



SALUTI DELLE AUTORITÀ

SALUTO DELL'AMMINISTRAZIONE COMUNALE

Assessore GIANNI RIGO

Buongiorno a tutti ed un benvenuto a coloro che vengono da fuori Aosta.

Nel portare il saluto dell'Amministrazione Comunale di Aosta colgo l'occasione per manifestare l'interesse dell'amministrazione sul tema oggetto della conferenza di oggi.

Viviamo in una società in cui da tempo la legge della perfezione fisica, della bellezza, della competitività ed emulazione ad ogni costo hanno finito per omologare tutti noi verso una assai complessa ed alta tensione che privilegia l'apparire rispetto all'essere.

Io non ci sto, come non ci state voi o gli organizzatori di questo convegno.

Io non voglio, non devo chiudere gli occhi e fare finta di niente di fronte, ad esempio, ad una ricerca realizzata dall'IREF per conto del Patronato Acli, in collaborazione con l'Università di Bologna che evidenzia come il 5% degli intervistati dichiara di essere vittima di stress, mobbing, depressione sul posto di lavoro. Un dato che se rapportato sul totale della popolazione italiana attiva, rappresenta un milione di persone.

Ciò vale per il presente ma, in prospettiva, anche per il futuro, in considerazione degli avvenuti mutamenti nel mondo del lavoro, la flessibilità, l'intensificazione dei ritmi, la competizione esasperata, l'inserimento di sempre maggiori elementi di contrattazione individuale rispetto alla contrattazione collettiva. Per cui lo stress ha assunto il carattere di vero e proprio pericolo e rappresenta oggi uno dei problemi della vita professionale delle persone.

Nel settore specifico delle Politiche sociali, questo fenomeno rappresenta la quotidianità. Per gli addetti operanti nell'assistenza e nella cura domiciliare, per gli operatori delle strutture residenziali la fretta, il rapporto con i familiari degli utenti, il contatto diretto con particolari situazioni psico-

fisiche, la sofferenza, sono elementi che inevitabilmente vanno ad incidere anche sul lavoratore o sulla lavoratrice.

Se vogliamo migliorare quindi la qualità delle prestazioni non bisogna dimenticare degli operatori e del loro lavoro quotidiano.

Mi sembra quindi giusto che questi problemi siano inseriti nell'ambito dei rischi aziendali, trattando così il fenomeno come tutti gli altri rischi tramite la sorveglianza medica, l'informazione e, in particolare nel campo delle Politiche sociali, tramite la formazione continua delle lavoratrici e dei lavoratori.

Sono convinto che il convegno di oggi voglia essere sicuramente un passo avanti nella direzione di un cammino che non sarà facile, non sarà breve, ma sicuramente credo che, con l'impegno di tutti, sarà proficuo per la società intera.



SALUTO DELL'AMMINISTRAZIONE REGIONALE

Assessore ANTONIO FOSSON

Buongiorno a tutti,

sono qui per portare i miei saluti, e per dimostrare un'attenzione mia personale e del nostro assessorato a questo tema.

Devo dire che quando ho studiato Medicina, nemmeno tanto tempo fa, queste patologie non erano descritte sui manuali specifici.

D'altra parte come diceva l'assessore comunale Rigo, il processo aziendale e lavorativo è cambiato, la nostra società dal punto di vista lavorativo è cambiata notevolmente per cui ci veniamo sempre di più a trovare di fronte al problema dello stress occupazionale ed al mobbing.

Triste sarebbe, di fronte a questo problema, che è un problema emergente, e come diceva il Senatore nella sua lettera non è ben conosciuto, non approfondire l'argomento.

Ecco quindi che con favore abbiamo promosso questa iniziativa, ringrazio gli organizzatori e siamo tutti qui per imparare ed ascoltare.

Grazie.



SALUTO DELLA COORDINATRICE REGIONALE F.A.B.I. DELLA VALLE D'AOSTA

Dr.ssa LUCIA FAVRE

Stress e lavoro d'Ufficio

Ringrazio tutti della presenza ed in particolare le autorità della Valle ed i Relatori che hanno dato la propria disponibilità ad essere presenti a questo Primo Convegno organizzato dalla FABI della Valle d'Aosta sul tema dello Stress, prosecuzione ideale di quella iniziativa che alcuni anni or sono fu promosso sul tema del mobbing.

