

Prot. 156

Cagliari, 06/06/2025

A tutti i colleghi

LL.SS

Oggetto: cosa c'è alla base della psicosi di FESAL e del Comitato dei Dipendenti Regionali Sardegna contro il Comparto Unico?

Gentili colleghi,

ogni tanto veniamo ragguagliati su documenti ponderosi e stilisticamente involuti del Comitato dei Dipendenti Regionali Sardegna (siamo arrivati a quota 3) il cui unico scopo sembra essere quello di nalizzare il percorso del PL 68 sul Comparto Unico ed alimentare le paranoie di certuni (al netto degli iscritti da girare a FESAL).

Premesso che:

1. abbiamo già evidenziato in un nostro documento le Fake News dei documenti precedenti (e questo non si discosta...);
2. abbiamo già evidenziato come questi soggetti si nascondano dietro l'anonimato (idem per quel che riguarda la fantomatica petizione: se anche figurassero 10.000 aderenti, l'anonimato quantomeno parziale la rende nulla);
3. abbiamo evidenziato il ruolo FESAL (i famosi tizi che si sarebbero dovuti "battere alla morte" ed adesso "invitano" ad aderire alla petizione... **il salto logico e semantico è evidente**), che cerca di fare iscritti (reali, mica anonimi) prendendo sostanzialmente in giro i colleghi;
4. confondono il concetto "Comparto Regione" con quello di "Sistema Regione";

evidenziamo quello che emerge in realtà da questi documenti:

- a. intanto non c'è nessuna contestazione **nei confronti dei proponenti del PL 68** dando quasi ad intendere che gli autori siano le OO.SS. che, viceversa e a differenza loro, stanno affrontando razionalmente la situazione, compresa quella di trovare il modo di migliorare le retribuzioni dei dipendenti del CCNL "Autonomie Locali", per motivi che dovrebbero essere evidenti e su cui non torniamo.

b. emergono i seguenti aspetti **classici** di resistenza ad un possibile (non sappiamo quanto probabile) cambiamento:

Fattori Biologici

Il cervello umano è “progettato” per garantire la sopravvivenza, privilegiando la prevedibilità e il controllo. Di fronte al cambiamento, il nostro sistema limbico (responsabile delle emozioni e delle risposte automatiche) può attivare una reazione di "lotta o fuga", **percependo l'incertezza come una minaccia** (*vedasi i continui riferimenti dell'ultimo documento al “non è chiaro”, “si potrebbe verificare un blocco”, ecc...ndr*). La **familiarità è rassicurante perché consente di risparmiare energia mentale**: le abitudini e i comportamenti consolidati richiedono uno sforzo minimo, mentre il cambiamento implica un maggiore consumo di energia e risorse cognitive

Fattori Emotivi

Il cambiamento è spesso associato a una **sensazione di perdita**, che può riguardare vari aspetti:

- il **controllo**: la transizione verso l'ignoto può far emergere la paura di perdere la capacità di gestire la propria vita o il proprio lavoro;
- lo **status**: cambiamenti organizzativi o sociali possono minacciare il ruolo, l'autorità o l'identità di una persona;
- la **sicurezza**: la stabilità economica o psicologica può essere messa in discussione;
- il **comfort emotivo**: le persone possono temere di uscire dalla propria "zona di comfort", nella quale si sentono competenti e protette (*ci sembra quest'ultimo l'aspetto prevalente ndr*).

Queste paure generano ansia, insicurezza e a volte ostilità verso il cambiamento.

Fattori Cognitivi

Le persone tendono a **sovrastimare i rischi e sottostimare i benefici** del cambiamento.

Questo fenomeno, noto come **avversione alla perdita**, descrive la propensione umana a dare più peso alle potenziali perdite che ai possibili guadagni.

Inoltre, il cambiamento **richiede uno sforzo per apprendere e adattarsi**, non tutti sono pronti a investire energie in questo processo (*pure questo pare abbia un peso rilevante negli approfondimenti del Comitato di cui trattasi ndr*).

Fattori Sociali e Culturali

La resistenza al cambiamento può essere **amplificata dal contesto sociale e culturale**.

- **norme e tradizioni:** le società e le organizzazioni si basano su norme condivise che offrono stabilità; modificarle può sembrare una minaccia all'identità collettiva (*il solito "su connottu" ndr*);
- **influenza del gruppo:** in ambienti di lavoro o comunità, la pressione sociale può indurre le persone a opporsi al cambiamento per conformarsi alla maggioranza (*se uno ascolta FESAL...aria fritta condita da panzane dal peso specifico inferiore al minimo immaginabile ndr...*)
- **leader e comunicazione:** la mancanza di una guida chiara o di una comunicazione efficace può aumentare l'incertezza e la resistenza (*e qui emerge chiaramente la responsabilità dei proponenti del PL 68 ndr*).

Insomma, l'abbiamo capito che questi colleghi (speriamo che l'anonimato non nasconda qualche gruppo eterodiretto) **hanno paura di perdere** (forse) quelli che loro (forse) considerano privilegi, ma è noto che *"chi ha paura muore ogni giorno, chi non ha paura muore una volta sola"*: altro che **"battersi fino alla morte"**.

Tutta questa cacofonia di fondo rende impossibile concentrarsi su diversi aspetti cruciali di questa vicenda ed affrontarla sul solido terreno della razionalità: non vorremmo che, influenzati da questi pareri ed approfondimenti para giuridici, qualcuno si avventurasse su un terreno che a FESAL è costato una recente batosta in Tribunale.

E' infine sorprendente che costoro riprendano concetti anticipati dalla CISL **arrivando a valutazioni diametralmente opposte**, probabilmente sull'onda dell'ansia che li attanaglia (vabbè che adesso il costo dell'operazione supererebbe di gran lunga gli 800 milioni di euro, cosa peraltro non improbabile al netto di quello che ha evidenziato per prima la CISL due anni fa).

Cordiali saluti,

il Coordinatore Generale
Massimo Rocchitta

