

Cari congressisti, gentili ospiti,

stiamo svolgendo il VI Congresso della nostra categoria, il mandato che portiamo oggi a conclusione è stato caratterizzato da una congiuntura economica molto difficile, che ha avuto forti ripercussioni sulla vita sociale, sulle attività produttive, sulle dinamiche politiche. Questi elementi hanno condizionato inevitabilmente l'attività sindacale, rendendo complesso il nostro **compito di tutela e rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori.**

Negli ultimi anni abbiamo assistito alla più grave crisi dal dopoguerra ad oggi, a cinque anni dal suo inizio, le prospettive non sono ancora incoraggianti: i suoi effetti sono stati amplificati nei Paesi con maggiori disuguaglianze e scaricati sui settori più esposti e sui soggetti più deboli.

La situazione occupazionale e sociale nella UE è rimasta molto grave, evidenziando non solo un aumento della disoccupazione complessiva, ma anche la presenza di differenze significative tra gli Stati membri; e comunque la situazione finanziaria delle famiglie in generale si va deteriorando e la povertà è in aumento.

Nei prossimi anni ci si dovrà ancora misurare con le difficoltà di una lenta uscita dalla recessione economica.

Le questioni decisive per il nostro Paese sono la crescita e l'equità e con queste deve misurarsi la strategia riformatrice della CISL. I suoi valori sono quelli della responsabilità e della

solidarietà; il suo modello organizzativo è quello dell'associazionismo per cui conta l'iscritto, e della democrazia rappresentativa, la sua azione contrattuale e concertativa è partecipativa, per lo sviluppo della democrazia economica.

La nostra Categoria dunque si è trovata ad agire in questo contesto, siamo stati protagonisti del tavolo negoziale, affrontando trattative difficili dove abbiamo sempre difeso il lavoro e l'unicità dell'azienda Poste Spa, abbiamo proposto e sollecitato progetti di sviluppo e innovazione.

La nostra azione sindacale è stata spesso contrastata dalla nostra controparte e dalla altre Organizzazioni sindacali, ma i lavoratori e i nostri iscritti hanno sostenuto le nostre scelte, anche quando risultavano difficili da comprendere e potevano apparire controcorrente.

La fiducia dei nostri iscritti è stata testimoniata dal rinnovo delle Rsu, dove abbiamo confermato la nostra leadership, con il risultato del 47% ed il 63% a livello locale.

Siamo consapevoli che la nostra condizione di Sindacato maggioritario ci conferisce una grande responsabilità nell'attività quotidiana e nei difficili percorsi negoziali; con questo spirito abbiamo svolto il nostro ruolo, un ruolo sicuramente non facile ma di certo la migliore sfida per una Organizzazione forte e salda come la nostra.

I mercati postali e la crisi globale

La **crisi globale** investe i mercati postali nel loro insieme, anche se, probabilmente, in misura meno significativa rispetto ad altri settori (auto, beni di consumo, ecc.).

Vediamo di ripercorrere brevemente le tappe più significative che hanno caratterizzato, e stanno ancora caratterizzando, il mercato postale.

A partire dal 2000 il mercato postale, che nella maggior parte dei paesi industrializzati era sempre cresciuto in relazione all'aumento del prodotto interno lordo, ha iniziato a seguire un andamento diverso.

I volumi sono dapprima rimasti costanti, ma intorno alla metà del decennio hanno cominciato a ridursi; si tratta in primo luogo di una crisi **strutturale** del mercato postale stesso.

La ragione principale di questa crisi è stata la sostituzione elettronica della posta cartacea (lettere singole sostituite da email, estratti conto e fatture inviati on-line, PEC, ecc.).

La domanda di servizi postali si è dunque fatta piatta (la torta da spartire è costante o diminuisce) e sta mutando la sua composizione, nel senso che l'operatore dominante ha perso e sta continuando perdere quote di mercato a favore dei concorrenti.

La competizione sui servizi postali è sempre più una "guerra tra poveri".

Inoltre le imprese e le pubbliche amministrazioni hanno avviato massicci programmi di de-materializzazione i quali, riducendo il cartaceo al fine di ottimizzare costi, hanno influito indirettamente e negativamente anche sui volumi di posta inviata.

Possiamo inoltre affermare che **la crisi economica di questi anni** (una crisi che in quanto **con giunturale** ci auguriamo possa sfociare a breve in una ripresa) agisce da ulteriore fattore "depressivo" e "amplificatore" di un trend nel quale i mercati postali tradizionali sono già fortemente penalizzati.

Nel nostro Paese il calo della corrispondenza tradizionale è stato molto forte e negli ultimi

cinque anni (dal 2006 al 2011) si è attestato intorno al 26% (oltre un quarto del suo totale).

Poste Italiane, che detiene circa il 92% di questo mercato, ha ovviamente risentito più di tutti del trend negativo della corrispondenza.

Le prospettive fino al 2015 sono ancora di un'ulteriore contrazione del mercato, con la sola eccezione del **direct mail** per cui qualcuno ipotizza una crescita.

L'impatto della liberalizzazione

La terza direttiva europea 6/2008 ha completato la liberalizzazione del mercato postale in Europa.

In Italia il relativo decreto legislativo, che l'ha trasposta nell'ordinamento nazionale ed ha fissato al 1.1.2011 il momento della completa liberalizzazione del mercato, ha mantenuto una limitata area di riserva in favore di Poste Italiane, nelle notifiche di atti amministrativi e delle multe stradali, ed ha escluso dal servizio universale il direct mail.

