

Prima pagina:

- **REALIZZARE IL PROGETTO DI TELELAVORO.**
- **LABORATORIO DI COMUNICAZIONE PER NON RESTARE IN SOLITUDINE**

Approfondimenti in seconda pagina:

- **CONTINUA ... IL BENESSERE ORGANIZZATIVO.**
- **ASSEGNAZIONE DI ATTIVITA' IN %: CONFUSIONE E MALESSERE.**

Notiziario su email del lavoratore, per informazione sindacale a cura del Coordinamento territoriale UILPA Agenzia Entrate.

PRESENTARE IL PROGETTO DI TELELAVORO

Firmato l'accordo per il telelavoro, sono a disposizione 700 posizioni per tutto il territorio nazionale. Seguirà l'accordo di suddivisione delle posizioni su base regionale. Subito dopo, a breve, ci troveremo nel momento più importante, quando bisognerà preparare, condividendolo con il capo ufficio, il proprio progetto di telelavoro domiciliare.

Bisognerà partire dal disciplinare allegato all'accordo, per definire le modalità organizzative dell'attività di lavoro presso il proprio domicilio.

E' un momento, quello della definizione del progetto di telelavoro domiciliare, molto delicato e può essere faticoso e stressante, se non frustrante in caso di esito negativo, restare nella piena solitudine della diretta interlocuzione

con il proprio capo ufficio. E' un momento nel quale non si può fare a meno della condivisione delle proprie aspettative con un buon sindacalista. Così si arricchisce di esperienza la definizione del progetto e si porta maggiore equilibrio nel confronto progettuale con il capo ufficio. Ottenute le posizioni, ora arricchiamo la cultura sui territori.

LABORATORIO DI COMUNICAZIONE PER TUTTI

La UILPA del Friuli Venezia Giulia organizza un laboratorio di comunicazione gratuito, per iscritti e parenti. Non restare in solitudine, ma esercitati a convincere gli altri delle tue ragioni. Gli obiettivi saranno:

scrivere in modo chiaro ed efficace; costruire la narrazione con i giusti nessi logici; parlare in pubblico.

Con l'esercizio si raggiungono risultati impensabili. Nel corso del laboratorio

saranno sviluppate anche le tecniche per una corretta respirazione.

Per ricevere tutte le informazioni sul laboratorio scrivi a:

entrate.fvg@uilpa.it

**LABORATORIO
DI COMUNICAZIONE:
SCRIVERE EFFICACE
CON I NESSI LOGICI
PARLARE IN PUBBLICO
LA RESPIRAZIONE**

Sante Giannoccaro
tel. 3476109524

entrate.fvg@uilpa.it

Assistenza sindacale:

Malessere Organizzativo

Contestazioni disciplinari

Istituti contrattuali

Previdenza

ASSICURAZIONE Responsabilità civile

COLPA - GRAVE

COSTO TUTELA LEGALE: GRATIS

!! RINNOVATA per il 2019 !!

POLIZZA CHE COPRE E GARANTISCE DA RISARCIMENTI
CONSEQUENTI A DANNI PROVOCATI A CAUSA DI UN AGIRE
ERRATO E/O NEGLIGENTE NELLO SVOLGIMENTO DEL SERVIZIO.

PREVISTA ANCHE LA TUTELA LEGALE NEL PROCEDIMENTO DI
RISARCIMENTO DEL DANNO DAVANTI ALLA CORTE DEI CONTI E
DUNQUE L'ASSUNZIONE DIRETTA DELL'ASSISTENZA LEGALE
DA PARTE DELL'ASSICURAZIONE.

Convenzioni su

[https://
www.uilpa.it/
convenzioni/](https://www.uilpa.it/convenzioni/)

APPROFONDIMENTI:

Benessere organizzativo

Gli uomini possono fare grandi cose se sono trattati come persone intelligenti; degne di rispetto; informate e formate adeguatamente e possono condividere le decisioni sugli obiettivi aziendali.

I principali segnali del malessere organizzativo sono:

- Mancanza di propositività.
- Confusione organizzativa.
- Alto livello di pettegolezzo.
- Aderenza formale alle regole.
- Disinteresse per il lavoro.
- Desiderio di cambiare lavoro.

La prevenzione del malessere organizzativo è cosa seria e da attuare senza esitazioni e sin dalle prime avvisaglie. Non può essere semplice retorica spinta semplicemente alla costituzione di gruppi di studio con la redazione delle solite slide di luoghi comuni e astratti.

Se l'Agenzia delle Dogane indice una mobilità intercompartimentale in ingresso e all'Agenzia delle Entrate vengono presentate decine di domande dai funzionari che esprimono la volontà di andar via, dopo aver acquisito importanti esperienze di lavoro e professionalità, allora non si può far finta di niente.

Far finta di niente peggiora an-

cora di più il clima organizzativo, costruisce muri più alti tra le persone, incomprensioni insanabili.

Se il modello organizzativo Agenzia è stato creato per favorire il lavoro in team, allora non puoi aprire la forbice retributiva tra capi team e POER. Se chiedi ai funzionari, individualmente, la completezza dell'atto, non puoi aprire la forbice premiale tra loro e le POER.

I Capi Team rappresentano l'asse portante dell'organizzazione degli uffici e la loro attività di coordinamento può essere preziosa per l'intera produttività del sistema, se considerata attività prevalente.

Delegare la firma del 70% degli atti ai capi team significa gravare e rallentare l'attività di tutti i funzionari, perché favorisce l'evidente solitudine operativa e quindi gli inefficaci individualismi professionali.

Il benessere organizzativo non è un astrattismo retorico, ma passa dall'organizzazione del lavoro e dalla completa partecipazione del lavoratore ad essa, a partire dalla giusta retribuzione professionale.

LA CONFUSIONE IN %

Il lavoratore non può essere costretto ad interpretare l'ordine di servizio che lo assegna ad un compito di lavoro in percentuale. Al contrario, il suo bisogno è quello di avere un'idea chiara di cosa fare e di come farlo. Trovarsi di fronte ad un ordine di servizio scritto in % di processi o attività, significa confondere il lavoratore e quindi sovraccaricarlo di una tensione organizzativa e di responsabilità che nel tempo finisce per pesare sulla sua salute. In verità, non si può ignorare che, in un sistema organizzativo alla ricerca della compliance, il lavoratore opera inevitabilmente secondo la necessità contingente e non potrà mai dividersi in quattro nella stessa giornata, secondo percentuali astratte.

Eppure in una disposizione di servizio dell'ufficio della DP di Pordenone, si può leggere addirittura di un'assegnazione di lavoro ripartita in ben 5 percentuali di diverse attività, tutte in capo alla stessa persona.

E' ORA DI NORMALITA'!