

La nostra forza, il nostro futuro

Insieme verso nuove sfide

+ **Commissione politiche
organizzative**
Relazione introduttiva



Posteitaliane

SLP
Idee al lavoro

VIII CONGRESSO NAZIONALE SLP-CISL
26 - 28 Aprile 2022 Fiuggi (Fr)



**VIII CONGRESSO NAZIONALE SLP CISL
COMMISSIONE POLITICHE ORGANIZZATIVE**

***“LE NOSTRE POLITICHE ORGANIZZATIVE:
Uno sguardo al futuro”***

RELAZIONE INTRODUTTIVA

**“LE NOSTRE POLITICHE ORGANIZZATIVE:
UNO SGUARDO SUL FUTURO”**

Care delegate, cari delegati,

nell'introdurre i lavori di questa Commissione congressuale desidero esprimervi l'auspicio che gli spunti che offrirò nella mia relazione possano essere uno stimolo forte per un dibattito ampio, approfondito ma soprattutto “franco”, cioè capace di indicare con sincerità e senza reticenze ciò che di buono o di meno buono è stato fatto e ciò che dobbiamo fare ancora per migliorare le politiche organizzative dell'SLP.

Negli ultimi quattro anni la nostra Organizzazione ha mantenuto ottimi livelli di rappresentanza tra i lavoratori del settore postale, consolidando la posizione di sindacato *leader* che, in Poste Italiane, raggiunge da solo la maggioranza assoluta dei consensi, dato risultante dall'incrocio del numero degli iscritti e dei voti RSU delle ultime elezioni, così come previsto dal T.U. sulla rappresentanza sottoscritto nel 2014 dalle Parti sociali.

Le ultime elezioni di Fondoposte hanno poi visto un'affermazione SLP semplicemente stratosferica (oltre il 60%), la più alta percentuale di consensi mai raggiunta dalla nostra Organizzazione. Ben 18 seggi su 30!!!

Questo successo non è di certo casuale ma imputabile a diversi fattori, primo fra tutti la capillarità e la qualità politica e organizzativa del presidio sul territorio.

Se fossimo un Sindacato pigro questi risultati ci farebbero cullare sugli allori:

“siamo forti, siamo i primi...che bisogno abbiamo di fare qualcosa di più?”

Ma la nostra tradizione di Sindacato-guida, di Sindacato dominante (dominante in senso buono, ovviamente) ci sprona, al contrario, a fare tutto il possibile ed il necessario per mantenere la nostra indiscussa leadership politica, sindacale ed organizzativa. E noi abbiamo saputo ascoltare i bisogni dei lavoratori ma anche coniugarli con le dinamiche di un mercato in evoluzione. Siamo stati vicini ai lavoratori

e alle lavoratrici, vivendo gli uffici, territorio per territorio, mantenendo un contatto umano, prezioso e fattivo anche nei periodi di grandi restrizioni legate alla pandemia confermando quanto sia importante il lavoro delle nostre strutture. Abbiamo riscoperto il valore della solidarietà, dell'essere l'uno d'aiuto all'altro.

E poiché *“primeggiare è difficile, ripetersi e migliorarsi anche di più...”* sappiamo per certo che ci vorranno tante idee, tanto impegno ed il contributo di tutti per raggiungere questo ambizioso obiettivo. Quello di trasformare SLP in un caso di eccellenza della rappresentatività sindacale nel nostro paese nonché di punta nell'ambito della CISL.

Il Congresso nazionale è pertanto un'occasione molto importante per confrontarci, tutti insieme, su un programma di lavoro organizzativo che, tra qualche anno, ci faccia dire *“...siamo riusciti in un'impresa straordinaria”*.

“La nostra forza, il nostro futuro.....”, questo slogan rappresenta molto bene il rapporto che c'è tra un Sindacato forte ed un futuro più sereno: la storia ci insegna che, almeno nel nostro settore, anche le battaglie politiche più difficili (pensiamo al tentativo di completa privatizzazione dell'Azienda che portò allo sciopero generale del 4 novembre 2016) possono essere vinte se il Sindacato è forte ed unito.

E' vero, fino ad oggi noi abbiamo vissuto in un contesto semi pubblico, in un'Azienda che non chiuderà né fallirà mai, ma se non avessimo avuto la forza che conosciamo, le condizioni di lavoro, le tutele conquistate sarebbero state sicuramente messe in discussione.

E la nostra forza sono le idee (che fanno la politica) e gli **iscritti**, che danno la necessaria forza a queste idee.

1. PER NOI L'ISCRITTO E', PRIMA DI TUTTO, UNA PERSONA

I cambiamenti nella società, i cambiamenti nel modo di comunicare, i cambiamenti nel modo di vivere e di lavorare rischiano di “spersonalizzare” anche il rapporto tra iscritti e Sindacato.

La rete, i social, i gruppi Whatsapp, le mailing list, le teams ecc. se da un lato hanno offerto nuove e più importanti forme e strumenti di comunicazione dall'altro rischiano di "allontanare" i lavoratori dalle sedi sindacali fisiche.