Il decreto prevede l'applicazione del **fondo di compensazione** (già previsto nella normativa del 1999 ma mai realmente applicato), alimentato da tutte le imprese che operano in aree profittevoli, destinato a sostituire sempre più l'attuale trasferimento statale in favore del fornitore universale a copertura dell'onere netto del servizio universale.

Una parte dei profitti realizzati da Poste Italiane è quindi di fatto utilizzata per compensare il deficit dell'area postale: un sussidio incrociato legittimo – non c'è alcun trasferimento vietato da settori in monopolio a quelli in concorrenza – ma certamente improprio, che presenta alcune criticità sia di ordine proprietario che di **rispetto delle norme antitrust**.

In Italia la liberalizzazione completa del mercato ha rafforzato la concorrenza, oggi piuttosto vivace, che pure era presente anche in precedenza; nel mese di ottobre 2011 si contavano **oltre 2000 aziende autorizzate** a svolgere il servizio postale sul territorio italiano.

In particolare TNT ed il suo network nazionale sono competitori agguerriti di Poste, ma ormai anche altre aziende sfidano l'ex monopolista in ogni gara ed in ogni appalto così come si sente in concreto anche la presenza di operatori postali stranieri sul territorio nazionale.

La liberalizzazione completa del mercato postale è stata accompagnata in Italia da una rinnovata attenzione sulla vicenda Poste sia da parte dell'AGCOM, l'autorità di vigilanza che ha preso le funzioni un tempo esercitate dal Ministero, che dell'Antitrust. Da tempo e da sempre

più parti si sentono sirene che spingono verso lo **scorporo di Bancoposta**, una riduzione del **servizio universale**

(posta, raccomandate, spedizioni...) con una sua più precisa delimitazione ai servizi ritenuti essenziali, e la regolazione delle

agevolazioni postali

concesse dallo Stato per l'editoria e il settore no profit, che attualmente vengono garantite solo per chi utilizza Poste italiane e non altri operatori.

Inoltre, sempre secondo AGCOM, la direttiva europea consente di modulare il servizio universale al fine di renderlo accessibile agli operatori concorrenti e di utilizzare forme di affidamento pienamente competitive, come quelle dell'evidenza pubblica.

In quest'ottica, la previsione di affidare, in via diretta, il servizio universale a Poste Italiane per un periodo di 5 anni rinnovabili per ulteriori 5 anni per due volte, appare incompatibile con l'apertura concorrenziale del settore e non idoneo a cogliere le vere opportunità offerte dalla normativa comunitaria di liberalizzazione.

Ebbene, di tutte queste annotazioni **il governo fortunatamente ha deciso ad oggi di non tenere conto.**

A questo punto l'Antitrust ha tuttavia deciso di aprire un'istruttoria su una vicenda di altra natura; ha infatti rilevato

come Poste svolga in regime di esenzione dell'Iva

tutti i servizi che rientrano nell'ambito del servizio universale, dalla posta prioritaria a quella internazionale, dalle raccomandate alle assicurate fino alle spedizioni pacchi. Ciò potrebbe costituire un indebito vantaggio.

l'Antitrust prevede di chiudere l'istruttoria nei primi mesi del 2013.

Come è evidente la situazione del mondo postale non è né facile né possiamo ipotizzarne gli scenari futuri in modo certo.

Certo invece è ciò che ci aspetta, come sindacato di categoria, nelle prossime settimane e nei prossimi mesi di confronto con Poste Italiane sul tema di **una nuova riorganizzazione** di tutta la filiera postale. E' evidente che lo scorporo di Bancoposta se si dovesse verificare, lotteremo per evitarlo, avrà pesanti ripercussioni anche su M.P.

I temi del confronto sindacale sui servizi postali

Come è noto la situazione deficitaria di SP ha richiesto un primo intervento di riorganizzazione che ha portato nel 2010 all'accordo denominato **progetto 8 Venti**, che ha introdotto il recapito su **cinque giorni** con una diminuzione rilevante degli addetti ma **senza incrementi dei parametri di calcolo delle zone**.

Il progetto ha rappresentato per noi l'opportunità di riorganizzare la rete in funzione del trend di riduzione dei volumi e di creare i presupposti per un rilancio del servizio di recapito tramite lo sviluppo di nuovi servizi e il presidio di nuovi segmenti di mercato.

I tre obiettivi dell'accordo erano quindi:

1. la **razionalizzazione della rete** ed un miglioramento della organizzazione del lavoro e delle condizioni degli addetti;
2. lo **sviluppo del servizio** di recapito con l'acquisizione di servizi a valore aggiunto (rete ASI e nuovi servizi);
3. la **qualità e la soddisfazione** del cliente.

Sulle modalità di gestione dell'accordo da parte aziendale il giudizio fra noi e l'Azienda è molto divergente.

Mentre l'Azienda sottolinea alcuni punti come criticità derivanti dallo stesso accordo, **noi della CISL affermiamo che l'Azienda non ha attuato in maniera completa e corretta tutti i contenuti dell'accordo stesso**

.

L'Azienda ci informò che, dopo l'implementazione del progetto, le code di lavorazione erano rimaste pressoché costanti nel tempo nonostante l'accordo.

