



Segreteria Regionale Abruzzo

A proposito di piano industriale e di Job analysis.....

Il "copia/incolla" che ridicolizza il management di Arpa, Gtm e Sangritana

Insistiamo: Si faccia piazza pulita di chi ha fatto solo disastri!

Come ha tenuto a precisare il Sottosegretario Camillo D'Alessandro, nei giorni scorsi a Lanciano è stato presentato il Piano Industriale dell'azienda unica regionale di trasporto locale la cui nascita ufficiale è prevista per l'8 giugno. Detto che nel merito del Piano industriale la Filt Cgil Abruzzo farà le proprie valutazioni dopo essersi adeguatamente confrontata con le strutture territoriali al fine di approfondire l'impatto che tale piano industriale avrà soprattutto sui servizi (circa 3 milioni di km in meno sull'intero territorio regionale sottratti alla nascente azienda unica), intendiamo tuttavia rappresentare due situazioni quantomeno bizzarre correlate all'attività che i dirigenti e gli amministratori delle tre aziende stanno portando avanti in questi giorni.

- Un piano industriale che per la parte concernente il nuovo rapporto di lavoro, promuove il modello Bus Italia, l'azienda tranviaria di Trenitalia **non firmataria del contratto nazionale di categoria**
- Un questionario distribuito al personale aziendale degli uffici e delle officine, maldestramente scopiazzato da un manuale (*) di organizzazione e management, per conoscere ruoli, posizione, budget, compiti, doveri, responsabilità e risultati.

IL PIANO INDUSTRIALE COPIATO E TARGATO BUSITALIA – La proposta del contratto aziendale di Bus Italia, avanzata al momento della presentazione del Piano della nuova società abruzzese, pone non pochi problemi, il primo: Arpa, Gtm e Sangritana aderiscono ad Asstra, l'organizzazione datoriale delle aziende di settore impegnata nella difficile trattativa per il rinnovo del contratto nazionale di categoria scaduto da sette anni. Bus Italia aderisce invece ad Agens - Fedetrasporto, un'associazione di aziende non presente al tavolo nazionale per chiudere una difficile vertenza che si trascina da anni.

Due sono le domande: forse le aziende regionali di TPL hanno seguito l'ex Presidente Arpa Massimo Cirulli che aveva rifiutato l'adesione ad ASSTRA, oppure, caso ancora più curioso, Bus Italia ha lasciato Agens per aderire ad ASSTRA?

In un caso o nell'altro, la vicenda del piano industriale di TUA potrebbe avere ripercussioni serie sull'esito della trattativa per il rinnovo del contratto di categoria in corso a Roma in questi giorni. Anche per questa ragione e aldilà del merito della proposta, auspichiamo un ripensamento sul modello Bus Italia.

I DIRIGENTI SI RIVOLGONO AD IMPIEGATI ED OPERAI "MA CHE LAVORO FATE?" Sul questionario conoscitivo, pomposamente chiamato Job analysis, diciamo che si tratta del secondo tentativo di conoscere i carichi di lavoro del personale amministrativo dopo il tentativo messo in atto da Massimo Cirulli del 2013 quando era Presidente Arpa. In aggiunta questa volta si richiede una quantificazione e una valutazione del lavoro svolto in termini di tempi e di obiettivi raggiunti.

E SE I LAVORATORI CHIEDESSERO A DIRIGENTI E AMMINISTRATORI DELLE AZIENDE LA STESSA VALUTAZIONE SUL LORO OPERATO?

(*) OD&M – Organization Design and Management (allegato)

Il Segretario della Filt Cgil Abruzzo
(Franco Rolandi)





Questionario Job Analysis		
Cognome	Nome	
Qualifica	Parametro	Matr.
Settore/Unità/Ufficio		
Titolo di Studio		

- Perché esiste la posizione ?
- A quale posizione riporta ? (*indicare nominativo*)
- Quali sono i riporti principali della posizione ?
- Quali sono i risultati attesi e come vengono misurati ?
- Quali sono le attività svolte e quanto tempo viene dedicato ?
(*descriverele sinteticamente indicando il tempo giornaliero e settimanale impiegato per svolgerle – specificare se contratto part-time*)
- Quali sono i suoi compiti, doveri e responsabilità ?
- Che tipo di requisiti deve avere la persona che la occupa ?
- Che metodi e strumenti vengono utilizzati ?
- Quali sono gli strumenti e le attrezzature utilizzate ?
- Quali sono gli attori esterni con cui la posizione comunica ?
- Quali sono i budget gestiti dalla posizione ?
- Che ruolo ha la posizione nella definizione dei relativi budget ?
- Quali sono i criteri di valutazione per chi svolge la posizione ?

.....
(Luogo) (Data)

.....
(Firma)

Per effettuare l'analisi di una posizione sono disponibili diverse tecniche sia quantitative che qualitative.

In questa guida ci si vuole soffermare soltanto su un approccio di tipo qualitativo e a tal scopo si suggerisce di far riferimento alle *seguenti domande*:

- Perché esiste la posizione ?
- Dove si colloca nell'organigramma?
- A quale posizione riporta?
- Quali sono i riporti principali della posizione?
- Quali sono i risultati attesi e come vengono misurati?
- Quali sono le attività svolte e quanto tempo viene dedicato?
- Quali sono le fasi del processo presidiate dalla posizione?
- Quali sono i suoi compiti, doveri e le responsabilità?
- Quale è lo sforzo mentale/fisico associato ad essa?
- Che tipo di requisiti deve avere la persona che la occupa?
- Quale è il livello di supervisione ricevuta (livello di autonomia)?
- Che metodi e strumenti vengono utilizzati?
- Quali sono le fasi del processo presidiate dalla posizione?
- Quali sono gli strumenti e le attrezzature utilizzate?
- Quali sono gli attori esterni con cui la posizione comunica?
- Quali sono i budget gestiti dalla posizione?
- Che ruolo ha la posizione nella definizione dei relativi budget?
- Quali sono i criteri di valutazione per chi svolge la posizione?

Per tale scopo è opportuno:

- utilizzare le informazioni più aggiornate possibili: la descrizione della posizione deve rispecchiare le pratiche correnti dell'organizzazione;
- individuare le informazioni rilevanti basandosi solo su ciò che accade e non su ciò che potrebbe accadere;
- concentrarsi sulle attività che qualificano la posizione: non farsi fuorviare da come queste attività vengono svolte dalle persone che ricoprono la posizione.

La modalità di raccolta delle *informazioni* può avvenire con una o più modalità :

- Interviste ai capi e ai manager
- Intervista con una o più persone che ricoprono la posizione
- Focus group con persone che ricoprono la posizione
- Questionari somministrati alle persone che ricoprono la posizione e/o ai loro superiori
- Osservazione diretta del lavoro
- Esame di manuali della qualità, mansionari, profili professionali, contratti di lavoro.

Una volta raccolte queste informazioni, esse vanno riassunte in un documento che sarà la base da cui partire per lo sviluppo della job description.