La nostra bravura deve essere quella di saper utilizzare al meglio gli strumenti più attuali e innovativi di comunicazione senza tuttavia perdere il contatto interpersonale con l'iscritto.

Perché essere Cisl, essere SLP, non significa aderire consapevolmente ad una piattaforma tecnologica, ma ad un **sistema di valori, valori** che caratterizzano – in meglio, scusate la mia presunzione - la nostra Organizzazione rispetto agli altri sindacati; ed uno dei valori fondamentali della nostra Organizzazione è rappresentato dalla **centralità, anzi dal primato della persona** che diventa socio.

La centralità della persona-iscritto ha guidato, guida e dovrà sempre guidare la nostra azione politica, sindacale e organizzativa.

Essere un iscritto Cisl significa essere protagonista della **vita** dell'Organizzazione; significa cioè poter contare sul fatto che SLP si pone l'obiettivo di una partecipazione attiva e consapevole dell'iscritto alla propria vita associativa.

Le sezioni territoriali SLP devono essere luoghi **aperti ed accoglienti**; devono essere spazi di partecipazione, di contributo attivo, oltre che luoghi dove si offrono servizi, risposte, tutele.

Dobbiamo quindi essere capaci di offrire servizi personalizzati, dobbiamo prestare attenzione al benessere lavorativo, ma anche alla sicurezza ed al giusto equilibrio tra vita e lavoro.

Questi principi, queste idee, queste volontà non vanno solo enunciati, vanno praticati costantemente e riconfermati ogni giorno: il **percorso congressuale** è un'occasione importante per discutere in modo approfondito l'essere Cisl e SLP.

Siamo partiti ad ottobre '21 con le assemblee sui posti di lavoro e, attraverso i congressi territoriali, regionali ed il percorso quadri, siamo arrivati qui a Fiuggi.

In ogni riunione con gli iscritti, alla domanda ... "perché siamo qui?" la risposta è stata molto semplice: la Cisl è un'Organizzazione aperta al contributo di tutti i suoi associati.

Lo spazio democratico ovviamente non deve limitarsi ai congressi che si celebrano ogni quattro anni; al contrario questo spazio deve essere una costante del nostro interpretare la militanza in SLP e nella Cisl.

Dobbiamo essere quindi **aperti**, quanto più aperti possibili al contributo di tutti; l'iscritto SLP deve sentirsi accolto dalla sua Organizzazione, ascoltato, coinvolto nella vita dell'Organizzazione.

Per accrescere la consapevolezza da parte dei nostri associati di militare in una Organizzazione veramente aperta e democratica sarebbe opportuno anche rilanciare un'iniziativa tanto tradizionale quanto gradita: la **fiesta annuale dell'iscritto**.

Questa festa dovrebbe svolgersi in ogni territorio con cadenza regolare e rappresentare un momento in cui SLP coinvolge tutti gli iscritti, li festeggia e infine "restituisce" qualcosa, in termini di convivialità, a ciò che ognuno di loro ci concede ogni mese.

Queste feste, che fanno crescere il senso di appartenenza e di **identità collettiva**, possono anche essere l'occasione per dare un premio simbolico (un attestato, una medaglia ecc.) al socio più giovane, al più anziano, al dirigente che ha fatto più iscritti nell'anno ecc..

Un'ultima considerazione sul tema della centralità della persona: si dice da sempre che il sindacalista SLP non è solo una fonte di esperienze e di conoscenze utili alla tutela sindacale dell'iscritto, ma è un po' anche un "confessore", uno "psicologo", un amico cui chiedere consigli e a cui raccontare i vari aspetti, quelli più problematici, della vita lavorativa.

Pensiamo che anche in futuro il dirigente sindacale SLP debba continuare ad essere il punto di riferimento dei suoi iscritti, attraverso una predisposizione **all'ascolto** che non deve mai venir meno.

Costa tanta fatica, ma è quello che segna la differenza: noi guardiamo prima di tutto alla persona.

2. CRESCERE A TUTTO CAMPO: LA SCELTA DELLA PROSSIMITA'

Per essere sempre i numeri uno, il sindacato più forte ed importante del settore postale, non basta dirlo e ripeterlo, né è sufficiente cullarsi sugli allori dei risultati raggiunti in passato.

SLP, i suoi dirigenti a tutti livelli, devono lavorare costantemente per una crescita a 360 gradi dell'Organizzazione.

Crescere significa prima di tutto interrogarsi su come possiamo migliorarci nella nostra azione quotidiana.

Presidiare il territorio, essere presenti nei luoghi di lavoro, tenere aperte le sedi, anche nelle zone più lontane dal capoluogo e in quelle disagiate per la particolare orografia devono essere il nostro costante obiettivo.

Sostenere la scelta confederale della prossimità, per aumentare la nostra capacità di ascolto dei bisogni dei nostri iscritti e più in generale dei lavoratori, significa in primo luogo mantenere aperte le nostre sedi, i nostri recapiti; se possibile bisogna crearne di nuovi, in particolare nelle grandi aree metropolitane e nei territori più disagiati.

