

07/01/2020

Prima pagina:

- **CONFRONTI SINDACALI SENZA VERBALI E' INDICE DI MALESSERE.**
- **IL RAPPRESENTANTE DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI E' UNA CERTEZZA SE...**

Approfondimenti in seconda pagina:

- **LA PAGINA IN BIANCO DELLA VALUTAZIONE DELLO STRESS CORRELATO AL LAVORO.**
- **LA SCELTA DEI CAPI TEAM E' DA CONDIVIDERE CON I LAVORATORI.**

RIUNIONI SENZA VERBALI, IL CLIMA DELLE RELAZIONI SINDACALI IN FVG.

Non possono susseguirsi riunioni sindacali tra dirigenza e organizzazioni sindacali senza che sia sottoscritto il relativo verbale, senza che il lavoratore possa leggere cosa è riferibile ad una voce e cosa ad un'altra, anche per quanto riguarda le eventuali differenti posizioni sindacali e personali dei sindacalisti. Non ci sono giustificazioni per questa grave mancanza. In

questo modo si alimenta il pettegolezzo e la diffidenza. Le relazioni sindacali che restano nelle parole al vento sono un chiaro indice di malessere organizzativo e le Organizzazioni Sindacali non possono tacere di fronte a questa grave mancanza. Continueremo il percorso di lotta avviato, affinché ci sia un reale cambiamento di comportamenti e relazioni sindacali. Ci sia la giusta trasparenza e

certezza delle relazioni sindacali, soprattutto attraverso l'informazione proveniente dai verbali oggettivi delle riunioni, che dovranno essere redatti e sottoscritti subito, alla fine di ogni incontro.

C'è un grande bisogno di migliorare le relazioni sindacali, affinché rappresentino sempre più la voce diretta del lavoratore.

IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA PUO' ESSERE UNA CERTEZZA PER LA PREVENZIONE, MA ...

Nella maggior parte delle situazioni il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza resta estraneo alla formazione del Documento di Valutazione Rischi. E' vero che la responsabilità della sicurezza e salute del lavoratore fa ca-

po al dirigente dell'Ufficio, coadiuvato dalla consulenza del medico competente, ma i compiti del RSL sono di grande rilievo. Dovrà ascoltare i lavoratori e quindi garantire la partecipazione di ogni lavoratore alle scelte che

riguardano la propria salute. Qualora il RLS incontri difficoltà nell'esercizio del suo ruolo potrà coinvolgere l'intera RSU dell'ufficio e tutte le OO.SS., per non restare in piena solitudine di iniziativa e responsabilità, con grave rischio per i lavoratori.

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

**ASSICURAZIONE
RESPONSABILITA'
COLPA GRAVE
E TUTELA LEGALE
GRATIS**



L'ADESIONE ALLA UILPA ENTRATE
TUTELA ANCHE LA TUA
RESPONSABILITA' PROFESSIONALE

COPERTURA PROFESSIONALE 1.000.000 DI EURO

POLIZZA GRATUITA INCLUSA NELLA TESSERA

DANNO ERARIALE PATRIMONIALE E MATERIALE

ASSISTENZA LEGALE INCLUSA

COPERTURA RETROATTIVA E POSTUMA 5 ANNI!

COPERTURA TUTTE LE TIPOLOGIE INCARICHI:
POER, ARTT.17 E 18, RSPP, RESPONSABILE PRIVACY

ASSISTENZA TELEFONICA E ON LINE

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

Assistenza sindacale:
Malessere Organizzativo
Contestazioni disciplinari
Istituti contrattuali
Previdenza

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”.

LE PAGINE IN BIANCO DELLA VALUTAZIONE DELLO STRESS CORRELATO AL LAVORO.

Ormai c'è una conoscenza diffusa del fatto, per esempio, che l'impianto elettrico deve essere fornito del sistema di messa a terra. Addirittura che deve essere completato con l'interruttore differenziale. Allo stesso modo, c'è una conoscenza diffusa che per ogni 2 ore al videoterminale bisogna effettuare una pausa per riposare gli occhi.

Al contrario, quando si parla dei rischi psico-sociali del lavoro le pagine dei Documenti di Valutazione Rischi diventano bianche. Sullo stress correlato al lavoro si finisce per restare inadempienti rispetto alle disposizioni di legge. La valutazione dello stress da lavoro correlato è stata introdotta con il D. lgs. 81 del 2008 e fino ad oggi non risulta implementata con la necessaria precisione e puntualità che la stessa legge richiede.

Parliamo della prevenzione più

importante e difficile, ma di grande rilievo per la salute del lavoratore.

Lo stress correlato al lavoro ha la sua causa principale nelle disfunzioni di adattamento del lavoratore al funzionamento dell'organizzazione e per questo motivo che bisogna valutare attentamente se le richieste lavorative sono commisurate alle capacità e alle risorse dei lavoratori. Allora, la valutazione dei fattori, come il contenuto del lavoro, l'inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione del lavoro, l'ambiente di lavoro e le carenze di comunicazione, diventa la necessaria azione di

prevenzione dallo stress correlato al lavoro. I fattori da monitorare appartengono sia al contesto lavorativo che al contenuto del lavoro. Al contesto lavorativo appartiene la cultura organizzativa, il ruolo del lavoratore nell'organizzazione, gli sviluppi di carriera, l'autonomia decisionale/controllo, le relazioni interpersonali e la relazione tra famiglia e lavoro. Al contenuto del lavoro appartiene l'ambiente di lavoro, la pianificazione dei compiti, il carico e i ritmi di lavoro, l'orario di lavoro. Avremo modo di approfondirli nei prossimi notiziari.

LA NOMINA DEL CAPO TEAM E' DA CONDIVIDERE CON I LAVORATORI.

Nel lontano 2008, fu intelligentemente sperimentata, in alcuni uffici d'Italia, una formula di interpello, per i capi team, che coinvolgeva direttamente tutti i lavoratori.

Ogni lavoratore riceveva una scheda predefinita, con la quale poteva esprimere la sua preferenza su ogni collega candidato capo team. L'espressione di preferenza era guidata da uno schema di domande che richiedevano la scelta di una risposta chiusa (già compiutamente scritta nel prospetto, solo da sbarrare con la x), circa l'attributo di merito alla base della propria preferenza. L'espressione di preferenza diventava un altro elemento di valutazione a disposizione del dirigente, insieme a quello dei titoli di studio e dell'esperienza lavorativa.

In verità, l'espressione di preferenza, da parte dei lavoratori, poteva diventare l'ausilio più importante della valutazione da parte del dirigente, perché l'unico sostegno obiettivo all'individuazione delle qualità psico-sociali del candidato. E se parliamo di coordinamento delle risorse umane, allora l'aspetto rilevante della scelta del capo team non può che essere principalmente quello psico-sociale.

La sperimentazione fu conclusa sul nascere, perché questa soluzione innovativa e competente urtò la “sensibilità” della maggior parte degli “attori” coinvolti nella decisione. Poteva essere richiesta a grande voce dai dirigenti o dalle OO.SS., ma non fu dato nessun seguito.

In allegato al notiziario puoi leggere la scheda di preferenza della sperimentazione.