

Benessere organizzativo, risorsa dimenticata

di Aldo Monea

In questa difficile stagione italiana un importante profilo delle Amministrazioni pubbliche continua a essere sottovalutato e poco gestito dai suoi vertici: lo stato di salute delle stesse Organizzazioni. Nonostante certi “messaggi normativi” sensibilizzino, in parte, in tal senso, imponendo al datore di lavoro pubblico, ad esempio, di garantire «un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo» (vedi l’articolo 7 comma 1 del Dlgs 165/2001, novellato dal Dlgs 183/2010), con l’arruolamento a tal fine dei nuovi Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, e di perseguire lo “star bene” individuale di natura fisica, mentale e sociale di chi lavora per esse (si veda l’articolo 2, comma 1, lettera o) del Dlgs 81/2008) e benché il disegno sottostante a tali indirizzi legislativi sia chiaro - vale a dire che Comuni, Province, Regioni, Asl e ministeri devono trasformarsi in realtà lavorative, simili a quelle No Profit e Profit più avanzate, che valorizzino appieno le persone impiegate - la maggior parte delle prassi locali non appaiono idonee a misurarsi con questo tema.

Una prima causa di questo stato di cose è che, per una sorta di schizofrenia del Legislatore e di una parte dell’Esecutivo, altre loro “voci” si rivolgono alle Amministrazioni pubbliche con messaggi di tipo assai diverso, che palesano soprattutto una forte sfiducia verso la capacità auto-organizzatoria delle stesse amministrazioni pubbliche e scarsa stima verso chi lavora nel loro ambito.

Una seconda causa è poi legata al fatto che, nella percezione e nell’agire degli Enti locali, finisce per prevalere il messaggio forte dell’emergenza di turno. Vale a dire, per ora almeno: massima attenzione, prioritaria se non assoluta, verso la “salute economico-finanziaria” della macchina statale.

Conseguenza pratica di ciò e di altre contingenti concause è che autonomia organizzativa e azione direzionale di molte Amministrazioni perseverano nel non curare adeguatamente un profilo primario, se non prioritario, per il presente e il futuro delle loro realtà lavorative: la salute organizzativa. Così le loro scelte operative non affrontano e non rimuovono, se non in modo frammentario, croniche carenze organizzative, quali il deficit d’identità lavorativa, la carenza di motivazione sul lavoro e la scarsità di energia emotiva (peraltro, in crescita, almeno potenziale, a causa del progressivo innalzamento dell’anzianità lavorativa media), o il graduale ma costante diffondersi di malessere individuale e sociale, mancando anche sistemi organizzativi e altri strumenti adeguati, a parte la buona volontà e sensibilità di singoli dirigenti, adatti a monitorare e a gestire la condizione lavorativa e gli altri profili soft dell’Organizzazione del lavoro pubblico.

Più in generale, le attuali prassi amministrative trascurano di porre attenzione verso lo sviluppo della vitalità organizzativa dell’ente, vale a dire della capacità dello stesso di auto-sviluppare energie, competenze e motivazioni delle persone impiegate.

Il lato paradossale di quanto detto è che, così facendo, non si interviene su fattori organizzativi di cui non è difficile immaginare l’impatto negativo sulla produttività pubblica e su cui, per di più, si potrebbe intervenire, quasi sempre, “a costo zero”.

