

20/03/2023

Prima pagina:

- **LA RSU A MAGGIORANZA NON PUO' PRIVARE DELLA PAROLA UN SUO COMPONENTE.**
- **LA FORMAZIONE NON PUO' ESSERE SOLO UN MOMENTO EXTRALAVORATIVO.**

Approfondimenti in seconda pagina:

- **L'AUTOREFERENZIALITA' E' IL MAGGIOR NEMICO DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO.**
- **NULLA E' PERSO SENZA L'AUTOVALUTAZIONE.**

LA RSU A MAGGIORANZA NON PUO' PRIVARE DELLA LIBERA ESPRESSIONE SINDACALE IL COMPONENTE DI MINORANZA.

La RSU di Trieste si è data una specie di "regolamento", ma solo per disciplinare la libertà di parola di ogni suo singolo componente. E qual è la motivazione? Per favore non sorridete. La motivazione è: "... per evitare comportamenti incompatibili con l'unitarietà dell'organismo che creerebbero confusione durante i tavo-

li e costituirebbero un'indebita occupazione degli spazi di espressione delle O.O.SS, con conseguente compressione delle loro prerogative."

La libertà individuale di espressione sindacale è rovesciata a "indebita occupazione degli spazi di espressione delle O.O.SS.". Ahimè, la libertà di parola è un diritto

individuale e ogni componente RSU gode delle prerogative riconosciute ad ogni dirigente sindacale. L'unitarietà della RSU appartiene al momento negoziale, cioè alla sottoscrizione del verbale o dell'accordo, punto. La pretesa di imbavagliare chi non concorda con il pensiero della maggioranza è solo bullismo antisindacale.

LA FORMAZIONE E L'AGGIORNAMENTO NON PUÒ ESSERE SOLO UN MOMENTO EXTRALAVORATIVO.

E' sempre più frequente parlare di formazione come volano della qualità degli atti amministrativi, ma anche della rotazione del personale. Al contrario, sembrerebbe che la formazione sia stata relegata a mo-

mento extralavorativo e di sola iniziativa personale. Lo dimostrano gli impietosi dati relativi al triennio 2019-2021 in FVG. Per esempio, nella DP Trieste sono state consuntivate un totale di 3.171 ore in 3 anni, a fronte di un organi-

co medio del triennio di circa 145 persone. Dunque, in 3 anni appena 22 ore di formazione pro capite. In altre parole, in media, un solo giorno di formazione all'anno per ogni lavoratore. Un dato incoerente con le tante belle parole.

Notiziario su e-mail del lavoratore, per informazione sindacale a cura del Coordinamento territoriale UILPA FVG Agenzia Entrate.

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



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

Lloyd's
Insurance
Company

- 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, RSP, RESPONSABILE PRIVACY
- ASSISTENZA TELEFONICA E ON LINE

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

Assistenza sindacale:
Malessere Organizzativo
Contestazioni disciplinari
Istituti contrattuali
Previdenza

Assicurazione e
convenzioni su
[https://www.uil.it/
uilconvenzioni/](https://www.uil.it/uilconvenzioni/)

APPROFONDIMENTI E NOTIZIE DALLE SEDI RSU

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”.

AUTOREFERENZIALITA', IL MAGGIOR NEMICO DEL BENESSERE ORGA- NIZZATIVO.

In tante realtà operative, il lavoro diventa una gabbia, soprattutto nelle situazioni in cui il lavoratore non svolge l'attività che meglio risponde alle sue aspettative professionali e personali.

Per esempio, nella DP di Trieste, negli ultimi mesi, più di 10 lavoratori hanno presentato domanda per l'uscita in mobilità cittadina verso l'ufficio della Direzione Regionale. Allo stesso tempo, sono stati assunti e assegnati alle attività lavorative 9 nuovi funzionari. Infine, altre unità sono state riassegnate a nuove attività e team di lavoro. Considerando che l'intera popolazione dell'ufficio supera di poco le cento unità, possiamo dire che sono state gestite le dirette aspettativa organizzative di circa un terzo dei lavoratori dell'ufficio, oltre quelle indirette di tutti gli

altri lavoratori rimasti inconsapevolmente fuori dalle procedure di assegnazione, perché privati della giusta risonanza d'informazione e confronto sindacale. Le procedure avrebbero dovuto garantire a tutti, in maniera diffusa e trasparente, la possibilità di esprimere le proprie aspettative verso un'eventuale nuova assegnazione di lavoro all'interno dell'ufficio. Al contrario, verosimilmente tutto è accaduto nella stanza della dirigente, con modi e tempi che appartengono al passato. Un numero così alto di espressioni individuali di preferenza, in uscita ed in entrata, imponeva una procedura formale di confronto sindacale e di estensione dell'opportunità a tutti, anche a chi non pensava di doversi rivolgere direttamente e individualmente alla dirigente dell'ufficio per trovare una risposta alle proprie aspettative.

In tutto questo, l'aspetto di maggior rilievo è il silenzio assoluto di tutte le altre sigle sindacali.

C'è chi fa finta di non capire, ma la questione riguarda il Benessere Organizzativo.

Nulla è perso senza L'AUTOVALUTAZIONE.

Il lavoratore aspettava delle indicazioni e una concreta formazione per poter cogliere l'opportunità dell'autovalutazione, relativa al ciclo di valutazione della performance individuale; invece, ha ricevuto uno scarso modello da riempire. Un foglio bianco diviso in 3 parti. Di fronte a questo vuoto di bianco, in molti hanno desistito dall'avventurarsi in un tentativo di compilazione.

Nulla è perso perché ci sono altri momenti formali a garanzia della corretta valutazione del lavoratore.

Infatti, il sistema prevede 4 momenti di garanzia per il lavoratore: il monitoraggio a maggio e ottobre; l'autovalutazione; la revisione della valutazione; la conciliazione.

L'autovalutazione non era obbligatoria, quindi il lavoratore che si sentirà danneggiato dalla valutazione del proprio dirigente, potrà richiedere la revisione e, nel caso della persistenza di una valutazione al di sotto del più che adeguato, potrà chiedere la conciliazione davanti ad una commissione che sarà nominata per la circostanza.

Il sistema di valutazione in questione presenta tante incongruenze, che noi UILPA Entrate stiamo mettendo in evidenza e che faranno parte di un nostro preciso intervento nei confronti dell'Agenzia.