

La nostra forza, il nostro futuro

Insieme verso nuove sfide

+ *Relazione Segreteria Nazionale*



Posteitaliane

SLP
Idee al lavoro

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





FEDERAZIONE SINDACATO LAVORATORI POSTE
SEGRETERIA GENERALE SLP-CISL

LA NOSTRA FORZA, IL NOSTRO FUTURO

Insieme verso nuove sfide

VIII CONGRESSO GENERALE

26 APRILE 2022



INDICE

Introduzione	4
Sostenibilità	8
Il contesto interno	10
La pandemia e il sistema di responsabilità in Poste Italiane	11
Le attività dell'ultimo mandato	14
Il rinnovo del CCNL 2021-2023	16
Mercato Privati e la Rete degli Uffici Postali	18
Quadri	20
Divisione Corrispondenza – PCL	22
L'incorporazione di Nexive	25
Digital Technology & Operation -DTO	27
Politiche Attive del Lavoro	28
Lavoro Agile	29
Welfare – Fondo sanitario – Fondo Poste	29
Politiche organizzative: il piano di lavoro 2022-25	30
Conclusioni	33



INTRODUZIONE

Buongiorno a tutti e ben ritrovati!

Eccoci allora tutti insieme ...

ed è bello per me, finalmente, ritrovarci qui, in presenza, guardandoci finalmente negli occhi e poter scambiare i gesti e le emozioni che testimoniano del nostro orgoglio di far parte di un Sindacato importante come l'SLP-CISL.

Celebriamo l'VIII Congresso Nazionale della nostra Federazione, un evento straordinario, che ci offre la possibilità di confrontarci e farci sentire compatti attorno a una visione che raccoglie i nostri valori ispiratori.

Ci lasciamo alle spalle un biennio difficile, come sapete, tormentato, faticoso, a causa dell'emergenza sanitaria e a tutto ciò che ha comportato e che ancora ci condiziona.

Apriamo questo Congresso però con l'animo turbato e la coscienza scossa da quanto drammaticamente accade in Ucraina e che la vede epicentro del cruento scenario di una guerra terribile che coinvolge i confini dell'Europa e indirettamente anche noi.

E voglio subito dedicare un forte pensiero di solidarietà a nome di tutta l'Organizzazione verso questo popolo, che si è trovato dal 24 febbraio scorso, quasi due mesi fa, nella morsa di un'aggressione militare pertinace, barbara, da



parte della Federazione Russa, con continui bombardamenti, distruzione di intere città che hanno provocato inevitabilmente una catastrofe umanitaria inimmaginabile, nonostante la coraggiosa linea difensiva della resistenza.

Una solidarietà che continueremo ad esprimere in maniera concreta, ad iniziare dall'adesione all'iniziativa intrapresa dalla nostra Confederazione, con la sottoscrizione del **“fondo solidarietà per l'Ucraina”**, con un contributo vero che aiuti a sostenere progetti importanti affidati alla Croce Rossa Italiana per dare supporto alle migliaia di profughi e alle famiglie coinvolte.

Ma ci apprestiamo in queste giornate congressuali a riassumere quanto riguarda specificatamente noi, SLP-CISL, nel contesto attuale, riassumendo tutte quelle tematiche portate avanti dall'azione sindacale, arricchite dal tradizionale patrimonio di idee e di riflessioni scaturite nel corso dei nostri congressi territoriali e regionali.

Congressi “giovani” – non solo dal punto di vista generazionale - che attualizzano le linee del progetto politico dell'Slp-Cisl per i prossimi quattro anni.

Nonostante la crisi pandemica, infatti, siamo riusciti a celebrare ovunque congressi prestigiosi, importanti, partecipati, orientando l'interesse generale sul nostro percorso organizzativo con consapevolezza, anche su temi di più ampio respiro riguardanti lo scenario attuale: dalle politiche del lavoro alle evoluzioni connesse al riposizionamento degli assetti istituzionali, dallo scenario internazionale alla crisi energetica, tutti ambiti che per la loro valenza si



ripercuotono inevitabilmente sul nostro Paese, sia da un punto di vista economico che sociale.

Anche in questa occasione abbiamo avuto la possibilità di testimoniare la riuscita di un percorso congressuale improntato alla serietà, entusiasmante e caratterizzato da un confronto libero e altrettanto concreto nelle proposte, riuscendo a soddisfare quel desiderio diffuso di aggregazione e coinvolgimento che i nostri dirigenti sindacali nei territori hanno dimostrato di saper attrarre.

Oggi, ci troviamo a vivere scenari altamente complessi - quindi controversi - dove la soggettività del Sindacato, il suo ruolo storico, la sua responsabilità come intermediazione e rappresentanza dei lavoratori è sempre più necessario e diventa, anzi, sempre di più determinante per le scelte strategiche del Paese, a tutti i livelli.

Mai, infatti, come in questo momento, il nostro Sindacato, la CISL, lo voglio orgogliosamente sottolineare, grazie soprattutto alle scelte coraggiose intraprese dal nostro Segretario Generale Gigi (Sbarra), si è dimostrato all'altezza nel sapere interpretare le grandi questioni del nostro tempo e nel riuscire a concorrere per poterle gestire al meglio avendo come fine il bene comune di tutta la società!

E Gigi lo ha dimostrato nel momento dell'emergenza sanitaria, sul tema della **campagna vaccinale**; lo ha dimostrato poi in occasione della **Legge di Bilancio**, perché nella convinzione che la mediazione non debba essere mai dispersa, ha direzionato la CISL, il nostro modello sindacale in antitesi agli scioperi di piazza;



lo ha dimostrato, infine, recentemente, con la forte presa di posizione sulla **questione ucraina!** “Senza se e senza ma”... Perché non può esserci “equidistanza”, di fronte a scenari di tale portata, che richiedono risposte urgenti e una compattezza di indirizzo.

Dopo anni di difficoltà nel far sentire la propria voce, oggi il Sindacato è infatti approdato ad una fase nuova, diversa, e ciò probabilmente è avvenuto anche per un cambio di paradigma avvertito globalmente in tutti gli ambiti sociali e politici. Se è vero, come è vero, che la SOSTENIBILITÀ è il tema cardine della nostra epoca, occorre proseguire nel solco di questa svolta, dove ogni soggetto della società è chiamato a fare responsabilmente la propria parte, in contesti di autentica condivisione e partecipazione alle scelte strategiche.

