

Maria

Maria lavora in questo Ente da molti anni, ed è molto soddisfatta, soprattutto del rapporto con i colleghi, per lei molto importante. Con alcuni dei colleghi si frequenta anche fuori ufficio, e sovente ha la sensazione di lavorare con persone che stima anche dal punto di vista personale.

Da poco tempo una nuova Posizione Organizzativa ha sostituito la responsabile "storica" dell'ufficio, da cui Maria sveva imparato il lavoro e con cui aveva un ottimo rapporto (pur se oggi è in pensione si telefonano sovente).

Il nuovo responsabile è completamente diverso, giovane e dinamico, in precedenza ha lavorato in una realtà privata e ha dichiarato di voler migliorare decisamente i risultati dell'ufficio, in termini di rispetto dei tempi e precisione. Sovente appare freddo e distaccato, a volte entra in ufficio senza salutare, e un paio di volte ha ripreso alcuni colleghi che stavano parlando, chiedendogli di dedicarsi alle pratiche urgenti, senza perdere tempo a condividere o discutere.

Maria si è fatta l'idea che non sopporti il modo di fare consueto dell'ufficio e che voglia dare una sua impronta, forse per darsi visibilità presso il Dirigente.

Il risultato è che il clima in ufficio è peggiorato: le persone non si fermano più a parlare tra loro (in effetti a volte non parlavano solo di lavoro) e ognuno sembra attento a non farsi riprendere dalla P.O.; diversi mugugnano ma nessuno si lamenta apertamente, sperando che prima o poi qualcosa cambi.

Anche Maria è piuttosto delusa dalla P.O., ha sempre pensato che i giovani fossero più sensibili alle relazioni umane, invece il nuovo responsabile sembra più attento ai numeri che alle persone, con la sensazione di poco rispetto per i fattori soggettivi, con un approccio che non lascia spazio alle relazioni tra le persone, per Maria invece molto importanti per lavorare bene. Si sta chiedendo quanto riuscirà a resistere.

Come pensi di questo caso?

C'è qualcosa che Maria potrebbe fare (o non fare) per migliorare la situazione, se sì in che modo?