

BILANCIO SOCIALE SLP-CISL 2018-2019



Nota Metodologica

Introduzione del Segretario Generale

SEZIONE I L'IDENTITÀ E I VALORI

1.1 Un'organizzazione al servizio dei lavoratori e delle loro famiglie

1.2 La struttura organizzativa

- 1.2.1 Gli organi statutari di SLP Nazionale
- 1.2.2 La Segreteria nazionale
- 1.2.3 Una struttura capillare al servizio del lavoratore

SEZIONE II LA RELAZIONE SOCIALE

2.1 Le attività e i servizi per i lavoratori e le loro famiglie

2.2 L'attività di contrattazione svolta a favore dei lavoratori del settore

- 2.2.1 Poste Italiane
- 2.2.2 Altre aziende del Gruppo Poste
- 2.2.3 Aziende private di recapito e Imprese di appalto servizi postali

2.3 Gli iscritti SLP

- 2.3.1 Poste Italiane
- 2.3.2 Postel
- 2.3.3 Nexive

2.4 Previdenza Complementare e Welfare Aziendale

- 2.4.1 La previdenza complementare
- 2.4.2 ViviWelfare
- 2.4.3 La sanità integrativa
- 2.4.4 CSAP

2.5 Politiche di genere

- 2.5.1 Il linguaggio di genere
- 2.5.2 Europa e politiche familiari
- 2.5.3 La violenza di genere

2.6 Attività dei coordinamenti

- 2.6.1 Donne & Giovani
 - 2.6.1.1 Indagine salute e sicurezza
 - 2.6.1.2 Progetto accoglienza
- 2.6.2 Quadri

2.7 La Formazione

- 2.7.1 Attività formativa

2.8 La comunicazione

- 2.8.1 La comunicazione SLP sempre più interattiva
- 2.8.2 Gli strumenti di comunicazione

2.9 Responsabilità sociale e attività solidali

- 2.9.1 Dono furgoni nelle marche
- 2.9.2 Dono furgone in Umbria
- 2.9.3 Dono nuovi arredi in Abruzzo
- 2.9.4 Acquisto pacco solidale ad Amatrice
- 2.9.5 Un angelo per capello

2.10 Un'organizzazione europea ed internazionale

SEZIONE III L'ECONOMIA DELLA SLP-CISL AL SERVIZIO DEI LAVORATORI E DEI TERRITORI

3.1 Il bilancio

NOTA METODOLOGICA

Il bilancio sociale SLP-CISL intende fornire una sintesi delle attività realizzate, dei risultati conseguiti e delle risorse impegnate nel 2018 e nella parte del 2019 precedente l'assemblea Organizzativa SLP-CISL del 1-2 luglio 2019, partendo dalle priorità e dagli obiettivi dell'associazione.

L'elaborazione del Bilancio è stata coordinata da SLP nazionale e, sotto il profilo metodologico, si è ispirata a principi e modelli di rendicontazione sociale riconosciuti nel nostro paese e adeguatamente adattate alla realtà della nostra organizzazione.

Il Bilancio è organizzato in tre sezioni:

- **L'IDENTITÀ E I VALORI** che esplicita l'identità, la missione ed i valori che orientano l'azione della nostra organizzazione, la struttura organizzativa e le risorse umane, a livello nazionale ed internazionale.
- **LA REALIZZAZIONE SOCIALE** che rendiconta le politiche e le attività svolte nel corso del 2018 e nel primo semestre del 2019, analizzando i risultati conseguiti nell'ambito delle diverse aree di intervento della SLP-CISL: la contrattazione, la previdenza e l'welfare aziendale, la formazione, l'attività di solidarietà, il tesseramento, la comunicazione, l'impegno a tutela dei lavoratori non solo a livello nazionale ma anche in ambito europeo e internazionale.
- **LA RELAZIONE ECONOMICA** che dà conto della situazione finanziaria dell'SLP-CISL nazionale.

Introduzione del Segretario Generale

Carissimi,

per la prima volta SLP ha predisposto il suo Bilancio Sociale; le nostre norme statutarie (l'art. 75 del Regolamento di attuazione dello Statuto SLP) ci indicano la necessità di redigere questo documento ogni due anni e noi abbiamo colto l'occasione della Conferenza Organizzativa Nazionale 2019 per misurarci con un nuovo strumento di comunicazione di ciò che siamo e di ciò che facciamo.

Uno strumento di rendicontazione, ma soprattutto uno strumento di rinnovata trasparenza dell'essere e dell'azione sindacale SLP, che si affianca ai bilanci preventivi e consuntivi approvati, forse un po' troppo aridamente, dagli Organismi preposti; siamo certi che il presente Bilancio Sociale renderà la nostra Organizzazione certamente più comprensibile, agli occhi di chiunque (iscritti in primis, ma non solo) abbia la volontà e la possibilità di leggerlo con attenzione.

E' un modo nuovo di far sapere a tutti i nostri Stakeholders cosa fa SLP, come lo fa, come utilizza le proprie risorse, come indirizza l'attività negoziale, quanto attento è ai bisogni delle persone che lavorano e dei loro familiari, come SLP intende valorizzare il welfare, contribuire a salvaguardare l'ambiente, fare concreta solidarietà.

Il nostro Bilancio Sociale si sviluppa su tre grandi temi: l'identità ed i valori dell'Organizzazione, la relazione sociale, le scelte economiche al servizio dei lavoratori e del territorio.

Nella parte della relazione sociale segnaliamo l'importanza del capitolo sulle politiche di genere e quello della responsabilità sociale, che qualificano il nostro lavoro in modo davvero significativo.

Ci piacerebbe che, dopo aver letto il Bilancio Sociale SLP, tutti potessero essere pienamente consci del lavoro che facciamo quotidianamente, ad ogni livello, per rappresentare i bisogni dei lavoratori che ci danno fiducia con la loro iscrizione.

Il nostro sindacato opera in un settore, quello postale, molto difficile, nel quale convivono realtà molto diverse tra loro: la più grande e ricca Azienda pubblica del Paese (Poste Italiane) ma anche piccole aziende private i cui lavoratori hanno problemi certamente diversi da quelli di Poste. Nostro compito è quello di essere presenti ed efficaci ovunque ci siano luoghi di lavoro e persone da rappresentare. Ma nostro compito è anche quello di essere trasparenti in tutto e per tutto, nei confronti di tutti.

Buona lettura.

Il Segretario Generale



The background features a network diagram with various colored circles (blue, green, yellow, orange, purple) connected by dashed lines. Each circle contains a stylized icon of a person. In the center, there is a logo for CISL SLP, which consists of the text 'CISL' in white on a green speech bubble and 'SLP' in white on a pink speech bubble below it.

SEZIONE I

L'IDENTITÀ E I VALORI

1.1 UN'ORGANIZZAZIONE AL SERVIZIO DEI LAVORATORI E DELLE LORO FAMIGLIE

Il Sindacato Lavoratori Poste (SLP) è il sindacato di categoria della CISL che organizza i lavoratori applicati nelle Aziende del Gruppo Poste Italiane e delle aziende di appalto, recapito e logistica postale.

Art. 2 dello statuto

“ Il SLP si ispira ai valori e alla concezione della CISL e in particolare:

- a) all'autonomia del sindacato dallo Stato, dalle forze politiche e da qualsiasi organizzazione che interferisca con gli interessi dei lavoratori;*
- b) al primato del modello associativo, fondato sulle adesioni volontarie dei lavoratori e l'autogoverno del sindacato sulla base dei principi della democrazia rappresentativa;*
- c) all'identità delle categorie nel quadro della solidarietà confederale e degli interessi generali del Paese;*
- d) al primato del lavoro sul capitale attraverso la politica di tutti i redditi, la partecipazione dei lavoratori alle scelte, all'andamento dell'impresa e forme contrattate del risparmio dei lavoratori in funzione del controllo dei processi di accumulazione;*
- e) alla difesa dei valori costituzionali cui devono ispirarsi le riforme istituzionali e l'evoluzione del sistema politico, economico e sociale nella salvaguardia del sistema democratico;*
- f) alla scelta europeista per l'unificazione politica dei popoli, nel cui ambito trovi riconoscimento la politica sociale comunitaria, i diritti dei cittadini d'Europa e la contrattazione a livello europeo.”*

Da questi valori consegue la scelta di strumenti con i quali SLP conduce la propria azione sul territorio:

- La **SOLIDARIETÀ**, tra persone, gruppi o posizioni sociali diverse, che si fa carico del disagio degli ultimi;
- La **MUTUALITÀ**, modalità che rende pratica la solidarietà attraverso meccanismi che consentano ad ognuno di contribuire con impegni minori per raggiungere lo scopo di tutti;
- La **LEGALITÀ**, che garantisce parità di condizione per l'insieme dei soggetti impegnati nel nostro settore e più in generale nella società;
- La **VALORIZZAZIONE DELLE SUE STRUTTURE TERRITORIALI**, che vivendo a diretto contatto con le proprie specificità locali, sono in grado di coglierne le caratteristiche, le risorse e le opportunità;
- L'**ATTENTA GESTIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE**, che, in quanto tali, non sono inesauribili e che dipendono da libere scelte e sacrifici dei lavoratori che rappresentiamo;
- Il **LAVORARE BENE E CON IMPEGNO**, perché dal nostro lavoro dipendono condizioni economiche e normative, fattori che incidono sui lavoratori dei nostri settori.

1.2 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

SLP esercita il ruolo della rappresentanza dotandosi di un assetto organizzativo a partire dai posti di lavoro, dove gli associati vengono rappresentati dalla Rappresentanza sindacale unitaria (Rsu), elette unitariamente da tutti i lavoratori, o dalla Rappresentanza sindacale aziendale (Rsa), nominata dalla struttura sindacale territoriale.

Le Rsu (o Rsa) sono coordinate, dal punto di vista organizzativo e politico-contrattuale, dalle Strutture Territoriali di categoria (SLP territoriali) le quali, a loro volta, si riferiscono alle Strutture Regionali di categoria (SLP regionali) che hanno come ulteriore riferimento la Struttura Nazionale di categoria (SLP nazionale). Quest'ultima, al pari di tutte le altre categorie, è a sua volta rappresentata dalla Struttura confederale: la Cisl Confederale. Ciascuna di queste strutture esprime i compiti ed esercita i livelli di rappresentanza che le sono propri, così come individuato dal Regolamento della categoria.

1.2.1 Gli organi statutari di SLP-CISL Nazionale

Il Congresso Nazionale

È il massimo organo deliberante di SLP. Si riunisce in via ordinaria ogni 4 anni salvo le convocazioni straordinarie. Il Congresso nazionale fissa l'indirizzo generale del Sindacato e si pronuncia sulla relazione programmatica della Segreteria. Provvede altresì alla elezione:

- dei membri elettivi del Consiglio Generale;
- dei delegati al Congresso confederale;
- del Collegio dei Sindaci nazionale;
- del Collegio dei Probiviri.

Il Consiglio Generale

È l'organo deliberante tra un congresso e l'altro; esso si riunisce almeno due volte l'anno ed ha il compito di definire gli indirizzi di massima dell'attività sindacale ed organizzativa sulla base delle deliberazioni del congresso. Il Consiglio Generale è formato da componenti eletti dal Congresso e da componenti di diritto. Il Consiglio Generale elegge nell'ordine, al suo interno e con successive votazioni:

- a) il Segretario Generale,
- b) il Segretario Generale Aggiunto
- c) la Segreteria Nazionale
- d) il Comitato Esecutivo.

Elegge, inoltre, il Presidente del Collegio dei Sindaci Revisori e dei Probiviri.

Il Comitato Esecutivo

E' l'Organo competente per l'attuazione degli indirizzi definiti dal Consiglio Generale ed è composto:

- dalla Segreteria Nazionale;
- dai membri di diritto;
- dai membri eletti secondo le norme stabilite dal regolamento.

