

La nostra forza, il nostro futuro

Insieme verso nuove sfide

+ Commissione politiche
sindacali contrattuali
Relazione introduttiva



Posteitaliane

SLP
Idee al lavoro

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





**LA NOSTRA FORZA,
IL NOSTRO FUTURO**
Insieme verso nuove sfide

VIII CONGRESSO GENERALE

Relazione Politiche Sindacali

27 APRILE 2022



INDICE

Introduzione	4
Mercato Privati	7
Pressioni commerciali	13
Riorganizzazione del Settore Commerciale	15
Divisione Corrispondenza – PCL	19
Stabilimenti	25
L'Acquisizione di Nexive	26
Imprese private di recapito e servizi postali	29
Servizi Postali in Appalto	32
Digital Technology & Operation - DTO	34
Politiche attive del lavoro	36
Conclusioni	38



Cari congressisti,

il rinnovato ruolo assunto dalle Relazioni Industriali in Poste Italiane in quest'ultimo mandato ha permesso di avviare un percorso di proficuo confronto sulla condivisione di scelte strategiche e su acquisizioni importanti per il contesto categoriale, in una visione prospettica volta a rispettare gli assiomi della sostenibilità.

Un modello concertativo unico, che possiamo definire all'avanguardia, poiché ha garantito la difesa dei livelli occupazionali in un clima di sostanziale stabilità aziendale.

Superando finalmente una lunga fase contrassegnata da forti preoccupazioni da parte del nostro Sindacato per le linee intraprese dal precedente management, il cambio di passo intrapreso nell'interlocuzione con i nuovi vertici, più aperti e lungimiranti, ha posto infatti le basi appropriate per fronteggiare e governare - attraverso le attività di negoziazione - gli indirizzi e le dinamiche che si proiettano nel futuro dei diversi rami aziendali e quindi le condizioni stesse di tutela per le lavoratrici e i lavoratori che ne fanno parte.

Senza dimenticare lo scenario di crisi che ha segnato in particolare l'ultimo biennio, con il drammatico affacciarsi della crisi sanitaria, le nuove faglie che hanno scosso gli assetti geopolitici con la guerra in Ucraina e poi, la crisi energetica, l'aumento dei costi delle materie prime e il difficile contesto di



ripresa del Paese per uscire dalla fiammata inflazionistica. In un simile contesto il nuovo modello relazionale tra le Parti ha saputo mettere a punto significativi passi nell'ottica di un rilancio e di un piano di investimento sia per le attività core e sia per quelle più innovative, non separandolo dalla messa in protezione del contesto normativo ed economico del lavoro.

Dall'efficace risposta che si è determinata sul piano della sicurezza, istituendo il Fondo di Solidarietà e continuando i lavori dei comitati OPN, agli interventi riorganizzativi nelle due Divisioni più importanti di Mercato Privati e PCL, l'armonizzazione dei lavoratori di Nexive dopo l'acquisizione da parte del Gruppo Poste, fino ai passi importanti sviluppatasi con l'espansione di DTO, l'ultima parte del mandato è stata caratterizzata da importanti ed innovativi accordi: sulle Politiche Attive del Lavoro, sullo Smart Working, sull'allargamento dei benefici di Welfare e per l'importante rinnovo del CCNL 2021-2023 della scorsa estate.

Ciononostante, la forte incidenza che si continua ad avere in categoria con gli esodi ha posto trasversalmente tutti gli ambiti organizzativi dell'Azienda in una condizione di allarme per quanto riguarda la copertura degli organici.

Con il suo meccanismo di leve, la compensazione delle Politiche Attive si è senz'altro rivelata straordinaria, anche come cambio generazionale, utile per la trasformazione dell'Azienda e nella rigenerazione delle rappresentanze dei lavoratori, ma mostra la corda per quanto riguarda la mancanza di una sincronizzazione volta ad armonizzare i tempi degli ingressi con quelli delle uscite dei colleghi per fine rapporto.



Si tratta di un problema nevralgico, che grava infatti sulle spalle dei lavoratori dei singoli settori per l'aumento della flessibilità interna e mina pericolosamente gli stessi interventi riorganizzativi concordati con l'Azienda, nonché la tenuta della qualità dei servizi offerti. Nel prossimo mandato saremo pertanto impegnati sui tavoli di trattative per definire con la parte datoriale tutti quei correttivi che siano all'altezza di una risposta concreta ai disagi strutturali che questo comporta.

La Commissione delle Politiche Contrattuali ha il compito di analizzare quanto si è sviluppato attraverso le attività sindacali in questo mandato nella specificità delle Divisioni e la singolarità dei settori, valutando al contempo gli elementi positivi e quelli negativi per come sono stati recepiti a livello territoriale, individuando la sintesi degli obiettivi che dovranno ispirare l'azione politica dell'SLP nel prossimo mandato.

Per facilitare il dibattito abbiamo elaborato la presente relazione che ha come intenzione quella di fornire una traccia sulla quale i vari contributi possano arricchire il confronto di idee e proposte.



MERCATO PRIVATI E LA RETE DEGLI SPORTELLI

Cari Delegati e Ospiti dell'VIII Congresso del SLP-CISL,

ci troviamo qui, oggi, nell'assise di questa Commissione, ad esaminare e confrontarci sulle tematiche inerenti Mercato Privati, ai suoi problemi fondamentali, analizzando al contempo le criticità che vive in questo momento il settore. Ma soprattutto a delineare una sintesi delle politiche di rivendicazione portate avanti dal nostro Sindacato in questi ultimi quattro anni di mandato, nelle interne ed alterne vicende che hanno interessato questo importantissimo ramo di Poste Italiane, in cui si costruiscono i maggiori fattori di ricchezza, in termini di risultati economici, di investimenti nelle attività e nei servizi sviluppati.

