



POSTE ITALIANE SPA

MARU SICILIA

MAT SICILIA

MARI SICILIA

RESPONSABILE RI M.A SICILIA

RAM 1 CATANIA

RESP.LI CENTRI DI RECAPITO DI CATANIA

DIRETTORE FILIALE CT 1

DIRETTORE FILIALE CT 2

P.C. SEGRETERIA REGIONALE SLP CISL PA

P.C. SEGRETERIA NAZIONALE SLP CISL

Oggetto: Audit, criticità sull'impatto dei sistemi di ispezione interni sui Lavoratori

La scrivente OO.SS intende portare all'attenzione dell'Azienda alcune criticità rilevate e segnalate dai Lavoratori, specialmente dagli addetti alla produzione Mp e Pcl, in merito alle **modalità ed agli effetti delle ispezioni interne** (i cosiddetti Audit), che stanno suscitando **crescente disagio** tra molteplici figure aziendali, quali: i Preposti degli uffici postali, i Direttori di recapito, gli sportellisti, i portalettere e tante altre figure di riferimento direttamente coinvolte, quali, SCM, SCF, SCI, Collaboratori, etc. etc.

Pare doveroso sottolineare come il rispetto delle normative e della policy aziendale da parte dei Lavoratori e il sistema di controllo adottato dall'Azienda rappresentino strumenti fondamentali per garantire la sicurezza, la qualità dei processi e la conformità agli standard richiesti. Proprio per questo, le attività di verifica interna, se gestite in modo costruttivo e collaborativo, possono diventare un valore aggiunto per il miglioramento continuo, favorendo il raggiungimento degli obiettivi aziendali e il benessere collettivo.

Negli ultimi anni, però, e lo notiamo con crescente apprensione, i sistemi di ispezione e verifica interna sono stati progressivamente strutturati in modo da assumere un carattere eccessivamente rigoroso, con **un approccio che viene percepito dai Lavoratori non come uno strumento di miglioramento continuo e di supporto, ma come una procedura finalizzata al controllo rigido e punitivo. I provvedimenti disciplinari sono aumentati considerevolmente.** Tale percezione ha generato un clima lavorativo poco sereno, caratterizzato da paura e sconforto da parte di tutto il personale coinvolto.

Le ispezioni risultano infatti eccessivamente complesse, basandosi spesso su criteri interpretativi poco chiari e che lasciano **ampio margine alla discrezionalità.** Questa situazione finisce inevitabilmente per penalizzare i **Lavoratori, i quali, si trovano ad operare con l'angoscia di possibili contestazioni e provvedimenti disciplinari, piuttosto che con la motivazione di migliorare le proprie performance.**

Particolarmente **danneggiata la categoria dei Portalettere.** Nonostante le palesi difficoltà e la **perenne disfunzione organizzativa,** si continua a “punire” il Lavoratore con provvedimenti disciplinari che inficiano persino sulle “tasche” delle Persone e delle famiglie (premi, carriera, etc.); richiami che diventano motivo di offesa e di paradosso. Piuttosto che essere premiati per le grandi difficoltà che quotidianamente si affrontano, ci si accanisce anche sulla “pagliuccia”. Un contesto demotivante per il Lavoratore.

I Preposti e i Direttori, figure chiave nel garantire il rispetto delle normative e il buon andamento dei processi, sono oggi sottoposti a un **sovraccarico di responsabilità.** Gli obblighi normativi e organizzativi a loro carico, le responsabilità oggettive e soggettive, sono divenute tali da rendere estremamente **difficoltoso adempiere ad ogni compito aumentando il rischio di errori** involontari, e minandone la serenità.

E' condiviso a tutti i livelli che le modalità attuali di conduzione degli Audit interni contribuiscono inoltre a generare un **clima di tensione e insicurezza** oltre ad **alimentare l'ansia di essere coinvolti in eventuali rilievi o contestazioni che compromette l'ambiente lavorativo** mettendo a rischio la qualità del lavoro e il rispetto delle normative.

Alla luce di quanto sopra esposto, si richiede all'Azienda di rivedere le modalità di conduzione degli Audit interni, **al fine di renderli strumenti costruttivi di supporto e miglioramento**, evitando che diventino un fattore di pressione psicologica sui lavoratori, **definendo criteri di ispezione chiari e condivisi, che riducano al minimo l'ambiguità interpretativa**, garantendo così un'applicazione equa e oggettiva delle normative.

Ridurre il carico burocratico che preme su Preposti e Direttori, anche attraverso una semplificazione degli adempimenti richiesti e una maggiore digitalizzazione dei processi (sono ancora molti i margini di miglioramento); **promuovere un dialogo costruttivo tra i responsabili delle ispezioni e i Lavoratori coinvolti**, in modo da creare un clima di collaborazione e fiducia; **organizzare sessioni formative mirate che possano supportare** i Lavoratori, fornendo loro strumenti operativi concreti e aggiornamenti costanti.

Riteniamo fondamentale costruire un ambiente di lavoro che promuova il rispetto delle normative senza compromettere il benessere psicofisico dei Lavoratori e la qualità delle relazioni professionali.

Catania, lì 14/01/2025

Il Segretario Territoriale
Slp Cisl Catania

Chiara Carlotta Grasso