

PROCEDIMENTI DISCIPLINARI, RUOLI/FIGURE AZIENDALI. OCCORRE TRASPARENZA E CHIAREZZA



Siamo ancora una volta costretti a tornare su alcune questioni, quelle dei procedimenti e delle sanzioni disciplinari, delle responsabilità attribuite, ma anche delle conseguenze che questo ingestibile mix combinato sta determinando tra i Lavoratori.

Non c'è alcun dubbio che l'imprinting dato dall'azienda, tutto teso a "rispondere ai mercati ed agli azionisti" in via esclusiva, stia trascurando quegli aspetti organizzativi/gestionali che una grande azienda, complessa e variegata come Poste, necessita. La gestione che rappresenta da sempre, con le sue ricadute deve essere, a nostro avviso, costantemente monitorata, da sempre, il nerbo, l'asse portante attraverso il quale si trasmettono in maniera "univoca" le indicazioni, le priorità e le disposizioni con cui interfacciarsi a tutti i livelli.

Tutti aspetti, invece, che si stanno perdendo, sull'altare del risultato immediato.

Qualunque sia l'ambito lavorativo e/o il business interessato, i Lavoratori non trovano più quei riferimenti "certi" che, ai vari livelli, rappresentavano l'interfaccia aziendale e ci si ritrova da soli, sempre più spesso, a dover comprendere, applicare disposizioni, a far proprie materie complesse o fortemente specialistiche, ad elaborare indicazioni verbali trasmesse attraverso pressioni e minacce imposte con forza.

" Non esageriamo nell' affermare che: le "indicazioni" sono totalmente in contrasto con le regole scritte".

I ruoli si sono annacquati e gli ambiti di competenza sono sempre più indefiniti e sovrapposti. E' sempre meno chiaro il valore e la valenza della struttura gerarchica di riferimento.

Il Dup o il responsabile del CD, ad esempio, che è il superiore gerarchico del personale dell'ufficio, ne è anche il Capo?

Qualche dubbio sfiora le menti dei nostri Quadri e non solo, quando tante figure all' interno dell'ufficio rispondono funzionalmente più che al Direttore ai vari Responsabili Commerciali, Risorse Umane, Operazioni, di Produzione, Qualità, (SCF, RCUP, SCI, ODA, Op. Poste Mobile, Capi Ram , capi servizio, capi turno, specialisti, capi squadra, etc. etc.); di fatto, in tutti gli ambiti lavorativi.

Laddove ciascuna funzione aziendale si senta autorizzata a by-passare i ruoli gerarchicamente strutturati per colloquiare, per indicare, per sollecitare, per minacciare direttamente il personale, lì nasce e si alimenta il seme della confusione, lì dove si fa credere di essere al di fuori e al di sopra della struttura di appartenenza nasce il comportamento deviato, l'errore indotto.

Sempre più spesso registriamo comportamenti che, supportati da indicazioni esterne e di parte, da cui ciascuna struttura aziendale "interessata" trae linfa per portare acqua al proprio mulino, stanno portando a forzature ed **errori procedurali di cui pagano le conseguenze i Lavoratori, sul campo e mai chi ha realmente determinato e indotto con forza all' errore.** In un gigantesco crogiolo di norme e regole ed in assenza di riferimenti certi e ben individuati, chi è costretto a pagarne le conseguenze (quando si riscontra l'errore) è sempre il Lavoratore, l'ultimo miglio, il solo esposto tra regole indecifrabili, pressioni e distorsioni interessate delle normative. Il solo che in un modo o nell'altro, comunque si muova, sarà sempre soggetto a rischi qualsiasi comportamento metta in atto.

Ed è facilissimo trovarsi, in queste condizioni, (a seguito di controlli interni ed esterni) con un procedimento disciplinare pendente, in quella terra di nessuno dove non solo devi pagare per colpe sempre più spese indotte, ma dove ti ritrovi da solo, irriso, escluso, a volte sollevato dall'incarico, penalizzato sotto ogni aspetto, professionale, umano ed anche economico.

Ci si ritrova in un tunnel dal quale non è semplice uscirne, anzi, dal quale spesso non si esce e quando si chiude restano i segni, nel lavoro e nella vita.

Per la delicatezza della questione, per le ricadute, violente e segnanti sulle persone, per l'ampiezza del fenomeno e per l'impatto anche sociale sulla comunità dei Lavoratori, riteniamo utile ed urgente fare una riflessione, che sia attenta ed approfondita, che all'interno di ovvie priorità di carattere economico sappia però trovare gli spazi per dare certezze e riferimenti univoci. Riflessione che sappia modulare un sistema disciplinare che, al di là di norme e regole scritte, riesca a calarsi nella realtà operativa vissuta in azienda. Realtà che non è quella descritta nei Manuali, delle procedure o delle COI (sempre da interpretare) ma quella che si affronta giornalmente negli UP, nei CD, nei CMP allorquando ci si devono inventare comportamenti per sopperire a carenze di organico, a quelle informatiche, a quelle strutturali o quando si cerca di sopravvivere alle pressioni o " forzature" che arrivano da ogni dove.

Ed è su questa realtà, sotto gli occhi di tutti, che chi di dovere dovrebbe calare quelle regole scritte e mediare, con oggettività, su dove stanno spesso le colpe di quei comportamenti sbagliati che con troppa disinvoltura sono pronti a sanzionare all' ultimo degli ultimi, senza porsi ne' dubbi, ne' domande, forse troppo imbarazzanti.

Palermo, lì 24 aprile 2019

Il Segretario Regionale SLP Cisl

Giuseppe Lanzafame

Viale Alcide De Gasperi, 58 – 90139 Palermo – Tel. 091 7026400 – Fax 091 324150

www.cispostesicilia.it – E-mail: sicilia@slp-cisl.it