Non vi è dubbio che tale fenomeno non deriva dai contenuti dell'accordo ma dalla cattiva gestione dei suoi contenuti.

Nello specifico: parlare di code di lavorazione nel recapito significa parlare di giacenze; **ma se si formano giacenze vuol dire che le zone non sono coperte**

.

Se le zone non sono coperte vuol dire che non si sono utilizzati o si sono utilizzati in maniera impropria gli strumenti indicati nell'accordo. Per noi la questione è molto semplice!

Ricordiamo che la scorta doveva essere come minimo all'11% e che le sole ferie ed altri permessi strutturali (festività soppresse, ecc) ammontano a sei settimane, quindi

complessivamente l'11,54%; l'entità complessiva della scorta è quindi in grado di assicurare la sola copertura delle ferie.

L'altro strumento principe era l'utilizzo di contratti a T.D. e delle clausole elastiche che dovevano servire per le ferie estive e per le lunghe assenze.

Per flessibilizzare lo strumento "Tempi Determinati" si era deciso di delegarne una quota importante al livello territoriale; purtroppo l'Azienda di fatto non ha dato gambe alla delega al territorio e non ha provveduto ad effettuare le assunzioni necessarie rispetto al livello di assenza che si è verificato per risparmiare sui costi di gestione! **Ma allora perché l'Azienda si lamenta dell'inefficacia del servizio?**

Si è invece insistito in maniera eccessiva sull'uso della flessibilità operativa, quasi sempre oltre i limiti che l'accordo aveva indicato, accettando anche livelli di qualità molto bassi nello svolgimento della flessibilità per incrementarne l'uso oltre i limiti imposti dall'accordo.

A questo si è aggiunto lo scarso o nullo interesse dimostrato verso la qualità: ferie erogate anche in assenza di sostituzione, addirittura ferie d'ufficio in giornate particolari, lasciando le zone a terra.

L'Azienda fa riferimento al calo strutturale e continuo dei servizi tradizionali, affermando che i cali sono dovuti non alla incapacità aziendale bensì ad un ineluttabile calo del mercato.

Orbene se è vero che il mercato tradizionale è in calo, e lo abbiamo analizzato in premessa, è altrettanto vero che la incapacità aziendale di tenere il mercato complessivamente (e quindi anche nei nuovi servizi) è altrettanto acclarata; alcuni brevi considerazioni a supporto di questa affermazione.

Nel confronto dei dati 2010 verso 2011 (dati aziendali) si riscontra che i ricavi postali sono diminuiti del 5,11%, i volumi totali di corrispondenza e filatelia sono calati del 7,7%, all'interno di questo 7,7% la posta descritta e indescritta è calata del 5,15%, i servizi integrati sono calati del 23,97%, i servizi digitali e multicanale sono calati del 4,5%, il direct marketing è calato del 6,14%, la posta non indirizzata è calata del 9,97%, i servizi per l'editoria del 18,06%, il corriere espresso registra una crescita del 3,09% (dovuta alla raccomandata 1), i pacchi sono calati del 47,17%.

Come si vede il calo dei nuovi servizi integrati ed a valore aggiunto, quindi le novità che avrebbero dovuto bilanciare i cali del prodotto tradizionale, SONO ADDIRITTURA MAGGIORI IN PERCENTUALE DI QUELLI TRADIZIONALI.

La ormai marginale presenza del gruppo nel settore pacchi, che non soffre del tramonto a cui sembra destinato il settore della corrispondenza, ci fa affermare, con più forza, che l'integrazione di recapito, trasporti e logistica per riprendere quote di mercato nei pacchi è ineludibile per il mantenimento e lo sviluppo di questa divisione.

Il palmare, il quale sembra debba essere lo strumento principe per il rinnovamento della figura del portalettere, presenta tutta una serie di criticità (batterie che non funzionano, software lento e per alcune funzioni inadeguato, ecc).

I motomezzi sono vetusti e solo adesso si provvede (con un anno di ritardo) alla sostituzione; le auto vengono inopinatamente ritirate!

Ancora non è completata la fornitura dei casellari e delle relative "ali".

Il progetto 8/20 aveva liberato un gran numero di risorse, c'erano quindi gli elementi per assicurare un ottimo servizio, ma così non è stato, e la qualità è calata in maniera significativa.

Se è vero che deve esserci l'equilibrio fra costi e ricavi, cosa che noi ovviamente condividiamo, è altrettanto vero che per mantenere un adeguato livello di ricavi non si può prescindere dalla qualità, ed è proprio l'attenzione forte alla qualità che è venuta a mancare al management di

questa divisione negli ultimi anni, con gli effetti negativi che sono sotto gli occhi di tutti.

In tale scenario e con tali presupposti l'Azienda ha richiesto nel corso del 2012 un ulteriore intervento riorganizzativo nel settore per riequilibrare costi e ricavi, richiamando ancora una volta il problema del calo strutturale dei volumi.

Il confronto ha visto inizialmente una fase conflittuale da parte della nostra organizzazione, di SLC e di FAILP, perché nella sua prima presentazione l'intervento appariva concentrato esclusivamente sul recupero dei costi senza indicare le vie dello sviluppo su servizi alternativi né diverse modalità di espletamento del servizio.

Successivamente ci fu un accordo di percorso (il 27 settembre 2012) dove furono indicate le vie di sviluppo alternativo possibili per bilanciare, per quanto possibile, il calo dei servizi tradizionali.

