"Il modo migliore per motivare una persona è "DARE IL BUON ESEMPIO".

"Si pensi, ad un manager perennemente attivo e dinamico che lavora fianco a fianco ai propri collaboratori. Il vero leader è un motivatore, stimola lo staff a lavorare meglio, a comunicare le eventuali difficoltà che si possono incontrare nel raggiungere un determinato obiettivo. Per motivare il team di un'azienda è importante imparare a mantenere le promesse fatte. Uno dei modi migliori per motivare il personale è creare un clima "disteso" e quanto più sereno possibile. E' la base di partenza per aiutare il personale a lavorare meglio. Un clima organizzativo favorevole spinge tutto l'organico a essere più propositivo, oltre a lavorare divertendosi e a raggiungere i risultati aziendali con maggiore efficacia ed efficienza. Un clima favorevole e stimolante motiva le persone, per questo devono sentirsi GRATIFICATE! La gratificazione non è solo di natura economica. Anche un complimento o un ringraziamento o un sorriso ai membri dello staff aziendale è un fattore motivante. E si rivela a volte più importante della gratificazione economica. Attrarre e mantenere le risorse umane migliori è molto importante per essere competitivi, per accrescere la motivazione. E, di conseguenza, incrementare la produttività dei lavoratori. Una volta assunti, un ottimo modo per far sì che ogni persona sia invogliata a rimanere in azienda, è quello di lasciar un'ampia autonomia in ambito creativo, senza imporre rigidi standard."

Questo è solamente un piccolo stralcio di uno dei tanti articoli facilmente reperibili sul web che parlano di motivazione, tutti ma proprio tutti gli studi sulla materia vertono su queste conclusioni, che riteniamo di buon senso e neanche di difficile applicazione. Ora, proviamo a fare uno sforzo e cerchiamo di capire **quanto di tutto ciò avviene nella nostra Direzione Territoriale**: la risposta è semplice: **POCO O NULLA**.

IL **BUON ESEMPIO** viene dato attraverso le numerosissime telefonate nelle quali l'unica comunicazione verte su cosa hai fatto e cosa intendi fare anzi, per meglio dire, LO DEVI FARE SENZA SE E SENZA MA.

La **GRATIFICAZIONE** consiste in skype plurigiornaliere nelle quali l'unico scopo è interrogare i malcapitati che, se non soddisfano le aspettative aziendali, devono anche subire pesanti reprimende fatte di demotivanti umiliazioni, il tutto di fronte a decine di colleghi.

COMUNICARE LE DIFFICOLTA' equivale ad esporsi e ad essere additati come dei "*cercascuse*", equivale ad essere liquidati con frasi del tipo: "apprezzo che tu mi faccia presente le tue difficoltà ma l'azienda ti chiede di fare una cosa e tu la devi fare".
Ecco dimostrato tutto l'impegno aziendale ad affrontare i problemi e a risolverli per migliorare le performances. Girarsi dall'altra parte, negarsi al telefono oppure fare finta di ascoltare è diventata una linea di comportamento comune a molte figure: "IL BUON ESEMPIO".

Ma esiste un livello che fino ad ora non era mai stato raggiunto,
che ci fa riflettere sul quanto l'azienda sia impegnata a gratificare e a mantenere le risorse umane migliori.

Quando si mette in **dubbio pubblicamente la buona fede** di un collaboratore allora capiamo di quanto le leve motivazionali non solo non siano applicate ma di quanto siano disconosciute, un modo di applicare la leadership cieco e sterile. Quando poi la risorsa interessata decide in poche ore di lasciare l'azienda e di lasciarsi alle spalle anni di esperienza e di rapporti e dinamiche consolidate, allora capiamo che il F**ALLIMENTO è totale e irrimediabile**.

L'umiliazione fine a se stessa che non tiene conto della storia e della professionalità delle persone, dei sacrifici fatti in anni di lavoro, della abnegazione con la quale hanno sempre aiutato l'azienda a raggiungere i risultati con i quali si è distinta e grazie ai quali è cresciuta sino a divenire uno dei principali players del mercato, è una deriva pericolosa e potenzialmente molto dannosa, capace di generare solo demotivazione diffusa, processo già ampiamente avviato che a nostro avviso ha superato abbondantemente il punto di non ritorno. Il termometro di tutto quanto fino ad ora riportato è testimoniato dal flusso significativo di dimissioni volontarie che sta interessando negli ultimi tempi la nostra DR.

Chi ne è al vertice, se oltre alla forma avesse a cuore anche la sostanza, dovrebbe tenerne conto imponendo a se stesso ed ai propri più stretti collaboratori, atteggiamenti corretti e volti a creare un clima lavorativo positivo.

Le OO.SS della Direzione Territoriale intendono denunciare all'azienda, e non solo, questo comportamento figlio della frustrazione di taluni "manager" che sono convinti che con la vessazione, l'indifferenza e le umiliazioni si ottengano risultati eccellenti dimostrando solo la loro inadeguatezza a ricoprire ruoli per i quali occorrono ben altre capacità.

LE RSA DELLE OO.SS. FABI, FIRST CISL, FISAC CGIL, UILCA, UNISIN D.R. LOMBARDIA