Aumentare la nostra presenza sul territorio offre anche la possibilità di un maggiore coinvolgimento del quadro dirigente di base (RSU, RSA e SAS) e dei Coordinamenti di specificità (donne, giovani e quadri).

Se è vero che i moderni strumenti di comunicazione possono spesso sostituire l'incontro fisico con gli iscritti, è altrettanto vero che, soprattutto sui luoghi di lavoro, una presenza "di persona" è certamente più efficace: non ci mancano i permessi, non ci mancano le risorse, dobbiamo semplicemente farlo, continuare a farlo.

3. LA FORMAZIONE SINDACALE: il mestiere moderno della rappresentanza

Da un anno a questa parte il quadro dirigente periferico SLP è stato protagonista di un significativo percorso di rinnovamento, legato in prevalenza al raggiungimento del limite dei mandati congressuali o di quello anagrafico.

Molti dirigenti del territorio sono diventati Segretari, molti Segretari Territoriali sono diventati Segretari Regionali.

E' un percorso naturale che, ciclicamente, si ripropone in SLP come del resto in tutta la Cisl.

Questi percorsi di rinnovamento sono efficaci, oltre che naturali, e non creano contraccolpi all'Organizzazione **se alla base dell'azione organizzativa di SLP c'è una costante attenzione ai percorsi formativi**, soprattutto a quelli di base.

Un dirigente sindacale di buon livello, infatti, non si inventa, non si improvvisa, si costruisce nel tempo!

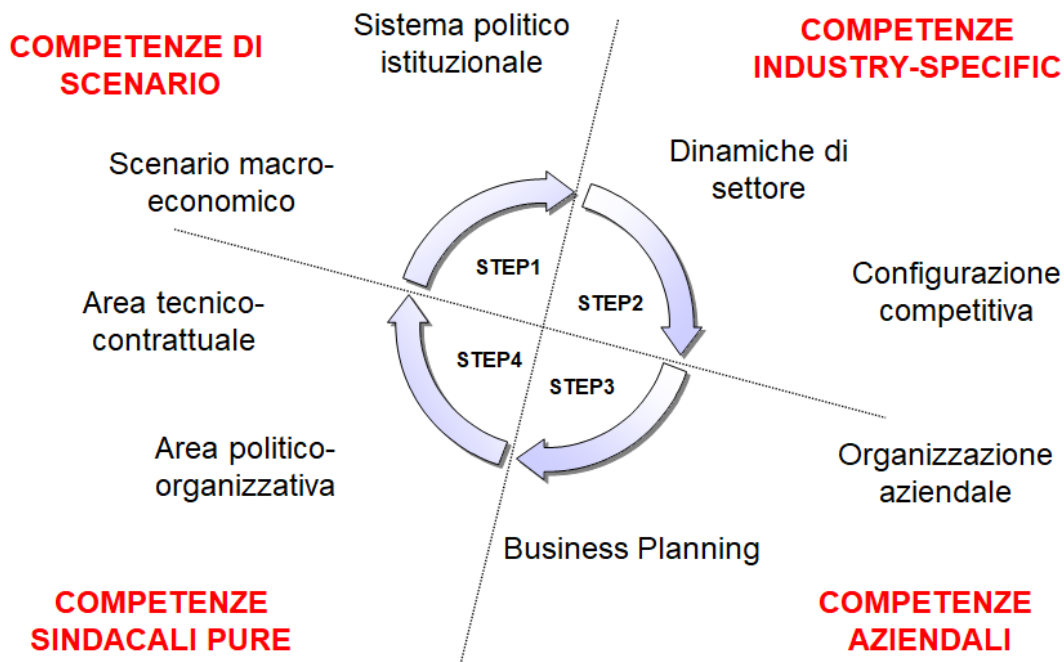
Negli ultimi anni abbiamo spesso assistito, in Europa come nel resto del mondo, a forme di populismi e sovranismi che hanno cambiato e stanno cambiando gli equilibri politici esistenti, scontrandosi anche duramente con il sindacato e con qualsiasi forma di corpo intermedio.

Per poter offrire un punto di vista diverso ed alternativo alle visioni dominanti e poterle contrastare è necessario che il sindacato continui a dialogare con la società spostando la percezione diffusa di difesa delle rendite di posizione a quella di difesa delle posizioni più deboli, candidandosi a **partito dello sviluppo**, proprio attraverso il ruolo della rappresentanza. La cultura è oggi un pre-requisito nel profilo del sindacalista dal quale non si può prescindere e così tornano di grande attualità materie che sembravano ormai superate come la storia, la sociologia, l'economia.

Non solo competenze di scenario quindi ma anche aziendali, sindacali pure e di mercato.

Un sindacalista "colto" inteso come consapevole del ruolo che svolge, della sua identità nonché in grado di disporre degli strumenti utili a comprendere le trasformazioni che tempo per tempo attraversano la nostra società.

