

Clima lavorativo

Nel corso degli ultimi incontri del Comitato Welfare sono stati approfonditi i temi delle pressioni commerciali e del clima lavorativo, in relazione anche al nuovo modello di servizio.

E' da sottolineare che tali problematiche non sono limitate alle strutture di rete ma sono presenti anche in ISGS Roma.

Tra tali situazioni segnaliamo :

- l'uso di report non conformi alle regole aziendali, ma creati su iniziative personali di singoli responsabili (ad esempio, il riepilogo delle pratiche effettuate giornalmente ed assegnate individualmente ai singoli lavoratori);
- l'uso di modulistica / procedure non presenti nella normativa aziendale (ad esempio, per richiedere di poter consumare il pranzo all'interno dei locali aziendali o le tempistiche per comunicare le assenze per malattia);
- informazioni contraddittorie sulle lavorazioni delle pratiche che causano ritardi e "confusione" (per l'ufficio Successione ancora non è disponibile né vi è una data certa per il rilascio della nuova procedura, che ripetutamente l'azienda ha indicato come risolutiva dei problemi nell'attività lavorativa quotidiana)
- l'utilizzo invasivo delle mail o di Lynch;
- l'influenza della "reportistica" sulle valutazioni; su questo tema occorre sottolineare inoltre che in alcune strutture (es. Direzione Recupero Crediti) ancora non sono stati colloquiati i colleghi, e che in altri casi, in presenza di abbassamento della valutazione non erano stati effettuati i colloqui intermedi né sono stati indicati i percorsi formativi e le iniziative necessarie.
- L'abbassamento della valutazioni e i premi distribuiti a pochi rafforzano la nostra contrarietà a come si è sviluppata l'assegnazione degli obiettivi individuali e la reportistica.

Come OO.SS. riteniamo che tali situazioni portino solo ad un peggioramento del clima lavorativo e non aiutino certo a migliorare le prestazioni dei lavoratori.

E' necessario superare il problema delle "indebite pressioni", che spesso esasperano negativamente l'attività lavorativa dei colleghi e ne compromettono la salute, per prima cosa intervenendo sull'organizzazione del lavoro, le procedure e sulle inefficienze organizzative più volte denunciate e contestualmente prevedere adeguati percorsi formativi continui e personalizzati.

Sarà nostra cura continuare le segnalazioni utili nell'ambito dei lavori del comitato welfare e proseguire un'attività di costante verifica affinché vengano ripristinati i corretti rapporti tra le varie componenti aziendali ricordando che al primo posto viene sempre e comunque il rispetto dei lavoratori.

Roma 9/6/15