Negli ultimi vent’anni si è constatato che il solo libero mercato, sganciato da un tessuto di regole, non basta, giacché lo stesso deve essere equilibrato da un’idea inclusiva di piano, in cui l’intermediazione del Governo, delle Istituzioni, del Sindacato hanno ruoli specifici indispensabili.

La rinnovata consapevolezza su tutto questo è emersa nell’ambito dei grandi processi economici e finanziari che non hanno saputo produrre nella sperimentazione della deregulation il benessere diffuso che taluni evocavano; di contro sono aumentati invece i segnali di crisi, soprattutto per le distanze sociali e le problematiche ambientali che si sono prodotte, in un panorama di generale instabilità del sistema.

Il livello crescente di complessità delle nostre società infatti pone in evidenza al nostro presente sfide che riguardano tutti, perché coincidenti con temi di carattere globale e non a caso vertono tutti sui principi della **sostenibilità**, sia sul piano ecologico che sociale e politico, passando ovviamente dalla difficile transizione verso un'economia digitale. Un percorso quest'ultimo che al di là dei facili entusiasmi, esige una sapiente gradualità di processo per evitare il profilarsi di dissesti rovinosi nelle economie che ci hanno accompagnato fino ad oggi.

Diviene pertanto sempre più necessario un profondo ripensamento del Mercato, delle sue forme, un ripensamento evolutivo e qualitativo nuovi, capace di arginare con intelligenza le contraddizioni che si sono sommate negli ultimi decenni.

SOSTENIBILITA'

Ci sono stati tre macro eventi, nella storia recente del nostro presente, che ci devono aiutare a comprendere l'assoluta necessità di affrontare il tema della sostenibilità, divenuto per forza di cose prioritario in ogni dibattito pubblico e politico.

Il primo riguarda la consapevolezza, più compiuta ed estesa, delle conseguenze del modello industriale complessivo e gli **impatti sul sistema climatico** del pianeta causati dall'accelerazione dell'industrializzazione e dalla ricerca esasperata di crescita del PIL, come unico indice per considerare il benessere di una società. Un fenomeno che si è andato acuendo poi negli ultimi decenni con

l'allargamento smisurato oltre l'Occidente delle dinamiche di produzione e consumo dei grandi paesi emergenti.

Il secondo fattore riguarda la **pandemia**.

Un fenomeno che ha messo in luce, in maniera traumatica, le sfide che il mondo globale pone oggi alla medicina e alla salvaguardia della salute pubblica. L'entrata in scena del virus Covid 19 e il suo diffondersi su scala mondiale ha portato alla consapevolezza che le società complesse possono essere altrettanto fragili di fronte ad insidie di questo genere. L'esperienza che abbiamo vissuto tutti è stata quella di uno shock, a livello psicologico, economico e sociale, che ci ha insegnato però anche a modificare determinate abitudini in una direzione e sensibilità diverse verso il valore della salute pubblica e della sicurezza ambientale.

A fronte di questi due eventi drammatici, vi è però un terzo accadimento, che è quello rappresentato dalla straordinaria evoluzione delle **tecnologie digitali**. Una realtà in rapidissima espansione, ancor più di quanto si potesse immaginare soltanto pochi anni fa. Uno scenario intessuto di potenti connessioni, tale da investire ogni ambito della vita e del lavoro, attraverso infrastrutture virtuali.

Siamo convinti che sulla tecnologia digitale si possano progettare nuovi modelli per il futuro industriale. Se saranno introdotte e governate con progettualità di piano, infatti, le tecnologie di ultima generazione potranno emancipare non solo gli assetti economici, ma anche le società stesse nel loro insieme.



Cambiamento climatico e conversione energetica ecosostenibile, pandemie e capacità di gestirne le minacce, trasformazione digitale: sono tra i principali orientamenti che spingono eticamente verso una visione di democraticità che abbia come faro per il futuro gli assiomi della sostenibilità.

IL CONTESTO INTERNO

Proprio nell'alveo degli indirizzi della SOSTENIBILITA' si posiziona l'importanza strategica che assume oggi per il Paese il **PNNR**, grazie alla disponibilità di risorse utili da investire in quella che deve essere considerata una vera e propria svolta per l'Italia.

Il PNNR rappresenta un volano; non sufficiente certo, a colmare completamente i divari esistenti, ma il cui fulcro si concentra sulle riforme strutturali necessarie per modernizzare le infrastrutture logistiche e organizzative degli assetti della Pubblica amministrazione (Fisco, Giustizia, Previdenza), della Formazione e della Ricerca, all'insegna di una maggiore efficienza e coesione sociale, attraverso la conversione digitale e l'augurata transizione ecologica.

Si tratta di un'occasione straordinaria per riuscire ad imprimere finalmente una svolta qualitativa in tutti gli asset principali per la ripartenza del nostro Paese su basi di rinnovamento che siano all'altezza dei tempi.

Ed occorrerà fare in modo che il PNNR non differisca in alcun modo i suoi obiettivi, anche perché i prossimi anni saranno tutti in salita, difficili, a causa delle conseguenze della pandemia, della crisi energetica in corso e degli effetti



negativi della guerra in Ucraina, che oltre ad essere una sciagurata catastrofe umanitaria, peserà gravemente sugli scenari economici, finanziari, sociali sia direttamente e che indirettamente.

L'aumento dei costi delle materie prime, dell'energia, dei generi di prima necessità, le contrapposizioni geopolitiche ci consegnano a una stagione che si apre a nuove incognite. Bisognerà fare i conti con l'inflazione galoppante, il mantenimento del potere di acquisto dei salari, la crisi di intere filiere produttive.

Sono problemi urgenti che in assenza di adeguati interventi del Governo potranno comportare effetti devastanti sul bilancio delle famiglie italiane dell'intero tessuto industriale del Paese, con il conseguente indebolimento della nostra capacità competitiva.

Ecco perché oggi più che mai è di fondamentale importanza la via del dialogo e della negoziazione con le Parti sociali, una via alla quale anche noi non faremo mancare, come federazione di categoria, il nostro contributo responsabile.

Come abbiamo dimostrato d'altra parte durante tutta la fase emergenziale derivata dalla pandemia da Covid 19.