Le competenze critiche del sindacalismo moderno



Per questo, conclusa la fase congressuale e superata, ci auguriamo in modo definitivo, l'emergenza sanitaria, dovremo riprendere ad organizzare i percorsi formativi di SLP. Non dimentichiamo che negli anni **il campo scuola SLP** ha contribuito ad avvicinare al nostro sindacato centinaia di giovani lavoratori iscritti, molti dei quali - da quel momento in poi - sono diventati dirigenti sindacali; anche chi vi parla è "uscita" da uno di questi momenti formativi.

Pertanto dovremo riprendere la formazione di base, dedicata ai giovani che, fortunatamente, tramite le politiche attive stanno entrando in Azienda in gran numero. Sarà poi necessario riprendere il lavoro finalizzato **all'accrescimento delle competenze del quadro dirigente già attivo**; le grandi innovazioni di questi anni (digitalizzazione del lavoro, lavoro agile, riorganizzazioni epocali dei servizi postali, nuove norme di legge ecc.) impongono un costante aggiornamento delle competenze del sindacalista moderno.

Rispetto ai grandi cambiamenti del mondo del lavoro che ho appena citato, non dovrà mancare nella formazione SLP un'attenzione speciale al cosiddetto "*pensiero laterale*", altrimenti detto "*pensiero divergente*", e cioè alla capacità di trovare

soluzioni e approcci innovativi a problemi apparentemente difficili da risolvere con l'approccio sindacale tradizionale.

Dopo il rinnovo delle **RSU** di Poste non dovrà inoltre mancare un'attenzione ai bisogni formativi dei neo eletti, soprattutto se alla loro prima esperienza.

Un rinnovato sforzo, SLP, dovrà dedicarlo **all'elaborazione culturale** delle proprie analisi e delle proprie strategie; un'azione questa di pertinenza del gruppo dirigente nazionale che saprà, come sempre in passato, essere guida e riferimento per l'azione sindacale di tutta l'Organizzazione.

Infine, ma non in ultimo per importanza, un altro ambito su cui la nostra attenzione dovrà essere focalizzata in termini formativi è certamente quello della privacy, un tema che negli ultimi anni ha assunto una grande valenza poiché la gestione dei dati personali da parte dei nostri delegati riguarda l'attività che essi svolgono quotidianamente sia all'interno che all'esterno delle nostre sedi sindacali e più nello specifico nei rapporti con i nostri associati.

Il nuovo regolamento europeo sulla protezione dei dati, il GDPR, che ha iniziato ad avere efficacia dal 2018, sostituendo il vecchio d.lgs. 196/2003, ha infatti individuato in modo chiaro le figure coinvolte, le relative responsabilità ed imposto chiare regole alle quali attenersi e sanzioni per chi le trasgredisce.

Un grosso lavoro organizzativo è stato svolto a tal proposito, adeguando la nostra rete alle nuove norme sulla privacy e avvalendosi di una nuova figura, quella del DPO, utile riferimento non solo per la struttura nazionale ma per tutte le nostre strutture.

Basti pensare al modello di delega, il quale si è arricchito dell'informativa essenziale e con essa l'acquisizione obbligatoria di consensi/dinieghi al trattamento dei dati personali dell'associato nel momento in cui si raccoglie la sua iscrizione.

Un argomento questo in continua evoluzione, che richiederà necessariamente, anche con il supporto delle piattaforme messe a disposizione dalla CISL, ulteriori momenti di formazione/aggiornamento specifica legati all'evoluzione del contesto e alle disposizioni di legge tempo per tempo vigenti da destinare non solo ai neo eletti segretari ma anche a quelli più esperti sul tema.

4. L'INNOVAZIONE

Oggi tutti parlano di innovazione: ma cosa significa **innovare** per un sindacato come il nostro?

In primo luogo per innovare occorre comprendere, analizzare ma soprattutto cogliere in pieno **i nuovi bisogni degli iscritti**: che, si badi bene, non sono solo bisogni di tutela. Sempre più spesso infatti l'iscritto chiede al sindacato di essere guidato anche nelle sue scelte professionali, analizzando insieme prospettive, opportunità e problematiche che il lavoro offre.

Inoltre, con particolare riferimento ai lavoratori di Poste italiane, la dimensione nazionale dell'Azienda determina una comunanza di problemi e di situazioni che, per essere affrontati e risolti, richiedono una condivisione delle migliori esperienze (la cosiddetta comunità di pratiche – *best practices sharing* -).

Per dare una risposta in tal senso **potrebbe essere creato uno spazio nella rete web SLP** che consenta in una prima fase alle Segreterie territoriali e regionali e successivamente anche ai dirigenti sindacali di base di condividere materiali, esperienze, iniziative di successo maturate in qualche territorio che possano essere condivise.