Esso provvede all'attuazione delle delibere del Consiglio generale; coadiuva la Segreteria nazionale nella gestione politico-organizzativa; decide le gestioni straordinarie delle strutture dell'organizzazione ai vari livelli; convoca con delibera a maggioranza semplice il Consiglio generale; decide la designazione di rappresentanti dell'Organizzazione in enti esterni, nazionali o internazionali.

La Segreteria Nazionale

Rappresenta il Sindacato nei confronti di terzi e delle pubbliche autorità, prende tutte le misure atte ad assicurare il normale funzionamento del Sindacato, attuando le decisioni dei superiori organi deliberanti. Ripartisce al proprio interno le responsabilità dei settori di attività ed è composta:

- dal Segretario Generale
- dal Segretario Generale Aggiunto
- da 3 Segretari Nazionali

Risponde collegialmente della gestione del patrimonio finanziario dell'Organizzazione e predispone i bilanci preventivi e consuntivi da sottoporre al Comitato Esecutivo.

Collegio dei Sindaci revisori

Provvede al controllo amministrativo ed adempie alle sue funzioni a norma dello Statuto e del relativo Regolamento. Il suo Presidente riferisce periodicamente sull'andamento amministrativo sia al Comitato esecutivo sia al Consiglio generale nazionale e risponde dell'azione del Collegio al Congresso. È composto da 3 membri effettivi e 2 supplenti eletti dal Congresso Nazionale

Il Collegio dei Probiviri

E' l'organo di garanzia statutaria e di giurisdizione interna. L'attività del Collegio dei Probiviri deve essere improntata ai principi di autonomia e indipendenza; a tal fine le norme statutarie stabiliscono le incompatibilità.

1.2.2 La Segreteria Nazionale

Luca BURGALASSI (*Segretario Generale*)

Il Segretario Generale ha la rappresentanza ufficiale e legale del Sindacato.

Rappresentanza politica generale - coordinamento dipartimento sindacale - coordinamenti Giovani, Donne e Quadri - coordinamento politico delegazioni SLP negli Enti (CSAP, Fondoposte, ecc.) - stampa informazione ed informatizzazione - ufficio studi e ricerche

Fabio COLOMBO (*Segr. Nazionale con funzione di Vicario in assenza o impedimento del Segr. Generale*)

Delega amministrativa - Politiche contrattuali del personale e salariali - Mercato Privati - MBPA - inquadramento professionale e nuove figure professionali.

Giuseppe MARINACCIO (*Segretario Nazionale*)

Politiche contrattuali del personale e salariali - PCL - legge 146 (rapporti con Commissione di garanzia, assistenza alle strutture periferiche) - politiche previdenziali (previdenza obbligatoria e complementare)

Nicola ORESTA (*Segretario Nazionale*)

Politiche contrattuali del personale e salariali - Bancoposta - Strutture Corporate - aziende private di recapito e logistica - Società del Gruppo Poste - Salute e sicurezza sul lavoro - Mercato del lavoro - Coordina l'attività dell'ufficio legale - formazione professionale.

Annalisa STEFANELLI (*Segretario Organizzativo*)

Politiche organizzative - tesseramento e piani di proselitismo - libertà sindacali - Statuto e regolamento - Responsabile sede e personale - formazione politica dei quadri sindacali - politiche dei servizi all'iscritto - rapporti con gli Enti Cisl (Inas, IAL, ecc.)



1.2.3 Una struttura capillare al servizio dei lavoratori

Lo STAFF della Segreteria Nazionale SLP CISL

Mario PETITTO:

Responsabile Dipartimento Internazionale



Maurizio AFFATIGATO:

Coordinatore Nazionale Gruppo Postel

Giacomo DI PASQUALE:

Coordinatore Nazionale dell'Attività Formativa. Collaboratore del Dipartimento Organizzativo, Responsabile Comunicazione e stampa. Cura le Procedure elettorali di CRAL, RSU, Fondoposte.

Claudio DONATINI:

Collaboratore esterno Dipartimento Organizzativo.

Ezio FOSCA:

Coordinatore Nazionale Aziende Gruppo Poste Italiane

Valerio GRILLINI:

Coordinatore Nazionale Agenzie Recapito Private e Appalti Postali.

Antonello NARDACCI:

Collaboratore presso l'Ufficio Amministrazione.

Vito ROMANIELLO:

Collaboratore Dipartimento Sindacale per le politiche contrattuali

La distribuzione capillare sul territorio



➤ **20 Sedi Regionali**

➤ **119 Tra Segreterie e Coordinamenti Territoriali**

- Le province di Trento e Bolzano sono equiparate a regioni
- Abruzzo-Molise sede interregionale

- ✓ Segreterie
- ✓ Consigli direttivi
- ✓ Coordinamenti di specificità (donne, giovani e quadri)
- ✓ RSU
- ✓ RSA
- ✓ SAS
- ✓ **Strutture di staff** (pensionati postali, formatori, responsabili di servizi)

2.1 LE ATTIVITÀ E I SERVIZI PER I LAVORATORI E LE LORO FAMIGLIE

I lavoratori iscritti sono il centro e il motore della nostra associazione sindacale. A loro e alle loro famiglie si rivolge l'azione quotidiana di SLP, attraverso:

- ✓ la stipula dei contratti nazionali,
- ✓ Sottoscrizione degli accordi su tutte le materie che regolano la vita lavorativa,
- ✓ lo sviluppo del welfare aziendale (previdenza complementare, fondo sanitario, beni e servizi in sostituzione al PDR, etc.),
- ✓ l'assistenza previdenziale e assicurativa
- ✓ il progetto accoglienza per i neo assunti tramite i coordinamenti Donne e Giovani,
- ✓ lo sviluppo delle politiche di genere
- ✓ l'attenzione alla salute e alla sicurezza sui luoghi di lavoro
- ✓ la partecipazione alle attività solidali

2.2 L'ATTIVITÀ DI CONTRATTAZIONE SVOLTA A FAVORE DEI LAVORATORI DEL SETTORE

2.2.1 Poste Italiane

Poste Italiane è la più grande azienda di servizi del nostro paese in cui SLP, essendo il sindacato maggiormente rappresentativo, svolge in un clima di relazioni industriali concertative, una continua e importante opera di contrattazione, specie in questo momento di grande trasformazione dei mercati economici e postali. Di seguito le azioni principali svolte nell'ultimo periodo:

- **08/02/2018 – Accordo PCL** – Un importante accordo sul riordino delle attività di recapito di Poste Italiane, che ridisegna l'architettura del modello operativo di consegna degli oggetti di corrispondenza, introducendo anche un mix di efficientamenti e di Politiche Attive del Lavoro volte a realizzare nel 2018 Nr.1000 nuove assunzioni, mobilità volontaria su scala nazionale, 900 trasformazioni da Part-Time in Full-Time nel prossimo triennio, sviluppi professionali, in favore del personale coinvolto nel complesso piano di riordino.

- **16/02/2018 – Accordo coordinamento RSU** – Con questa intesa si dà piena attuazione a quanto previsto dal Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, che prevede la possibilità, per le imprese plurilocalizzate, di costruire organi o procedure di coordinamento al fine di rendere esigibili *"erga omnes"* le intese relative alle materie oggetto di contrattazione aziendale/territoriale.
- **23/03/2018 – Accordo su applicazione MIFID2** – Importante accordo per gestire le ricadute, sugli intermediari operanti in Azienda, derivanti dal recepimento della Direttiva 2014/65/UE c.d. "Mifid II".
- **28/03/2018 – Accordo ferie** – Accordo teso ad armonizzare su tutto il territorio nazionale, l'operatività per la gestione delle ferie del personale in ottemperanza all'art. 36 del CCNL.
- **24/05/2018 – Riorganizzazione COO** – Evoluzione organizzativa delle attività confluite nella funzione "Chief Operating Office", con particolare riferimento all'articolazione delle attività di "servizi assistenza clienti" e "servizi di back-office".
- **13/06/2018 – Politiche attive** - Un attesissimo accordo relativo alla trasformazione a full time di lavoratori con contratto part time, nonché della stabilizzazione di tanti CTD ed ex CTD che hanno lavorato negli ultimi anni in Poste. Si tratta di 1080 assunzioni di lavoratori ex CTD del recapito che abbiamo diritto alla precedenza di cui all'articolo 24 del Decreto Lgs 81 (Jobs Act). Le regioni di destinazione individuate dall'Azienda sono: Lazio, Emilia, Lombardia, Friuli, Trentino AA, Veneto, Liguria, Piemonte e Valle d'Aosta; di 1126 trasformazioni a full time, di cui 768 in ambito sportelleria e 358 in ambito recapito e di 500 assunzioni dal mercato esterno di apprendisti da destinare alle sale consulenza. Inoltre viene convenuto il trasferimento in ambito nazionale, entro il prossimo autunno, di 204 colleghi addetti al recapito e 159 addetti alla sportelleria e dei livelli B con mansione di SCF a valle delle assunzioni concordate.
- **19/06/2018 – Assunzione a TD del personale Agenzie di Recapito con ammortizzatori sociali** - Accordo che consente di coprire le esigenze temporanee di recapito in Poste Italiane attraverso l'assunzione a tempo determinato di potenziali 274 lavoratori delle Agenzie Private di Recapito, rimasti privi di occupazione per effetto dei processi di internalizzazione delle attività di consegna. Rese disponibili tutte le sedi del nord notoriamente carenti: Piemonte, Veneto, Lombardia, Emilia Romagna.
- **19/06/2018 - Accordo consolidamento CTD assunti con provvedimento giudiziale** - Dopo l'ultimo accordo risalente all'anno 2015, ulteriori 270 lavoratori, ex CTD e interinali/somministrati, reintegrati in servizio a seguito di un provvedimento giudiziale favorevole, ma ancora con giudizio pendente, possono finalmente stabilizzare il proprio rapporto di lavoro.

- **24/06/2018 - Accordo su modifiche Fondo di Solidarietà e sostegno reddito per calamità** – Con questo accordo sono state apportate importanti modifiche alla disciplina del Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del Gruppo Poste Italiane. In particolare l'eliminazione dall'art. 10, comma 2 del vincolo delle 36 ore annue pro-capite minime permette ai dipendenti del Gruppo Poste Italiane di poter accedere al Fondo di Solidarietà in caso di calamità naturali, (quali ad esempio terremoti, alluvioni, eventi meteorologici come impossibilità di raggiungere il proprio lavoro in caso di abbondanti nevicate, ecc.), che impediscano la prestazione di lavoro per pochi giorni.
- **31/07/2018 - Accordo su Premio di Risultato** – Accordo in cui abbiamo fissato gli obiettivi utili al conseguimento del premio per il 2018. E' stata introdotta l'opportunità di convertire parte del premio in welfare, per ottenere le agevolazioni fiscali previste e ulteriore incentivo aziendale. In questa occasione il premio poteva essere convertito solo a favore della previdenza complementare e del fondo sanitario.
- **27/09/2018 - Accordo su Mercato Privati** – Con quest'accordo è stato concordato l'inserimento di nuove risorse attraverso il passaggio (sportellizzazione) di circa 700 unità dalle varie funzioni aziendali a Mercato Privati. Previsti inoltre ulteriori 80 assunzioni da mercato esterno per le c.d. "zone disagiate" se non coperte da *recruiting interno*.
- **08/01/2019 – Accordo videosorveglianza** – Importante accordo in materia di installazione di impianti audiovisivi e di qualsiasi altro strumento da cui possa scaturire l'ipotesi di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. L'intesa risponde alla necessità di sottrarre all'assoluta discrezionalità aziendale una materia così delicata e con molteplici implicazioni anche sulla prestazione lavorativa, attenuando in maniera consistente le rigidità imposte dalle modifiche apportate dal jobs Act all'art. 4 della legge 300/70.
- **15/01/2019 Riunione dell'osservatorio nazionale in materia di proposizione commerciale** – Passaggio importante su una materia delicata nell'attività lavorativa dei nostri associati nella quale sono state definite le numerose criticità connesse alle forme ed ai modi con cui sono poste in essere le azioni di indirizzo commerciale, legate in particolar modo, alle richieste di programmazione di vendita, al rispetto delle procedure interne, al rispetto dell'orario di lavoro che con corsi, convocazioni e inviti costringono il personale a prolungare quotidianamente la permanenza in ufficio, all'uso dei social network che in modo improprio diventano veicolo di minacce e umiliazioni e all'osservanza dei principi generali contenuti nel Regolamento Intermediari CONSOB del 15 febbraio 2018.
- **23/01/2019 – Accordo sul Lavoro Agile (Smart Working)** - Questo accordo, primo accordo aziendale per la sua completezza, assume una grande rilevanza per la tematica che riguarda verso un cambiamento culturale

rispetto ai tradizionali concetti legati ai modelli di lavoro. Le parti hanno condiviso la necessità di avviare di una fase sperimentale, rivolta ad una platea ridotta di Lavoratori e finalizzata a ricercare le ottimali condizioni per la strutturazione all'interno del Gruppo Poste Italiane di un modello definitivo di Lavoro Agile da estendere successivamente su ambiti organizzativi più ampi, da individuare in coerenza con le previsioni dell'art.27 del vigente CCNL .

- **03/08/2019 – Accordo su riorganizzazione e Politiche attive** – Si tratta di un accordo quadro ad ampio respiro, in materia di riorganizzazione, di rafforzamento ed efficientamento dei diversi ambiti organizzativi di Poste Italiane, finalizzato a delineare i macro numeri ed le azioni volte a traguardare verso il dimensionamento occupazionale per l'anno in corso, coniugando percorsi di riqualificazione professionale, interventi in logica di politiche attive del lavoro, unitamente a forme di agevolazione in uscita per i Lavoratori. Infatti a fronte di un dimensionamento del personale delle strutture di staff e di una razionalizzazione dei settori di Posta Comunicazione e Logistica e di Mercato Privati di circa 1900 unità, vengono previste assunzioni nei vari settori per circa 2700 unità tra stabilizzazioni ex CTD, trasformazioni da part Time a Full time e assunzioni dal mercato esterno da effettuarsi entro il 2019.
- **21.03.2019 - Accordo mobilità nazionale** – Questo accordo, valido per il biennio 2019-2020, si aggancia, per grandi linee, all'impianto regolatorio dell'anno precedente, con il rafforzamento di quelle previsioni che hanno conferito fluidità e certezza all'intero iter. Il processo è strutturato su disponibilità, per provincia e sedi specifiche, che saranno pubblicate dall'Azienda con cadenza semestrale. Pertanto, nel corso di ciascun anno, i lavoratori potranno accedere per ben due volte alla fase di mobilità, grazie ad un dinamismo che verrà incentivato dal dispiegarsi degli effetti legati alle Politiche Attive del Lavoro.
- **08/05/2019 - Accordo su Politiche attive** - La trattativa che ha portato all'accordo si basava sulla necessità di anticipare e rafforzare l'impianto concordato a fronte delle innumerevoli uscite di personale per esodo incentivato. Pertanto sono state individuate specifiche azioni di potenziamento nella prima fase 2019, in ambito MP e PCL attraverso:
 - Assunzione a tempo indeterminato di 1600 precari. Anticipate le assunzioni di 600 risorse rispetto al 50% delle 2000 previste per quest'anno. 400 assunzioni nella seconda fase;
 - 481 azioni di potenziamento della sportelleria tramite le assunzioni dall'esterno, i passaggi alla sportelleria delle eccedenze, dove presenti, nel settore recapito;
 - 807 proposte di conversione part-time/full-time di cui 325 anticipazioni rispetto alle 920 previste per il 2019. Per la seconda fase, le restanti 113 trasformazioni più il saldo delle mancate trasformazioni sulle 807, saranno disposti in ambito MP;
 - 403,5 trasferimenti per la mobilità nazionale (ulteriori 162,5, possibili grazie all'anticipazione di 325 trasformazioni da PT in FT)

- 494 assunzioni in MP di Specialisti di Sala Consulenza. Le ulteriori 118 nel secondo semestre. In questo caso sono state anticipate circa 100 assunzioni.
- **08/05/2019 Accordo elezione RSU** – Siglata l'intesa per il rinnovo delle Rappresentanze Sindacali unitarie nelle Aziende Poste Italiane SpA, Postel SpA, PosteVita SpA e Poste Pay SpA, scadute ormai da qualche anno, fissando anche la data per le elezioni, che si svolgeranno nei giorni 19 e 20 novembre 2019.
- **08/05/2019 Accordo smonetizzazione festività** - Viene concordato, in via sperimentale e su base volontaria, la facoltà di fruire per le festività del 2 giugno e dell'8 dicembre, coincidenti con la domenica, di un giorno di permesso retribuito in luogo del trattamento economico previsto dal CCNL, con l'aggiunta di ulteriore 2+1 ore di permesso retribuito.
- **08/05/2019 Accordo proroga Fondo Sanitario** – Con questa intesa vengono prorogate le coperture del piano sanitario previste dall'attuale CCNL fino al rinnovo del nuovo CCNL e comunque non oltre il 31/12/2019. Inoltre dal 1° gennaio 2020 dette coperture saranno estese automaticamente a tutti i lavoratori a tempo indeterminato e agli apprendisti, nella formula "base", fatto salvo il diritto di recesso del lavoratore.
- **08/05/2019 Accordo programma ViviWelfare** – Un accordo innovativo nell'ottica dello sviluppo, anche nel nostro settore, dell'Welfare aziendale. L'importo del conguaglio del Premio di risultato, in pagamento a giugno 2019, può essere sostituito (in tutto o in parte), in modo assolutamente volontario con prestazioni, beni e servizi che, rispetto all'erogazione del premio in denaro, comporta ulteriori agevolazioni fiscali e decontributive previste dalla normativa (aliquota allo 0%), con in più un contributo aziendale aggiuntivo (+5% per sostituzioni maggiori del 25% e +10% per sostituzioni maggiori del 50%).
- **05/06/2019 Ulteriori modifiche modello organizzativo PCL** – Verbale di accordo nel quale risaltano, tra i vari argomenti, l'anticipo dell'entrata dei portalettere in quei CD che, pur essendo ad una distanza maggiore da quella prevista dall'accordo, hanno alimentazioni compatibili, la definizione della resa media per singola linea business, attivazione delle clausole elastiche per il personale part time.



2.2.2 Altre aziende del Gruppo Poste

Sono numerose le Società che fanno parte del gruppo Poste Italiane in cui SLP svolge la propria azione di tutela attraverso il confronto e la contrattazione. Tutte sono dotate di tecnologie informatiche molto avanzate e contribuiscono, in maniera rilevante, al raggiungimento degli obiettivi della Capofila. **Alcune di esse hanno lo stesso CCNL e si avvalgono della contrattazione di II livello di Poste Italiane.** Conosciamo meglio le più rappresentative:

- **Gruppo Poste Vita**, è composto da tre società:
 - **Poste Vita S.p.A.** è uno dei principali player del mercato assicurativo italiano. La sua offerta assicurativa è volta a soddisfare le principali esigenze delle famiglie italiane.
 - **Poste Assicura S.p.A.** compagnia assicurativa danni con prodotti studiati per la protezione della persona (salute e infortuni), dei beni (casa e patrimonio) e del credito (assicurazione di finanziamenti e mutui da eventi impreveduti).
 - **Poste Welfare Servizi S.p.A.** azienda dei servizi del mondo salute e welfare del Gruppo Poste Italiane.
- **BancoPosta Fondi SGR** è la società di gestione del risparmio del Gruppo Poste Italiane, iscritta all'Albo tenuto dalla Banca d'Italia, che svolge le attività di gestione collettiva del risparmio e di gestione di portafogli individuali.
- **Europa Gestioni Immobiliari S.p.A (EGI)** opera nel settore immobiliare per la gestione e la valorizzazione del patrimonio immobiliare, non più strumentale, conferito dalla Capogruppo Poste Italiane.
- **Mistral Air** è l'unica compagnia aerea italiana a capitale italiano, operante con aeromobili per il trasporto di pacchi e corrispondenza.
- **PostePay S.p.A.** riunisce attività e competenze del Gruppo Poste Italiane nell'ambito dei pagamenti e delle telecomunicazioni. La nuova società, integrando la monetica e i sistemi di pagamento con la famiglia dei servizi di telecomunicazione di PosteMobile, opera come intermediario.
- **POSTEL** importante azienda con 1069 dipendenti, 213 milioni di Euro di fatturato, circa 4000 clienti serviti. Un vera e propria realtà a connotazione industriale, operante nel campo della stampa, nel complesso mercato della dematerializzazione, in archiviazione fisica e servizi integrati. Nel 2018, al fine dell'ottimizzazione dei processi, anche in logica di un riequilibrio dei conti, abbiamo condiviso le linee generali di un Piano di Impresa, 2018-2022, orientato al potenziamento della proposizione commerciale, all'aumento dei ricavi, alla riorganizzazione degli impianti, con conseguenti delicate riconversioni industriali (vedi sito di Genova riconvertito in GED), sino ad arrivare al varo di nuovi pacchetti integrati di servizi tradizionali e digitali nel campo dei servizi di Direct Marketing. Il tutto accompagnato da una pesante razionalizzazione dei costi, revisione completa dei canoni di locazione e trasferimento di interi contesti produttivi in immobili di proprietà della Capo Gruppo. Sono state realizzate nel corso del 2018 importanti economie di scala che, unitamente ad

una razionalizzazione dei processi, hanno portato ad un sostanziale pareggio di bilancio (a fronte delle pesanti perdite registrate nel passato) che lascia ben sperare per il futuro di questa società.

- **SDA** si propone quale partner per la gestione distributiva, logistica, l'e-commerce e per la vendita a distanza con un'offerta che va dai servizi espresso standard a quelli personalizzati su specifiche. Il 13 giugno 2019 ha ceduto alcuni rami d'azienda di Espress Courier SpA a Poste Italiane e sono stati gestiti i passaggi dei relativi dipendenti alla società capofila nell'ottica della one company. Nello specifico sono transitati in Poste Italiane:
 - 39 rapporti di lavoro da Sistemi Informativi di SDA
 - 207 rapporti di lavoro da SDA a presidio delle Attività Commerciali e di Assistenza (Corriere Espresso Pacchi)

2.2.3 Aziende private di recapito e Imprese di appalto servizi postali

Le Agenzie di recapito private sono delle società che operano sul territorio nazionale in concorrenza con Poste Italiane, alcune come Nexive sono strutturate a livello nazionale, altre invece agiscono a livello locale.

Le aziende di appalto dei servizi postali invece operano per conto di Poste Italiane prevalentemente per quanto riguarda il settore dei trasporti degli effetti postali. Di seguito le principali azioni svolte in questo settore nelle diverse agenzie:

Agenzie private di recapito

- **SERVIZI ULTIMO MIGLIO/SUM (ramo di DEFENDINI LOGISTICA Srl)** - Lettera ad AGCOM per trasferimento di ramo d'azienda con conseguente adozione di un diverso CCNL (trasporti e logistica).
- **NEXIVE (Gennaio 2018)** - Apertura della procedura ai sensi della legge 223/91, da parte della Filiale di Torino.
- **NEXIVE (Febbraio 2018)** - Apertura della procedura ai sensi della legge 223/91 da parte della Filiale di Firenze.
- **CNA** – Risposta alla nota di CNA sulla necessità di addivenire a regole comuni e condivise per arrivare ad un contratto di riferimento per il settore postale e recapiti agenzie private.
- **Nexive** – Apertura della procedura ai sensi della legge 223/91 nella Filiale dell'Aquila. In seguito agli incontri effettuati sia in Azienda che presso la Regione Abruzzo, abbiamo limitato i licenziamenti previsti.
- **CCNL Imprese private operanti nel settore della distribuzione del recapito e dei servizi postali** – Presentazione della bozza di rinnovo del CCNL scaduto il 31.12.2017.
- **Nexive (29 Novembre 2018)** - Accordo sulle regole per la fruizione delle Ferie e confronto per il rinnovo del Premio di Risultato.
- **Arancione SRL(27/05/2019)** – E' un partner di Nexive per il quale abbiamo sottoscritto un'accordo per il passaggio dal CCNL "Terziario Confcommercio" al CCNL "Recapiti CNA".
- .

- **Arancione SRL(27/05/2019)** – Siglato l'accordo per il Premio di Produttività e di efficienza
- **Faenza Express (04/06/2019)** – Avviata la trattativa in relazione all'apertura della procedura di licenziamento collettivo ai sensi della legge 223/91, nella quale siamo fiduciosi di trovare soluzioni per limitare le ricadute occupazionali, nei termini previsti.
- **Nexive (06/06/2019)** – Un'attenzione particolare merita l'accordo del 6 giugno 2019 siglato in Nexive. Un'intesa maturata in un contesto delicatissimo per il più importante player privato del paese nel campo del recapito, settore alle prese con una complicatissima fase di cambio di proprietà a seguito del disimpegno in termini di investimenti annunciato dalla Capogruppo Olandese. L'accordo, frutto del protagonismo del nostro Sindacato, rilancia la capacità di penetrazione dell'Azienda nel mercato di riferimento, avalla un modello organizzativo improntato a maggiore flessibilità e in grado di meglio rispondere alle sollecitazioni della clientela, in grado di cogliere le opportunità offerte dall'e-commerce e dai prodotti a valore. Il tutto per un più dinamico ed efficace sviluppo commerciale sul territorio, accompagnato da investimenti su piattaforme digitali e sulla evoluzione dei sistemi gestionali. Il nuovo modello di recapito ridefinisce l'orario di lavoro in termini di flessibilità e soprattutto di allungamento della fascia oraria di consegna, estendendola nelle ore pomeridiane e serali. Garantisce la prestazione di consegna nella giornata del sabato. Costruito un mix equilibrato di flessibilità e regole finalizzato a contemperare l'esigenza di efficienza organizzativa con il contenimento della discrezionalità aziendale nelle scelte gestionali che coinvolgono i lavoratori. Riteniamo che un simile negoziato, condotto con successo, agevererà le attenzioni del mercato su Nexive, sia nella fase di acquisizione da parte di un suo potenziale acquirente, sia in quella del prosieguo della normale attività di erogazione dei servizi, rafforzando e garantendo un futuro ai suoi assetti occupazionali.

Imprese di appalto servizi postali

- **EXPRESS SPEEDY e LID** - Assistenza controversie nell'impresa di appalti con sede a Piacenza.
- **LABANCA** - Assistenza controversie all'impresa di appalti con sede a Chieti.
- **CCNL delle Imprese di Appalto Servizi Postali** – Preparazione della bozza per il rinnovo del contratto collettivo con SLC-CGIL e UIL-POSTE (ancora da presentare in FISE).



2.3 Gli Iscritti SLP

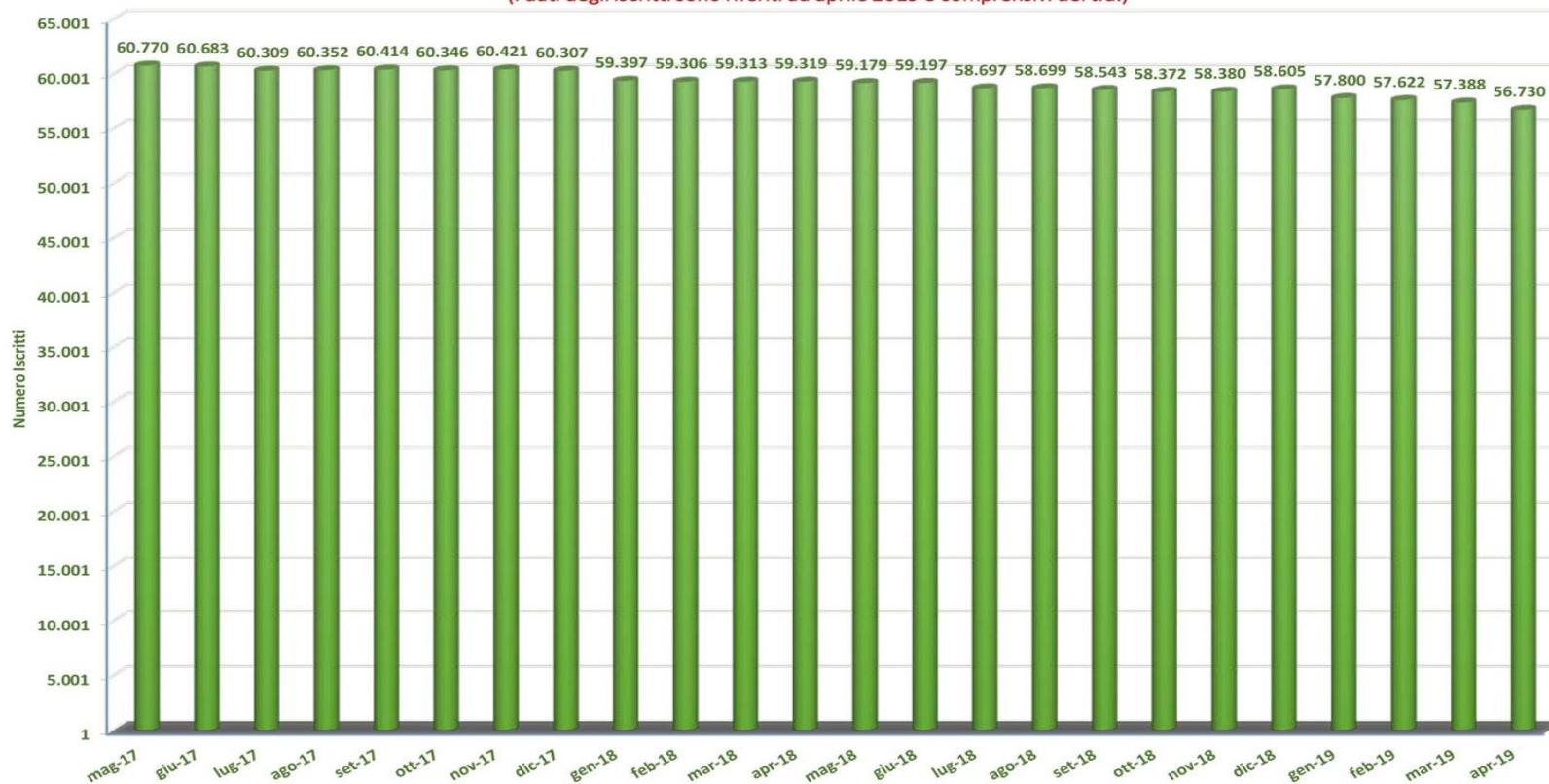
2.3.1 Poste Italiane

Nonostante l'uscita dal servizio per esodo o pensionamento di numerosissimi colleghi (circa 10.000 negli ultimi 2 anni) registriamo una forte tenuta del numero di iscritti, grazie alla straordinaria opera di proselitismo dei nostri attivisti sui territori.

Gli iscritti, aggiornati ad Aprile 2019, sono 56.730

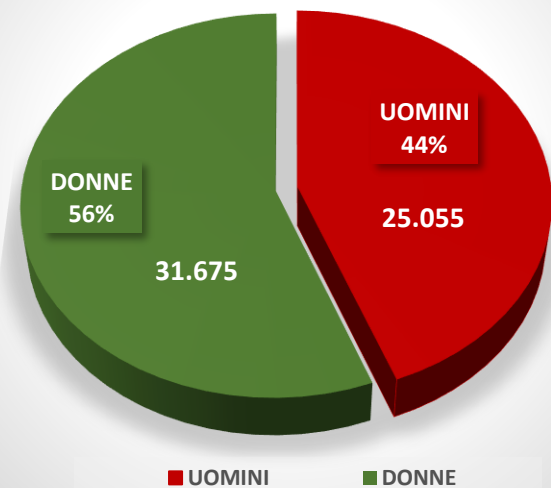
TREND ISCRITTI SLP CISL - DATO NAZIONALE
MAGGIO 2017/APRILE 2019

(i dati degli iscritti sono riferiti ad aprile 2019 e comprensivi dei t.d.)



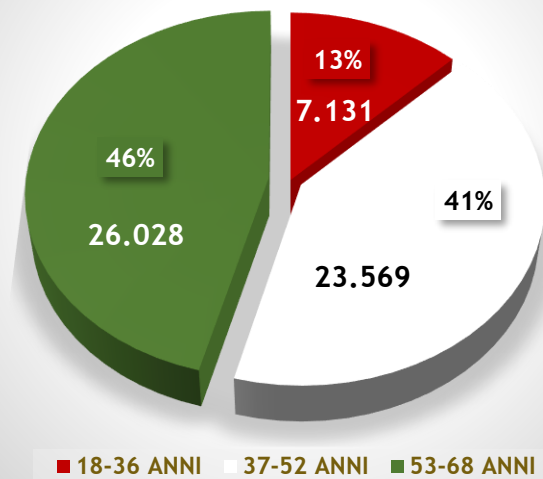
SUDDIVISIONE ISCRITTI SLP CISL PER GENERE DATO NAZIONALE

(i dati degli iscritti sono riferiti ad aprile 2019 e comprensivi dei t.d.)



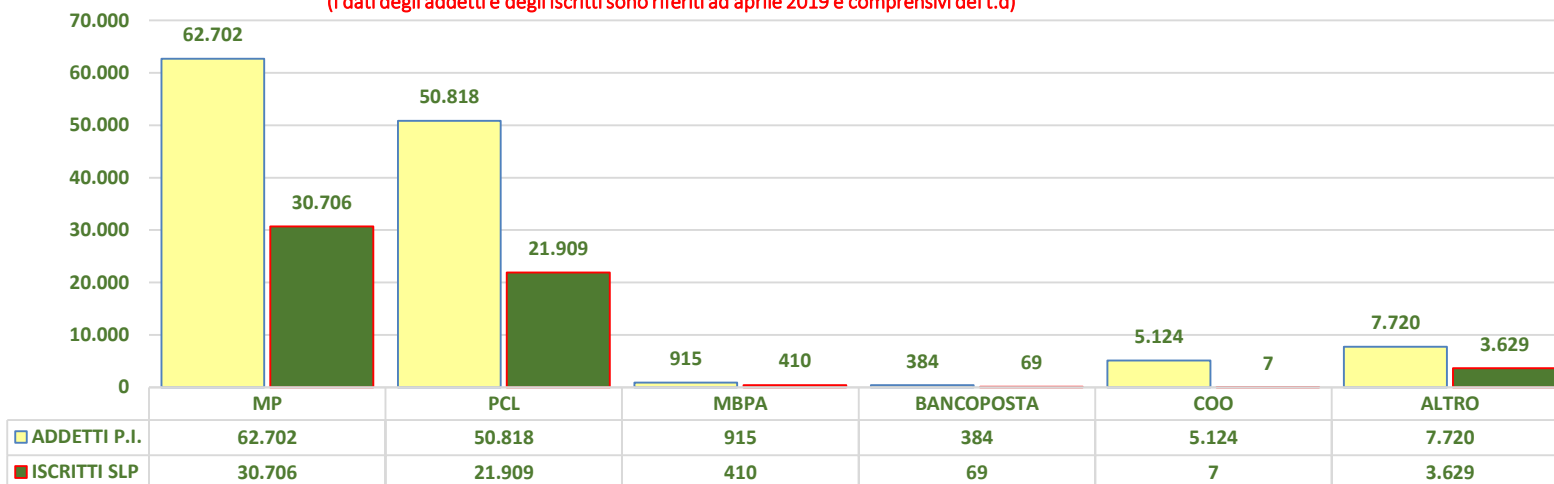
SUDDIVISIONE ISCRITTI SLP CISL PER FASCE DI ETA' DATO NAZIONALE

(i dati degli iscritti sono riferiti ad aprile 2019 compresi i t.d.)



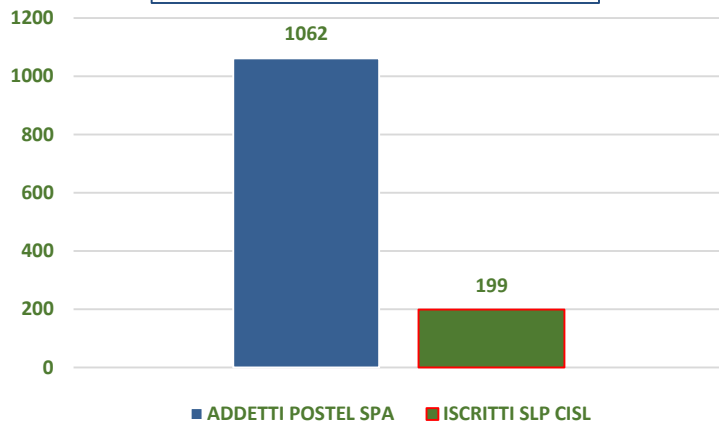
ADDETTI P.I. (TOT.127.663) E ISCRITTI SLP CISL (TOT. 56.730) SUDDIVISI PER MACRO AGGREGATO ORGANIZZATIVO

(i dati degli addetti e degli iscritti sono riferiti ad aprile 2019 e comprensivi dei t.d.)

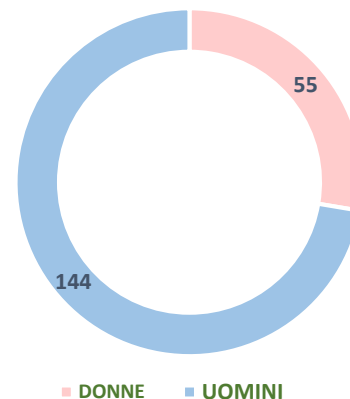


2.3.2 Postel

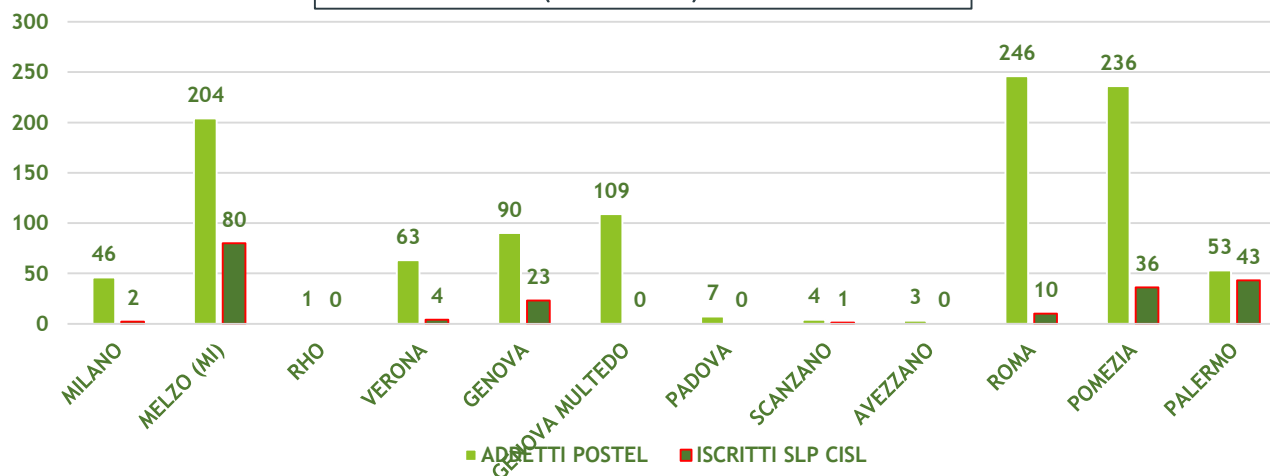
RAPPORTO TRA ADDETTI POSTEL E ISCRITTI SLP-CISL - DATO NAZIONALE (dati aggiornati a marzo 2019)



ADDETTI POSTEL SUDDIVISI PER GENERE - DATO NAZIONALE (dati aggiornati a marzo 2019)

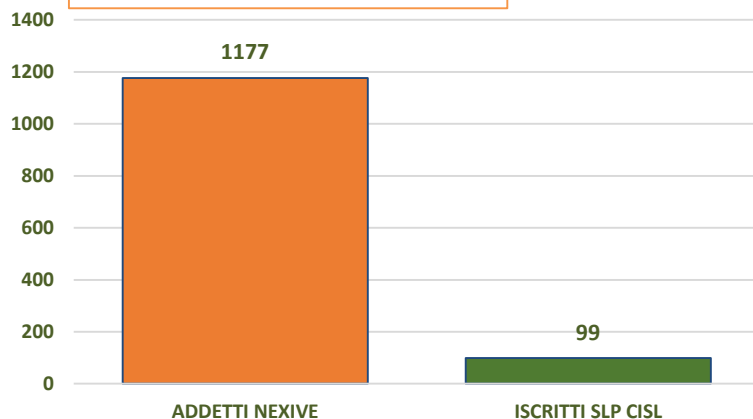


RAPPORTO TRA ADDETTI POSTEL SPA (TOTALE 1.062) E ISCRITTI SLP CISL (TOTALE 199) SUDDIVISI PER CENTRI

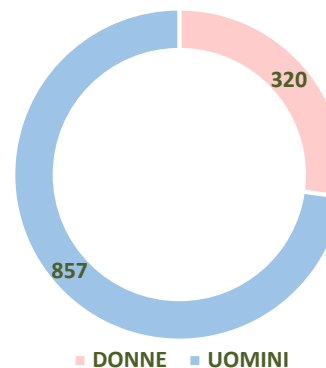


2.3.3 Nexive

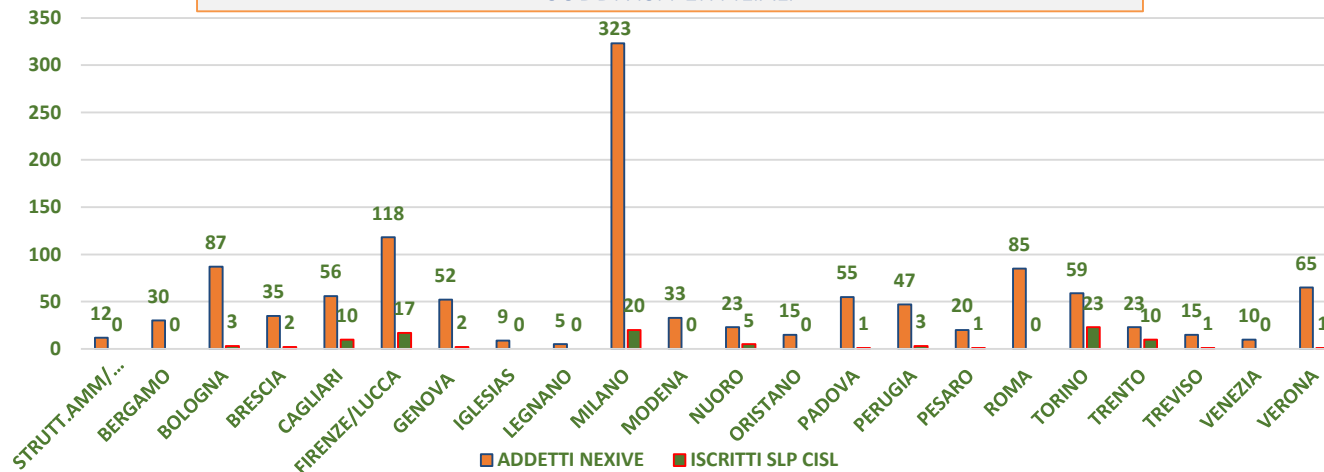
RAPPORTO TRA ADDETTI NEXIVE E ISCRITTI SLP CISL - DATO NAZIONALE



ADDETTI NEXIVE PER GENERE DATO NAZIONALE (dati aggiornati a aprile 2019)



RAPPORTO TRA ADDETTI NEXIVE (TOTALE 1.177) E ISCRITTI SLP CISL (TOTALE 99) SUDDIVISI PER FILIALI



2.4 PREVIDENZA COMPLEMENTARE E WELFARE AZIENDALE

2.4.1 La previdenza complementare

Fondoposte è il Fondo di Previdenza Complementare per il personale non dirigente di Poste Italiane S.p.A. e delle società controllate che ne applicano il CCNL, nato con l'unico obiettivo di garantire ai lavoratori associati una pensione integrativa a quella del sistema previdenziale obbligatorio e di conseguenza un migliore tenore di vita.

Le ultime riforme del sistema pensionistico hanno allungato il tempo della vita lavorativa e ridotto l'entità delle pensioni obbligatorie. Da qui la necessità di sviluppare le forme di previdenza complementare da affiancare alla previdenza obbligatoria. In questo contesto, i giovani rappresentano una delle fasce più colpite da tali riforme, con una situazione economica sempre più instabile.

Ecco perché nasce FondoPoste, una conquista dei lavoratori, che si inserisce all'interno del nostro CCNL e che prevede un contributo da parte aziendale, salito con l'ultimo rinnovo contrattuale al 2,3% (da dicembre 2018) ed uno da parte del lavoratore a partire dal 1% della retribuzione assunta a base della determinazione del TFR.

Gli organi del FondoPoste sono l'Assemblea dei Delegati, il Consiglio di Amministrazione, il Presidente e il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione ed il Collegio dei Revisori contabili.

La rappresentanza delle aziende e dei lavoratori nel Consiglio di Amministrazione è disciplinata secondo il principio di pariteticità (14 componenti di cui 7 in rappresentanza delle aziende e 7 in rappresentanza dei lavoratori, di cui 3 di estrazione SLP-CISL). Il presidente, eletto tra i rappresentanti delle aziende e i rappresentanti dei lavoratori alternandosi ogni quattro anni, attualmente è espressione dei lavoratori ed è di estrazione SLP-CISL. Ogni associato partecipa alla vita del fondo mediante l'elezione diretta dei delegati nell'Assemblea.

Nelle elezioni dell'aprile scorso SLP ha ottenuto il 60,77% dei voti conquistando 18 seggi su 30 (in quelle del 2014 ne avevamo ottenuti 16 su 30)

2.4.2 ViviWelfare

E' un'ulteriore forma di welfare aziendale, introdotta da un recente accordo tra OO.SS e Azienda, che permette di ottenere risparmi fiscali e un contributo da parte dell'azienda per chi sostituisce, in tutto o parte, il conguaglio del Premio di Risultato per l'acquisto di beni e servizi



2.4.3 La sanità integrativa

PosteVita-FondoSalute è il Fondo di assistenza sanitaria integrativa alle prestazioni del Servizio Sanitario Nazionale per il personale non dirigente di Poste Italiane SpA e delle società controllate del Gruppo Poste Italiane finalizzato a fornire copertura ai rischi sanitari.

Nasce con l'ultimo rinnovo contrattuale (30/11/2017), nel quale le Parti (OO.SS. – Azienda) hanno introdotto elementi innovativi in termini di welfare sanitario.

Prevede una contribuzione interamente a carico di Poste Italiane per la versione base (12,50 euro), al quale possono aderire tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato (dal 1° gennaio 2020 tutti i lavoratori saranno iscritti automaticamente al Fondo Salute nella versione base gratuitamente, salvo espressa rinuncia all'iscrizione).

Il Fondo fornisce, ai lavoratori ed eventualmente ai familiari aventi diritto, la copertura delle prestazioni sanitarie in istituti convenzionati e il rimborso delle spese sostenute in altre strutture.

Per coloro che optano per la versione PLUS, che prevede un contributo da parte del dipendente, il fondo fornisce ulteriori prestazioni tra le quali una rendita in caso di non autosufficienza e di gravi patologie.

Gli organi del Fondo sono: il Consiglio di Amministrazione, il Presidente ed il Collegio dei Revisori dei Conti.

E' istituito inoltre un Osservatorio paritetico sulla sanità integrativa composto da componenti dell'azienda e delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL.

2.4.4 CSAP

Il Comitato Sindacale Assicurazioni Postelegrafonici nasce settant'anni fa promosso da CGIL CISL e UIL del settore postale per offrire ai lavoratori polizze vantaggiose a tutela di infortuni, ricoveri ospedalieri e responsabilità civili e amministrative.

La missione del CSAP è quella di osservare costantemente le condizioni di lavoro vivendo i problemi delle lavoratrici e dei lavoratori e trovando soluzioni chiare che consentono di essere tutelati in ogni momento, nel lavoro come nella vita familiare e sociale.

Il pacchetto Csap prevede diverse tipologie di polizze: infortuni, ricoveri, patrimoniale, pensionati, part time rispondendo alle diverse posizioni di lavoro dagli sportellisti ai portalettere passando per le nuove figure professionali, per le quali, a breve, saranno disponibili nuove polizze a tutela dei rischi professionali.



Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa PosteVita



2.5 POLITICHE DI GENERE

2.5.1 Il linguaggio di genere

Con l'occasione della ricorrenza dell'8 marzo 2019 l'SLP ha avviato una riflessione al proprio interno sull'uso non sessista della lingua italiana.

Dal 1987 nel nostro Paese esistono, con valore istituzionale, delle "Raccomandazioni" in tal senso redatte dalla linguista Alma Sabatini, per incarico della Presidenza del Consiglio, ridiventate oggi oggetto di dibattito e riflessione in molti ambiti (Accademia della Crusca, stampa, scuole, comuni, etc.).

Anche il sindacato deve sentirsi sollecitato a contribuire avviando riflessioni culturali volte a scovare gli stereotipi: nelle carriere, nelle relazioni per dare visibilità alle donne sul piano professionale e istituzionale anche attraverso l'uso appropriato del linguaggio. Non vi sono dubbi sull'importanza della lingua nella "costruzione sociale della realtà": attraverso di essa si assimilano molte regole sociali, attraverso i suoi simboli e i suoi filtri si apprende a vedere il mondo, gli altri, noi stesse/i e a valutarli.

Rispondere all'esigenza di femminilizzazione dei nomi di professioni e di cariche collegata al mutare della condizione femminile è ormai un dato di fatto a livello internazionale.

Occorre riconoscere le differenze di genere **e il linguaggio in questo processo avrà un ruolo forte.**

2.5.2 Europa e politiche familiari

Consapevoli di quello che dev'essere l'impegno come sindacato per promuovere l'occupazione femminile, la scelta di maternità e la condivisione dei carichi di cura in famiglia **l'SLP ha dato il suo sostegno, inizio 2018, alla Campagna pubblica della Confederazione europea dei Sindacati (Ces-Etuc)**, finalizzata all'approvazione della bozza di Direttiva sull'equilibrio vita-lavoro dell'Unione europea.

Finalmente il **4 aprile 2019** la Direttiva Europea sulla Conciliazione Vita-Lavoro, in collegamento con il Pilastro Europeo dei Diritti Sociali, **è stata approvata** dal Parlamento Europeo.

La Direttiva è "una buona notizia per i lavoratori genitori e carers di non autosufficienti", in quanto innova migliorando il quadro dei congedi e permessi a motivo della genitorialità e della cura. Ora spetta agli Stati Membri attuare la Direttiva entro i prossimi 3 anni.

2.5.3 La violenza di genere

Ogni anno la Segreteria Nazionale e il Coordinamento Donne SLP-CISL aderiscono alla Giornata mondiale contro la violenza sulle donne del 25 novembre, data scelta dalle Nazioni Unite per parlare, informare e sensibilizzare su questo fenomeno e sul femminicidio. L'anno scorso in particolare dando continuità al percorso che da qualche anno stiamo tracciando abbiamo

voluto mettere l'accento in questa giornata sulla volontà di **proporci** alle lavoratrici/lavoratori, attraverso le nostre Strutture Territoriali e Regionali SLP e CISL, **quali interlocutori credibili per l'ascolto e la presa in carico dei diversi casi di violenza.**

Proposizione coerentemente consequenziale al **recepimento dell'Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro siglato da Confindustria e dalle OO.SS. il 25.1.2016** all'interno del C.C.N.L. del Gruppo Poste Italiane, sottoscritto il 30.11.2017, **fortemente voluto da SLP-CISL.**

Al suo interno le parti hanno concordato che:

- Così come le molestie e la violenza, anche atteggiamenti assimilabili allo stalking sono inaccettabili e condannabili, non solo all'interno dei luoghi di lavoro.
- Ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro è inaccettabile e va condannato in ogni sua forma;
- La dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;
- I comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati;
- Le lavoratrici, i lavoratori e l'Azienda hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.



2.6 Attività dei coordinamenti

2.6.1 Donne & Giovani

2.6.1.1 Indagine salute e sicurezza

Il progetto "Salute - Sicurezza e Genere" promosso dai Coordinamenti Nazionali SLP Cisl Donne e Giovani si è realizzato tramite la somministrazione di un questionario alle lavoratrici e ai lavoratori del gruppo Poste Italiane per:

- raccontare come ci si sente lavorando, rispetto a com'è organizzato, alla fatica, ai movimenti, alle sostanze chimiche, ma anche ai rapporti con gli altri...
- raccogliere il contributo delle lavoratrici e dei lavoratori per integrare la valutazione dei rischi con la rappresentazione delle differenze, valorizzarle e tutelarle adeguatamente.
- migliorare la qualità del lavoro e l'efficacia del sistema di prevenzione.

In sintesi creare una fotografia della nostra realtà di lavoratrici e lavoratori, rappresentandone le difficoltà, le aspettative, gli ambiti di sopportabilità: dando voce concreta ai disagi.

Il Progetto è nato dallo studio della normativa vigente in materia di prevenzione: il Dlgs 81 del 2008; dove la valutazione del rischio, quale procedimento posto alla base di tutta l'azione di prevenzione in ambito lavorativo, pone a colonne portanti sia l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, sia i ruoli dell'organizzazione che vi debbono provvedere.

Un modello di prevenzione che fa emergere come i rischi da prevenire e gli interventi da attuare non vadano ricercati in modo miope e tecnicistico, separando le modalità e le condizioni di lavoro, così come il clima lavorativo e il sistema delle relazioni, dalla salute e sicurezza sul lavoro. La prima fase di studio del progetto "Salute e sicurezza di genere" si è conclusa con la realizzazione di un Report al quale sarà data ampia diffusione; inoltre i dati di contesto acquisiti saranno propedeutici all'azione integrata, sulla base delle specificità di rappresentanza, della Segreteria Nazionale SLP, delle RSU e degli RLS per migliorare il clima interno aziendale promuovendo un'azione di cambiamento profondo da parte dell'azienda, agendo sul proprio modello di organizzazione del lavoro e rendendo concreto il modello partecipativo.



2.6.1.2 Progetto accoglienza

L'obiettivo principale del Coordinamento Giovani del SLP-CISL è quello di rendere ulteriormente inclusivo il ruolo di questi ultimi nella vita sindacale, attraverso elementi di identità, visione e missione che si manifestano principalmente nella solidarietà che ci permette di ascoltare attivamente i colleghi sul posto di lavoro, nella presenza attiva su tutti i livelli dell'organizzazione e sull'impegno responsabile che ci rende liberamente partecipi nell'azione sindacale della nostra organizzazione. Conseguentemente il Coordinamento, in questi anni, mediante diversi progetti, ha voluto rendere protagonisti attivi della vita sindacale le nuove leve che si sono affacciate con tanto entusiasmo alla vita sindacale.

E' da queste premesse che siamo partiti per creare il **Progetto Accoglienza "Conosci la tua nuova città"**, nato ponendosi una domanda, retorica, ma fondamentale, che è la seguente: **"Chi di noi non si è mai sentito a disagio essendo stato costretto a vivere lontano dalla propria città per più tempo?"**

A seguito degli accordi sindacali, in particolare quello del 13/06/2018, che prevedono la stabilizzazione degli ex CTD su ruoli a tempo indeterminato, centinaia di giovani sono stati e saranno assunti, in Poste Italiane, in particolar modo nelle regioni del NORD dove maggiore è la carenza di personale. Spesso l'allontanamento dalla propria casa e dai propri affetti più cari si traduce in un senso di disorientamento e smarrimento. Le difficoltà pratiche sono molte, spesso vissute da soli e non è sempre facile inserirsi in nuove realtà e dimensioni lavorative, soprattutto nelle città più grandi, dove la possibilità di incontrare gruppi di persone e di colleghi con cui condividere momenti di socialità, almeno nell'immediato, è sicuramente di grande sollievo. Abbiamo allora immaginato che, proprio in questa fase, il ruolo e il sostegno della NOSTRA ORGANIZZAZIONE SINDACALE fosse fondamentale. L'idea è stata quindi tradotta nell'assistenza immediata ai lavoratori in fase di trasferimento, cioè nel momento in cui allontanandosi magari di parecchie centinaia di chilometri dalle proprie città natali, avessero più bisogno di una guida e di un supporto, che gli fosse d'aiuto in ogni momento.

Ascoltando e orientando di conseguenza la nostra azione ci siamo e ci prenderemo "Cura" dei nostri colleghi emigranti che, grazie alla nostra vicinanza che si manifesta anche nella pratica e snella Guida che abbiamo pensato per loro, speriamo possano nutrire nei confronti delle nostre persone e della SLP CISL un sentimento di rispetto e di gratitudine.



2.6.2 Coordinamento Quadri

Il Coordinamento Quadri ha il compito di rappresentanza dell'Area Quadri ed esprime orientamenti ed indicazioni sulla propria specificità che sono vagliate negli organismi statuari.

Le attività del coordinamento in carica, approvato dalla Consulta nazionale Quadri il 22 giugno 2017, a valle del percorso che si svolge parallelamente a quello congressuale, si sono svolte in coerenza con le previsioni statuarie e del regolamento di attuazione attraverso riunioni dello stesso e il coinvolgimento della Consulta Nazionale Quadri di cui fanno parte i coordinatori regionali.

Sentimento unanime e condiviso è il veloce e profondo cambiamento del ruolo del Quadro che va accompagnato da SLP coniugando: valori, rappresentanza e supporto a questi colleghi. Assumendo come obiettivo la possibilità di poter continuare ad essere punto di riferimento per le persone appartenenti alla categoria Quadri, si sono riunite le consulte nazionali rispettivamente il 26 luglio 2017, il 27 novembre 2017, il 06 febbraio 2018 e il 27 novembre 2018.

Dal dibattito seguito alla analisi dei dati associativi e dei bisogni risaliti dal territorio nazionale è emersa una forte richiesta di tutela rispetto alla responsabilità civile verso terzi menzionata attualmente



In assenza dell'intervento del datore di lavoro, pure previsto dalla legge, si è riusciti ad individuare ed offrire alla categoria una polizza attraverso il CSAP che protegge dal rischio a condizioni vantaggiose.

