

Ancora sul mobbing (23 aprile 2007)

La rilevazione sul mobbing è terminata, con 711 risposte, ovvero il 17% circa dei destinatari dell'inchiesta (4144 tra personale docente e personale tecnico amministrativo, conteggiato alla data del 31 luglio 2006: si veda, in questo sito *Quale mobbing?* del 26 febbraio 2007, all'interno della sezione *Note e commenti*). Ovviamente è troppo presto per aver i risultati, ma nel frattempo alcune riflessioni possono essere avanzate:

- 1) la mobilità è collegata al mobbing?
- 2) quale è il quadro storico dell'Ateneo fiorentino in cui inserire, negli ultimi anni, il fenomeno del mobbing?
- 3) quale è il rapporto tra mobbing e disaffezione?

Questi spunti sono tratti da una lettera firmata che ci è pervenuta per conoscenza. E' un dato di fatto che la nascita dei Poli, prima 6 ed ora 4, ha provocato un flusso di personale tecnico-amministrativo davvero notevole, con tutte le tipologie di movimento possibili, come pensionamenti anticipati, collaborazione parziale e quindi trasferimento definitivo, solo collaborazione parziale, collaborazione parziale e ritorno all'amministrazione precedente. Proprio la creazione dei Poli ha determinato non solo una migrazione del personale, ma anche un ripensamento dei ruoli e delle competenze, che di fatto ha dato l'avvio a non pochi casi di ricorsi nei confronti dell'Amministrazione.

Si cita dalla lettera firmata:

[...]

Non mi sembra che nel questionario si preveda che il soggetto abbia cambiato solo parzialmente lavoro o collaborazione, e con la sperimentazione dei Poli questo e' senz'altro successo molte volte.

Non si prevede che il soggetto abbia un carattere forte e non disponibile a soprusi, quindi non soggetto a depressione, cosa che non elimina la possibilità che debba subire, magari inconsapevolmente, episodi discutibili con conseguenze sia sulla carriera che sulla possibile gratificazione psicologica del lavoro effettuato o effettuabile.

Si pone l'accento sul mobbing, diciamo, conclamato, ma non su tutta una serie di episodi, comportamenti, decisioni, inefficienze gestionali di varie categorie di soggetti, che possono portare a una progressiva disaffezione dal lavoro.

Possiamo forse aggiungere che la disaffezione nasce laddove non è applicata l'equità, dove le inefficienze evidenti non vengono eliminate, nonostante esistano o vengano proposte soluzioni efficaci, o, meglio ancora, dove evidenti favoritismi e ingiustizie – in alcuni casi autoritarismi eccessivi – prevaricano l'applicazione delle leggi e delle norme. Un altro possibile motivo di origine della disaffezione è il continuo cambiamento della denominazione, collocazione, funzione, personale di riferimento, di molti uffici che forniscono servizi. Un "utente tipo" non dovrebbe mai aver necessità di faticare per cercare chi gli fornisce una risposta a un problema, né dovrebbe avere necessità di cercare "una persona", ma solo "un ente", che non dovrebbe mai cambiare nome né indirizzo di posta elettronica. E' quello che succede nel nostro Ateneo?