

- All' A.N.A.C.
protocollo@pec.anticorruzione.it
- Al Dipartimento della Funzione Pubblica
protocollo_dfp@mailbox.governo.it
- Alla Consigliera di Parità Regionale
Dott.ssa Anna Maria Rita Guarracino
consigliera-parita@pec.regione.abruzzo.it
- Alla ASL 1 - Ufficio Mobbing
dpf@regione.abruzzo.it
- All' O.I.V.
Dott.ssa Nardella Costantina
costantina.nardella@pec.it
- Agli Organi di Stampa
ansa.abruzzo@ansa.it
red.abruzzo@ilcentro.it
redazioneweb@ilmessaggero.it
redazione@inpubblico.it
redazione@notiziedabruzzo.it
redazione@primadanoi.it
redazione@telemaxtv.it
redazione@giornaledabruzzo.net
info@videocitta.it
info@zonalocale.it
redazione@abruzzoinvideo.tv
redazione@abruzzolive.it
walter.berghella@gmail.com
lucianimartina@hotmail.it
ldalonzo@hotmail.it
dariadela@gmail.com
info@citynews.it
titti.dirocco@virgilio.it
claralabrozzi@gmail.com
stefaniasorge78@gmail.com
giannicoserena@gmail.com
- e. p. c. Al Sindaco
Avv. Filippo PAOLINI
sindaco@lanciano.eu

e. p. c. Ai Componenti la Giunta Comunale
Ass. AMOROSO Cinzia
Ass. BOMBA Paolo
Ass. DI CAMPLI Graziella
Ass. PALMIERI Angelo
Ass. PAOLUCCI Tonia
Ass. RANIERI Danilo (Vice SINDACO)
Ass. TROILO Maria Ida
comune.lanciano.chieti@legalmail.it

e. p. c. Al Segretario Generale
Dott.ssa Mariella COLAIEZZI
colaiezzi@lanciano.eu

Oggetto: EPISODI DI MALESSERE ORGANIZZATIVO NEL COMUNE DI LANCIANO.

Siamo ancora a constatare molteplici episodi di malessere organizzativo.

Si percepisce un clima lavorativo rigido che reprime iniziative e comportamenti spontanei dei dipendenti che in molte circostanze versano in condizioni di "terrore" e violenza psicologica.

Nel ripercorrere gli ultimi tempi di attività lavorativa nel nostro Ente, si riscontrano numerosi casi sottoposti all'Ufficio Procedimenti Disciplinari (Organo Monocratico e **solo** da un anno Collegiale) su iniziativa di qualche dirigente e titolare di posizione organizzativa.

Nel passato le controversie si risolvevano con intenzioni costruttive basate sul chiarimento verbale e su soluzioni condivise con il dipendente allo scopo di salvaguardare i rapporti umani in primis e poi professionali.

Negli ultimi anni, invece, la costituzione di procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti **è diventata prassi** anche per ammonire uno stato d'animo o una parola detta di troppo. Difatti è noto che **molti sono i procedimenti disciplinari archiviati**, perché futili, che comportano un dispendio di tempo da parte del Presidente dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari, oltre al personale coadiuvante, (addebiti al dipendente, osservazioni, fase difensiva etc), il tutto in un arco temporale di almeno 120 giorni, **dove, nel frattempo, le attività quotidiane amministrative subiscono un grave rallentamento a scapito della macchina amministrativa e, conseguentemente, della cittadinanza.**

Per tutte queste motivazioni i dipendenti versano in un costante stato di agitazione, stress psicologico e malessere nell'ambiente di lavoro tanto da ingenerare paura di commettere un'azione sbagliata, aggravato dall'atteggiamento ostile dei soggetti apicali, come ad esempio negare ai dipendenti colloqui chiarificatori arrivando anche a togliere il saluto, negare ai

dipendenti di rapportarsi con altri colleghi, negare ai dipendenti di accedere in uffici e spazi comuni, impedire ai dipendenti la condivisione, nell'ora di pausa, di un pasto insieme.

Si fa presente che, durante una riunione uno di essi ha definito il personale dell'ente "**carne umana scadente**", gratuita offesa punibile *ma lasciata impunita*. In altra occasione un altro ha esordito con testuali parole: "**siete sotto dittatura**". L'atteggiamento vessatorio e le parole denigratorie di soggetti apicali verso il personale dipendente, che tutti i giorni svolge il proprio lavoro con senso del dovere, deve essere corretto e riflettersi anche nelle schede di valutazione degli stessi soggetti apicali, valutati, nonostante tutto, con il massimo del punteggio. Invece, i dipendenti sono annualmente "ricattati" attraverso valutazioni negative e, per quelli che mostrano resistenza al sistema repressivo, che persiste e si aggrava di giorno in giorno, il punteggio assegnato, basso, compromette ogni possibilità di crescita professionale.

Inoltre, molti dipendenti segnalano giornalmente, in maniera informale, queste condotte vessatorie ma senza alcun riscontro, piuttosto, invitati a resistere nonostante la condivisione delle ragioni esposte.

Anticipiamo che, è intenzione di questa RSU rinnovare la **richiesta di rotazione dei dirigenti** come anche previsto dalla normativa vigente.

Chiediamo concretamente che si attivino misure atte a eliminare definitivamente malumore, violenza psicologica, offese gratuite, atti vessatori e persecutori che, (gran parte dei dipendenti subiscono e hanno subito solo per valutazioni irrazionali del proprio datore di lavoro), permetterebbero una migliore vivibilità ambientale, benessere psicofisico e lavorativo contribuendo ad una serena e quindi efficiente attività lavorativa.

Bisogna attivare un'attenta analisi verso quelle figure apicali che adottano tali comportamenti e metodi di gestione inammissibili in un ambiente di lavoro!!!

Una elevata qualifica professionale o dirigenziale non è, **sempre**, sinonimo di distinta capacità gestionale e relazionale.

Distinti saluti.

Lanciano, 22.9.2023

Il Portavoce RSU
dott. Massimiliano Perretti