LA PANDEMIA E IL SISTEMA DI RESPONSABILITA' IN POSTE ITALIANE

Con la sua minaccia costante per la salute e la sicurezza, l'emergenza sanitaria ha comportato molta sofferenza, in uno scenario di incertezza su tutti i fronti, determinando l'acuirsi dell'allarme sull'economia nel suo insieme, anche per effetto inevitabilmente delle misure straordinarie intraprese nei vari lockdown.



Gli effetti di incertezza, sia sul piano psicologico individuale, sia su quello collettivo e relazionale, hanno lasciato un segno profondo. La crisi sanitaria, non ancora del tutto alle spalle, ha rappresentato uno spartiacque storico enorme che ha messo a nudo tutte le fragilità a cui può essere esposta anche una civiltà evoluta come la nostra.

Nonostante molte contraddizioni, oggi, grazie alle risposte fornite dalla comunità scientifica, grazie alla campagna vaccinale, ai protocolli di sicurezza presenti in ogni azienda, possiamo affermare di aver superato la fase più acuta della calamità, consentendo di riprendere una risalita caratterizzata da meno incertezze di tipo sanitario, pur nella consapevolezza che non vada assolutamente abbassata la guardia.

Questo difficile biennio però ha contribuito nel nostro Paese, come nel mondo intero, a innescare, come dicevo, un approccio più partecipato nel gestire problemi di tale portata. Alle misure intraprese con vigore nel Paese con la **campagna vaccinale** e la legislazione varata dal Governo in merito alla condizionalità del green pass, va aggiunta l'inaugurazione di un rinnovato modello concertativo, basato sulla condivisione di prassi operative e strategie con tutti i corpi intermedi della Società.

I comitati, centrali e territoriali, hanno declinato al meglio gli elementi insiti alla politica della responsabilità e del dialogo tra le Parti, mettendo in risalto, in primo luogo, l'alto valore del ruolo di un Sindacato dimostratosi disponibile sin da subito ad assumersi le proprie responsabilità in un momento così grave.



Proprio durante la fase più acuta dell'emergenza anche all'interno della nostra azienda ci siamo dati una progettualità importante, forte, matura, che ha visto Sindacato e Dirigenza concentrati sull'obiettivo prioritario della tutela e salvaguardia della salute delle lavoratrici e dei lavoratori.

Nei nostri luoghi di lavoro la gestione della salute e della sicurezza è stata garantita in maniera esemplare per efficacia.

Un risultato che si è potuto raggiungere grazie alle modalità di intervento assunte **nell'ambito dei Comitati dell'OPN**, a dimostrazione ancora una volta del fatto che il dialogo tra le Parti diviene centrale quando è improntato alla correttezza e al rispetto dei loro rispettivi ambiti e competenze.

In un panorama colmo di incognite, preoccupazione e anche legittimi e diffusi timori tra le migliaia di lavoratori, la posta in gioco era alta; non si poteva fallire e si è riusciti infatti a garantire attraverso il lavoro costante di aggiornamenti, interlocuzioni, tavoli di confronto pressoché continui, procedure e misure adeguate di prevenzione per fare in modo che le attività di tutti i lavoratori postali – attività considerate dal Governo di tipo “essenziale” per la loro valenza pubblica – potessero svolgersi nei migliori parametri individuati per la loro protezione e sicurezza. E anche in questa occasione un sentito ringraziamento vogliamo rivolgerlo alle lavoratrici e ai lavoratori che hanno dimostrato in maniera encomiabile un forte attaccamento all'Azienda e reso un altrettanto encomiabile servizio al Paese.



LE ATTIVITA' DELL'ULTIMO MANDATO

Ma il rinnovato ruolo assunto dalle Relazioni industriali nella nostra azienda, negli ultimi due anni è andato ben oltre i lavori di partecipazione responsabile, confronto attivo e di accordo negoziale relativi agli ambiti dell'emergenza sanitaria.

Superando, finalmente, un lungo periodo durato alcuni anni, nei quali purtroppo, era prevalso un contesto incentrato sull'unilateralità di azione dell'Azienda in scelte strategiche preoccupanti, si è potuto avviare un percorso di rinnovata condivisione su molti punti importanti per la categoria.

Un confronto ampio, aperto, diretto, che niente ha a che fare con quanto si delineava nelle tesi del nostro scorso Congresso a Montesilvano nel maggio del 2017, dove a prevalere era la generale contrarietà a una visione che consideravamo giustamente miope, perché metteva in dubbio l'unicità e la mutualità di un'azienda che trova nella sua tradizionale e specifica strutturazione la base del proprio successo.

Nella nostra visione, al contrario, permaneva la volontà di fare in modo di mantenere saldi tutti i pilastri tradizionali di un'azienda strategica e tutta al servizio del Paese, un'azienda solidale e di prossimità, a sostegno dell'intera economia nazionale e un'infrastruttura dal forte potenziale per lo sviluppo e la crescita dell'intero tessuto sociale, un'azienda di proprietà della collettività e dei lavoratori, quei lavoratori che l'avevano resa grande.



E' stato uno scontro duro, e ritengo giusto ricordarlo, durante il quale sono state commesse anche azioni nefande, che hanno prodotto ferite nel corpo stesso della nostra Organizzazione da parte di un management che alla fine, però, è stato fatto arretrare, mandato a casa. E non aggiungo altro per rispetto alla persone coinvolte. Ma il tempo, anche se sono trascorsi troppi anni, galantuomo qual'è, ha reso loro giustizia ci ha dato ragione su tutto.

E lo voglio confermare: avevamo ragione noi, quando contrastavamo anche aspramente quelle azioni industriali di corto respiro, prive di vera progettualità che venivano portate avanti dal precedente management!

Con il cambio di vertice, si sono creati invece tutti i presupposti necessari a confermare all'interno del Gruppo Poste nuovi tavoli di negoziazione, sia per gli **interventi riorganizzativi** in PCL e in MP e sia per la costruzione di impianti di **Politiche Attive del Lavoro**, alimentati da Relazioni Industriali sempre più solide, per la costruzione di soluzioni condivise con ritorni positivi per l'intera platea dei lavoratori e per tutti gli altri stakeholders.

Il nuovo Management del Gruppo Poste ha mostrato lungimiranza e un cambio di passo rispetto al passato, riconoscendo la proficuità del dialogo e della condivisione con le rappresentanze dei lavoratori della più grande infrastruttura di servizi del Paese.