Negli ambienti di lavoro d'ufficio nascono spesso tensioni: problemi nell'interagire con colleghi e superiori, mancanza di gratificazione da parte delle strutture gerarchiche, aspirazione disattesa di far carriera, insoddisfazione per i giudizi e le valutazioni dell'Azienda o dei colleghi, e tante altre evidenze.

Si tratta di disagi che spesso ci vengono espressi nel corso della nostra quotidiana attività sindacale: e spesso questi problemi costituiscono dei leit motiv di insoddisfazione che tuttavia si fermano alla superficie e non impediscono al dipendente di lavorare con determinazione per svolgere adeguatamente le proprie mansioni.

Talvolta non sempre è così: quando si supera una certa soglia il collega diventa totalmente insoddisfatto del proprio lavoro, perde desideri ed aspettative e, nella pratica, lo vediamo divenire preda di esaurimenti nervosi o di crisi psicologiche.

La nostra possibilità di intervento sindacale si ferma purtroppo spesso poco lontano da qui: alla comprensione del collega, all'intervento nei confronti dell'Azienda per cercare di modificare la situazione di lavoro del dipendente (richieste di trasferimenti o di cambi mansioni) e cercando di capire quale tipo di relazione in azienda sarebbe possibile modificare consigliando anche alla persona se necessario di rivolgersi ad un medico o ad uno psicologo.

Ma rimane un problema di fondo: la domanda che sorge spontanea è questa: come può il lavoro, oggi in qualche modo normato da specifici riferi-



menti di Legge che tendono a promuovere il benessere psicologico e fisico dei lavoratori, determinare invece così gravi turbamenti psichici?

Non è proprio possibile intervenire eliminando le cause insite nell'organizzazione del lavoro o identificabili in non corrette relazioni interpersonali, prima che si manifestino in modo così grave?

Oggi in questa nostra società, che ci spinge sempre di più all'individualismo, dove sul lavoro si è in continua competizione tra colleghi a causa di budget individuali sempre più alti, dove la relazione prevalente è con il proprio computer, come tornare ad aver più attenzione alla persona, a far sì che non ci si senta considerati solo un numero di matricola?

Inoltre, la Valle è purtroppo al primo posto per i suicidi, mi chiedo quanti di questi avrebbero potuto o potrebbero essere evitati se sul lavoro queste persone avessero potuto o avessero relazioni più umane, più attente alla loro personalità?

Il non sentire il proprio lavoro come sorgente sia di guadagno adeguato che di soddisfazione personale è causa prima anche di diminuzione di rendimento, e ciò dovrebbe far riflettere le stesse aziende...

E' stato questo stimolo, unito al desiderio di promuovere la conoscenza di questo fattore di disagio, oggi sicuramente meglio compresa di un tempo, che ci ha spinti, come Organizzazione Sindacale maggiormente rappresentativa del Settore del Credito, in collaborazione con il Centro Formazione e Studi Sociali "Pietro Desiderato" di Torino a promuovere questo Convegno, che siamo certi sarà ricco di stimoli e sicuramente utile a tutti per meglio comprendere questi eventi e noi stessi.

Sarà nostra cura dare ampia diffusione agli atti che ne deriveranno e sperare che da questo utile momento di riflessione e di studio possano nascere utili sinergie ed azioni positive sul territorio alle quale fin da ora diamo la nostra adesione.

Buon Ascolto.



SALUTO DELLA CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITÀ

Dr.ssa ANTONELLA BARILLÀ

Ringrazio moltissimo Lucia Favre che mi ha preceduto e gli organizzatori del convegno, per avermi permesso di intervenire questa mattina, dandomi l'opportunità di raccontare la mia esperienza di Consigliera di Parità in merito al tema oggetto del convegno di oggi e di poter dar conto di un'iniziativa che sto cercando di far partire.

L'uditorio di questa mattina mi sembra il più adatto perché da questo primo momento possano nascere, come diceva Lucia poco fa, utili sinergie.

Nella cartella e negli atti troverete una breve scheda relativa al ruolo ed alle attività che la Consigliera di Parità si propone di portare avanti sul territorio Regionale.

In particolare la Consigliera oltre ai compiti legati alla promozione delle politiche di Pari Opportunità, si occupa di tutela del lavoro femminile ed ha possibilità d'intervento a difesa delle lavoratrici oggetto di discriminazioni a causa dell'appartenenza al genere, potendo anche rappresentarle in giudizio.

