

RIPRENDE IL CONFRONTO A LIVELLO AZIENDALE: RIBADITA L'IMPROROGABILE NECESSITA' D'UN CAMBIO DI ROTTA CON CONCRETE MISURE A SOSTEGNO DELLA QUALITA' DI VITA LAVORATIVA.

Le persone che compongono l'Azienda costituiscono un patrimonio fondamentale da tutelare e valorizzare e devono ritornare al centro del pensiero e delle strategie organizzative. Il perseguimento della crescita in termini quantitativi nel medio e lungo termine non può non essere accompagnata di pari passo dalla crescita qualitativa della

cultura aziendale e dalla promozione di modelli organizzativi fondati sulla sostenibilità delle risorse umane – con particolare attenzione al livello di benessere nel contesto di lavoro – e sulla valorizzazione delle peculiarità delle diverse realtà e territori.

Queste le imprescindibili linee guida rappresentate all'Azienda – nella cui delegazione era presente la nuova Responsabile dell'Area Personale, Maria Teresa Innocente – dalle scriventi Organizzazioni Sindacali per intraprendere un deciso e improrogabile cambiamento di rotta a fronte delle pesanti criticità organizzative più volte denunciate, che inficiano gravemente la qualità di vita dei colleghi, rimarcate anche dai risultati oggettivi dell'indagine aziendale di clima IER, che in FriulAdria hanno largamente evidenziato risultati inferiori rispetto a quelli medi registrati a livello di Gruppo.

Per iniziare a sanare le note problematiche organizzative – processi operativi farraginosi, carenze informatiche, pesanti lacune nelle sostituzioni del personale assente sia in relazione alla fruizione delle ferie che alle lunghe assenze, deficit strutturali e strumentali negli ambienti di lavoro, metodi di indirizzo commerciale e stili di comunicazione aventi effetti collaterali deleteri sul clima e sulla salute individuale e dell'organizzazione – che da tempo attanagliano la Rete, comportando disservizi e l'innalzamento del rischio di incorrere in errori nell'attività lavorativa – con possibili conseguenti ripercussioni disciplinari – è necessario ripartire da un'urgente evoluzione di mentalità relativamente alla cultura organizzativa ed alle politiche di gestione del personale.

Non ci si può stupire se orgoglio identitario, senso di appartenenza e coinvolgimento risultino sempre più rari in assenza di una cultura realmente orientata al benessere ed alle necessità lavorative dei componenti dell'organizzazione, ed in presenza di modalità gestionali che, al di là degli slogan, dimostrano scarso interesse verso l'ascolto attivo e l'attenzione alle persone. In un'organizzazione moderna e lungimirante, orientata ad uno sviluppo sostenibile ed a valorizzare il proprio patrimonio – che in primis è quello umano – il cliente interno, cioè il lavoratore, deve assumere la stessa importanza del cliente esterno.

Anche in riferimento alle recenti novità legislative, che incentivano la promozione delle politiche di inclusione dei lavoratori nei processi di definizione delle scelte organizzative, le OO.SS. hanno inoltre proposto all'Azienda di attivare dei cantieri di lavoro partecipati sull'organizzazione del lavoro – con la presenza di rappresentanti dei lavoratori in possesso di adeguate competenze tecniche ed esperienza – nei quali sviluppare un tipo di dibattito non solo informativo come avviene solitamente nei focus groups, ma un reale confronto di idee finalizzato a fornire risposte concrete per la gestione positiva delle criticità.

Seguiranno aggiornamenti in relazione al prossimo incontro con l'Azienda, previsto nel mese corrente.



Incontro del 31 agosto 2016 a Pordenone

[- scarica il comunicato](#)