Arriviamo quindi a questo VIII Congresso con risultati positivi e fiduciosi per quanto è stato fin qui definito in importanti accordi, frutto di trattative intense sviluppatasi negli ultimi anni del mandato di questa segreteria, dove le Parti non



sono venute mai meno nella capacità di condividere un fine comune. In uno scenario che guardava finalmente al rinnovamento, allo sviluppo, a come far meglio funzionare le strutture delle Divisioni, aperte all'innovazione tecnologica e alla transizione digitale.

Dicevo, accordi importanti, ma uno brilla fra tutti: il rinnovo del contratto collettivo.

IL RINNOVO del CCNL 2021-2023

Verso la fine di questo mandato ci si è ritrovati a gestire la trattativa per il CCNL del Gruppo Poste, una partita tutt'altro che agevole, che era iniziata nel 2020, si era interrotta per difficoltà oggettive, per poi fermarsi ancora per la difficoltà di mantenere capisaldi fondamentali per il Sindacato. Infine la partita ha avuto un esito felice nell'estate 2021, dopo che molti nodi sono stati districati e finalmente lo si è potuto firmare, innestando la pietra angolare per proseguire in un percorso intenso di tavoli negoziali, secondo le linee di una politica di concertazione.

Se il precedente CCNL, nel 2017, si era chiuso con non poche preoccupazioni ed incertezze, il CCNL 2021-2023 si è collocato invece in un panorama rinnovato che interpreta e consolida il cambio di passo significativo all'interno dell'impianto relazionale con questa Dirigenza.

Il fondamentale lavoro preparatorio svolto dalla Segreteria Nazionale è stato supportato dalle strutture Regionali e Territoriali, grazie anche alle molteplici note di modifica giunte dalle istanze periferiche. Tutto questo merita di essere



evidenziato per l'alto valore che ha assunto nel contesto entro cui è maturata la trattativa, ma anche per la fatica e le mediazioni che sono state svolte per giungere alla fase di sintesi conclusiva.

Inutile negare che lo sforzo maggiore è stato determinato dalla volontà del Sindacato di fare in modo che si procedesse in direzione di una maggiore sottolineatura delle conquiste sino ad oggi acquisite in termini di tutele e protezioni contenute nella parte normativa.

Anche per quanto attiene alla parte economica, il Sindacato è riuscito ad attestare l'esito di una rivendicazione di tutto rispetto, soprattutto considerati i tempi, con cifre battenti tutte sui minimi tabellari e l'aumento dei ticket.

Su quest'ultimo punto ritengo sia giusto fare un plauso a tutti i colleghi della Segreteria Nazionale, e ringraziare doverosamente ancora una volta Mario (Petitto), che, ad un certo punto della trattativa, quando la fase di stallo sembrava non trovare via d'uscita, ha saputo imprimere una nuova dinamica positiva grazie alla sua ben nota esperienza e autorevolezza.

Ed è su queste stesse coordinate che abbiamo affrontato di volta in volta le lunghe negoziazioni all'interno delle Divisioni, ad iniziare da quella di Mercato Privati.

MERCATO PRIVATI E LA RETE DEGLI SPORTELLI

Si tratta della Divisione più esposta alle alterne vicende dei mercati finanziari, lo abbiamo ripetuto in tutti i nostri Congressi, perché è vero, e anche perché è la premessa stessa su cui abbiamo dovuto fronteggiare i notevoli cambiamenti che si apportavano in MP per dare risposte migliori alle mutate condizioni di mercato, fortemente condizionate anche dagli effetti della ben nota crisi sanitaria.

Prima, voglio ricordare però le forti accelerazioni che sono intervenute al processo di messa in sicurezza degli uffici postali, in ossequio ai protocolli sanitari vigenti, e poi, man mano che il Covid allentava la sua morsa, il graduale riavvio di tutte le attività, condizione questa non ancora completata perché in parallelo la nostra attenzione si è concentrata sul preoccupante ridimensionamento strutturale della Rete e sulla carenza degli organici generata dai costanti flussi in uscita di molti colleghi per gli esodi incentivati.

Se a partire dalla riclassificazione degli uffici, connessa al nuovo modello organizzativo strutturato in **Hub & Spoke**, la rete degli sportelli è stata mantenuta in cluster adeguati, equilibrando la flessione della cosiddetta pedonabilità degli UP con il livello di complessità (aumentando così l'incidenza dei coefficienti commerciali e di quelli inerenti ai ricavi), si pongono ancora quesiti importanti che dovranno essere interpretati nella giusta luce. Infatti, nonostante l'adozione dei correttivi apportati, permangono interrogativi sulle coperture della rete.



Pur con l'attivazione delle leve delle Politiche attive, la Rete degli UP non può reggere unicamente sulla flessibilità dei distacchi, aumentati di necessità durante l'emergenza e rimasti pressoché tali per numero anche nella fase successiva di graduale normalizzazione.

E' indubbio infatti che sarà necessario affrontare con l'Azienda il problema della strutturalità della rete con coperture adeguate per gli sviluppi previsti dal **Piano Industriale**

La manovra anticipatoria sulle Politiche attive del 2022 non può certo bastare a compensare una situazione complessiva con ancora molte, troppe criticità.

L'SLP e tutto il Sindacato di categoria dovrà impegnarsi pertanto nel continuare a lavorare alla ricerca di tutte quelle condizioni che possano offrire un assetto in grado di garantire sostenibilità del mercato e presidio della rete postale, perché il valore sociale della capillarità aziendale nel Paese non può continuare a gravare sui lavoratori in termini di flessibilità, non è giusto, non sostenibile, pena, oltretutto, lo stesso scadimento della qualità dei servizi offerti alla clientela.

Si tratta anche qui di scelte strategiche che occorrerà intraprendere nel prossimo futuro e che, per la loro assoluta rilevanza, rivendichiamo che si realizzino in un confronto serio, coerente e responsabile.

QUADRI

Un confronto a tutto tondo anche per quanto attiene la figura dei Quadri.

In questi anni si è potuto registrare la dissolvenza di alcune storiche prerogative che distinguevano queste importanti funzioni aziendali.

Si è evidenziato, infatti, che se da un lato è stato registrato un progressivo aumento degli obiettivi, propri di ciascuna Divisione, dall'altro si sono visti venir meno quei margini di autonomia professionale che li avevano sempre accompagnati.