Siamo qui, orgogliosi di partecipare al riconosciuto protagonismo della nostra Organizzazione, per quanto svolto in categoria e per quanto essa saprà certamente svolgere nei suoi orientamenti futuri.

Ma anche, ci sentiamo di affermarlo con l'animo e la coscienza scossi da quanto sta accadendo in Ucraina dalle prime ore del 24 febbraio scorso, dopo 30 anni di indipendenza di quel Paese, a seguito della disgregazione dell'Unione Sovietica del 1991. Un cammino difficile verso i valori più autentici della democrazia, interrotto ora da un incubo che sembra uscito dalla storia passata,



con l'entrata in scena dell'aggressione brutale da parte dell'invasore russo. Ci permettiamo, allora, perché lo sentiamo profondamente, di rivolgere un pensiero di solidarietà doveroso verso questa popolazione che sta cercando di difendere, al massimo delle sue forze e di quanto può offrire a sostegno la Comunità internazionale, la legittimità della propria autodeterminazione e la libertà di scegliere di proseguire un cammino di piena democrazia, slegata dall'appartenenza a configurazioni ideologiche che la storia ha lasciato alle sue spalle.

Non si può essere equidistanti dalla guerra, certamente non da questa, che ci viene trasmessa in diretta, attraverso i media digitali, come un evento ingiustificato che sembra appartenere più alle immagini in bianco e nero delle sciagure del XX secolo, che alla contemporaneità.

Si tratta di una vera e propria catastrofe umanitaria, con vittime civili, innocenti e migliaia di donne e bambini costretti a un destino di profughi.

Solidarietà, quindi, e un invito nel contribuire in ogni modo a dare sostegno, in qualsiasi forma possibile, purché concreta, a questa popolazione martoriata dall'inferno delle armi.

Perché il valore dell'essere solidali è ancora più importante della messa a terra di sanzioni economiche che sicuramente con effetti a spirale interesseranno tutti i flussi finanziari che si connettono su scala globale.

Come ebbe a dire lo scrittore Giovanni Testori: pure amando le opere dell'uomo, dovendo scegliere tra la sopravvivenza di una vita umana e mantenere intatta



la cattedrale del Duomo di Milano, scegliere la prima possibilità equivale a mantenere viva la speranza di poter ricostruire la seconda. Non è così per l'altro senso, perché da sola non servirebbe a nessuno.

Torniamo a noi, quindi, alla nostra categoria e ai temi che innervano la Divisione.

Mercato Privati è, delle due dorsali tradizionali di Poste Italiane, l'ambito organizzativo dove da oltre dieci anni a questa parte si sono avute continue riorganizzazioni, con modifiche importanti che hanno coinvolto in particolare le sue attività commerciali.

Si tratta della Divisione, infatti, più esposta alle vicende dei mercati finanziari, ed è per questo che, come SLP, abbiamo dovuto fronteggiare linee di confronto fortemente attente a riequilibrare quelle azioni elaborate dall'Azienda come risposta strategica alle mutevoli condizioni di contesto finanziario estremamente competitivo ed altalenante.

Non da ultimo, ricordiamo il brusco impatto con il Covid di questi ultimi due anni che ha reso molto più complicato il raggiungimento dei risultati. Comunque si è trattato di risultati sempre superiori alle attese.

La rete degli sportelli, rimodulata per lunghi periodi di emergenza, è stata capace di reggere l'impatto, grazie anche alla linea adottata dai protocolli scaturiti dagli OPN, ed è senz'altro un fattore di orgoglio per noi, Sindacato leader di categoria, essere riusciti a fare in modo che fosse garantita l'importanza capillare di "servizi essenziali" e la relativa operativa, il tutto sostenuto dal grande impegno dei lavoratori.



Tuttavia, sul settore e sui suoi applicati sono gravate, neanche troppo sottotraccia, criticità che si sono fatte sempre più evidenti, soprattutto adesso, allorquando iniziamo a registrare una condizione di “rientro” graduale verso operatività normali, fuori dall’emergenza.

Con la riapertura a tempo pieno degli UP emergono, infatti, contraddizioni importanti per la tenuta dei servizi, ingenerate dalla carenza degli organici che è stata inesorabilmente accentuata dal flusso molto marcato in uscita, per i tanti ESODI che si sono avuti nei mesi scorsi.

Occorre adesso tornare infatti ad avere una fotografia più definita di quelli che sono i contorni delle disfunzioni strutturali della Divisione. Per farlo occorre metodo, chiarezza e soprattutto onestà da parte dell’Azienda nell’illustrarci la sua visione di scenario.

Anche per quanto riguarda la Sportelleria, e Mercato Privati nel suo insieme, si è proceduto durante le fasi dell’emergenza a gestire un panorama altamente instabile. Ed è senz’altro risultato complesso, sia per l’Azienda ma anche per le Organizzazioni Sindacali, riuscire ad avere un orientamento generale e di lungo respiro.

Si è stati costretti a procedere, volta per volta, nel quadro di un presente che si plasmava quotidianamente con nuove acquisizioni ed adattamenti. Di conseguenza, tra un piano di chiusure alternate degli uffici ed una più accentuata flessibilità delle risorse costrette a continui distacchi temporanei, congiuntamente ad una poderosa tendenza verso l’uscita di lavoratori in esodo,



il tutto ha comportato, prima in maniera più sfumata, poi in maniera più vistosa, evidenti contraccolpi nei riguardi della copertura degli assetti della rete degli sportelli.

Una situazione che la scena dell'emergenza è riuscita in gran parte ad occultare, anche per la "periodicità" con cui si è intensificata la fase critica, seguendo un ritmo a "ondate" nel flusso di diffusione dei contagi. Un fattore di straordinarietà che non ha reso possibile, pertanto, un percorso autentico e coerente di disamina dei fabbisogni effettivi.

Ma un fatto è certo: in moltissimi luoghi di lavoro, sparsi sul territorio nazionale, si è potuta constatare con mano la riduzione sistematica delle risorse operative, in una situazione che ha inciso drammaticamente anche sui servizi, inutile negarlo, sulla loro qualità, sulla loro promozione, infine sulla soddisfazione stessa percepita dal cliente.

Siamo riusciti a "tamponare" attraverso le leve delle **Politiche Attive del Lavoro**, portando un po' di ossigeno con le nuove entrate. Nuovi occupati, sopraggiunti per attenuare almeno le difficoltà più evidenti che si presentavano, ma si è trattato di risposte non sicuramente esaustive, parziali, sulla base delle quali si dovrà lavorare ancora molto, con tenacia e maggior incisività.

La preoccupazione della nostra Federazione è stata, ed è tuttora, quella di evitare che l'Azienda, con il graduale riavvio di tutte le attività, si disponesse nella tentazione di procedere verso un nuovo ridimensionamento della Rete degli UP. Un'ipotesi tangibile, sotto gli occhi di tutti, e che trova il Sindacato in



disaccordo, in quanto ciò significherebbe interpretare la lunga “crisi” da Covid nell’ottica di un vantaggio indiretto, finalizzato al taglio del costo del lavoro. Come una anticipazione di quei presupposti di una strategia di depauperamento dei livelli occupazionali, in antitesi con quello che noi da sempre indichiamo, all’interno di un percorso di sostenibilità dei servizi di una Azienda che rappresenta un asset fondamentale per la crescita del Paese.

SLP ne è convinta e lo ribadirà sempre.

Ripercorrendo il percorso evolutivo della rete degli sportelli, ricordiamo il duro confronto che ci ha visti impegnati nel corso 2020, allorquando l’Azienda aveva manifestato in maniera sempre più palese l’intenzione di procedere ad una revisione marcata dei cluster degli uffici, ferma all’anno 2012. Fu avviato un serrato confronto, non facile, complicato, prima di giungere alla firma del nuovo e più dinamico modello organizzativo denominato **Hub & Spoke**. Un accordo sicuramente importante e soprattutto di impronta sostenibile sul fronte occupazionale e del presidio, in quanto si è riusciti ad attenuare il peso delle ricadute occupazionali, consentendo una pianificazione adeguata delle eccedenze, nonché una riallocazione adeguata dei DUP ritrovatisi su posizioni non coerenti.

Per giungere a questa nuova piattaforma organizzativa, però, si è fatto in modo che venisse modificata l’impostazione iniziale dell’Azienda, basata principalmente sulla pedonabilità degli UP, riuscendo nell’intento di una rivalutazione dei fattori di complessità operativa degli stessi e al contempo dell’incidenza dei coefficienti commerciali.



Quell'intesa è stata il frutto di un importante lavoro di mediazione perché siamo convinti che è nell'interlocuzione franca, nello scambio di idee che si può attuare una sinergia tra le Parti, una sinergia tra gli obiettivi economici di Poste Italiane e la difesa delle ragioni del lavoro.

Ed è per questo che risulta importante il mantenimento di buone Relazioni Industriali, unitamente al rispetto di percorsi condivisi che diano una robusta prospettiva su entrambi i fronti, in una visione economica sostenibile, indispensabile soprattutto in questa fase storica, piena di incognite e di sfide importanti per il Paese.

PRESSIONI COMMERCIALI

Parlare di pressioni commerciali significa occuparsi di un argomento ben noto a tutti.

Se, da un lato, riconosciamo che una certa "pressione" sia connaturata agli ambiti stessi dell'attività commerciale, dall'altro occorre rilevare che la sua deformazione rappresenti qualcosa che, relativamente ai correlati atteggiamenti comportamentali, SLP ha sempre stigmatizzato. Proprio in questi ultimi mesi abbiamo raccolto dai territori molteplici spiacevoli segnalazioni che danno il polso di una recrudescenza di questo fenomeno, segnalazioni ricondotte con forza nell'ambito del confronto con la parte aziendale.

Infatti, in merito alle problematiche legate alle pressioni commerciali, sul finire del 2013 è stato sottoscritto un importante specifico Protocollo d'Intesa, il quale

ha visto l'istituzione anche di un Osservatorio a livello Nazionale con il compito di monitorare la corretta implementazione della metodologia e dei principi di proposizione commerciale condivisi dalle Parti.

Da qui vogliamo continuare. Riteniamo infatti che lo stimolo all'interno di una squadra sia da sprone ad intensificare gli sforzi di un'area strategica per il raggiungimento di determinati obiettivi e risultati, una scelta legittima, ma solo se non tracima, sino a provocare forme di stress correlato. La definizione di un obiettivo, per quanto sfidante esso sia, deve poter essere raggiungibile, altrimenti rischia di venire puntualmente disatteso, mortificando psicologicamente i lavoratori e generando soltanto frustrazioni e demotivazioni. A questo proposito, è bene ricordare come, proprio nel primo punto del citato Protocollo d'Intesa in materia di proposizione commerciale, viene condiviso che *"l'Azienda, nella definizione dei programmi commerciali, individuerà obiettivi raggiungibili che saranno portati a conoscenza del personale con tempestività e trasparenza"*.

Il tema di obiettivi e pressioni commerciali è molto più ampio e contempla anche fattori di eticità. Si tratta di scegliere tra due diversi modelli, uno più estremizzato che brucia il terreno e lo lascia arido ed improduttivo per il futuro, oppure uno più rispettoso del territorio e delle persone, in grado di mantenere un terreno fertile anche per gli anni a venire.

Di sicuro non abbasseremo mai la guardia su questo tema, consapevoli che si tratti di un fenomeno che determina uno sconfinamento sul piano delle corrette relazioni e, non da ultimo, un detonatore capace di avvelenare il clima stesso



degli uffici, causando un concatenamento di dinamiche che portano paradossalmente verso derive di deresponsabilizzazione nell'esecuzione delle attività nel loro insieme.

Non è una buona e moderna Azienda quella che tollera nei territori questi modelli che riteniamo rappresentino un cattivo stile manageriale, per come mostra di articolare ingessature gerarchiche di tipo antico con i tic verbali ed espressioni di un alfabeto aziendale d'importazione assunto solo nella forma esteriore. Propendiamo, invece, per la condivisione di obiettivi che farebbero aumentare non solo il grado di responsabilità collettiva ma anche un clima aziendale più favorevole al perseguimento di risultati parziali, poi aggregati in obiettivi complessivi finali.

RIORGANIZZAZIONE DEL SETTORE COMMERCIALE

Come siamo soliti affermare, il settore commerciale di Poste Italiane è da sempre in continua evoluzione, risente più di altri degli umori altalenanti del mercato.

Come “punta di diamante” di Mercato Privati, il settore è l'ambito organizzativo su cui l'Azienda vuole orientare sempre più prodotti e intervenire sui servizi per renderlo più agile e avanzato nel panorama mutevole delle dinamiche dei mercati. Legittimo intendimento, verso cui anche l'SLP non ha mai espresso considerazioni diverse nel merito. Lo ha fatto e intende continuare a farlo sui metodi utilizzati per il perseguimento di simili finalità.

E' inutile nascondere che per un lungo periodo l'Azienda ha preferito procedere in maniera unilaterale, senza un vero dialogo tra le Parti, in una visione cupa e impegnata solo ad avviare "progetti" organizzativi empirici, sommati l'uno sull'altro, a volte contraddistinti da una incoerenza astratta, svincolata dalla realtà.

Soltanto negli ultimi anni, per il tramite di una distensione tra le Parti, di un recupero di buone Relazioni Industriali, si è arrivati ad una dialettica equilibrata, ad un confronto più sano anche sui temi attinenti al Commerciale.

Tuttavia, non è stata priva di contrasti e di vedute alternative neppure la recente riorganizzazione, varata a fine 2021, anche se al termine di una trattativa impegnativa si è giunti all'accordo sul un nuovo "modello" del settore.

Si è trattato per noi di intervenire per bilanciare i convincimenti aziendali di un'ipotesi d'impostazione ritenuta non confacente allo stato attuale, perché modellata sul principio di una sostanziale autonomia di funzione. Il Coordinatore Commerciale di territorio, ad esempio, avrebbe interagito escludendo figure istituzionali tradizionalmente di riferimento e di coesione. Le stesse figure, nelle iniziali intenzioni datoriali, sarebbero state deresponsabilizzate rispetto all'attività principali di ciascuna filiale. Non era difficile intuire, su queste basi, le fibrillazioni che ne sarebbero derivate, unitamente ai diversi conflitti di competenza che si sarebbero aggiunti, finendo per pregiudicare i risultati delle funzioni commerciali nei vari territori.

L'altro grande nodo della narrazione aziendale era rappresentato dall'utilizzo delle nuove tecnologie, come pietra di appoggio per accentuare la digitalizzazione dei processi in una maniera strutturata, tale da fare mutare la stessa relazione tra consulente e cliente, più virtuale e a scapito del tradizionale canale fisico, quello che privilegia il contatto. Un passo azzardato per noi che, pur riconoscendo il ruolo e la prospettiva delle piattaforme digitali, quindi non negandone affatto la valenza che esse assumono nella contemporaneità, non per questo ritenevamo che si dovesse accelerare nel processo di depauperamento di un patrimonio che fa valore a sé ed è l'emblema stesso di Poste Italiane.

Eravamo, e siamo ancora convinti, che la ricchezza del nostro mondo degli UP, costruito su usi, abitudini, relazioni, fiducia nel rapporto con una clientela che ancora predilige il canale fisico, anche per le difficoltà date dal gap generazionale diffuso nel Paese nel gestire relazioni informatiche, rappresenti il vero valore aggiunto di questa Azienda.

Ed è per questo che abbiamo fatto in modo che si condividesse, invece, un impianto complessivo che portava una sintesi tra le diverse esigenze emerse in fase di confronto, che salvaguardasse la prossimità territoriale. In sostanza, un impianto in grado di coniugare al meglio il tradizionale rapporto fisico tra operatore e cliente, vero elemento di ricchezza per il perimetro consulenziale, coadiuvato dal supporto dell'innovazione digitale, ma non sostitutivo del primo.

Ancora una volta, abbiamo corretto, perorando l'idea di una gradualità su cui devono procedere tali piani di intervento: il digitale entra pian piano, ma non



deve sostituire, bensì accompagnare con equilibrio quella che sarà la tendenza generale dei prossimi anni.

Il nuovo modello del Commerciale, che in questi mesi si sta assestando, ha previsto figure commerciali diverse, rafforzato il presidio del modello organizzativo Premium (clientela selezionata in virtù dell'entità del portafoglio), e potenziato la filiera del Front End, anche per supportare le recenti direttrici strategiche (quali l'RC auto, Energy, Fibra), avendo di fatto istituito un modello di consulenza mista che, oltre a prevedere l'attività in presenza, utilizzerà canali telematici per la consulenza da remoto dedicata alla clientela con più attitudini verso le forme di comunicazione digitali.

Come si diceva sopra, si tratta di un settore importante, che deve essere seguito e monitorato nella copertura delle sue posizioni vacanti, sia per i ruoli di SCF e sia di SCM, ruoli che costituiscono le prime linee di contatto, senza le quali nessuna riorganizzazione può essere realmente efficace.

Inoltre, assume una valenza nevralgica il ruolo che rivestono i percorsi della FORMAZIONE, anche in rispetto delle normative IVASS, MIFID, Antiriciclaggio, e a tutti i sistemi di controllo e di compliance, per fare in modo da mettere al riparo da responsabilità le persone che ricoprono ruoli di addetti commerciali.

Investire, potenziare la filiera del Front End, anche in riferimento ai nuovi mercati strategici, ossia quelli dell'RC Auto, Energia, Fibra, è l'indirizzo che ci sembra più idoneo, ed è per questo che occorrerà individuare nell'immediato futuro percorsi specifici che premiano un tale impegno, considerate anche le



responsabilità connesse all'importanza delle attività di vendita, unitamente alla necessità di acquisizione delle previste abilitazioni.

Con l'ottimismo che deve guidare l'azione dell'SLP, siamo certi che faremo un buon lavoro anche su un simile delicatissimo fronte.

DIVISIONE CORRISPONDENZA – PCL

Con il cambio del Management, si è potuto rinnovare un sistema ottimale di Relazioni Industriali, di natura concertativa, che ci ha consentito di risollevarne le sorti del Settore grazie all'Accordo del 8 febbraio 2018.

Confermata l'unicità aziendale, base prima, ci siamo resi disponibili alle necessità riorganizzative del Settore per soddisfare le nuove esigenze del mercato attraverso adeguati investimenti, sempre sulla scia di una tutela dei posti di lavoro, con una gestione delle eccedenze senza traumi ed il potenziamento dei fabbisogni attraverso le leve di Politiche Attive.

Di fatto, sono state poste in essere le coordinate di un vero e proprio rinnovamento del settore con l'introduzione del recapito pomeridiano.

Oggi il recapito a giorni alterni è presente su tutto il territoriale nazionale, a fine 2021 è stato esteso alle aree metropolitane di Roma, Milano e Napoli, uniche realtà che rappresentavano una eccezione rispetto alle previsioni dell'Accordo del 2018.



Ed è stata garantita la titolarità di zona, aspetto tutt'altro che scontato, considerati gli iniziali proponimenti aziendali a proposito.

Tra i nodi critici che, nonostante le pressioni del Sindacato, non hanno trovato adeguate soluzioni, a tutt'oggi rileviamo:

- i ritardi nell'alimentazione dei CD;
- la mancata copertura dei fabbisogni degli addetti alle lavorazioni interne;
- le problematiche relative all'applicazione del personale inidoneo;
- la lacunosa sostituzione del vestiario e dei DPI.

L'intero processo però ha avuto un rilievo importantissimo ed è stato accompagnato, considerata la complessità della riorganizzazione, da un sistema di Relazioni Industriali senza precedenti, grazie al quale è stato possibile realizzare verifiche sulle difficoltà riscontrate in fase realizzativa, a partire dagli impatti sui singoli ambiti territoriali.

Possiamo quindi affermare con soddisfazione che l'intero processo realizzativo del progetto Joint Delivery ha assicurato sostenibilità, competitività e qualità del servizio, garantendo la tenuta dell'intero Settore.

A supporto delle leve positive introdotte con le Politiche Attive, abbiamo infatti reso strutturale l'istituto della Clausola Elastica ed in quest'ultimo periodo l'accesso alla prestazione supplementare, dando la possibilità a tutti i Part-time di lavorare fino a circa 11 mesi nell'arco dell'anno, garantendo un valido supporto al reddito, in attesa per costoro della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno.

Lo stato di emergenza, terminato il 31 marzo u.s., con le misure conseguenti che hanno limitato per lunghi periodi la circolazione delle persone, ha impresso una forte accelerazione all'utilizzo di internet per la vendita e l'acquisto di prodotti e servizi da parte delle Aziende, degli Uffici, della Pubbliche Amministrazioni.

Se da una parte il recapito sta vivendo una fase di sviluppo sul fronte dell'e-commerce, nel contempo si affacciano nuovi interrogativi e perfino qualche minaccia che occorrerà saper analizzare nella maniera più adeguata.

L'e-commerce è una realtà che ha avuto di recente un'impennata verticale che va a consolidarsi; il mercato delle consegne degli acquisti online avrà sicuramente uno sviluppo enorme. Il contesto di riferimento però consta di diversi segnali di dumping, innanzitutto di natura fiscale. Occorre tenere conto infatti dalla presenza di tutti quei soggetti economici autorizzati da licenza postale che godono di speciale fiscalizzazione di vantaggio e che nella arena competitiva fanno la parte del leone. Ci riferiamo innanzitutto ad una multinazionale come Amazon, un colosso che in maniera inarrestabile prosegue nel potenziamento della propria rete di distribuzione sul territorio nazionale nel segmento di maggiore sviluppo, rappresentato oggi dai pacchi.

Assistiamo, nei fatti, ad una sorta di concorrenza sbilanciata che paventa i segnali di un dumping finanziario, se è vero che ad Amazon venga riservata una tassazione agevolata da parte di tutti i Governi dei paesi in cui opera, rispetto alle aziende di recapito e logistica interne al tessuto degli stessi.



Non solo: in Amazon il problema della sovrapposizione dei contratti di riferimento è un tema che da tempo vede impegnata la Confederazione CISL nell'individuare le varie coerenze, ma è al tempo stesso un paradosso se si considera la totale assenza di parametri riconducibili al nostro CCNL e quindi l'assenza di un Sindacato di categoria come SLP nella rappresentanza di lavoratori che svolgono mansioni di smistamento e recapito all'interno e per conto di quell'azienda. Il tutto, nonostante le attività di lavoro in Amazon siano assimilabili, anzi analoghe a quelle svolte all'interno di Poste Italiane e, soprattutto, nonostante il fatto che siano state rese possibili grazie alla concessione della licenza postale che Amazon è stata obbligata a richiedere a seguito della sanzione di oltre 1 MLD di euro comminata dall'Antitrust.

Ed è sostanzialmente per questo che la posizione dominante sul mercato dei Pacchi da parte del gigante USA e gli effetti negativi che ne conseguono per tutti i Vettori postali a livello Europeo e mondiale sono all'ordine del giorno dell'UNI, il Sindacato Europeo in cui il nostro **Padre Nobile, Mario Petitto**, ricopre la seconda carica più importante, quella di Vice Presidente.

L'UNI è chiamata ad affrontare gli effetti di una crisi strutturale annunciata ed è probabile che possa proporre un'ipotesi di confronto con diversi interlocutori che siano in grado di affrontare contraddizioni oramai diventate molto evidenti.

Chi lavora in attività postali ha il diritto di avere un contratto coerente alle attività stesse e ricevere la rappresentanza di un sindacato postale. Ed è un problema che già si era posto con un'altra Azienda del Gruppo Poste, parliamo di SDA.



Particolare attenzione SLP la dovrà dedicare sempre di più alla nascente OP.CO., a cui fanno riferimento le Agenzie di recapito che operavano con la ex Nexive, che vengono alimentate oggi con corrispondenza pregiata dalla nostra Divisione PCL. Non vorremmo che anche in questo ambito si profilasse un elemento di rischio per la Divisione Corrispondenza. Le Agenzie Partner hanno una diversa organizzazione del lavoro che in alcun modo dovrà impattare a discapito dell'attività presente nel settore Postale.

Di fatto, l'analisi attenta e realistica del quadro generale ci impone, per le responsabilità che ci vengono affidate, di ragionare sull'attuale contesto di riferimento, consapevoli della necessità di ripartire con una nuova riorganizzazione della Filiera, in un'ottica più ampia, con l'obiettivo di rivedere la figura del Portalettere, svilupparne le potenzialità in attività diversificate, soprattutto in funzione del ricorso sempre più frequente ai sistemi informatici e alle nuove trasformazioni digitali in continua espansione.

Sappiamo che questo non può bastare a garantire gli attuali livelli occupazionali, ma saranno necessari ulteriori investimenti da parte aziendale per occupare nuovi spazi di mercato, attraverso l'acquisizione di nuove commesse di lavoro e nuove tipologie di prodotto.

In poche parole, non solo tutto ciò che può essere recapitato in senso tradizionale, ma la possibilità di affidare al Portalettere la gestione di servizi da offrire ai clienti attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici all'avanguardia.

Saremo poi impegnati nei prossimi mesi, tenuto conto dell'inesorabile declino della posta tradizionale, a ragionare ancora sulla revisione delle zone di recapito, sull'accentramento delle lavorazioni interne presso i Centri di Rete e nei Centri di Smistamento, la separazione delle attività di ripartizione con quelle della logistica nei C.S., progetto quest'ultimo avviato in via sperimentale nei Centri di Torino, Verona e Bologna.

Il trasferimento delle lavorazioni interne presso i Centri di Rete si presenta come un'operazione complessa e impegnativa che necessita di una fase di approfondimento tecnico e gestionale, poiché investe migliaia di lavoratori e modifica sostanzialmente l'attuale organizzazione all'interno dei Centri di Recapito.

Le problematiche che intervengono nell'accentrare tutte le attività interne dei CD, nella lavorazione della corrispondenza descritta e indescritta, non sono di facile soluzione:

- la ricollocazione del personale presente nei CD non può essere traumatica, per cui il numero dei Centri Rete deve risultare adeguato e compatibile con le distanze dai CD;
- vanno definite le modalità di consegna al Portalettere della corrispondenza lavorata nei centri Rete (descritta, indescritta, Pacchi);
- l'alimentazione ai Centri in orari che consentano l'uscita del Portalettere come da mod 44R;
- la presenza di spazi adeguati, in sicurezza, all'interno dei Centri di Rete.



Con la consegna dei pacchi, sempre in crescita, si è resa necessaria la sostituzione dei mezzi tradizionali per operare in linea con il rispetto dell'ambiente, tema che sulle politiche green ci vedrà impegnati nei prossimi decenni.

STABILIMENTI

Dopo l'accordo del febbraio 2018 sul nuovo modello di recapito Joint Delivery, siamo stati impegnati sul tavolo nazionale per definire interventi di modifica nell'organizzazione delle attività all'interno degli attuali Centri di Smistamento.

Attraverso i processi Lean, sono stati realizzati cambiamenti sostanziali nelle diverse fasi della lavorazione, accettazione, smistamento e avvio del prodotto, con interventi mirati ad una maggiore tutela della salute e sicurezza all'interno dei centri, grazie ai quali si sono ridotti drasticamente gli infortuni sul lavoro.

Nel contempo, in tal senso sono stati operati interventi di natura ergonomica sulle diverse postazioni e linee di conduzione che hanno ulteriormente migliorato le condizioni di lavoro.

L'Azienda ha riconosciuto, attraverso ingenti investimenti, la necessità di procedere all'ammodernamento del sistema mediante innovazioni tecnologiche, tra queste si evidenziano gli impianti Mixel Mail, impianti per la lavorazione dei pacchi, sistemi AGV per la movimentazione dei carichi, al fine di garantire la possibile ottimizzazione e efficienza nei processi di lavorazione.



Saremo costantemente impegnati nel richiedere interventi finalizzati a rendere sempre più rispondente l'organizzazione della Rete all'evoluzione del mercato, per continuare ad assicurare sviluppo al settore con l'incremento di nuove commesse di lavoro nella fase di transizione verso l'ecosistema digitale.

Diverse sono le criticità presenti all'interno della Divisione, sia nel mondo del recapito che dello smistamento, che certamente emergeranno nel corso del dibattito congressuale, così come possibili proposte finalizzate alla risoluzione dei problemi e iniziative da intraprendere che ci impegneranno come Organizzazione nel prossimo futuro.

N E X I V E

La manovra societaria di integrazione Nexive all'interno degli asset strategici del Gruppo Poste costituisce un esempio di negoziato **win win**, ossia un esempio di trattativa i cui esiti comportano risultati vantaggiosi per tutti gli attori in campo. Nello specifico:

- i Lavoratori di Nexive, oltre mille, transitando in Poste Italiane si sono riappropriati di una tranquillità sul loro futuro lavorativo, tranquillità venuta meno dopo il dichiarato disimpegno della casa madre olandese in termini di investimenti sul territorio italiano. Ricordiamo inoltre che prima dell'interessamento di Poste, l'azienda Nexive era stata acquistata già per il 60% da un "fondo" franco-tedesco, come mera strategia speculativa, tesa a fare cassa e con prevedibili altissimi costi sociali;



- Poste rafforza il proprio ruolo leader nel mercato di riferimento e supera tutta una serie di complicazioni in fase di accesso alle gare di acquisizione di commesse che di frequente la competizione del passato con Nexive risolveva con condizioni tariffarie praticate al massimo ribasso;
- Nexive si assicura la sopravvivenza del proprio marchio in Italia con una struttura a governo dei propri partners, costoro trasformati in una vera e propria rete terza a sostegno del network della Divisione Corrispondenza di Poste, con conseguente innalzamento delle tutele per gli oltre cinque mila lavoratori applicati in tale perimetro.

In sostanza, una vera e propria strategia industriale ad ampio raggio, ad alto contenuto valoriale, maturata in un delicatissimo contesto per il tessuto imprenditoriale del Paese, soprattutto caratterizzato dai molteplici dossier di crisi giacenti presso il Ministero della Sviluppo Economico. Scongiurata l'ipotesi che il fascicolo Nexive potesse trasformarsi in un ulteriore dossier di crisi nelle mani del Governo.

Non di semplice gestione è risultato il processo di armonizzazione: fissate procedure meticolose di integrazione dei due diversi contratti di lavoro, il tutto portato avanti per il tramite di un efficace impianto di Relazioni Industriali che non ha trascurato nulla e, a processo ultimato, ha definito condizioni di miglior favore per gli addetti coinvolti nella migrazione. Problematiche, invece, si sono registrate nella fase di concreta attribuzione dei nuovi trattamenti normativi e



salariali, per numero rilevante dei soggetti gestiti e per la molteplicità degli istituti ispezionati.

Ma la fase critica risulta superata, tutte quelle risorse risultano utilmente reimpiegate, per lo più negli Stabilimenti e Centri di Recapito di Poste, con la certezza di maggiori tutele acquisite e con garanzie occupazionali e salariali assicurate per gli anni a venire.

Lavoreremo invece nel prossimo futuro sul tema dei fornitori (Reti Terze e Partners Nexive), sull'area degli Appalti Postali, sino ad inoltrarci, con coraggio, in perimetri sino ad oggi rimasti inesplorati, per la ricerca di tutte quelle condizioni che consentano di delineare i contenuti di un Contratto Collettivo delle Imprese di Recapito Private che assurga al ruolo di impianto regolatorio di riferimento, attrattivo e funzionale alle esigenze di un mercato sempre più condizionato dal fattore tecnologico e dalla evoluzione digitale.

La riconversione di molte aziende del settore sul versante del recapito pacchi, con tutto ciò che questo comporta in termini di investimenti in strumentazione, parco mezzi adeguato e in sistemi operativi informatici, impone l'innalzamento di un fronte di responsabilità e di consapevolezza da far valere in maniera chiara sui tavoli negoziali aperti. Un fronte non di sola rivendicazione, ma di reale sostegno del Sindacato in favore di tutte quelle realtà imprenditoriali sane, che tengano in buon conto le sorti delle proprie aziende e dei lavoratori, a sostegno di quegli imprenditori seri, lontani da logiche di mera speculazione e di una deregolamentazione fine a sé stessa, orientata solo a raggirare forme di tutele e garanzie previste da norme pattizie e di legge.



