

Prima pagina:

- **LAVORARE SENZA COORDINATORE DI TEAM? NO!**
- **SCRIPTA MANENT E DIVENTA TESTIMONIANZA.**

Approfondimenti in seconda pagina:

- **LA FUNZIONE DEL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE RISCHI.**
- **LA FORMAZIONE LEVA STRATEGICA, MA CHI CI CREDE ANCORA?**

LAVORARE SENZA COORDINATORE DI TEAM? NO, NON E' POSSIBILE!!!

Sono ormai troppi i ruoli di capo team scoperti e non sono rimpiazzati con nuovi interpellati. Tutto è immobile e sembra pesare sui funzionari sempre di più, come responsabilità professionale e carico di lavoro. Le voci si rincorrono e parlano di una nuova organizzazione, che vedrebbe riformulato il numero dei componenti il team, forse

al solo fine di ridurre il numero dei capi team. Un'idea abbastanza singolare in considerazione del fatto che, oltre le 10 unità, il team incomincia a presentare caratteristiche gestionali ben diverse da quelle di un'agevole unità operativa volta a valorizzare il lavoro di gruppo. Aumenterebbe la necessità di coordinare le interrelazioni tra i compo-

nenti e quindi la necessità, da parte del capo team, di alleggerire l'attenzione dalla responsabilità del procedimento. Al riguardo, una riflessione sul tetto di firma dei capi team è urgente! Firmano dal 70 all'80% del totale degli atti amministrativi e quindi sarebbe il caso di abbassare il loro tetto di firma.

SCRIPTA MANENT E, SE SINDACALE, DIVENTA TESTIMONIANZA A FAVORE DEL LAVORATORE

L'attività sindacale che si rispetti è in forma scritta e non chiacchiere al vento o, ancor peggio, pettegolezzo gratuito, da smentire o confermare secondo l'occorrenza. La funzione principale dell'attività sindaca-

le è quella di **testimonianza** dei bisogni e dei diritti dei lavoratori. I documenti sindacali devono riportare la quotidianità lavorativa degli Uffici e la voce dei lavoratori, senza inibizioni e ambiguità. La UILPA del

Friuli Venezia Giulia ha organizzato il laboratorio formativo di Comunicazione e Negoziazione.

Per ricevere tutte le informazioni sul laboratorio scrivi a entrate.fvg@uilpa.it

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

**LABORATORIO
COMUNICAZIONE
&
NEGOZIAZIONE**
Per partecipare scrivi a:
entratefvg@uilpa.it

Sante Giannoccaro
tel. 3476109524
entrate.fvg@uilpa.it

Assistenza sindacale:
Malesere 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.

IL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE RISCHI?

E' una metodologia di valutazione del rischio e di individuazione degli interventi per adeguare il funzionamento dell'organizzazione del lavoro a garanzia della salute del lavoratore.

L'art. 28 del D. Lgs 81/2008 dispone che *“La valutazione del rischio (...) deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo del 18 ottobre 2004 (...)”*

Una disposizione chiara quella del legislatore, ma da 15 anni senza risposte di contenuto. Si compilano una serie di prospetti dati, ma senza raccontare della quotidianità lavorativa. Sono tanti i pregiudizi che accompagnano questa forma di metodologia di valutazione del

rischio, quasi tutti provocati dalla mancanza di fiducia nei confronti del lavoratore, della sua sincerità di percezione del rischio. La valutazione del rischio è attività che si svolge nella dimensione della prevenzione e non quando il danno è già avvenuto. *Nella dimensione della prevenzione, il datore di lavoro deve investire in fiducia nei confronti del lavoratore, permettergli di esprimere il suo disagio e la sua idea di organizzazione. Altrimenti, non ci potrà mai essere prevenzione.* Il lavoratore non può trovarsi solo nelle situazioni di maggiore intensità lavorativa, non può essere costretto a zittire il suo disagio lavorativo per non sentirsi diverso dagli altri. Per questo motivo, *quando si parla di Benessere Organizzativo, è chiaro il rimando alla dimensione psicosociale del lavoro, alle buone interrelazioni tra le persone e quindi alla organizzazione del lavoro, perché ogni disfunzione organizzativa incide sui rapporti tra le persone.* Il Documento di Valutazione dello stress correlato al lavoro, dovrebbe iniziare con una buona descrizione delle attività di lavoro, per poi ascoltare i lavoratori, con sincerità e fattività.

LA FORMAZIONE, LEVA STRATEGICA O ROUTINE AMMINISTRATIVA?

Siamo a fine anno, ma non abbiamo avuto nessuna notizia sulla rilevazione dei fabbisogni formativi per l'anno 2020.

Eppure, la formazione è sempre indicata, spesso proclamata in pompa magna, come la leva strategica dell'organizzazione del lavoro.

Però, entro la fine di novembre si deve procedere alla rilevazione dei fabbisogni formativi, coinvolgendo direttamente il lavoratore, perché, sia il piano formativo triennale che la programmazione annuale, devono riferirsi non solo ai bisogni del committente, nello specifico l'Agenzia, ma soprattutto ai bisogni del lavoratore, per essere non solo una leva di produttività, ma anche di prevenzione dello stress correlato al lavoro.

Invece, il lavoratore è lasciato nella sua solitudine professionale, soprattutto chi viene sottoposto a procedure di mobilità interna negli uffici e quindi messo nelle condizioni di imparare una nuova attività di lavoro da solo.

In ogni mobilità interna, l'inserimento del lavoratore dovrebbe essere accompagnato da piani di formazione adeguati alle nuove attività assegnate al lavoratore. Vogliamo la formazione al servizio dei bisogni del lavoratore.