L'attenzione del Sindacato pertanto non dovrà mai mancare su questa preoccupante deriva generata dalla forbice dovuta alla verticalità dei progetti, spesso molto ambiziosi, e la difficoltà oggettiva nel poterli declinare in prassi operative solide, in linea con le costanti aspettative in termini di risultato, a prescindere dalla variabilità delle condizioni, una per tutte quella che riguarda la copertura dei fabbisogni.

Un fattore di grande frustrazione, che ci costringe a continuare a testimoniare le condizioni reali in cui versano gli uffici per mitigarne lo scollamento tra teoria e pratica che se ne evidenzia.

D'altra parte, le istanze congressuali, attraverso le Assemblee dei Quadri, hanno espresso in maniera convinta la necessità di riuscire a sanare questo gap fondamentale, in modo da poter sostenere anche lo slancio riorganizzativo intrapreso dall'Azienda sui progetti condivisi.



Un altro problema annoso riguarda il permanere di situazioni riconducibili al fenomeno delle pressioni commerciali per il raggiungimento degli obiettivi su tutta la gamma dei prodotti offerti e sui risultati gestionali (ferie, corsi, etc.). Comportamenti più volte da noi stigmatizzati e che riteniamo siano rivelatori di contraddizioni di contesto e di una tendenza piramidale che va in cortocircuito. Anche su questo il nostro Sindacato intende fare luce, rivitalizzando l'apposita Commissione di Monitoraggio nata per la verifica di questi comportamenti e dello Stress da lavoro correlato che ne deriva.

Si ravvisa, pertanto, la necessità di ridare smalto a questa categoria, anche attraverso il rilancio delle attività dei nostri Coordinamenti Quadri, sulla scia del patrimonio storico di conoscenza, esperienza e presidio del territorio acquisito in tutti questi anni, Coordinamenti trascurati in questi ultimi tempi a causa delle restrizioni connesse all'emergenza Covid. Ma ogni sforzo risulterà vano se i Quadri non riusciranno responsabilmente a recepire il valore essenziale dell'aggregazione, del mettersi insieme, per costruire e mantenere una rete che tuteli ambiti e attività di lavoro sempre più di delicata importanza nella nostra realtà di impresa.



DIVISIONE CORRISPONDENZA – PCL

Qualche riflessione sulla Divisione Corrispondenza

Nel corso del mandato congressuale abbiamo scongiurato, soprattutto grazie all'impegno della nostra Organizzazione, la paventata privatizzazione dell'Azienda, a suo tempo sostenuta dal Governo e dal vecchio Management. Quest'ultimo, nel perseguire l'obiettivo di giustificare scelte radicali, ha volutamente abbandonato a sé stessa la Divisione Corrispondenza, Recapito e Logistica, per indebolirne le potenzialità e contribuendo ad aggravare ulteriormente il peso del disavanzo sul conto economico della Società.

Con il cambio di vertice e grazie a un rinnovato modello relazionale, siamo riusciti a risollevare le sorti del settore attraverso l'**Accordo firmato l' 8 febbraio 2018** sulla scia del quale sono state riorganizzate le attività del recapito e della logistica in una direzione che è stata capace di rianimare la competitività della filiera all'interno del mercato, garantendo alla Divisione bilanci di gran lunga migliori rispetto al passato e soprattutto stabilità occupazionale, nell'auspicata ottica di quella che è stata definita in questa fase One Company.

Si è confermato quindi il principio di unicità aziendale e, contrariamente al passato, l'attuale dirigenza ha compreso e condiviso da subito il valore strategico della più importante rete distributiva del Paese, radicata e capillare, percependone le sue enormi potenzialità, in ottica di sviluppo dell'e-commerce, e non solo.



Su queste premesse, la condivisione sugli interventi migliori da intraprendere per poter soddisfare le nuove esigenze del mercato, si è costruita attraverso un serrato confronto finalizzato a garantire adeguati investimenti, la tutela dei livelli occupazionali, la gestione delle eccedenze in specifici perimetri organizzativi e il potenziamento dei fabbisogni attraverso l'intesa sulle Politiche Attive.

Non dobbiamo dimenticare che nel 2017 l'intero settore registrava perdite per circa 500 Mln di euro annui, stime che secondo valutazioni ragionevoli sarebbero arrivate a toccare punte di disavanzo allarmante, pari a 1.5 Mld di euro. Si rendeva pertanto necessario apportare seri interventi correttivi per scongiurare conseguenti ricadute sui livelli occupazionali.

L'intesa del 2018 sul nuovo modello di recapito, denominato **Joint Delivery**, ha permesso l'introduzione di uno schema di consegna basato su un doppio canale: il recapito a giorni alterni della Rete di Base (corrispondenza tradizionale) e il recapito quotidiano con le nuove linee Business, dedicato alla consegna dei pacchi e ai flussi di posta pregiata.

La riorganizzazione del lavoro e la rimodulazione delle fasce orarie, anche con l'introduzione del recapito pomeridiano, ha consentito l'attivazione di un modello nuovo, dinamico, in grado di ridare slancio ai tradizionali Servizi Postali, in una visione finalmente rinnovata rispetto all'immobilità degli assetti che negli anni precedenti avevano raggiunto forti inadeguatezze rispetto al contesto. Ma c'era un punto fermo su cui la posizione del Sindacato non aveva alcuna intenzione di intervenire perché considerato un perno essenziale: **la titolarità di**



zona. Su questo abbiamo continuato a sostenere una linea ferma, anche quando l’Azienda era protesa verso una maggiore flessibilità.

Una riorganizzazione, completata proprio nel 2021 nelle città metropolitane di Roma, Milano e Napoli, e che è stato monitorato da un Osservatorio creato per verificarne la tenuta del servizio e per ricercare al contempo soluzioni migliorative per il settore.

L’articolazione di PCL conserva però altre problematiche che a breve si dovranno affrontare, dalla carenza periodica degli organici alle problematiche legate alla logistica e non ultimo le ricollocazioni adeguate dei lavoratori con prescrizioni mediche, un aspetto che negli ultimi anni è percentualmente cresciuto, anche per via del fisiologico invecchiamento della popolazione lavorativa (la media dei lavoratori si assesta ai 50 anni di età).