Il tema della innovazione si lega inevitabilmente sia ai modelli organizzativi che ai supporti digitali all'azione sindacale, temi che sono di maggiore pertinenza dei percorsi di approfondimento relativi alla Conferenza programmatica e organizzativa che svolgeremo tra due anni.

Oggi possiamo limitarci ad affermare che l'obiettivo che ci poniamo è quello di trovare un giusto equilibrio tra sindacato tradizionale e strumenti digitali, tra presenza fisica e uso delle reti, tra assistenza sui luoghi di lavoro e spazi web dedicati al rapporto con gli iscritti ed i lavoratori.

E' la sfida di questi anni, dovremo saperla cogliere al meglio delle nostre possibilità.

5. COMUNICAZIONE TRADIZIONALE E PRESIDIO SOCIAL

Per quanto riguarda la comunicazione SLP, quella istituzionale e di livello nazionale, risulta in primo luogo opportuno ripartire dalle conclusioni della commissione di studio insediata prima dell'Assemblea programmatica e organizzativa del 2019, dando concretezza alle sue conclusioni.

A questa commissione hanno dato il proprio contributo anche diversi dirigenti del territorio che hanno contribuito non poco a fare un'analisi puntuale – critica e propositiva - sulla comunicazione sindacale, attuale e futuribile, di SLP.

Da questo punto di vista la prima iniziativa ipotizzata nella suddetta commissione è stato il rilancio della **Newsletter nazionale** con cadenza mensile, che dovrebbe non solo riassumere e sistematizzare i telemessaggi e le altre comunicazioni prodotte dalla Segreteria Nazionale nel mese di riferimento ma anche dare visibilità alla linea politica dell'Organizzazione attraverso un editoriale a firma del Segretario Generale.

La stessa newsletter potrebbe essere accessibile attraverso una semplice iscrizione anche a coloro che non sono nostri associati per avvicinarsi alla nostra Organizzazione aumentando così la capacità e l'efficacia della nostra comunicazione istituzionale.

Questo strumento, ampiamente collaudato ed a suo tempo apprezzato, potrebbe essere un'utile base anche per le pubblicazioni dei giornalini locali che rimangono, non lo dobbiamo dimenticare, uno strumento ancora attuale e gradito dagli iscritti.

La sempre maggiore evoluzione dell'area di comunicazione social ci impone di mantenere, ed accrescere, un forte presidio in tale direzione.

L'universo social va costantemente monitorato oltre che alimentato con le notizie dell'SLP.

Vi sono infatti gruppi sia su Facebook che sugli altri canali social, che vedono iscritti migliaia di lavoratori postali; creare le nostre **antenne digitali** – cioè un gruppo di nostri dirigenti incaricati di seguire l'attività di questi gruppi - potrebbe essere utile a recepire umori, iniziative, tendenze e bisogni dell'universo delle persone magari

distanti dal sindacato in quanto non iscritte ma bisognose di comunicare le loro idee e di far conoscere i loro problemi lavorativi.

L'esperienza del Covid ha dimostrato cosa significhi e quanto sia importante oggi disporre di un'adeguata rete di comunicazione e saper sfruttare le piattaforme digitali, segnando una profonda linea di demarcazione tra ieri ed oggi.

Il restyling del sito web SLP dovrà essere una delle prime e più urgenti aree di intervento, per garantire una più efficace comunicazione della nostra Organizzazione; un nuovo sito web non può prescindere **da spazi di dialogo e condivisione di contenuti** che provengano anche dall'universo degli utenti della rete, opportunamente monitorati. Dovrà essere rinnovato con criteri sempre più moderni, multimediali e maggiormente fruibili da qualsiasi dispositivo si utilizzi. Guardando al futuro dovremo essere sempre più in grado di intercettare i nuovi linguaggi digitali ed i canali della multimedialità, presidiando reti e piattaforme sociali.

6. IL RINNOVO DELLE RSU E LA COSTITUZIONE DELLE RSA

Dopo molti rinvii dovremo arrivare, a giugno si stabilirà la data, alle elezioni per il rinnovo/constituzione delle RSU in Poste, in Postel ed in Poste Vita.

Contestualmente nelle altre Aziende del Gruppo che applicano il nostro CCNL dovranno essere rinnovate/constituite le SAS e le RSA SLP.

Appuntamenti importanti, che vedono SLP partire da posizioni di forte preminenza; questo ci deve fare da stimolo per confermare e se possibile migliorare i nostri già ottimi risultati.

Sono molti anni che l'appuntamento con il rinnovo delle rappresentanze viene rinviato: oggi, più di ieri, un buon risultato è un obiettivo anche politico oltre che organizzativo. Infatti, dopo il rinnovo del CCNL del 2017 che ha recepito i contenuti del Testo Unico sulla rappresentanza del gennaio 2014, il ruolo delle RSU si è accresciuto: oggi il loro consenso è necessario per l'efficacia *erga omnes* degli accordi aziendali.

Come sempre per ottenere un risultato all'altezza delle aspettative servono alcuni passaggi ormai consolidati in SLP: coinvolgimento pieno degli iscritti, selezione e formazione dei candidati, materiali elettorali e strumenti validi per le campagne elettorali.