A questo seguì una fase di confronto tecnico che portò alla definizione di un verbale congiunto con funzioni di supporto al confronto politico vero e proprio, che riprenderà nei prossimi giorni, contestualmente al nostro percorso congressuale.

Le richieste dell'Azienda sono note: tagli, tagli e ancora tagli!! **2000** posti nella logistica (con superamento di molti CMP) e circa

7000

nel settore del recapito.

Noi a queste condizioni non ci stiamo!!

Per noi della CISL la pur necessaria riorganizzazione dei Servizi Postali dovrà in primo luogo guardare non solo **all'efficienza** ma anche alla **qualità** ed allo **sviluppo**, per dare concrete prospettive ai lavoratori del settore.

Gli interventi sull'organico dovranno riguardare **un numero sensibilmente inferiore a quello proposto dall'Azienda** ; per noi questo intervento si potrà realizzare anche attraverso la istituzione del recapito a giorni alterni nelle aree geografiche residuali ove non sono presenti centri o nuclei abitati nonché con un intervento sulla produttività e quindi sui carichi di lavoro.

La conseguente gestione delle ricadute dovrà essere affrontata secondo il sistema già concordato nell'accordo del 2010, che resta quindi il punto di riferimento della contrattazione anche di secondo livello.

Per noi le eccedenze di SP dovranno tutte trovare collocazione, a cominciare da una nuova disponibilità in entrata da parte di Mercato Privati.

Sul versante dello **sviluppo** si dovrà procedere alla integrazione logistica dei pacchi fra Poste e SDA, all'erogazione qualificata, all'evoluzione dei sistemi di tracciatura.

Per la **difesa e incremento dei volumi** di consegna si dovrà operare attraverso l'effettiva realizzazione delle tante novità annunciate in questi mesi dall'Azienda quali ad esempio:

- poste italiane per te
- accettazione a domicilio
- consegna concordata
- informazioni in tempo reale
- pagamenti a domicilio – transazione unica di bollettino
- erogazione qualificata – finalizzazione contratti
- proposizione commerciale – ASI

- collegamento fra E-Commerce e mondo fisico
- erogazione qualificata – micro logistica
- dematerializzazione e archiviazione digitale
- data collecting
- pacco low cost
- piattaforma mobile del recapito

Ci auguriamo che su questi versanti lo sforzo aziendale sia forte, coronato da successo e sorretto da una gestione adeguata perché ad essi è affidata la tenuta occupazionale nel settore nei prossimi anni.

Qualche riflessione sul settore postale privato

RECAPITISTI

Con la sottoscrizione nel 2011 del CCNL per le imprese private operanti nel settore della distribuzione, del recapito e dei servizi postali con le due associazioni di rappresentanza datoriale dei recapiti privati, FISE e CNA, l' SIp ha avviato un percorso importante e strategico in vista della trattativa sul Contratto di Settore.

I temi caldi di Mercato Privati

LA SPORTELLERIA

La crisi economica di questi anni, nonostante le iniziali previsioni di diversi economisti, non si è ancora risolta, anzi ha allargato ed aumentato i suoi effetti sull'intera economia mondiale.

In questo scenario, finanziariamente molto complicato, la nostra rete di sportelli degli uffici postali ha costituito l'elemento di punta con il quale la nostra Azienda ha affrontato i negativi scenari del mercato di riferimento e la sfida quotidiana con una concorrenza impegnata al massimo a reagire allo tsunami economico che ha investito i mercati.

Donne e uomini che attraverso il loro apporto, la loro dedizione e la loro disponibilità a comprendere le ragioni di un cambiamento assolutamente necessario, hanno permesso di contrastare efficacemente gli effetti della crisi che ha minato invece altri settori.

Per questi motivi il settore della sportelleria dovrà essere particolarmente attenzionato e tutelato, per evitare che una eccessiva pressione o una disattenzione ai fattori di sviluppo e crescita possano in qualche modo vanificare gli sforzi ed i sacrifici fino ad oggi fatti dalle lavoratrici e dai lavoratori.

Organici, missione dell'ufficio postale, malfunzionamento e aggiornamento dei sistemi informatici, pressioni commerciali, formazione professionale, distacchi, politiche di incentivazione commerciale, dotazioni strumentali, sicurezza del lavoro e Uffici Postali Impresa sono a nostro giudizio alcuni degli elementi sui quali dovremmo porre la nostra particolare attenzione per consegnare ai lavoratori del settore una vita lavorativa ed una dignità professionale qualitativamente migliori.

Ad oggi, purtroppo le azioni poste in essere dall'Azienda per la riorganizzazione del settore, causa una latente miopia di fondo ed una eccessiva inclinazione ad operare unicamente in direzione del contenimento della spesa, stanno creando ulteriori disagi in un settore già sottoposto a forti fattori di stress soprattutto per la cronica carenza di personale.

Il lavoro svolto in questi anni ci ha portato a raggiungere risultati che riteniamo importanti ad esempio:

- l'accordo che ha finalmente riconosciuto lo status di videoterminalista agli operatori di sportello;
- l'accordo che impegna l'Azienda a definire i piani di razionalizzazione degli uffici attraverso il confronto con il sindacato Nazionale e Territoriale;
- l'accordo sulle pressioni commerciali dello scorso mese di dicembre che impegna ed obbliga l'Azienda a tenere determinati comportamenti sull'attività commerciale, di recente, troppo spesso offensiva della dignità dei lavoratori applicati.