Pertanto, a breve, dovremo fare i conti con le innovazioni tecnologiche in corso, con nuovi criteri di calcolo delle zone, con l’esigenza, a più riprese rappresentata dalla Divisione, di accentrare le lavorazioni interne presso alcuni **Nodi di Rete**. In sostanza, saremo impegnati nel prossimo futuro ad affrontare con consapevolezza e determinazione le modifiche sull’attuale organizzazione del lavoro, per rendere quest’ultima compatibile con il calo della corrispondenza e con lo sviluppo progressivo dell’e-commerce.

La nostra attenzione si dovrà concentrare poi sui Centri di Smistamento, che diventando i punti nodali dell’intero traffico della corrispondenza hanno nel frattempo avviato in questi ultimi due anni diversi interventi migliorativi.



Dobbiamo quindi fare in modo che le riorganizzazioni, anche all'interno degli stabilimenti, siano azioni coordinate e sincronizzate, che tengano conto di tutti i fattori, modalità e tempi, di contesto e di piano affinché si possa raggiungere, ci auguriamo, sì il giusto equilibrio costi/benefici ma soprattutto un modello che traguardi a un vero benessere organizzativo per i lavoratori e un forte recupero della qualità del servizio reso.

Uno degli interventi più significativi dell'ultimo periodo è stato l'incorporazione di Nexive.

L'INCORPORAZIONE DI NEXIVE

La manovra societaria della sua integrazione negli asset del Gruppo Poste Italiane, e la contestuale nascita di una Operating Company (Op.Co.), costituiscono un grande esempio di economia solidale, oltre che un importante investimento industriale.

Maturata in un delicatissimo contesto per il tessuto industriale del nostro Paese, caratterizzato da molteplici dossier di crisi giacenti presso il Ministero dello Sviluppo Economico, la manovra ha assunto una valenza strategica, rafforzando il ruolo leader di Poste Italiane all'interno del suo mercato di riferimento.

Per il Sindacato ha rappresentato soprattutto la creazione di tutele per gli oltre mille posti di lavoro di Nexive, fortemente a rischio dopo il dichiarato disimpegno sul mercato italiano della casa madre olandese e dopo che Nexive, prima dell'interessamento di Poste, fosse stata acquistata per il 60% da un



“fondo” franco tedesco che avrebbe fatto cassa, in ossequio ad una strategia meramente speculativa, generando altissimi costi sociali.

Con l’Accordo del 23 settembre 2021, in riferimento all’armonizzazione dei trattamenti economici e normativi dei lavoratori ex Nexive con il CCNL del Gruppo Poste, sono state rafforzate anche le garanzie per i circa cinque mila lavoratori delle Agenzie Partners esclusivi della ex maggiore Azienda concorrente di Poste, lavoratori che oggi risultano all’interno di una ulteriore rete logistica al servizio del Network di Poste Italiane.

L’assorbimento dei lavoratori di Nexive ha saputo rappresentare un capitolo importante nella salvaguardia dei diritti e della dignità personale e professionale delle persone coinvolte, che sono state accompagnate nella loro migrazione, mantenendo i loro ruoli e inquadramento. Un capitolo di buona pratica sindacale, realizzato in tempi di forti accelerazioni sul fronte della deregolamentazione e precarizzazione di larghi pezzi del mondo del lavoro.

Infine, sono state avviate le prime interlocuzioni sugli aspetti connessi al tema dei rapporti con i fornitori (reti terze) e sulla ricerca di tutte quelle condizioni che permettano al Contratto Collettivo delle Imprese Private di Recapito, da noi firmato, di assurgere al ruolo di impianto regolatorio di riferimento.

In sostanza, proveremo a radicare anche in tali contesti imprenditoriali protezioni e tutele, affrancando gli stessi ambiti da dinamiche di sfruttamento e di flessibilizzazione senza regole del rapporto di lavoro, provando anche ad inserire un sistema di Welfare integrato, con il coinvolgimento del C.S.A.P.



DIGITAL TECHNOLOGY & OPERATIONS - DTO

ESPANSIONE DELLA NUOVA DIVISIONE

Per il veloce configurarsi e per la consistenza anche numerica di figure professionali che compongono le sue maglie, Digital Technology & Operations si appresta ad essere la terza grande Divisione, dopo PCL e MP. Un ambito organizzativo assolutamente strategico per l'intero Gruppo Poste, sia per l'alto contenuto tecnologico insito ai suoi processi e sia per la sua potenziale spinta propulsiva che potrebbe supportare, in varie forme di servizi, il processo di graduale digitalizzazione del Paese.

Molti i diversi progetti, che come tanti tasselli dovranno necessariamente ricomporre in un unico complessivo quello che, ad oggi, appare ancora un perimetro organizzativo frastagliato. Ed è per questo che l'SLP, unitamente alle altre Organizzazioni Sindacali di categoria, ha più volte lamentato nei tavoli di confronto una condivisione frammentaria di quelli che sono gli indirizzi di DTO. Al suo interno c'è l'Assistenza Clienti, il Back Office, con tutte le loro diramazioni connesse alle altre due Divisioni. Ma ci sono anche diverse aree di servizio, di eccellenza, di carattere innovativo che spesso hanno relazione con ditte esterne, di cui ancora non sono state approfondite le dinamiche. Ecco il motivo per il quale rivendichiamo da tempo di potere avviare all'interno di DTO un impianto di Relazioni Industriali costante ed efficace, che sia capace di un'attività impegnata a pieno titolo nello scenario della dematerializzazione e soprattutto nella transizione digitale dei servizi tradizionali .

DTO si situa tra le due dorsali di PCL e MP, da cui ne ha attinto anche risorse in quella mutualità tra le diverse divisioni che caratterizzano l’Azienda Poste e che hanno permesso la costruzione dell’impianto di leve delle Politiche attive condivise con il Sindacato.

POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

Ed a proposito di Politiche Attive del Lavoro, appare superfluo affermare che si tratta di uno strumento eccezionale, con l’unico difetto dato dal fattore tempo, ovvero da quei ritardi nei quali talvolta si incorre nell’attivazione di queste leve. Seppure recentemente vi sia stato qualche miglioramento, ancora difetta la mancanza di una strategia di SINCRONIZZAZIONE tra le varie fasi, soprattutto in fase di alternanza tra leve di politiche attive e quelle passive.

Gli ESODI procedono in maniera costante, ci sono sempre e non si riesce a superare quel gap di tempi differiti, ingenerando nell’intero processo un sostanziale disallineamento che pesa ed aggrava il problema delle carenze di organici negli uffici.