Migliorare i nostri risultati sarà difficile, ma non impossibile: dipende da noi; ad ogni rinnovo delle RSU in Poste abbiamo sempre migliorato i nostri risultati: ci manca solo di raggiungere la maggioranza assoluta.....ci impegneremo a farlo, con il contributo di tutti voi.

Come ha detto Bebe Vio...”*se una cosa sembra impossibile.....allora si può fare!*”

7. LA PROMOZIONE ASSOCIATIVA

In un Congresso nazionale è doveroso partire dai risultati proselitistici che la nostra Organizzazione ha raggiunto nei quattro, anzi nei quasi cinque anni che ci separano dal Congresso di Montesilvano del 2017.

Possiamo affermare che SLP è cresciuto, sia in termini percentuali che in qualità del radicamento associativo.

In Poste abbiamo costantemente mantenuto un numero di iscritti vicino ai 60.000 effettivi, in una Azienda che, non dobbiamo dimenticarlo, sta subendo un costante “dimagrimento” di addetti. Quindi in termini percentuali siamo cresciuti in modo significativo.

Anche il settore privato è stato meglio presidiato: in Nexive, prima del suo assorbimento da parte di Poste, la nostra rappresentatività era cresciuta fortemente. Anche nelle altre aziende di recapito e appalto privato, quelle sopravvissute alla rivoluzione dell'E-commerce, la nostra presenza si è rafforzata ed oggi siamo presenti in un numero maggiore di aziende rispetto al passato.

Ma come abbiamo già detto non dobbiamo mai accontentarci dei risultati raggiunti: il nostro obiettivo resta quello di crescere a 360 gradi.

Fare crescere l'Organizzazione significa in primo luogo incrementare le adesioni; due sono le linee di intervento in tal senso che dovremo perseguire:

- i nuovi assunti di Poste Italiane che, per effetto degli accordi sulle politiche attive, sono in numero elevato, nell'ordine di alcune migliaia;
- i lavoratori dei settori privati (recapiti e appalti) e gli ex dipendenti Nexive transitati in Poste. Su questo secondo ambito di azione dobbiamo tuttavia rilevare un progressivo passaggio di molte aziende dal CCNL Recapiti privati al CCNL Trasporti, uscendo quindi, di fatto, dalla nostra sfera di azione proselitistica.

Per incrementare la promozione associativa serve il contributo di tutto il gruppo dirigente dell'Organizzazione: non solo le Segreterie ma anche i Coordinamenti (soprattutto Donne e Giovani) devono essere impegnati nell'azione proselitistica quotidiana.

Gli accordi sulle politiche attive di questi ultimi anni hanno portato nuova linfa all'Azienda e nuove potenziali adesioni al sindacato.

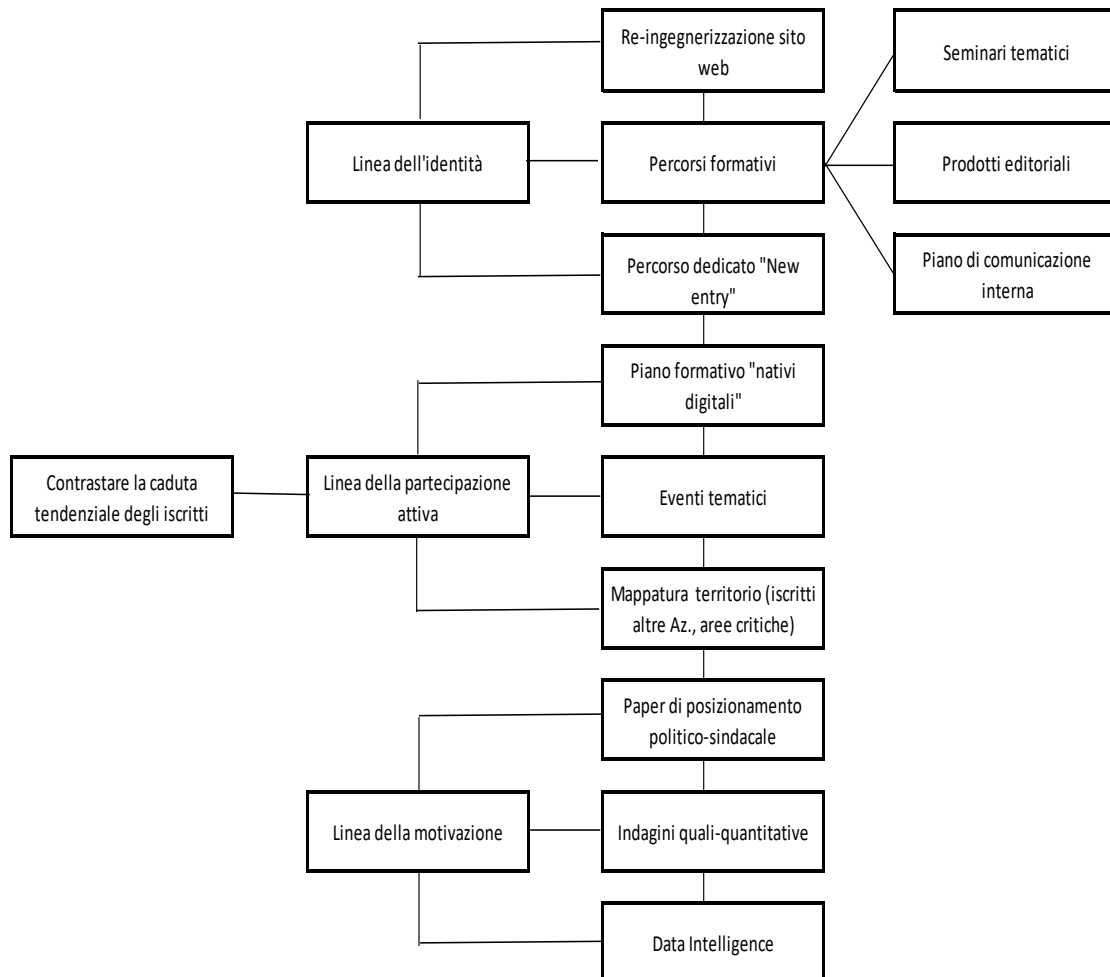
Per poter raggiungere al meglio questi obiettivi dovremo lavorare seguendo tre linee di sviluppo:

- quella dell'IDENTITA', in base alla quale dobbiamo abituarci a pensare in termini di società "liquida", o del pensiero debole, in cui vincono le identità forti e comunicabili;
- quella del MODELLO DI ADESIONE, il tema del consenso va ragionato in termini di motivazione/convenienza, mi iscrivo perché sono emotivamente coinvolto e perché mi conviene;
- quella della PARTECIPAZIONE, degli iscritti alla vita del sindacato.

SLP, la sua azione sindacale, i suoi dirigenti, le sue sedi devono essere attrattive ed accoglienti, competenti e disponibili. Fare le iscrizioni è lavoro indispensabile per la vita del sindacato; lavoro semplice e complesso al tempo stesso; lavoro tradizionale e sempre nuovo.

Il nostro "Progetto accoglienza" è ancora attuale nella misura in cui i nuovi assunti prendano servizio in sedi lontane dalle loro abitazioni di residenza: la nostra

accoglienza è dunque ancora una risposta importante ai bisogni di questi ragazzi e di queste ragazze nuovi (ed entusiasti) dipendenti di Poste.



8. RILANCIARE L'ATTIVITA' DEI COORDINAMENTI DONNE E GIOVANI

L'accento al Progetto accoglienza porta inevitabilmente il ragionamento organizzativo sul ruolo e sul lavoro dei nostri Coordinamenti di specificità, in particolare quelli di Donne e Giovani, più pertinenti ai temi di questa Commissione organizzativa congressuale.

I Coordinamenti hanno sempre rappresentato quella “marcia in più” che SLP ha avuto nel corso della sua storia rappresentando quel raccordo, quel collegamento tra gli

organismi sindacali ed i lavoratori e le lavoratrici necessario ad ampliare la nostra base associativa in modo inclusivo.

Pensiamo ad esempio al report da essi promosso sulla salute e sicurezza di genere in Poste Italiane, un'indagine svolta attraverso un questionario che aveva l'obiettivo di analizzare la reale condizione in cui operano i lavoratori e le lavoratrici.

In un'Azienda che ha una forza lavoro fatta in maggioranza da donne e con un ricambio generazionale in atto per effetto delle scelte fatte con gli accordi sulle politiche attive, SLP non può non dedicare a questi gruppi di colleghi un'attenzione particolare come abbiamo fatto finora dedicando ad esse momenti specifici per la celebrazione dell'8 marzo o in occasione dell'Ottobre rosa, mese della prevenzione del tumore al seno fino alla giornata internazionale contro la violenza sulle donne.

A tal proposito per il Coordinamento donne un lavoro importante potrà essere quello di seguire gli sviluppi del recepimento nell'ordinamento nazionale delle nuove norme europee atte a contrastare la violenza e le molestie sui luoghi di lavoro.

Ci riferiamo alla convenzione OIL (organizzazione internazionale del lavoro) nr 190 che pur essendo stata ratificata deve poi trovare piena applicazione negli impianti contrattuali dei vari settori lavorativi.

Per il Coordinamento giovani la missione potrebbe essere quella di fungere da stimolo del "rinnovamento" dell'SLP, rinnovamento inteso come apertura culturale ai nuovi bisogni delle giovani generazioni di lavoratori, i cosiddetti *millennials*.

Questi ultimi sono tornati ad essere al centro del dibattito politico ma in realtà come SLP abbiamo sempre guardato al loro enorme potenziale, cercando di coinvolgerli ed integrarli nella vita sindacale andando oltre le percentuali previste dai regolamenti.

