

Regione Puglia Azienda Sanitaria Locale della Provincia di Bari

Direttrici/Direttori S.C. e Dirigenti S.S.
LORO SEDI

Oggetto: Strategie di prevenzione alla diffusione dell'approccio "macho management", a garanzia del benessere organizzativo e prevenzione delle Molestie con particolare riferimento a quelle di Genere.

Premesso che

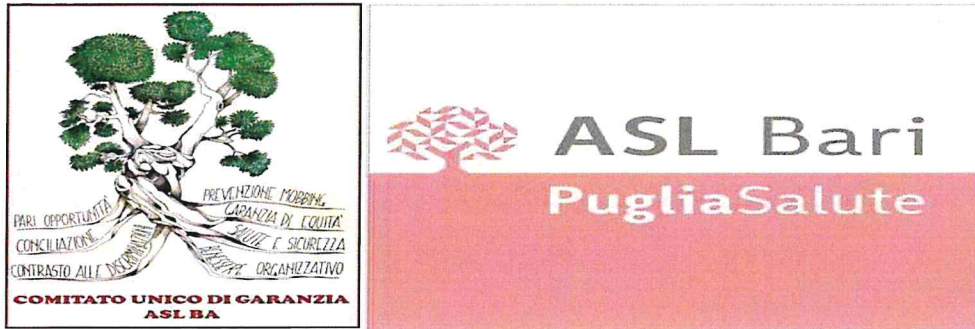
- o le comunicazioni pervenute, negli ultimi mesi al CUG e alla Direzione strategica, rinviano alla opportunità di determinare strategie partecipate per favorire un maggiore benessere dell'organizzazione;
- o le segnalazioni sopraindicate mettono in evidenza l'estensione di uno stile di management "aggressivo", contraddistinto da sfiducia, ostilità e infrequente consultazione con il personale assegnato;
- o a volte l'adozione di un approccio "macho" danneggia la performance dell'organizzazione, infatti, l'esercizio quotidiano di potere, giudizio e prepotenza, da parte di alcuni, produce un profondo disagio di chi ascolta e subisce;
- o una comunicazione verbale, paraverbale e non verbale inadeguata e poco efficace è, spesso, all'origine di malessere delle lavoratrici e dei lavoratori.

Considerato che

- è opportuno avviare con impellenza un processo di riflessione sull'uso delle "parole" nella comunicazione/relazione tra tutto il personale;
- le segnalazioni pervenute, al CUG e alla Direzione strategica, descrivono un fenomeno tuttora sommerso dal momento che, la maggior parte del personale si colloca tra coloro che minimizzano i comportamenti di molestia e violenza psicologica o tra quelli che confermano la propria reticenza, apprensione e preoccupazione per eventuali rinvii;
- è indispensabile individuare delle strategie per prevenire le influenze negative di uno stile di management "aggressivo", di comportamenti discriminatori e violenti nei luoghi di lavoro;
- la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro sono a rischio per il considerevole impatto che i comportamenti aggressivi, molesti e violenti hanno sulla motivazione al lavoro, sulla produttività e sull'assenteismo del personale;
- chi subisce tali comportamenti incontra difficoltà a recarsi ogni giorno a lavoro e tende ad accrescere il numero di giorni di malattia/assenze;
- un recente studio, pubblicato sull'Harvard Business Review, ha illustrato come il manager macho tende effettivamente a causare un numero maggiore di problemi di sicurezza e una produzione ridotta;
- occorre tenere presenti alcuni fattori di vulnerabilità che rendono il lavoratore/trice maggiormente esposto al rischio di subire comportamenti sociali avversi sul lavoro (ricatti, minacce e molestie sul lavoro).

Per i motivi esposti, si invitano le SS.LL. all'adozione delle strategie di prevenzione di seguito illustrate:

- ✔ utilizzare una comunicazione efficace e valorizzare la dimensione della relazione e confronto/dialogo nel gruppo/equipe;
- ✔ adoperare un lessico non stereotipizzante, etichettante e denigrante nel rispetto della dignità di ogni persona a prescindere dal proprio ruolo professionale;
- ✔ favorire relazioni di reciprocità tra tutto il personale per concorrere a decostruire gli stereotipi a garanzia delle pari opportunità;
- ✔ pianificare interventi di sviluppo e di formazione mirati;
- ✔ sostenere il singolo e il gruppo dal punto di vista socio-emotivo;
- ✔ ascoltare, incoraggiare, facilitare, chiarire e supportare il singolo e il gruppo;
- ✔ avvalersi di un approccio di leadership efficace, basato innanzitutto sulla capacità di dare fiducia al team, sul saper delegare ed assegnare con chiarezza e precisione i compiti/obiettivi, sulla focalizzazione delle priorità, sull'equilibrio tra compiti da completare e lo sviluppo di una relazione di coaching per massimizzare la motivazione e il coinvolgimento;
- ✔ riconoscere che le relazioni di leadership produttive iniziano con buone relazioni e rispetto reciproco e, pertanto coinvolgere il personale nel processo decisionale e nella risoluzione dei problemi;
- ✔ incoraggiare l'accesso del personale al Nucleo di Ascolto CUG/AGRU;
- ✔ interpellare il CUG per l'attivazione di Circoli di Ascolto Organizzativo;
- ✔ dire buongiorno, per favore, grazie, incoraggiare, fornire un feedback positivo per un lavoro ben fatto e fornire una sfida per la motivazione;



Regione Puglia Azienda Sanitaria Locale della Provincia di Bari

- incoraggiare uno stile di gestione partecipativo, il pensiero strategico, i rapporti sociali, il senso di appartenenza e la fiducia nella organizzazione;
- lavorare per costruire una squadra forte per ottenere il massimo rendimento attraverso la valorizzazione del talento e competenze di ciascuno/a.

Resta definita la condizione che ciascuno delle SS.LL., in considerazione dei compiti e delle responsabilità esercitate, dispone della facoltà di predisporre azioni positive e strategie di prevenzione alla diffusione dell'approccio "macho management", a garanzia del benessere delle persone e di una migliore performance organizzativa.

La Direzione Strategica incoraggia le azioni positive ed invita le lavoratrici ed i lavoratori, nelle vie previste dall'ordinamento, all'inoltro delle segnalazioni necessarie sia alla prevenzione che alla repressione.

Cordiali saluti

Presidentessa CUG ASL BA
Domenica Murino

Direttore Sanitario
Donato Sivo

Direttore Generale
Antonio Sanguedolce