Occorre pertanto lavorare con intensità, affinché si possa costruire un meccanismo davvero dinamico e sincrono in quella che si profila essere, oltretutto, una straordinaria occasione di cambio generazionale capace di donare nuova linfa agli stessi assetti innovati dell’Azienda.

In tema di innovazione, poi, rilevante è stato un altro terreno di confronto: quello del Lavoro Agile in Poste Italiane, una novità che è “esplosa” globalmente in maniera espansiva con l’emergenza sanitaria tra il 2019/2020.



LAVORO AGILE - L'INTESA DEL 2020 E IL SUO RINNOVO DEL 2022

Sottoscrivendo il recentissimo Verbale di Accordo del **1 marzo 2022**, teso a rinnovare l'ambito normativo del cosiddetto Smart working, si è provveduto a solidificare gli ambiti organizzativi delle attività lavorative compatibili da remoto in modalità "agile". Si è inteso apportare maggiore robustezza alla prima Intesa siglata il **18 febbraio 2020** su questo importante strumento, considerato anch'esso dalle Parti come una delle forme di welfare aziendale, con il condiviso obiettivo di dotarsi di un istituto il cui valore principale risiede nella sostenibilità di una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, contribuendo al contempo a far decrescere gli impatti di emissioni sull'ambiente. In Poste Italiane possiamo vantare di avere un impianto di norme esaustivo e che le Parti hanno inteso declinare, nel CCNL 2021-2023, con un'articolo distinto da quello che riguarda il Telelavoro. Anche su questa materia, il nostro sindacato vigilerà sulla sua buona applicazione, a garanzia di una equilibrata ed equa gestione nei vari ambiti organizzativi.

WELFARE – FONDO SANITARIO – FONDO POSTE

La contrattazione collettiva in questi ultimi anni ci ha consentito di allargare molto la sfera del welfare. Quasi tutte le maggiori aziende hanno condiviso con il Sindacato forme di welfare per una migliore conciliazione vita-lavoro delle persone. Si tratta di un percorso che per Slp, ma anche in generale per la Confederazione, assume un valore contrattuale dalle grandissime potenzialità per valorizzare il salario dei lavoratori attraverso la leva della minore fiscalità, in un Paese dove le tasse sul lavoro sono tra le più alte d'Europa.



In Poste Italiane, grazie agli Accordi sottoscritti, possiamo a buon diritto parlare di Welfare, come di politiche di sostegno al reddito e di fonti di beneficio che rappresentano una garanzia per i Lavoratori. Tuttavia, rileviamo ancora uno scarso interesse sul tema da parte della categoria che, purtroppo, ancora non coglie le importanti novità connesse alla fruizione di tali servizi.

Su di noi grava il compito di una adeguata opera divulgativa. Abbiamo il dovere di far comprendere tutti i benefici connessi al pacchetto **Poste Mondo Welfare**; così come in tema di assistenza, quali le convenienze connesse al nostro **Fondo di Sanità Integrativa**, unitamente allo storico **FondoPoste**, fondo di previdenza complementare che rappresenta la colonna portante di tutta una impalcatura di benefici conquistati nel tempo.

Tutte conquiste sindacali, finanziate con costi contrattuali e, pertanto, da non trascurare, bensì da trasferire sempre più nel patrimonio di conoscenza dei Lavoratori.

POLITICHE ORGANIZZATIVE: IL PIANO DI LAVORO 2022/25

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, un Sindacato in grado da solo di raggiungere la maggioranza assoluta in termini di rappresentatività.

Un unicum nel panorama generale della nostra Confederazione.

Le linee guida per il piano di lavoro organizzativo dei prossimi quattro anni non possono che basarsi sul principio di centralità della persona e dell'iscritto.



Quando un lavoratore si iscrive alla Cisl aderisce consapevolmente anche ad un sistema di valori che caratterizza la nostra Organizzazione.

La centralità della persona e del socio hanno guidato, guidano e dovranno sempre guidare la nostra azione politica, sindacale e organizzativa.

Occorrono spazi di democrazia interna, i Congressi ne sono un esempio, servizi personalizzati, attenzione al benessere lavorativo, alla sicurezza ed al giusto equilibrio tra vita privata e lavoro. Sono questi solo alcuni dei concetti che guidano la nostra azione.

Questi principi non vanno solo enunciati, vanno praticati costantemente e riconfermati.

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 ripeterlo, né risulta sufficiente cullarsi dei risultati raggiunti in passato.

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

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

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



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).

FORMAZIONE

In questo ultimo anno il quadro dirigente periferico SLP è stato protagonista di un notevole percorso di rinnovamento, legato in prevalenza al raggiungimento del limite dei mandati congressuali se non anche per età anagrafica.

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

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

Per questo, conclusa la fase congressuale e superata, ci auguriamo in modo definitivo, l'emergenza sanitaria, dovremo riprendere ad organizzare **il Campo Scuola** annuale.

Questa iniziativa ha contribuito ad avvicinare al nostro Sindacato centinaia di giovani lavoratori iscritti, molti dei quali, da quel momento in poi, sono diventati veri e propri dirigenti sindacali. Molti di essi sono oggi Segretari, Segretari Territoriali, Segretari Regionali.

Oltre alla formazione di base sarà poi necessario riprendere il lavoro finalizzato **all'accrescimento delle competenze del quadro dirigente**; le grandi innovazioni



di questi anni (digitalizzazione del lavoro, lavoro agile, riorganizzazioni epocali dei servizi postali, evoluzioni legislative, etc.) impongono un costante aggiornamento delle competenze del sindacalista moderno.

SERVIZI

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.

Come SLP dobbiamo essere sempre più integrati con il sistema dei servizi della Cisl e con l'offerta di area welfare del Csap.

Le nostre sedi devono poter offrire valide e celeri risposte anche agli iscritti di Fondoposte, sfruttando il supporto dei nostri rappresentanti all'interno dell'Istituto di Previdenza Complementare.

CONCLUSIONI

Mi avvio alle conclusioni.

Lo abbiamo detto. Non sono stati anni semplici quelli ci lasciamo alle spalle.

E' un compito difficile, il nostro. Richiede impegno, passione, studio, progettualità, tenuta delle posizioni, in un confronto continuo, in contesti che si somigliano ma ogni volta sono diversi.