L'esperienza che ho accumulato in questi anni mi ha permesso di toccare con mano molti casi che però non sono diventati "eclatanti": infatti per alcuni di questi l'intervento di mediazione della Consigliera è servito in qualche modo a risolvere il problema, per altri non c'è stato seguito perché le stesse persone, che avevano richiesto l'intervento, si sono tirate indietro.

Attualmente dal gennaio di quest'anno, l'ufficio della Consigliera di Parità ha trattato circa sedici casi, non tutti naturalmente legati a problemi di Mobbing, ma rispetto a questo tema, abbiamo due casi di cui uno sta per andare in giudizio ed uno in corso di istruttoria.



Capite quindi l'interesse che la Consigliera di Parità ha per i lavori di questa giornata.

Ma non è solo questo che volevo evidenziarvi. Tenendo conto del piccolo budget di cui gode l'Ufficio della Consigliera di Parità, sto cercando di portare avanti un'iniziativa in termini più strategici.

Importantissimi sono questi momenti in cui si riflette e si valuta lo stato dell'arte e ciò che c'è da fare su questo tema. Ma importante dovrebbe essere "mettere in campo" una strategia più complessiva.

Nel tentativo di dare attuazione a questo proposito, ho promosso, come ufficio della Consigliera, un primo incontro con le Organizzazioni Sindacali e con gli Uffici Vertenze delle Organizzazioni Sindacali, per discutere il da farsi.

Si è concordato di creare, presso l'ufficio della Consigliera, un punto di ascolto sul fenomeno del Mobbing.

Naturalmente non si può partire alla cieca: bisogna capire il fenomeno e la sua entità nella nostra Regione. Quindi ho dato incarico a due persone qualificate di effettuare uno studio di fattibilità che possa portare all'apertura del punto di ascolto. Questa iniziativa deve essere naturalmente ulteriormente concertata sul territorio perché effettivamente il "punto di ascolto" diventi operativo rispetto a questo disagio che per molti motivi rimane non conosciuto.

Quindi bisogna in qualche modo -ed è questa l'iniziativa che mi propongo di fare- dare voce alle persone che, dopo aver subito tutta una serie di vessazioni all'interno del luogo di lavoro, non hanno più voce.

Grazie.



INTERVENTO

DELL'A.N.P.E - ASSOCIAZIONE NAZIONALE PEDAGOGISTI SEZIONE PIEMONTE

Prof.ssa FRANCESCA AVALLE

Quali sono i fattori ansiogeni connessi alla professione insegnante?

L'insegnante da sempre è colui che trasmette alle nuove generazioni i saperi cioè le conoscenze, le competenze, le abilità e i comportamenti che sono state acquisiti e assimilati nell'arco del tempo dai gruppi sociali appartenenti ad una determinata cultura; egli è in possesso delle conoscenze e delle competenze operative, metodologiche e relazionali idonee per istruire, educare e promuovere la valorizzazione della personalità dei soggetti in età evolutiva.

L'attività dell'insegnante si svolge all'interno di una istituzione organizzata, ad un sistema complesso che nell'attuare i propri obiettivi formativi ed educativi interagisce con altri sistemi; egli deve soddisfare, proprio a causa dell'esigenza di confrontarsi con altre realtà, bisogni e richieste anche diversi fra di loro, tal volta in contrasto.

La professionalità del docente comporta, dunque, la capacità di intervenire su più versanti e in più ambiti.

Da un lato egli programma ed elabora i percorsi formativi ed educativi interagendo, all'interno dell'istituzione scolastica, con gli allievi, i colleghi di lavoro, gli operatori, gli impiegati e i dirigenti, dall'altro contemporaneamente si preoccupa di documentare e confrontare il proprio operato con le famiglie degli allievi, con i servizi, con altri enti ed agenzie collocati sul territorio esterni all'istituzione scolastica stessa. In sintesi opera in una situazione mutevole, dinamica e sfaccettata.

In questi ultimi anni la realtà professionale dei docenti si è modificata diventando sempre più complessa a causa di diversi motivi concomitanti che sottintendono la necessità di affrontare nuove sfide ma anche la comparsa di nuove difficoltà e disagi.



Esaminiamo ora alcuni di essi.