Dare ad essi voce significa dare un futuro alla vita del sindacato.

9. I SERVIZI DELL'SLP

La politica dei servizi è da sempre un'azione a supporto dei bisogni degli iscritti e dell'azione politica e sindacale della Cisl e dell'SLP.

L'integrazione tra livelli orizzontali e verticali ha dimostrato soprattutto in questi ultimi anni di essere indispensabile. Come SLP dovremo dialogare sempre più con i servizi e con le strutture confederali in un unico ed integrato sistema di rappresentanza.

Non è un caso se il termine "sinergia" sta diventando sempre più ricorrente.

Basti pensare al recente accordo quadro confederale sulla continuità associativa, sottoscritto dalla CISL Nazionale con la FNP lo scorso maggio 2021, che, attraverso l'utilizzo di Banche dati consente di intercettare gli/le iscritti/e vicini/e alla quiescenza verso la Federazione dei Pensionati.

Ma anche all'iniziativa in tema di assegno unico messa in campo in questi mesi per portare il mondo dei servizi anche nei nostri luoghi di lavoro.

Questo dimostra quanto sia opportuno valutare, in tema di servizi all'iscritto con sempre maggiore attenzione la possibilità, nei periodi di scadenze fiscali, così come per altri importanti appuntamenti, tra i quali ad esempio quello più recente dell'assegno universale, di portare il CAF Cisl nei centri aziendali più grandi (sede centrale dell'Eur, i grandi CMP ecc.) affinché gli iscritti all'SLP possano fruire di un servizio così importante direttamente sul luogo di lavoro, evitando di spostarsi verso le sedi CAF e INAS o in alternativa di farlo attraverso i nostri rappresentanti sindacali una volta ricevuta specifica formazione attraverso le sinergie con i servizi della CISL.

Ma soprattutto sottolinea le opportunità che possono derivare dall'utilizzo di banche dati iscritti e iscritte aggiornate, non solo all'interno della nostra categoria ma dell'intera confederalità.

Le nostre sedi devono inoltre poter offrire valide e celeri risposte anche agli iscritti a Fondoposte, sfruttando il supporto dei nostri rappresentanti all'interno del Fondo di previdenza complementare. Non dimentichiamo che proprio l'azione collettiva sta prendendo sempre più piede ed è per questo necessario integrarla anche con l'offerta, in area welfare, del CSAP.

10. FONDOPOSTE

A proposito di Fondoposte non dobbiamo dimenticare che ad inizio 2023, improrogabilmente, saremo chiamati a rinnovare l'Assemblea dei delegati.

Come ho già detto all'inizio di questa mia relazione, la nostra sfida non sarà quella di vincere (cosa a cui siamo abituati), ma quella di confermare e se possibile migliorare i dati raggiunti alle ultime elezioni del 2019.

Impresa non facile, certo; ma i grandi risultati si raggiungono solo se ci si prepara bene, per tempo, con la lungimiranza che deve caratterizzare le grandi Organizzazioni quale noi siamo.

Ed allora ecco che in questi ultimi mesi abbiamo dato indicazione alle nostre strutture territoriali di riprendere gli incontri con i lavoratori sul tema della previdenza complementare; lo abbiamo fatto e continueremo a farlo, per i lavoratori ex Nexive transitati in Poste a fine 2021 e per i nuovi assunti per effetto degli accordi sulle politiche attive del lavoro.

In questo modo sviluppiamo una doppia "politica organizzativa":

- avviciniamo i giovani ed i neo assunti al tema della pensione integrativa, fondamentale per il loro futuro;
- "seminiamo" in termini organizzativi preparando il terreno per il momento in cui chiederemo il voto alla lista SLP alle elezioni per il rinnovo dell'Assemblea dei delegati.

Ci piace lavorare così.....

11. CONCLUSIONI

Spero di aver sollecitato in tutti voi, con questo mio contributo, quegli spunti necessari a rendere partecipati e coinvolgenti i lavori di questa Commissione, perché è attraverso il confronto e partendo dalle sue risultanze che potremo e sapremo guardare al futuro "*Insieme, verso nuove sfide*".

Ad orientare il nostro cammino saranno come sempre i nostri valori fondanti, solo così potremo.... ***esserci per cambiare!!!***

Un'occasione unica e preziosa quella che ci viene offerta da questi tre giorni di congresso, di raccogliere idee, proposte, analizzare ciò che è stato fatto, ciò che può e deve essere migliorato e ciò che vorremo realizzasse chi rappresenterà la nostra organizzazione per i prossimi anni.

Un ringraziamento sentito e doveroso va a tutti coloro che in questo mandato hanno collaborato e reso possibile il lavoro del dipartimento organizzativo, della formazione sindacale, della comunicazione e dei coordinamenti.

Grazie, grazie, grazie!!!



SLP
Idee al lavoro

SEGRETERIA NAZIONALE
Via dell'Esquilino, 38 - 00185 Roma
Tel. +39 06.476981 - www.slp-cisl.it

Seguici su:

