

Corsico, 13 novembre 2023

Alle dipendenti
Ai dipendenti tutti**OGGETTO: UN LAVORO DA CANI**

Buongiorno a tutte e tutti,

Nelle ultime settimane abbiamo (ahinoi) visto moltiplicarsi il nome di Corsico su articoli e TG nazionali in relazione a tematiche diverse (investigatori privati che seguono i dipendenti, cani da compagnia in ufficio). Questa circostanza potrebbe apparire una curiosa casualità, tuttavia ad occhio più attento, sembrerebbe il frutto di una strategia comunicativa “nuova” adottata da questa Amministrazione Comunale, mirata presumibilmente ad arginare l'emorragia di consensi che la preoccupa a metà del mandato elettorale.

Non è certamente compito della RSU questionare il merito delle scelte politiche di chi governa la città, lo diventa però quando le scelte accalappia-consensi vengono adottate utilizzando i lavoratori dell'Ente quali mezzi per conseguire il fine.

Molto si è detto e scritto sulla questione dell'investigatore privato messo “alle calcagna” di dipendenti definiti come “*palesemente scorretti*” sulla base di non meglio definite spifferate delatorie da parte di altri colleghi: non è nostra intenzione sviluppare considerazioni ulteriori su tale triste vicenda, ci limitiamo a sottolineare che questa è la stessa Amministrazione che accusa noi di avere “*poca fiducia*” in sede di trattativa. Con queste premesse qualsivoglia osservazione aggiuntiva sulla questione appare superflua, e la lasciamo all'intelligenza di chi leggerà queste righe.

In questa sede vogliamo soffermarci sul “REGOLAMENTO PER L'ACCESSO E LA GESTIONE DEI CANI DEI DIPENDENTI NEI LUOGHI DI LAVORO”, adottato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 93 del 24/08/2023 e alla quale è stato dato molto risalto mediatico: ad interessarsene per ultima anche RAI NEWS 24, con un recente servizio che è possibile visionare [cliccando qui](#).

Nelle premesse del provvedimento adottato dalla Giunta si riportano le conclusioni di recenti studi volti a valutare l'impatto che può avere la presenza di un animale da compagnia nei luoghi di lavoro, i quali hanno evidenziato che poter tenere un cane in ufficio contribuisce a ridurre lo stress lavorativo; viene ricordato inoltre che esistono esperienze analoghe nell'ambito sia di società private che di Amministrazioni Pubbliche, che promuovono la possibilità di portare i propri cani in ufficio quale “benefit aziendale” a vantaggio dei propri dipendenti; si specifica che sono pervenute richieste da parte dei dipendenti del Comune di Corsico riguardo la possibilità di consentire l'accesso del proprio cane nel luogo di lavoro, al fine di garantirne la gestione e la cura durante la permanenza in ufficio; infine si conclude asserendo che è volontà di questa Amministrazione attuare politiche di gestione del personale orientate al benessere dei propri dipendenti nel luogo di lavoro.

Riteniamo condivisibili, in tutto o in gran parte, alcune di queste affermazioni, così come siamo certi che altre confliggano con la realtà che i dipendenti dell'Ente Comune di Corsico vivono quotidianamente.

Infatti le lavoratrici e i lavoratori del Comune di Corsico sono, ormai da diversi anni, in grandissima difficoltà lavorativa: gravemente sotto organico, sommersi, conseguentemente, da una enorme mole di lavoro da svolgere, con gravi carenze organizzative e gestionali, con lacune di dotazioni strumentali e tecnologiche, costantemente sotto pressione per la frustrante consapevolezza di riuscire a portare a termine, nonostante l'impegno profuso, solo una parte di quanto necessiterebbe, quotidianamente travolti dalle emergenze, dove l'ultima in ordine cronologico sostituisce l'emergenza precedente, senza riconoscimenti professionali, senza progressioni orizzontali, senza prospettive di carriera (nella stragrande maggioranza dei casi), pagati con uno misero stipendio, sempre più in difficoltà visto il costante e sensibile aumento dei prezzi e del costo della vita e, come se non bastasse, con una pesante decurtazione economica (ad oggi) del proprio Fondo del salario accessorio, e in relazione a questo aspetto è stato indetto lo stato di agitazione ad ora sospeso in attesa del prossimo incontro del

16/11 p.v., insomma... una condizione che una volta, quando i nostri amici a quattro zampe conducevano una vita stentata e piena di sacrifici, veniva definita "*da cani*".

In ragione di quanto esposto, essendo la dichiarata volontà dell'Amministrazione quella di attuare politiche di gestione del personale orientate al benessere dei propri dipendenti nel luogo di lavoro, ci vengono spontanee alcune domande:

- 1) nella direzione e alla ricerca del benessere lavorativo dei dipendenti, come mai si è data priorità (nonché tanto risalto mediatico) ad una iniziativa che interessa una decina di dipendenti su un totale di circa 170?; per il benessere lavorativo degli altri 160 dipendenti, l'Amministrazione cosa ha pensato di mettere in campo?;
- 2) nella direzione e alla ricerca del benessere lavorativo dei dipendenti, tra le varie azioni e iniziative da mettere in campo, come mai non è stata presa in considerazione la possibilità, (magari in parallelo rispetto al provvedimento adottato) di aumentare il ricorso allo smart working, come proposto *illo tempore* dalla RSU? Perché il poter lavorare maggiormente da "casa" non è stata considerata una valida soluzione allo stare maggiormente vicini al proprio animale domestico? Su questo punto è il caso brevemente di ricordare che l'accordo "al ribasso" attualmente in vigore sullo sw è stato siglato dall'amministrazione con la firma delle sole sigle sindacali CISL e UIL, contro il volere della RSU e della CGIL, in quanto l'attuale accordo lascia molta discrezionalità al dirigente circa la quantità dei giorni che un lavoratore del Comune può svolgere in sw, che mediamente si attesta sui 4 mensili (una giornata a settimana); è solo il caso di ricordare che sul tema l'Osservatorio del Politecnico di Milano ha condotto uno studio i cui risultati parlano dei vantaggi dell'espletamento delle giornate lavorative da remoto, innanzitutto sotto il profilo ambientale, in quanto anche solo due giorni di lavoro a settimana da remoto evitano l'emissione di 480 kg di Co2 all'anno a persona; i lavoratori che svolgono lo sw presentano livelli di benessere ed *engagement* più alti dei lavoratori tradizionali in presenza, proprio perché più in grado di conciliare i tempi vita-lavoro; infine, l'Osservatorio del Politecnico cita i numeri: nel 2023 i lavoratori da remoto nel nostro paese si assestano a 3,585 milioni, in leggera crescita rispetto ai 3,570 milioni del 2022, ma ben il 541% in più rispetto al pre-Covid; nel 2024 si stima saranno 3,65 milioni gli *smartworker* in Italia; la maglia nera, come spesso accade quando trattasi di innovazione, è indossata dalle PA, il cui 20%, ignorando il trend nazionale, non sa come evolverà l'iniziativa, una titubanza che si avverte soprattutto nelle organizzazioni di minore dimensione; su questo il Comune di Corsico non fa eccezione, in barba agli studi scientifici che ne dimostrano l'efficacia su più livelli (a quanto pare le evidenze scientifiche si limitano ad andar bene solo quando riguardano i nostri amici a quattro zampe);
- 3) nella direzione e alla ricerca del benessere lavorativo, esiste una Delibera di Giunta Comunale che, invece, regolamenti, con identica passione ed enfasi, l'accesso sul luogo di lavoro di FIGLIE/FIGLI dei dipendenti dell'Ente Comune di Corsico?; diversi genitori, infatti, soprattutto durante i periodi festivi e di chiusura delle scuole, sono investiti dalla problematica della gestione dei propri figli, non potendo appoggiarsi ai parenti (spesso i nonni) o spendere copiose cifre per babysitter o centri privati; l'Ente Comune di Corsico si preoccupa di essere *dog-friendly*, ma non si preoccupa di essere *children-friendly*?;
- 4) nella direzione e alla ricerca del benessere lavorativo, come si concilia la già menzionata Determina Dirigenziale n. 777/2023 avente per oggetto l'AFFIDAMENTO SERVIZIO DI ATTIVITÀ INVESTIGATIVA?; far sentire i propri dipendenti "*attenzionati*" o "*attenzionabili*" (termini ultimamente molto in voga nell'Ente e utilizzati alla bisogna) significa preoccuparsi del loro benessere e far lavorare loro in un "*clima più sereno e, quindi, produttivo*"?;
- 5) nella direzione e alla ricerca del benessere lavorativo, come si spiega il fatto che nonostante tale dichiarato impegno dell'Amministrazione, vadano a lavorare altrove più dipendenti di quanti ne arrivino e che spesso i neoassunti dopo poco migrino verso Enti più appetibili? dobbiamo forse ritenere fallimentare tale impegno?.

Conoscendo l'Amministrazione non ci aspettiamo alcuna risposta concreta ai quesiti (a questo punto, meramente retorici) posti in questa sede, ci limitiamo a far notare come mentre da un lato c'è la sovraesposizione mediatica e la propaganda, dall'altra ci sono le vere politiche di gestione del personale

orientate in modo serio al benessere dei propri dipendenti e, di queste ultime nell'Ente Comune di Corsico non vi è traccia, anzi vi è la certezza di plurime azioni (consapevoli o meno) che finora hanno sortito l'effetto diametralmente opposto.

È con queste tristi ma doverose premesse che attendiamo la proposta di quantificazione del Fondo che la parte datoriale si è impegnata a presentare entro domani 14 novembre; solo dopo tale proposta potremo capire se il benessere dei lavoratori è realmente negli obiettivi programmatici di questa Amministrazione; visto quanto finora mostrato, le perplessità sono numerose.

Per la R.S.U. Comune Corsico

La Coordinatrice

Antonella Baldin