Siamo consapevoli che il lavoro svolto è ancora insufficiente, molto deve ancora essere fatto.

Dobbiamo migliorare la dotazione strumentale degli operatori, garantire un sistema informatico efficiente, prevedere una dotazione organica degli uffici in linea con la produttività degli stessi, una formazione all'altezza delle accresciute professionalità dei lavoratori, realizzare una politica di incentivazione commerciale trasparente, certa e raggiungibile un vero e proprio volano motivazionale che faccia sentire tutti i lavoratori coinvolti nel processo di crescita.

Occorrono politiche di maggiore attenzione al settore che realizzino un reale miglioramento

della qualità della vita lavorativa degli addetti come forte strumento di miglioramento delle condizioni di tutti i lavoratori applicati.

Il nostro impegno sarà attento e pressante nei confronti dell'Azienda per realizzare le aspettative attese dall'intera categoria e garantire a tutti i lavoratori dignità professionale e qualità della vita lavorativa.

LE FUNZIONI COMMERCIALI

I diversi e unilaterali interventi Aziendali per la riorganizzazione delle funzioni commerciali non hanno, come da noi ampiamente previsto, generato il valore aggiunto che si auspicavano.

Da sempre con insistenza e determinazione abbiamo sostenuto che le attività e funzioni commerciali non devono essere esclusivamente orientate ad una mera azione di pressione sui centri di produzione per ottenere i numeri attesi ma avvicinate ai luoghi di produzione, orientate alla comprensione degli obiettivi, formate opportunamente sui prodotti e sulle tecniche, rispettose del cliente e delle normative di riferimento.

Le funzioni commerciali, a nostro avviso, sono professionalità specifiche nella complessa organizzazione aziendale che devono essere continuamente incentivate, aggiornate e coinvolte

e non continuamente pressate al limite della persecuzione.

Nei loro confronti devono essere attuati interventi e politiche di condivisione dei budget loro assegnati, snellimento delle procedure, concreti interventi di motivazione sia aziendale che economica.

Tutti gli addetti si devono sentire coinvolti nei processi di azione commerciale che l'Azienda intende mettere in campo sia per quanto attiene la formazione dei budget che per le azioni da intraprendere per il loro raggiungimento.

La loro esperienza e la loro professionalità deve essere ascoltata e tradotta in comportamenti atti a raggiungere gli obiettivi attesi e a farli sentire attori protagonisti del risultato.

Come già precedentemente sostenuto l' intesa raggiunta sulle **pressioni commerciali** vuole essere un primo importante passo verso la realizzazione di questi obiettivi.

Il nostro impegno, da sempre orientato a sostenere lo sviluppo del business aziendale, deve vedere l'Azienda impegnata a realizzare un nuovo equilibrio che consideri maggiormente le persone, la loro professionalità e la loro dignità, nel convincimento che questi valori sono una straordinaria opportunità per accrescere lo sviluppo ed il valore aziendale.

STAFF

I processi di riorganizzazione aziendale continuano a modificare pesantemente i carichi, le responsabilità e le modalità di lavoro del personale di staff con l'unico scopo di contenere i costi senza preoccuparsi della qualità dei servizi resi alle strutture di produzione.

SLP ritiene invece che nelle strutture di staff, oltre processi riorganizzativi coerenti con il cambiamento del settore produttivo, vadano parallelamente adeguati e valorizzati i contenuti professionali, le relative responsabilità e i processi di formazione e riqualificazione.

Siamo convinti che il settore costituisce un riferimento concreto di indirizzo, sostegno e supporto alle strutture produttive dell'Azienda, al punto di rivendicare, per gli addetti, oltre a maggiori opportunità di sbocco professionale un coerente adeguamento economico del premio di Risultato.

SLP continuerà a sostenere gli addetti del settore attraverso una incisiva azione tesa a rivalutare le professionalità esistenti, vigilare sul pieno rispetto dei contenuti contrattuali al fine di ottenere un giusto riconoscimento per il ruolo svolto dagli addetti.

I QUADRI DI POSTE ITALIANE

La riorganizzazione del lavoro, in atto nella nostra Azienda e non ancora completamente definito, se da un lato sembrerebbe inteso a valorizzare il ruolo dei Quadri, dall'altro sta producendo fenomeni di grave disagio.

In effetti, più precisamente, quello che dovrebbe essere una "valorizzazione" viene gestito in termini di colpevolizzazione del Quadro in un continuo e quotidiano esame/processo che certo non giova al lavoratore come non giova all'Azienda.

Dobbiamo continuare a dare, come CISL, garanzie per mettere i Quadri in condizione di esercitare nuove tutele e mantenere, come soggetti portatori di interessi diversi e diversificati, un controllo sul proprio lavoro acquisendone piena consapevolezza.

Un'azione positiva la vediamo in quello che riteniamo il punto più importante e che può considerarsi la "polizza vita" del Quadro-lavoratore e della stessa Azienda: la **formazione**,

come mezzo per aggiornare e rinnovare il patrimonio di conoscenze, del sapere e del saper fare , in modo da contrastare la rapida obsolescenza dei contenuti professionali, delle proprie competenze.

Lo stretto rapporto di appartenenza (sudditanza) che sta caratterizzando il messaggio che l'Azienda rivolge ai Quadri non ci convince perché è troppo rigido e ci spersonalizza.

