di far crescere professionalmente il proprio personale; in tema di **equità** le persone percepiscono come non equo il rapporto tra quanto danno e quanto ricevono dall'amministrazione, sia nei termini di inadeguatezza dei sistemi di valutazione sia nei termini dell'assenza di pari opportunità di carriera; in tema di **relazioni**, le persone valutano come positivo il rapporto con i colleghi, difficoltoso quello con i dirigenti e, specularmente, i dirigenti non

rilevano un buon livello di collaborazione e non si sentono riconosciuti come guide utili nei processi produttivi (fonte: Bruna Pelizzoni, *Indagine sul benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni*, atti del Convegno di Verona, 9 febbraio 2006).

Gli strumenti previsti dalla contrattazione collettiva. I Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing

In linea con i principi guida in tema di benessere organizzativo e nella consapevolezza dell'esistenza delle difficoltà sopra esemplificate, in sede di rinnovo dei Contratti collettivi nel settore del Pubblico impiego sono stati previsti - in aggiunta ed in raccordo ai già presenti Comitati per le Pari opportunità - ulteriori strumenti innovativi di partecipazione, ovvero i Comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*.

Citando testualmente, ad esempio, il CCNL concernente il personale delle Regioni e Autonomie Locali stipulato il 22/04/2004 e l'analogo contratto per l'area della Dirigenza stipulato il 22/02/2006, il capo II per entrambi viene denominato: **Forme di Partecipazione e Raffreddamento dei conflitti**. Negli articoli relativi vengono indicate le modalità per la loro costituzione nonché le loro principali attribuzioni e funzioni. Costituiti ormai in quasi tutti gli enti pubblici, si registra tuttavia un livello di operatività differente dato che in alcuni enti pubblici si è arrivati alla mera costituzione dell'organismo, in altri (i più) alla raccolta dati sul fenomeno e solo in alcuni alla elaborazione ed at-

tuazione di azioni positive (quali ad esempio l'approvazione dei codici di condotta su *mobbing* e molestie sessuali, l'istituzione della figura del Consigliere di fiducia, l'istituzione di sportelli di ascolto, l'effettuazione di corsi di formazione specifici, la diffusione di informazioni sul fenomeno, la creazione di siti internet di ascolto e confronto, ecc.).

Le potenzialità delle figure, peraltro, sono notevoli ed è auspicabile una sempre maggiore operatività di tali Comitati, che offrono garanzie di equilibrio, serietà, attendibilità delle indagini ed imparzialità nell'operare essendo, come emerge dalla loro stessa denominazione, organismi composti in eguale misura da componenti dell'amministrazione e componenti di parte sindacale.

Le principali funzioni che i CCNL attribuiscono ai comitati sono le seguenti:

- Raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del *mobbing* in relazione alle materie di propria competenza.
- Individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza delle condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale.
- Formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione ed alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato.
- Formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta, sentite le OOSS firmatarie,

per la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto e per l'istituzione del consigliere/consigliera di fiducia.

- Effettuazione di interventi formativi e di aggiornamento del personale volti: a) all'affermazione di una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali; b) a favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

Conclusioni

La sfida che si presenta per la Pubblica Amministrazione e, in generale, per tutte le organizzazioni, riguarda dunque la tutela e la gestione efficace del personale, sulla base di adeguati modelli organizzativi.

L'attitudine ad offrire servizi validi dipenderà sempre più da persone non solo qualificate, ma altresì motivate a contribuire alla "missione" dell'organizzazione.

In relazione al Testo Unico sulla Sicurezza (D.lgs n. 81/08), l'attenzione al rischio psicosociale diviene di primaria importanza, così come diviene essenziale adottare tutte le misure adeguate a prevedere forme di tutela e prevenzione dei lavoratori, tenendo presente, peraltro, che secondo le indicazioni dell'Organizzazione Mondiale della Sanità gli stati patologici derivanti da questo tipo di rischio sono in continuo aumento tanto che viene stimato che nel 2020 rappresenteranno la seconda causa di assenza dal luogo di lavoro.

Sono in fase di varo delle modifiche al D.lgs. suddetto (v. in proposito la bozza di D.lgs. 27 marzo 2009, pubblicato sul sito www.governo.it) anche sui temi in commento (in particolare, il che è piuttosto preoccupante, in materia di termini per la valutazione dei rischi da *stress* lavoro-

correlato di cui all'art. 28 TU, che slitterebbero pesantemente in avanti). Dette modifiche saranno oggetto di approfondimento non appena il testo del correttivo diverrà definitivo.

C'è tuttavia da ribadire che la filosofia che permea l'intero D.lgs 81/08 è quella di una cultura organizzativa improntata alla salute intesa come "stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o di infermità (v. art. 2, lett. o), d.lgs 81/08).

Sotto questo aspetto si può dire che la Pubblica Amministrazione, anche attraverso l'opera dei Comitati Mobbing, si pone all'avanguardia nella gestione del rischio stress lavoro-correlato.

L'attività dei Comitati può infatti fornire un sicuro aiuto a chi si deve confrontare con il fenomeno e analizzare il rischio e la normativa in materia di sicurezza potrebbe consentire ai Comitati di svolgere ancora più profondamente l'opera di supporto e proposta all'organizzazione stessa.