



I DIRITTI DEL CITTADINO

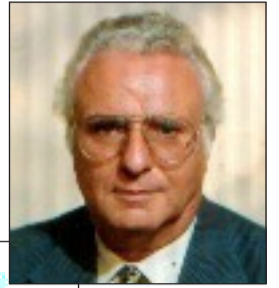
Quesiti e chiarimenti possono essere inoltrati a:
d.arciuli@cesif-pa.it • redazione@barisera.it

Ce.S.I.F.

Da alcuni anni la Pubblica Amministrazione vive un periodo di continuo mutamento organizzativo e culturale collegato all'esigenza di garantire il massimo livello d'efficienza ed efficacia delle proprie azioni e finalizzato, nel caso degli Enti Locali, a favorire le migliori condizioni di sviluppo socio-economico del territorio amministrato.

In questo contesto, anche grazie alla sempre più massiccia introduzione di tecnologie infotelematiche, gli Enti sono chiamati a realizzare un profondo processo d'innovazione.

Da un'ampia riflessione sulle necessità degli Enti Locali in materia è scaturita l'idea, da parte di un nutrito gruppo di professionisti con esperienze e competenze articolate ed in grado d'approcciare in sostanza tutte le aree innovative degli Enti Locali, di fondare il Ce.S.I.F. - PA quale strumento in grado di affiancare su tematiche specifiche e su percorsi globali gli Enti nel loro processo innovativo. Il Ce.S.I.F. è partner di Barisera al servizio dei cittadini.



A sinistra il logo del Cesif-Pa di Bari. In alto il professor Donato Arciuli, direttore del centro studi



Mobbing e burnout sono termini entrati ormai nel lessico di tutti gli italiani. In effetti il disagio sul posto di lavoro è sempre più all'ordine del giorno e, prima o poi, tutti devono fare i conti con questa particolare forma di stress. Tanto che un numero crescente di aziende sta sperimentando forme di sostegno a favore dei lavoratori per migliorare la vivibilità dei luoghi di lavoro. In molti hanno scritto per saperne di più. Abbiamo girato la domanda agli esperti del Cesif.

Gentile Direttore, nel clima attuale il disagio prospera negli ambienti di lavoro. La sindrome del "burnout" ha sempre maggiori possibilità di svilupparsi in presenza di una forte discordanza tra la natura del lavoro e la natura della persona che svolge tale lavoro. Si lavora sempre più spesso in contesti nei quali i valori umani sono a grande distanza da quelli economici. Ma quando il divario tra la persona e le richieste del lavoro è grande, questo procedere si realizza a un costo umano molto alto.

Considerando che i conflitti sul lavoro, il sovraccarico di lavoro o altre discrepanze persona/lavoro sono causa anche di notevole danno economico, nasce l'esigenza di pensare a soluzioni alternative che possano arginare i danni.

Alcuni esempi di situazioni di disagio persona/ambiente/lavoro:

- il sovraccarico di lavoro è forse il segnale più evidente di una discordanza tra la persona e il lavoro. Si deve fare troppo, in troppo poco tempo e con risorse scarse.
- la mancanza di controllo sul proprio lavoro è un altro indice importante della discordanza esistente tra la persona e il lavoro. Le persone desiderano avere la possibilità di fare scelte e di prendere decisioni, di usare le proprie abilità per elaborare nuove idee e per risolvere i problemi.

• la mancanza di equo compenso per il lavoro è una terza discordanza tra il lavoro e la persona.

• la mancanza di senso di comunità si verifica quando le persone perdono il rapporto positivo con i colleghi del posto di lavoro. Le persone rendono al meglio quando l'apprezzamento, la stima e il reciproco rispetto sono elementi essenziali del "necessario convivere".

• la mancanza di equità rappresenta una grave discrepanza tra le persone e l'ambiente di lavoro.

Lavoro e stress Come evitare i conflitti

Un'esperienza comune ormai a milioni di lavoratori in tutto il mondo: burnout e mobbing sono termini entrati nel lessico quotidiano delle famiglie italiane

L'equità nel posto di lavoro comporta il rispetto verso le persone e la conferma del loro valore. Un'organizzazione che non si dimostri imparziale non ottiene la fiducia dei suoi dipendenti.

• un conflitto di valori si verifica quando i requisiti del lavoro e i nostri principi personali non concordano.

Le persone fanno del loro meglio quando credono in quello che stanno facendo e quando possono preservare il loro orgoglio, la loro integrità e il rispetto di sé.

Proprio per andare incontro a queste nuove esigenze nasce la psicologia del lavoro o psicologia delle organizzazioni

La psicologia del lavoro è lo studio dei comportamenti delle persone nel contesto lavorativo e nello svol-



gimento della loro attività professionale in rapporto alle relazioni interpersonali, ai compiti da svolgere, alle regole e al funzionamento dell'organizzazione.

In altre parole, si prendono come riferimento i modelli e le teorie della psicologia e vengono applicati all'ambiente di lavoro, cercando di:

- favorire sia il massimo benessere per le persone che lavorano, sia il massimo vantaggio per l'organizzazione per cui lavorano;
- migliorare le condizioni psicologiche, la motivazione ed i rapporti con gli interlocutori di lavoro e con l'ambiente di lavoro in genere.