Come SLP rivendichiamo per i quadri il diritto di informazione sulle politiche e le strategie aziendali, un coinvolgimento "ante", e non un ruolo di esecutori "post", i quadri devono essere attori protagonisti e non comparse.

Sta alla nostra cultura sindacale, portatrice di valori e forte di una storia di rappresentatività oltre che di rappresentanza, alla nostra capacità organizzativa riuscire a dare visibilità costante all'area Quadri.

Certo è facile a dirsi e molto difficile a farsi poiché abbiamo di fronte una categoria spesso sfiduciata, demotivata, intrappolata che si vede costretta a subire minacce, ricatti, intimidazioni e che nei piani dell'Azienda non assume un ruolo propositivo ed alla quale spesso non è dato pensare ma solo eseguire.

Come SLP dobbiamo pensare alla presenza attiva dei Quadri in un sindacato di lavoratori i cui scopi siano il benessere della società in cui i lavoratori vivono ,il benessere delle imprese in cui i lavoratori lavorano , il benessere dei lavoratori soggettivamente promosso e non obiettivamente imposto .

E' necessario concentrare la nostra attenzione su problemi molto sentiti dai quadri:

il miglioramento qualitativo del rapporto di lavoro in termini di orario di lavoro e il riconoscimento dello straordinario, le varie responsabilità (personale, civile e penale) per fatti che possono accaderci durante l'orario di lavoro, spesso come conseguenza di decisioni assunte da altri).

Come organizzazione sindacale dobbiamo impegnarci su più fronti, contemporaneamente.

Per una più ampia diffusione di istituti contrattuali partecipativi (su temi come la gestione del salario di produttività, la formazione, gli ambienti di lavoro) e coraggiose proposte contrattuali quali i crediti formativi personalizzati;

nello sviluppare la capacità di ascolto per cogliere e rappresentare le aspettative, i bisogni e perché no anche la soggettività con inchieste, sondaggi e ricerche;

nel potenziare la capacità di comunicazione ed informazione con gli iscritti e non .

Tutte queste azioni saranno esaustive e sufficienti? Probabilmente no!

Esse vogliono, però, essere propositive e stimolare la crescita di una categoria di lavoratori che ha un ruolo importante e delicato nella nostra Azienda e dal quale dipende il futuro di tanti lavoratori e delle loro famiglie.

Ad oggi come Sindacato abbiamo accumulato nella categoria una notevole esperienza ed un largo consenso sulle nostre iniziative e per la nostra coerenza.

Dobbiamo sfruttarle entrambe al meglio.

Le nostre politiche per la sicurezza

La questione della sicurezza rappresenta sempre uno degli argomenti prioritari per l'azione del sindacato, atteso che in tutte le aziende, e la nostra non fa eccezione, si tende, per questioni di contenimento dei costi, a lesinare gli interventi per la sicurezza ovunque sia possibile.

Per tali motivi ci vuole una strategia integrata che da una parte veda le OO.SS. tese a sottoscrivere accordi che aumentino la sicurezza dei lavoratori e dall'altra veda gli RR.LL.SS. vigilare sulla corretta applicazione degli stessi sui territori e sul mantenimento di adeguate condizioni di sicurezza in tutti gli ambiti lavorativi.

L'intervento più significativo del quadriennio è stato senza dubbio quello dell'accordo sugli sportellisti video terminalisti.

Come è noto nel 2008 riuscimmo a concordare con l'Azienda che gli sportellisti di Poste Italiane erano video terminalisti e a far attivare le relative procedure di consultazione.

Tali procedure furono successivamente bloccate dall'Azienda in seguito alla pubblicazione del decreto 81 che determinava rilevanti modifiche alla normativa in vigore.

Tale stato di *empasse* durò fino al 2010 quando riuscimmo a trovare una mediazione soddisfacente fra le esigenze dei lavoratori interessati e i problemi aziendali che avevano bloccato la questione, legando le pause non al tempo ma al numero di operazioni di sportello.

Questo ci portò a sottoscrivere l'accordo del 25 marzo 2010 grazie al quale si poté partire con il programma operativo riguardante le **pause**, gli interventi sulla **ergonomia** dei posti di lavoro e la **sanitaria sorveglianza** degli addetti.

Una lotta portata avanti dalla nostra organizzazione con pervicacia giunta finalmente al suo epilogo.

Un'altra questione da noi lungamente seguita è quella che riguarda gli addetti ai servizi postali, con speciale prevalenza agli addetti al recapito, fra i quali si verifica la **maggiore percentuale di eventi infortunistici**.

E' un problema annoso sul quale si dovrà lavorare ancora a lungo, ma rispetto al quale nel corso del 2010, all'interno dell'accordo di ristrutturazione di quella divisione sottoscritto quell'anno, il 27 luglio , riuscimmo ad inserire uno specifico capitolo riguardante la sicurezza,

con contenuti interessanti quali:

- L'impegno ad una campagna di comunicazione fra tutti gli addetti,
- L'installazione di appositi totem informativi dedicati;
- Un potenziamento della flotta con un consistente miglioramento del mix qualitativo a favore dei mezzi a 4 ruote;
- Un miglioramento della manutenzione ordinaria e straordinaria, gestito attraverso un sistema informatizzato definito GMA
- Una tempestiva dotazione di DPI
- Sperimentazione di un nuovo modello di casco protettivo.
- Rinnovo della flotta dei motomezzi.

