



INCONTRO DEL 31/8/2016 A PORDENONE

RIPRENDE IL CONFRONTO A LIVELLO AZIENDALE: RIBADITA L'IMPROROGABILE NECESSITA' D'UN CAMBIO DI ROTTA CON CONCRETE MISURE A SOSTEGNO DELLA QUALITA' DI VITA LAVORATIVA.



Le **persone** che compongono l'Azienda costituiscono un **patrimonio fondamentale** da **tutelare e valorizzare** e devono **ritornare al centro del pensiero e delle strategie organizzative**. Il perseguimento della crescita in termini quantitativi nel medio e lungo termine non può non essere accompagnata di pari passo dalla **crescita qualitativa** della **cultura aziendale** e dalla promozione di modelli organizzativi fondati sulla **sostenibilità delle risorse**

umane - con particolare attenzione al **livello di benessere** nel contesto di **lavoro** - e sulla **valorizzazione delle peculiarità delle diverse realtà e territori**.

Queste le **imprescindibili linee guida** rappresentate all'Azienda - nella cui delegazione era presente la nuova Responsabile dell'Area Personale, Maria Teresa Innocente - dalle scriventi Organizzazioni Sindacali per intraprendere un **deciso e improrogabile cambiamento di rotta** a fronte delle pesanti **criticità organizzative** più volte denunciate, che inficiano gravemente la **qualità di vita** dei colleghi, rimarcate anche dai **risultati oggettivi dell'indagine aziendale di clima IER**, che in FriulAdria hanno largamente evidenziato **risultati inferiori** rispetto a quelli medi registrati a livello di Gruppo.

Per iniziare a **sanare** le note problematiche organizzative - *processi operativi farraginosi, carenze informatiche, pesanti lacune nelle sostituzioni del personale assente sia in relazione alla fruizione delle ferie che alle lunghe assenze, deficit strutturali e strumentali negli ambienti di lavoro, metodi di indirizzo commerciale e stili di comunicazione aventi effetti collaterali deleteri sul clima e sulla salute individuale e dell'organizzazione* - che da tempo attanagliano la Rete, comportando disservizi e l'innalzamento del rischio di incorrere in errori nell'attività lavorativa - con possibili conseguenti ripercussioni disciplinari - è necessario ripartire da un'urgente **evoluzione di mentalità** relativamente alla cultura organizzativa ed alle politiche di gestione del personale.

Non ci si può stupire se orgoglio identitario, senso di appartenenza e coinvolgimento risultino sempre più rari in assenza di una cultura realmente orientata al **benessere ed alle necessità lavorative** dei componenti dell'organizzazione, ed in presenza di modalità gestionali che, al di là degli slogan, dimostrano scarso interesse verso l'ascolto attivo e l'attenzione alle persone. **In un'organizzazione moderna e lungimirante, orientata ad uno sviluppo sostenibile ed a valorizzare il proprio patrimonio - che in primis è quello umano - il cliente interno, cioè il lavoratore, deve assumere la stessa importanza del cliente esterno.**

Anche in riferimento alle **recenti novità legislative**, che incentivano la promozione delle politiche di inclusione dei lavoratori nei processi di definizione delle scelte organizzative, le OO.SS. hanno inoltre proposto all'Azienda di attivare dei **cantieri di lavoro partecipati sull'organizzazione del lavoro** - con la presenza di rappresentanti dei lavoratori in possesso di adeguate competenze tecniche ed esperienza - nei quali sviluppare un tipo di dibattito non solo informativo come avviene solitamente nei focus groups, ma un reale confronto di idee finalizzato a fornire risposte concrete per la gestione positiva delle criticità.

Seguiranno aggiornamenti in relazione al prossimo incontro con l'Azienda, previsto nel mese corrente.

Pordenone, 6 settembre 2016

**FABI – FIRST CISL – FISAC CGIL – UIL CA – UNISIN
Banca Popolare FriulAdria**