Si è avviato un dibattito a livello europeo a partire dalle direttive emanate dall'Unione Europea su quali conoscenze di base occorre appoggiarsi per preparare i programmi scolastici che concorrano all'istruzione degli studenti dei diversi Stati membri; l'obiettivo è di progettarli il più possibile in maniera omogenea al fine di permettere la libera circolazione degli studenti stessi all'interno del territorio non solo nazionale.

Le indicazioni contenute nelle direttive europee in campo educativo costringono, dunque, i governi dei vari Stati a ripensare alla loro specifica offerta formativa e di collocarla in un ambito di più ampio respiro in cui occorre inserire anche la conoscenza delle lingue, in specifico l'inglese, e dell'informatica.

Inoltre tali direttive sottolineano la necessità di pensare all'educazione di ogni cittadino che si deve sviluppare per tutto l'arco della vita (long life learning) per aiutarlo ad affrontare le innovazioni continue nel mondo del lavoro e per predisporre opportunità nuove e diverse che più si addicano a ciascuno in tutta Europa.

Queste novità implicano la necessità di ridefinire i concetti di pedagogia e di educazione in quanto i processi formativi ed educativi devono essere una condizione permanente per tutti.

Contemporaneamente si assiste non solo all'introduzione e all'innovazione continua di strumenti comunicativi informatici ma anche ad una loro maggiore fruibilità, sia in ambito privato che lavorativo, alla quale la scuola deve concorrere e contribuire.

Infatti l'utilizzo sistematico di tali strumenti da parte dei giovani studenti permette loro l'acquisizione o la necessità di acquisire nuove competenze ed abilità in campo informatico, l'ampia possibilità di reperire le informazioni e l'accesso a saperi diversi da quelli scolastici. Questa situazione crea disagi e nuovi bisogni sia a causa della possibile squilibrio dei saperi tra quelli reperiti individualmente e quelli offerti dalla scuola, sia dell'immensa offerta di informazioni alle quali si accede senza distinzioni e scelte meditate.

In ultimo sono subentrati elementi di novità proposti ed imposti dalle diverse riforme scolastiche che si sono succedute in questi ultimi anni: l'introduzione di parallele e accreditate agenzie educative che consentono di accedere anche a percorsi formativi diversi da quelli progettati dalle istituzioni

ni scolastiche per effetto anche della autonomia scolastica e della legge sulle nuove competenze delle regioni; la diversità di compiti ed incarichi tra gli insegnanti che implica il bisogno di acquisire competenze diverse da quelle tradizionali; il nuovo ruolo attivo della famiglia nel concorrere in prima persona a definire l'offerta formativa e i percorsi individuali dei loro figli (iniziativa che è quasi sempre stata una delle funzioni affidate alle scuole) che attualmente sta creando loro non solo delle difficoltà di decisione ma anche alcune perplessità e disorientamento.

Gli insegnanti, come è stato detto, sono chiamati a fronteggiare nuove sfide e contemporaneamente nuovi disagi che provocano i seguenti interrogativi ai quali non sempre sanno dare risposta:

quali sono i bisogni formativi che occorre soddisfare?

quali sono i saperi essenziali e le competenze di base necessari a tutti i cittadini ?

chi sono i soggetti portatori di nuovi bisogni? gli studenti? le famiglie?

come soddisfare tali bisogni ? come accedere e avvicinarsi alle nuove competenze?

quali possono essere gli strumenti metodologici per i nuovi obiettivi formativi?

in che modo reperire le risorse umane e strumentali?

come fronteggiare i disagi dei giovani e degli adulti prodotti dai cambiamenti sociali, culturali, legislativi?

Tali sfide suscitano anche nuove domande relativamente alla conferma o disconferma della propria identità professionale e personale sia come singolo insegnante che come gruppo:

quali priorità occorre perseguire nel quotidiano? quali scelte operare per i singoli e per i gruppi di studenti?

a che livello analizzare la realtà sia scolastica che sociale?

cosa è necessario sapere ? quali sono i bisogni formativi dei docenti ed eventualmente

degli altri operatori per poter dialogare e collaborare in maniera efficace?

chi sono ? qual'è il mio ruolo/identità ?

quali gli elementi di rottura e di continuità rispetto alle novità introdotte dai cambiamenti più o meno recenti?

chi mi/ci può aiutare?