E' anche emersa la inadeguatezza dell'attuale riferimento inquadramentale troppo stretto rispetto ai profili professionali B(Professional) e A(Quadri). A tal proposito è stata elaborata e presentata alla consulta ed alla segreteria nazionale una proposta rivendicativa sulla quale riflettere nella elaborazione della imminente

realizzazione della piattaforma contrattuale. Infine sono state offerte riflessioni, anche grazie all'intervento del Prof. Berrini, economista che collaborano con la confederazione, su l'orario di lavoro; sul contesto macroeconomico in cui operano le aziende e sulla evoluzione della figura del Quadro; sulla gestione/denuncia degli illeciti con particolare riferimento al whistleblowing recentemente regolato da legge.

2.7 La Formazione

Il bilancio dell'attività formativa svolta in questi ultimi 4 anni è largamente positivo e ripaga l'intera organizzazione delle importanti risorse economiche investite nella promozione di una formazione di eccellenza, permanente e mirata alla valorizzazione dei quadri, militanti e rappresentanti sindacali. Obiettivo SLP: una formazione diffusa all'interno dell'organizzazione.

SLP ha sempre considerato la formazione sindacale uno dei pilastri della vita organizzativa. Non un'attività residuale del proprio agire, ma uno strumento fondamentale della strategia dell'organizzazione per formare i quadri sindacali e per sostenere le proprie politiche.

SLP vive oggi l'esperienza della rappresentanza nel mezzo di una crisi profonda che investe l'economia e la finanza, le aziende, il mondo del lavoro ed il welfare. Tali aspetti spingono le organizzazioni ad agire, sempre più, con maggiore flessibilità e prospettive di adattamento.

SLP non potendosi sottrarre a questa logica, ha investito fortemente sulla formazione continua attraverso la trasmissione di competenze, conoscenze e informazioni ad ogni livello dell'organizzazione.

Una formazione che si è avvalsa non solo di esperti interni all'organizzazione, ma di qualificati docenti universitari e del Centro Studi Cisl di Firenze.

2.7.1 L'Attività formativa

Ai nostri corsi di formazione hanno partecipato oltre 1.000 risorse interne. Nello specifico l'attività formativa svolta tra il 2018 e il 2019:

- **Campo scuola nazionale Cagliari**, 14-20 ottobre 2018
- Corso Lungo **"Nuovi Dirigenti Sindacali SLP"**.
- Corsi specifici per **"Responsabili** nelle Aziende del Gruppo Poste Italiane".
- Corso su **"La Campagna Elettorale di Fondoposte"** alle Consulte Coordinamenti Donne e Giovani.
- Workshop formativo su **"Il futuro della rappresentanza e della comunicazione nella network society"**. Roma, 18.07.2018 per Componenti Esecutivo Nazionale.
- Workshop formativo su **"Le relazioni industriali del futuro e i modelli partecipativi innovativi"**. Bologna, 4.12.2018 Consiglio Generale.
- Corso **"Aggiornamento formatori nazionali"**.
- Partecipazione e progettazione ai **Corsi Regionali SLP Toscana, Lombardia, Liguria, Abruzzo e Molise**.
- Corsi al **Centro Studi CISL**.

2.8 La Comunicazione

La comunicazione SLP è sempre stata attenta ai diversi pubblici interni ed esterni. Una Federazione che non ha mai abbandonato la relazione diretta con l'iscritto e il lavoratore svolta attraverso riunioni nelle sedi sindacali e assemblee sui posti di lavoro. Il nostro punto di forza è sempre stato la capacità di rappresentare e tutelare i nostri associati presidiando tutti i luoghi di lavoro, di ascoltare i loro bisogni attraverso un contatto "one to one".

2.8.1 La comunicazione SLP sempre più interattiva, più social, più dinamica

E' innegabile che siamo in presenza di un tumultuoso sviluppo tecnologico e la comunicazione è uno dei settori strategici più interessati da questi cambiamenti. Internet e la sua rapidissima diffusione ha stravolto in modo significativo le pratiche sociali.

Oggi non a caso si parla di *network society* e dei riflessi che la stessa ha sulla collettività. Le organizzazioni che non si attrezzano in questo ciclo di sviluppo della comunicazione diventano, semplicemente, insignificanti. Oggi è sempre più diffusa la comunicazione fast, di carattere permanente ma anche in grado di lanciare informazioni nel vasto panorama di tecnologie dove internet, web, smartphone 24 ore al giorno consentono il raggiungimento dei nostri stakeholder in pochi secondi.

Il web non è solo una innovazione tecnologica, ma anche una innovazione sociale. Ci si informa usando il device più prossimo, indipendentemente dal contesto. Si cercano informazioni online non appena si viene a conoscenza di una notizia o di un evento.

La sfida futura per la comunicazione di tutte le strutture SLP sarà quella di dimostrare di essere un'organizzazione capace di saper integrare l'uso delle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione in maniera efficace e con adattamenti costanti nel loro uso, creando nel tempo una sinergia tra i diversi canali di comunicazione. Un ruolo importante sull'uso delle nuove tecnologie viene esercitato dall'SLP nazionale nella formazione, consapevole che per il sindacato una buona comunicazione e la rete sono una grande opportunità.



www.slp-cisl.it



Slp Cisl Poste



@ SLP_Cisl



SegrGenSLPCisl



Slp Cisl Poste

2.8.2 Gli strumenti di comunicazione

SLP nel corso di questi ultimi anni si è dotato di una vasta gamma di strumenti comunicativi:

Per la comunicazione interna utilizziamo una mailing-list, su nostro dominio, che in tempo reale aggiorna ed informa tutte le strutture regionali e territoriali su quanto accade in termini di relazioni industriali e di vita interna dell'organizzazione.

Una rete di sms che informa sull'andamento delle trattative.

Il sito web istituzionale www.slp-cisl.it che riscuote una media di circa 2.500 contatti al giorno.

SLP è attiva su molti canali dei social-network.

Su Facebook è stata aperta la fanpage "**SLP CISL POSTE**" che registra oltre 8.000 "*mi piace*" e creato il gruppo "**Amici dell'SLP-CISL**" con oltre 2.700 membri. Le visualizzazioni quotidiane della fanpage di Facebook sono quattro volte superiori a quelle del sito web nazionale. Alcuni nostri post su fb hanno superato le 30.000 visualizzazioni. Spesso facciamo interagire fb con il nostro sito web, in modo di lanciare la notizia su fb per poi rimandare l'utente al nostro sito web per offrire una informazione più completa e dettagliata, dando la possibilità di scaricare volantini, accordi, modulistica.

La segreteria Nazionale è attiva su **Twitter** "SLP Cisl" "@SLP_Cisl"

Un canale **Youtube** "SegrGenSLPCisl" dove i nostri video hanno totalizzato ben oltre le 70.000 visualizzazioni.

SLP è presente anche su **Instagram**, il **social network fotografico**, che permette di **scattare fotografie e video** sulla nostra attività sindacale condividendoli istantaneamente anche su altri **social media**.

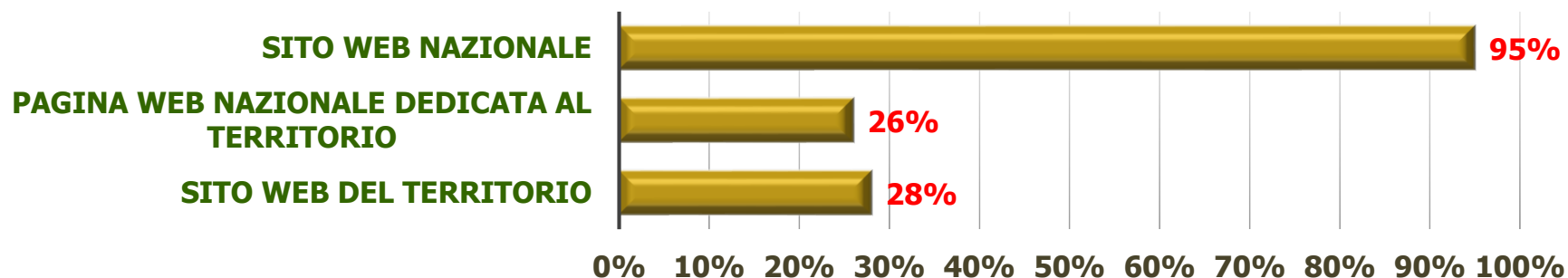
WhatsApp Web, un'estensione applicativa, basata sul computer, dell'account WhatsApp che tutti abbiamo sul nostro smartphone. I messaggi inviati e ricevuti sono completamente sincronizzati tra il telefono e il computer, e puoi vedere tutti i messaggi su entrambi i dispositivi.

"Rassegna STAMPA" è il più recente strumento attivato dalla Segreteria Nazionale. Viene quotidianamente inviata in formato elettronico a tutte le Segreterie Regionali e Territoriali. I temi della rassegna riguardano le notizie del giorno inerenti Poste Italiane, il mondo sindacale e del lavoro estrapolati da tutti i principali quotidiani nazionali e locali, nonché delle testate web.

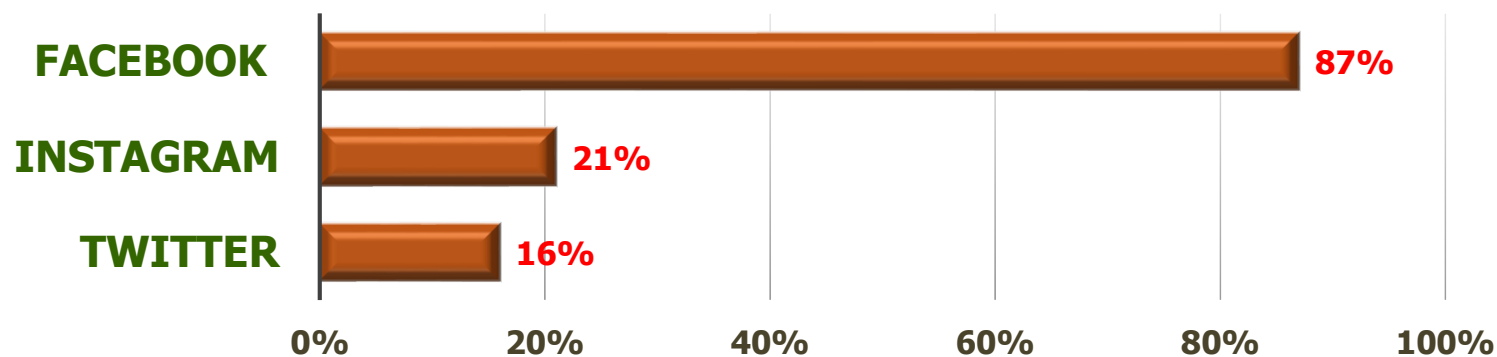
Da queste premesse, la Conferenza Nazionale Organizzativa SLP sarà l'occasione per strutturare le strategie di comunicazione future, per utilizzare al meglio i social media e il web per il marketing sociale, stando al passo con la tecnologia ed ottenere un posizionamento vincente in termini politico-sindacali. Obiettivo: comprendere e vincere la sfida della società dell'informazione.