Un lavoro o meglio una missione che impegna molto tempo della vita personale, che a volte gratifica, a volte meno, ma i risultati che porta a raggiungere



disegnano la storia, la nostra, ma anche quella di una categoria di lavoratrici e lavoratori unica, in un'Azienda che non ha mai smesso di rinnovarsi, da 160 anni, da quando è stata istituita nel 5 Maggio 1862.

Ed è giusto così, perché siamo convinti che non ci possono essere condizioni di lavoro ottimali e garanzie per il lavoro dove non c'è volontà e capacità di rinnovamento, perché il cambiamento è un principio che mantiene in salute, quando viene governato, condiviso, partecipato, all'insegna della sostenibilità.

Oggi lo si vede più che nel passato, ma noi lo abbiamo sempre saputo.

Lo sanno da sempre i nostri associati, i nostri militanti e i nostri dirigenti sindacali ed è questa consapevolezza il cuore di un legame solidale, identitario che caratterizza ogni scelta di questo grande Sindacato postale.

Ecco perché quella dell'SLP è una storia di coraggio e anche di assunzione responsabile delle scelte!!!

Anche sul piano individuale, di noi tutti, quotidianamente e anche in circostanze particolari...

Pensate a quello che è successo a me: dalla segreteria di una struttura regionale sindacale di media rilevanza, mi sono ritrovato ad un certo punto del mio percorso ad assumere la carica elettiva più importante della rappresentanza dei lavoratori all'interno della più grande azienda di servizi del nostro Paese.

Quando sono stato eletto, dovevo esserci perché me lo chiedeva l'SLP.

Sì, lo ammetto ...ci è voluto tanto impegno, coraggio, responsabilità!



Ma vi posso assicurare che ho esercitato il ruolo di Segretario Generale al massimo delle mie energie, offrendo tutto me stesso in uno scenario, oltretutto, complesso, unico per storia ed esperienza.

Sicuramente un grande onore per me, ma anche un gravoso onere: ci è voluta tanta forza, diligenza e capacità nel non cedere qualche volta all'emozione, quando le cose sono state complicate. Ho dovuto ricorrere anche a quella tipica perseveranza che sfiora la "cocciutaggine" di noi sardi, per stringere i denti e andare avanti. Responsabilità è anche avere in certi casi pazienza, tanta pazienza...

Però vi posso assicurare che avevo una certezza. Non ero solo.

C'era la struttura di un grande Sindacato, una bella squadra e poi c'era soprattutto una persona che ho sempre stimato, il "padre nobile, la pura essenza" dell'SLP, sto parlando di te, Mario!

Ed è in questa importante assise che ci riunisce tutti, che voglio rivolgere il mio più profondo e sincero ringraziamento nei riguardi del nostro Presidente.

Caro Mario, sono trascorsi alcuni anni da quando eri a capo della Segreteria Generale, e svolgi oggi l'importante incarico di Vice Presidente UNI Europa, ma noi, come ben sai, nessuno di noi, ha mai smesso di chiederti l'impegno, il sacrificio, anche personale, di supportare e supportarci in questa difficile esperienza.

Hai risposto sempre positivamente, nonostante i tuoi cari rivendicassero, giustamente, una presenza in famiglia più assidua, ora più che mai per il tuo



Bubu. Hai sempre però trovato il tempo, la concentrazione, la capacità per fare del bene a questa Organizzazione, in maniera vigile e attenta. Ed oggi questo Quadro Dirigente, uscente o confermato, ti chiede all'unisono di esserci ancora. Come tu vorrai, ma di esserci.

D'altra parte la storia dell'SLP è una storia che tu hai determinato sin dal principio, sapendo imprimere, con la tua impronta, la prospettiva di un futuro certo capace di incarnare la categoria stessa.

Rappresenti la storia stessa del nostro Sindacato, una storia che valica almeno tre generazioni, per approdare ad oggi, in un momento di grande rinnovamento nell'azienda di riferimento. Una storia che ci impegnamo a tramandare alle future generazioni.

Mario, ancora GRAZIE!

E un grazie e un abbraccio a tutta la mia Segreteria Generale, oggi Comitato di Reggenza, per avermi supportato e, come si dice, sopportato. **Enzo, Nicola, Pino e Annalisa, ...e naturalmente, per il suo prezioso supporto, Raffaele, Maurizio... grazie!** Nessuno di voi mi ha mai fatto mancare il sostegno, lo stimolo, l'affetto per questa mia non lunga, ma veramente intensa e bella esperienza di vita.

Quindi, voglio ringraziare tutti voi...

Questa magnifica platea, di tutti i territori e regioni d'Italia, per aver sostenuto con convinzione, vigore e coerenza le scelte di questa Segreteria, nell'averci



creduto, dato fiducia, anche nelle vicende più delicate dove occorreva unità ed essere una voce sola: la voce dell'SLP!.

Avete dimostrato un grande senso di appartenenza identitaria.

L'autorevolezza, la responsabilità che vi contraddistinguono hanno permesso che funzionassero i nostri presidi, le nostre strutture – anche nel lungo periodo dell'emergenza - in ogni parte del territorio. Una grande rete solidale, in grado di mettere a fattore comune conoscenze e competenze, impegno ed idee, in un mix di valori, idealità e senso pratico nel risolvere i problemi che hanno contribuito a mantenere sempre alto il prestigio della nostra categoria.

Nei prossimi anni l'SLP continuerà, come ha sempre fatto e ne sono certo, ad esercitare il suo ruolo guida all'interno di questa grande Azienda che spesso identifichiamo come l'Azienda Paese, per la sua importanza infrastrutturale, per i suoi tanti servizi economici ma anche sociali.

Continuerà, sì, con la consueta responsabilità, anche nelle situazioni di confronto più aspre e difficili, nella consapevolezza che sia sempre nella mediazione e nella trattativa ai tavoli, il compito principale di un Sindacato che vuole essere davvero corpo e rappresentanza delle istanze più sentite da parte dei lavoratori. Risultati, concretezza, è questo che ci viene richiesto oggi.

Siamo tanti, saldi, con la forza e la passione di sempre, ancorati alle radici di una storia che nessuno potrà mai scalfire o indebolire e sono certo che la conclusione di questo percorso congressuale saprà individuare un assetto



dirigenziale nazionale “giovane”, capace, lungimirante e di visione in grado di conferire forza e continuità per i prossimi anni.

Termino qui, e vi ringrazio ancora!

Viva l'Slp-Cis, Viva la CISL !!!!