Vengono utilizzati molti degli aspetti propri della psicologia generale nell'ambito organizzativo-gestionale. I

campi d'applicazione sono soprattutto: la gestione del personale, la leadership, la selezione, la valutazione, la formazione professionale, la comunicazione e i rapporti, le dinamiche di gruppo, la motivazione al lavoro, il sistema premi-punizioni, lo sviluppo della carriera. La Psicologia del lavoro (Considera le

persone soprattutto come operatori addetti a svolgere un compito) si sviluppa e si articola in molteplici aree di intervento, quali: la Psicologia delle risorse umane (Considera le persone soprattutto come parti di strutture e processi organizzativi); psicologia dell'organizzazione (Considera le persone soprattutto come membri di una struttura sociale chiamata "organizzazione"); Psicologia dell'orientamento professionale; Psicologia della formazione professionale; Psicologia del marketing e della comunicazione/pubblicità; Psicologia ergonomica

I principali settori di attività che riguardano la Psicologia del Lavoro, sono:

- sviluppo e gestione delle risorse umane;
- studio e costruzione di strumenti specifici per la rilevazione di abilità ed attitudini per diversi tipi di mansione;
- analisi e intervento sui conflitti sociali sul posto di lavoro;
- interventi sulla motivazione del personale e il coinvolgimento organizzativo;
- analisi organizzativa e progettazione di ambienti organizzativi, di metodi di lavoro e di modalità comunicative efficaci (interne e verso l'esterno);
- indagini di mercato;
- progettazione di campagne di comunicazione sia per organizzazioni private sia di interesse pubblico;
- valutazione ed intervento sulle strutture organizzative in funzione degli utenti/clienti e per il miglioramento della loro efficacia/efficienza;
- analisi dei fabbisogni formativi e contributo alla progettazione formativa;
- formazione specifica su abilità di tipo psicosociale (ad esempio: comunicazione, persuasione, negoziazione, ecc.);
- rilevazioni e valutazione della qualità dei servizi;
- studio e valutazione dell'adattamento dell'individuo ai vari strumenti/ambienti di lavoro;
- studio e valutazione dell'adeguatezza/integrazione possibile uomo/strumentazione;
- studio e valutazione della sicurezza sul posto delle nuove tecnologie e del loro impatto di lavoro;
- studio sugli utilizzatori nei vari contesti sociali e organizzativi (scuola, lavoro, telelavoro, ecc.).

**Nicola LOIACONO
Donatella LOIACONO
Esperti Cesif-pa**

L'attività dei vigili urbani è sempre più complessa. Non solo multe, ma una intensa attività di controllo del territorio I mille volti della Polizia municipale: dall'edilizia al commercio

La Polizia Municipale è investita di una serie di attribuzioni e compiti istituzionali di notevole estensione e di fondamentale importanza per la collettività locale. Essa si occupa non solo della viabilità e della regolazione del traffico, ma anche di compiti estremamente vari che comprendono attività di prevenzione e di repressione, di vigilanza e di accertamento, di carattere esecutivo, ora amministrativo, ora tecnico. Sono compiti modificati dal continuo evolversi della vita sociale e dalle necessità legate al progresso sociale. Le attività di P.M. sono pressoché identiche in tutti i Comuni e hanno valenza solo ed esclusivamente nel territorio comunale.

La Polizia Locale svolge le funzioni

definite nella legge nazionale del 7 marzo 1986 n. 65 "Legge quadro sull'ordinamento della Polizia Municipale" e nella legge regionale n. 2 del 1989.

In particolare la Polizia Locale svolge una serie di attività che possono essere raggruppate nelle seguenti aree: a) funzioni di polizia amministrativa locale; b) funzioni di polizia giudiziaria; c) funzioni di polizia stradale; d) funzioni ausiliarie di pubblica sicurezza; e) funzioni di sicurezza urbana e territoriale. L'arduo compito dello scrivente è quello di fornire un quadro generale ma completo dei vari compiti della polizia municipale schematizzandone l'attività.

FUNZIONI DI POLIZIA LOCALE
Attengono ai compiti di vigilanza sul

rispetto delle normative e dei provvedimenti emanati dall'amministrazione Comunale relativamente alle materie oggetto delle funzioni amministrative dell'ente.

Ecco alcune importanti funzioni di polizia locale

Polizia Urbana

Comprende le attività dirette ad assicurare un ordinato e pacifico svolgimento della vita sociale e delle attività all'interno del centro urbano.

Polizia Rurale

Comprende le attività di vigilanza sul rispetto delle leggi, dei regolamenti e provvedimenti relativi alle attività di coltivazione, allevamento.

Polizia Edilizia

Vigila sul rispetto di tutte le prescri-

zioni di legge, dei regolamenti, della normativa urbanistica comunale relativa alle costruzioni, manutenzioni e conservazione degli edifici e sulla conformità delle costruzioni alle specifiche prescrizioni comunali (concessione, licenza, autorizzazioni).

Polizia Sanitaria e Veterinaria

Vigila sull'esatta osservanza di tutte le misure igieniche sanitarie allo scopo di evitare pregiudizi alla salute dell'uomo e il diffondersi di malattie degli animali.

Polizia Demaniale

Vigila affinché l'utilizzo dei beni pubblici da parte dei cittadini avvenga conformemente alle normative che ne disciplinano l'uso.

Polizia Commerciale Annonaria

Comprende tutte le attività di vigilanza e controllo sull'esercizio del commercio.

Svolge un'attività di prevenzione e repressione degli abusi a danno dei consumatori, anche attraverso il controllo dell'osservanza da parte degli operatori commerciali delle disposizioni in materia igienico sanitario degli esercizi e in materia di prezzi.

Vigila inoltre sul rispetto della fede pubblica verificando e controllando l'uniformità e la precisione degli strumenti usati per misurare e pesare.

Nel prossimo articolo, in modulo schematico, verranno evidenziate le funzioni di polizia giudiziaria.

Domenico Pignataro