2.8.3 Utilizzo strumenti di comunicazione

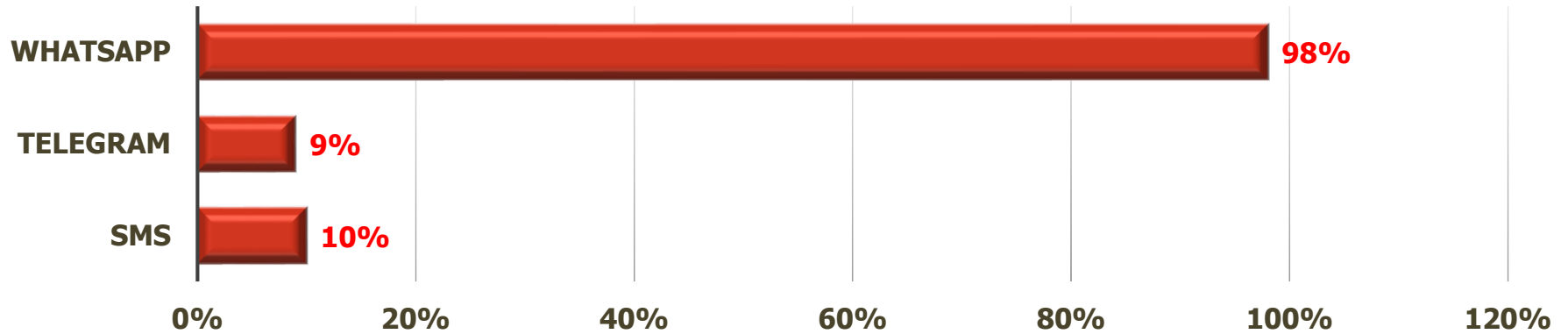
SITI WEB



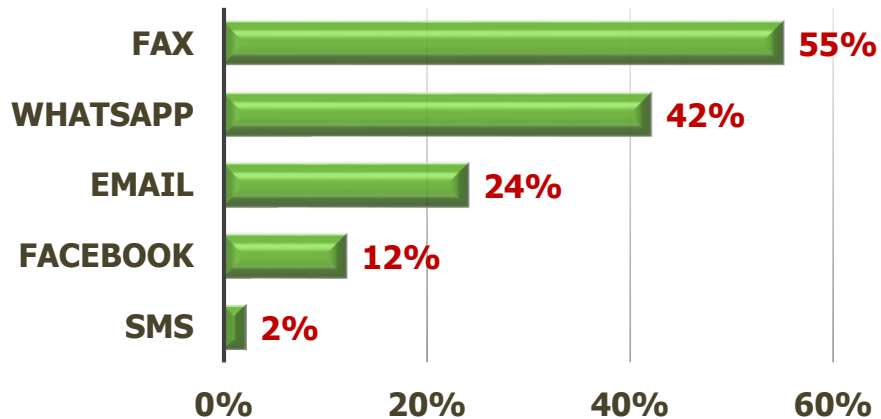
Social Network



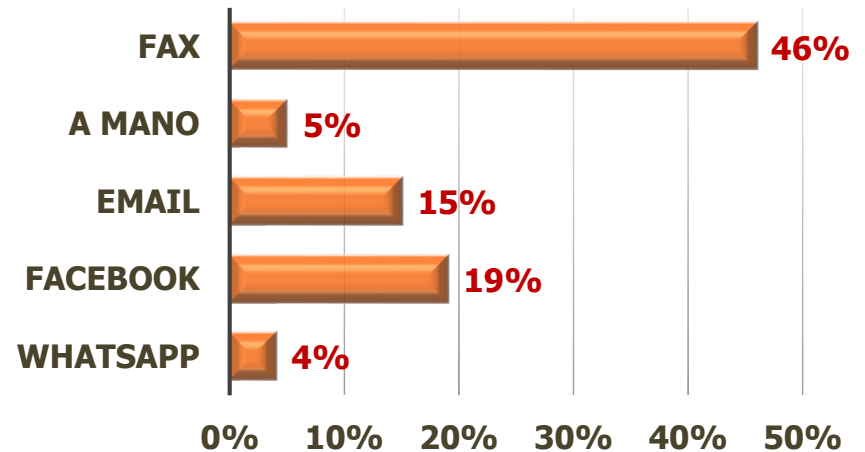
Piattaforme per l'invio dei messaggi



Modalità invio volantini



Modalità invio giornalini



2.9 Attività solidali

L'azione della nostra organizzazione è, da sempre, attenta al sociale ed è sempre molto sensibile alle iniziative solidali. In occasione dei terremoti che hanno colpito l'Abruzzo, le Marche, l'Umbria e il Lazio, SLP non ha fatto mancare la propria disponibilità verso i lavoratori postali e popolazione residente.

2.9.1 Dono furgoni nelle Marche

La segreteria Nazionale SLP e quella Regionale delle Marche, con una delegazione guidata dal Segretario Generale Luca Burgalassi, nell'ambito di un progetto di solidarietà promosso da SLP in favore delle popolazioni colpite dal terremoto, ha donato due furgoni (FIAT DOBLO') per il trasporto di anziani e disabili: uno all'Unione Montana Marca di Camerino, l'altro all'Anffas Sibillini



2.9.2 Dono Furgone in Umbria (Norcia)

Sempre nell'ambito del progetto a sostegno delle popolazioni colpite dal terremoto, la segreteria nazionale SLP in collaborazione con la struttura regionale dell'Umbria, alla presenza del Segretario Generale Luca Burgalassi, ha donato un furgone (OPEL VIVARO 9 posti) all'Associazione Onlus "TUTTI I COLORI DEL MONDO", che opera nel territorio umbro a sostegno delle famiglie con ragazzi diversamente abili.

2.9.3 Dono nuovi arredi in Abruzzo

In occasione del terremoto che ha colpito le popolazioni dell'Abruzzo la segreteria nazionale SLP in collaborazione con la struttura regionale dell'Abruzzo ha donato dei nuovi arredi Casa Accoglienza Bambini a Sant'Egidio alla Vibrata (TE).

2.9.4 Acquisto pacco solidale ad Amatrice

A sostegno del rilancio produttivo nelle zone del Lazio colpite dal duramente dal terremoto, in occasione delle feste natalizie SLP ha utilizzato come "strenna natalizia", la confezione con prodotti tipici di Amatrice (pacco solidale)

2.9.5 Un angelo per capello

La nostra partecipazione solidale 8 marzo 2019: nell'ambito di questa ricorrenza come SLP-Cisl abbiamo aderito all'iniziativa "Un Angelo per Capello"; lo scopo è stato raccogliere ciocche di capelli per poi fornire gratuitamente parrucche alle malate oncologiche. Questa iniziativa, che ha avuto un'ottima risposta dalle nostre strutture, non si è esaurita con la ricorrenza dell'8 marzo e chiunque voglia aderire può farlo prendendo contatto con le nostre Coordinatrici Donne, reperibili nelle nostre Segreterie in tutto il territorio nazionale, per le modalità della donazione.

2.10 Un'organizzazione Europea e Internazionale

In campo internazionale SLP ha sviluppato la propria attività seguendo tre diversi filoni di competenze:

- Quello di **UNI Global mondiale ed europeo** (che rappresenta tutti i settori merceologici dei servizi quali Poste, Banche, Telecomunicazioni, Commercio, Grafici, Media, Sicurezza privata ecc..) con particolare riferimento alle trasformazioni dei vari settori e ai grandi accordi di livello mondiale con le multinazionali globali.
- Quello di **UNI Post&Logistic mondiale**, con riferimento alla crisi dei settori postali in tutto il mondo e a come ogni singolo paese tenta di arginare il crollo dei volumi di corrispondenza, facendo fronte con fatica a ristrutturazioni pesanti, privatizzazioni totali e perdita consistente dei livelli occupazionali.
- Quello di **UNI Post&Logistic Europeo**, con riferimento alle problematiche dei paesi del nostro continente che si presentano assai variegate. I sistemi postali e i relativi Operatori delle Nazioni europee non trovano spesso similitudini. In alcuni paesi il settore postale è stato completamente privatizzato. Ci sono la maggior parte degli altri paesi la cui attività è prevalentemente quella del recapito e della logistica. Ci sono altri paesi, come il nostro, in cui gli Operatori postali svolgono servizi postali, finanziari, assicurativi e altro. Questi ultimi paesi sono quelli che meglio reggono la crisi del settore per la integrazione e la sussidiarietà dei diversi servizi. A livello si Sindacato postale europeo l'attività è stata intensa, ma per brevità rimarchiamo le due questioni più importanti:
 - la prima è il confronto serrato con la Commissione Europea sul testo della prossima Direttiva Europea del Mercato Postale che stabilirà le nuove regole per i vari Governi nazionali e per gli Operatori pubblici e privati del settore postale. La discussione più stringente del testo in questione è quella della nuova definizione del Servizio Universale e della sostenibilità del costo, in considerazione che il contributo pubblico agli Operatori postali che erogano il Servizio Universale è contestato dagli Operatori privati che lo considerano un improprio aiuto di stato con alterazioni delle regole del mercato.
 - La seconda questione che ci impegna da oltre due anni è una ricerca approfondita sulle " Tendenze per il Settore Postale entro il 2030", che vede coinvolti, congiuntamente, all'interno del Dialogo sociale postale della Unione Europea tutti gli Operatori Postali, tutti i Sindacati Postali e la Commissione Europea. Su questo argomento si sono tenuti tre importanti appuntamenti internazionali: il primo a Parigi a maggio 2018, il secondo a Bonn a Ottobre 2018 e il terzo, conclusivo, a Bruxelles a giugno di questo anno. E' convincimento unanime che la pesante crisi del Settore Postale imponga nuove strategie alla ricerca di attività diverse che possano, solo in parte, supplire alla scomparsa progressiva di quelle storiche e tradizionali.

The background features a network diagram with various colored circles (blue, green, yellow, purple, orange) connected by dashed lines. Some circles contain stylized icons of people in different professions, such as a doctor, a construction worker, a teacher, and a chef. In the center, there is a logo for CISL SLP, which consists of the text 'CISL' in a white speech bubble above 'SLP' in a white speech bubble, with a red and white swoosh underneath.

SEZIONE III

L'ECONOMIA DI SLP AL SERVIZIO DEI LAVORATORI E DEI TERRITORI

3.1 Il bilancio

Il bilancio è uno strumento che permette una lettura d'insieme della situazione economica e patrimoniale della nostra organizzazione. E' un importante strumento che concorre a consolidare la cultura della trasparenza e della correttezza di gestione delle risorse finanziarie del Sindacato e altresì utile per l'attività di gestione economica e politica della Struttura.

L'elaborazione dei dati dei bilanci ha evidenziato, per l'anno 2018, entrate complessive pari a euro 2.750.948,88 rispetto a euro 3.578.088,71 del 2017, con una diminuzione di euro 827.139,83. Le minori entrate sono per dovute la maggior parte alla cessazione dal servizio di molti colleghi che hanno scelto di lasciare l'azienda andando in esodo incentivato, infatti, se da un lato registriamo una forte tenuta organizzativa con un aumento percentuale di iscritti, dall'altra ne evidenziamo, in termini assoluti, una diminuzione con conseguente decremento delle entrate.

La differenza è stata in parte compensata con gli aumenti stipendiali previsti nel rinnovo contrattuale e lo sarà maggiormente grazie all'opera di proselitismo che le nostre strutture svolgono quotidianamente, alla luce delle assunzioni effettuate nel corso del 2018 e di quelle, più consistenti, previste entro quest'anno.

L'organizzazione infatti, in questo periodo di estrema difficoltà, è riuscita ad incrementare l'attività di assistenza ai lavoratori che, dovendo affrontare le numerose riorganizzazioni in atto, hanno sempre trovato nei nostri delegati sul territorio la massima disponibilità ad essere assistiti e tutelati.

Pe quanto riguarda le uscite, una parte molto importante, è stata destinata alle Strutture Territoriali per svolgere l'attività quotidiana sul territorio.

Nel corso del 2018 abbiamo, in via straordinaria, aumentato i contributi destinati alle strutture sotto i 200 iscritti equiparandole a quelle fino a 300 e abbiamo distribuito consistenti sovvenzioni straordinarie alle varie strutture.