Purtroppo nell'applicazione dei contenuti dell'accordo ci sono state tutta una serie di inadempienze aziendali che hanno rallentato o vanificato parte di essi, bisognerà perciò non calare il livello di attenzione ed intervento da parte delle strutture territoriali e dei nostri RR.LL.SS. sul territorio.

L'ultimo elemento di rilievo riguarda l'introduzione nel documento di valutazione dei rischi dello stress lavoro-correlato.

La procedura di consultazione è attualmente in atto, ma i risultati finali che l'Azienda ci indica, ossia di una non rilevanza di tale rischio all'interno della nostra azienda, non ci trova d'accordo e pertanto continueremo ad insistere, all'interno degli organi di partecipazione, sulla necessità di attivare verifiche soggettive mirate fra gli addetti per arrivare ad avere una misurazione più accurata dello stress.

In ogni caso dopo un lungo periodo di mancanza di confronto, si sta lentamente cominciando a riavviare il meccanismo di relazioni previsto dagli accordi in essere e pertanto ricominceremo a proporre le nostre posizioni sui vari argomenti all'interno degli organismi paritetici di partecipazione, a cominciare dall'organismo paritetico nazionale per la sicurezza e da quelli regionali.

Sarà infine necessario predisporre adeguati strumenti formativi/informativi per i nostri RR.LLSS. recentemente eletti, per metterli in grado di svolgere al meglio il proprio ruolo.

Il rinnovo del CCNL: urge la visione più ampia, il contratto di settore

Ultimo, ma solo nell'ordine di questa relazione, un breve accenno alla stagione dei **rinnovi contrattuali** di Poste e dei recapiti privati (Fise e Cna).

Questi contratti sono scaduti lo scorso 31 dicembre ed il sindacato, purtroppo non in modo unitario, aveva provveduto entro sei mesi precedenti ad inviare le relative piattaforme.

Stavolta puntiamo a sottoscrivere finalmente il contratto per tutto il settore postale, in modo da avere a disposizione dei lavoratori e delle aziende strumenti comuni ed efficaci a sostegno dei diritti e delle aspettative dei lavoratori e della corretta concorrenza tra le aziende.

La trattativa sta per iniziare e non possiamo adesso anticipare nulla di quello che sarà il suo esito; pur tuttavia è la partita più importante che dovremo giocare in questo 2013 e la giocheremo fino in fondo con tutta la forza della nostra rappresentatività.

Gli appuntamenti organizzativi, il nostro modello diffuso e la riforma della Cisl

Gli appuntamenti di natura organizzativa che abbiamo affrontato in questo quadriennio sono due, le elezioni per il rinnovo degli organismi di Fondoposte e il rinnovo delle Rsu.

Fondoposte

I risultati hanno evidenziato la netta affermazione della lista Slp Cisl che, con il 51,65% dei voti validi, si è aggiudicata ben 15 seggi sui 30 disponibili, migliorando del 5% e di un seggio rispetto alla precedente tornata elettorale del maggio 2005. Un risultato che premia la politica intrapresa e fortemente voluta dall'Slp di istituire un fondo di previdenza complementare per tutte le aziende del Gruppo Poste Italiane quale strumento di tutela fondamentale per i

lavoratori e di garanzia per un futuro più sereno.

Con questo importante risultato elettorale l'intera categoria ha condiviso le scelte che il Sindacato ha perseguito – e con successo! - anche in sede contrattuale, quale l'incremento del contributo aziendale dall'1 all'1,5% e la gestione sana e trasparente del Consiglio di Amministrazione di FondoPoste.

Rsu

Con il risultato del 47% dei voti ottenuti da Slp, ci siamo confermati leader nella rappresentanza sindacale in Poste Italiane Spa.

Questa tornata elettorale rivestiva un significato particolare, in quanto si è svolta alla fine di un anno difficile, di tensioni e scontri con l'Azienda, sulla riorganizzazione dei Servizi Postali, sulle razionalizzazioni/chiusure degli Uffici Postali e sul mancato accordo sul Premio di Risultato. Ma i numeri hanno dato ragione all'SLP, per due motivi fondamentali. Il primo è la straordinaria partecipazione dei lavoratori alle elezioni per il rinnovo degli organismi RSU in Poste Italiane che ha superato l'80%.

Un meraviglioso senso di partecipazione, sfidando il vento dell'antipolitica e del qualunquismo, basti vedere le ultime elezioni politiche a livello regionale. Elezioni dove i lavoratori di Poste hanno esercitato il più naturale e fondamentale dei diritti nei luoghi di lavoro: scegliersi chi li rappresenterà nelle relazioni industriali.

Il secondo motivo è che per l'ennesima volta la scelta dei lavoratori è toccata all'Slp Cis! Questo risultato è un riconoscimento alla linea politica che l'Slp ha portato avanti in tutti questi anni, una testimonianza della categoria al lavoro svolto e all'impegno dell'intero quadro nazionale e territoriale, che avvalorata la capacità di tutela e la progettualità di un sindacato industriale riformatore e progressista, l'unico capace di rilanciare Poste Italiane dal punto di vista dello sviluppo aziendale, della difesa occupazionale, del sociale, civile e culturale.

L'andamento del dato associativo e il modello di sindacato diffuso

Quando abbiamo celebrato il V Congresso Slp il nostro Sindacato associava 56.500 lavoratori su un totale di quasi 145 mila addetti in Poste Italiane Spa, oggi siamo oltre 63.500 su 139.500 lavoratori. La forte crescita che abbiamo registrato, con una differenza in positivo di 7 mila adesioni, è ancor più importante alla luce del continuo calo del numero di dipendenti di Poste italiane.

Come siamo riusciti a crescere nonostante questa situazione? Abbiamo continuato ad essere presenti sempre sul territorio, negli uffici, anche in quelli più piccoli e isolati, tenendo i contatti con la nostra presenza, con gli strumenti di comunicazione come i volantini, la newsletter, le assemblee, le visite dei nostri delegati e dei nostri dirigenti.

I lavoratori postali sanno che in noi trovano sempre un punto di riferimento, su esigenze individuali e collettive, che la nostra è una presenza costante, una rete che cerchiamo di intensificare proprio che garantire la massima vicinanza sui luoghi di lavoro.

La formazione sindacale

La nostra organizzazione ha sempre accompagnato lo sviluppo e la crescita della Federazione con percorsi di formazione sindacale mirati, che hanno coinvolto sempre un ampio numero di giovani, di delegati Rsu, di nuovi dirigenti sindacali.

Attraverso l'annuale appuntamento del Campo scuola abbiamo coinvolto molti giovani che si

sono avvicinati al nostro Sindacato, li abbiamo motivati all'impegno sindacale e gli abbiamo fornito gli strumenti di base per sperimentarsi nell'attività sindacale sui luoghi di lavoro. Una scelta vincente, visto che moltissimi di questi ragazzi hanno continuato il percorso nella nostra organizzazione e hanno assunto ruoli nelle nostre strutture territoriali e regionali.

Abbiamo inoltre riservato specifici percorsi formativi per i candidati e gli eletti nelle Rsu, per rafforzare le loro competenze sindacali e migliorare le necessarie capacità comunicative e di relazione insite nell'incarico di rappresentante di base.

La riforma della Cisl

La riorganizzazione territoriale della Cisl ha portato a nuovi assetti delle strutture territoriali, con l'obiettivo di un miglior utilizzo delle risorse, da destinare in misura maggiore all'attività sindacale nei luoghi di lavoro. Per questo la nostra scelta è stata quella di confermare la nostra presenza forte sul territorio, articolandoci con presidi anche dove la Cisl ha scelto di superare l'istanza territoriale.

In questo progetto di riforma organizzativa della Cisl si inserisce la recente intesa sottoscritta con Fisascat, Felsa e Fiba, dove abbiamo condiviso un percorso di collaborazione e di condivisione di attività su temi di interesse comune, quali possono essere la formazione, la Bilateralità, il welfare contrattuale, lo sviluppo di politiche organizzative, per realizzare progetti di sindacalizzazione in ambiti e settori dell'area dei servizi privati, anche attraverso l'approfondimento dei conseguenti percorsi organizzativi necessari per la crescita globale di questa fetta di mercato del lavoro.

L'attività sindacale sul territorio

E' evidente che anche da noi questi ultimi tre anni non sono stati semplici!!! Fortunatamente e grazie all'impegno di tutti noi, nonostante un decremento di circa 100 unità (esodi incentivati e trasferimenti) il contingente d'iscritti è rimasto invariato e lo dimostra bene il grande risultato ottenuto nell' ultima partita elettorale delle RSU. Grande risultato, grande vittoria!

E' stato gratificante vedere un malcelato disappunto nello sguardo dei due Segretari territoriali, in quella circostanza nostri COMPETITOR, ma che volete farci! I rapporti con le altre Organizzazioni sono, logicamente anche da noi, mutevoli come lo sono stati a livello nazionale. Con la controparte aziendale, rispetto al passato non posso lamentarmi, però è evidente che, in quanto controparte, Azienda, o come oggi vada di moda dire stakeholder è necessaria sempre una grande attenzione perché evidentemente le priorità sono e saranno sempre differenti. Sarò banale ma ad Arezzo le problematiche più pesanti sia in S.P che in M.P hanno tutte un minimocomundenominatore che è una carenza di personale, ormai purtroppo strutturale, che provoca poi problemi di distacchi, abbinamenti, ferie....! Può sembrare che lo Slogan scelto per questa tornata congressuale sia sbagliato perché di certezze nel futuro della nostra Azienda (e non solo) ce ne sono poche ma in verità è pertinentissimo perché l'unica vera certezza è il nostro lavoro, la nostra presenza e la nostra competenza per cercare di garantire a tutti i colleghi il miglior futuro possibile.

CONCLUSIONI

Siamo alle conclusioni di questa relazione, che vuole essere uno spunto alla riflessione e al dibattito congressuale.

Ripercorrere un mandato congressuale in modo sintetico non rende giustizia a molti fatti, piccoli e grandi, che hanno caratterizzato questi quattro anni.

E' giusto quindi ricordare in chiusura di questa relazione quanto fatto da volontari, attivisti, delegati e dirigenti con passione e dedizione per l'Slp. Rivolgo quindi un ringraziamento a tutti loro, perché con le energie e il tempo che hanno messo a disposizione dell'Slp hanno permesso di dare gambe ai nostri progetti.

Molti progetti ambizioni nascono da sogni coraggiosi e grandi risultati si ottengono spesso grazie alla sinergia di tanti piccoli gesti silenziosi, auguriamoci che l'Slp possa essere sempre ricca di sogni e di gesti.