Realtà imprenditoriali vere, da aggregare intorno ad un unico Contratto Collettivo di Lavoro, a fronte della giungla regolatoria attualmente in essere, sottoscritto da un Sindacato moderno, pluralista ed aperto al nuovo, consapevole delle criticità del Settore, un Sindacato che ha compreso da tempo che le sorti dei Lavoratori sono strettamente intrecciate ai destini delle proprie aziende. Non esistono strade alternative.

Lavoreremo in tale direzione, certi che il rinnovo del CCNL rappresenterà un grande passo in avanti, ma che non sarà sufficiente per una reale aggressione del settore dei recapiti privati e degli appalti se non saremo in grado di affiancare al negoziato un migliore nostro posizionamento sul territorio, mirato a rafforzare la rappresentanza e la nostra capacità di penetrazione nei luoghi di lavoro, tendendo la mano a datori di lavoro frastornati dalla complessità dei tempi e che ancora oggi guardano con diffidenza la presenza del Sindacato nei loro impianti.

Siamo certi che anche su tale fronte riusciremo a fare un buon lavoro, confidando nell'apporto di Voi tutti.

IMPRESE PRIVATE DI RECAPITO E SERVIZI POSTALI

Negli ultimi anni il settore postale privato, inteso in senso ampio, è cambiato in modo radicale; l'esplosione dell'e-commerce e il progressivo declino della posta tradizionale hanno anche ridefinito il concetto di "settore", sempre più



orientato verso la consegna dei pacchi e sempre meno verso quello della corrispondenza.

Le aziende stanno affrontando, non senza molte difficoltà, questa nuova fase, attraverso profonde ristrutturazioni delle modalità operative dei propri servizi.

Il settore dell'e-commerce (e del recapito pacchi, per quanto ci riguarda più da vicino) vive come noto una fase di grande espansione in termini di volumi, ma non accompagnata da una altrettanto forte crescita dei margini di guadagno per le imprese: si tratta di un mercato vitale ma con dinamiche al ribasso, debole, dove la concorrenza spietata sul prezzo finale della consegna (spesso gratuita per il cliente finale) costringe le imprese ad una spasmodica ricerca di riduzione dei costi, in particolare quelli relativi al personale.

Il confine tra la nostra azione sindacale e quella delle sigle del settore trasporti è pertanto sempre meno definito, con notevoli conseguenze anche sul piano dell'azione proselitistica oltre che su quello della rivendicazione.

La recente acquisizione di Nexive da parte di Poste Italiane ha infine contribuito a portare ulteriori novità nello scenario di riferimento.

Nella nuova situazione del settore postale che stiamo oggi vivendo, l'azione sindacale dell'SLP deve essere aggiornata e adeguata, in modo tale da rendere la nostra Organizzazione il tradizionale punto di riferimento di tutti i lavoratori del settore.

E' importante quindi analizzare la nuova mappa delle aziende ex partner esclusivi Nexive, che adesso si troveranno gradualmente ad operare per conto



di Poste; per rendere certa e legittima la presenza SLP è infatti necessario verificare che queste aziende applichino il contratto di riferimento (Fise o Cna).

Dobbiamo accelerare la trattativa per il rinnovo del CCNL, scaduto ormai da molti anni, che ha visto la riapertura del confronto proprio in queste ultimi mesi.

Nonostante ci siano basi di partenza diseguali, comune è l'obiettivo di dare origine ad un Contratto innovativo che sappia accompagnare imprese e lavoratori in questo difficile segmento del mondo del lavoro e fornisca a noi un'arma in più per entrare in queste aziende ed attivare un migliore dialogo con questi lavoratori.

Fare sindacato e fare proselitismo in questo settore non è più difficile che farlo in Poste. Si tratta di intendere le attività del settore in un senso più ampio rispetto a quello a cui tradizionalmente si è abituati. Spesso infatti è una questione di mentalità sindacale, di cultura troppo "postale" che frena la nostra azione; dovremo impegnarci di più per recuperare quello che, nella maggior parte dei casi, è una nostra mancanza ed essere più presenti in queste aziende.



SERVIZI POSTALI IN APPALTO

L'attuale contesto è caratterizzato da una sostanziale liberalizzazione dei mercati postali e da una profonda crisi che interessa il settore da molti anni e che sta assumendo caratteri di cronicità sistemica, acuendo le difficoltà scaturenti dalla continua contrazione di fatturato e, quindi, degli addetti.

Anche per questo reputiamo importante che, al fine di ottimizzare i contratti di appalto, vada abbandonata la politica del massimo ribasso, purtroppo ancora troppo spesso praticata nonostante le dichiarazioni di principio a cui le Parti dichiarano di attenersi.

In questo contesto il rinnovo del CCNL delle imprese esercenti servizi postali in appalto, siglato il 14 luglio del 2020, si è posto l'obiettivo di introdurre maggiori elementi di certezza sugli appalti, di aumentare i momenti di confronto tra le Parti, di rafforzare la clausola sociale al fine di garantire la stabilità occupazionale del personale, di qualificare le scelte produttive, finanziarie ed operative per una migliore efficienza dei servizi, valorizzando il lavoro e le professionalità presenti nel settore.

Con questo rinnovo, oltre ai miglioramenti economici, è stata anche rivolta molta attenzione a garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori ovunque impegnati nel territorio nazionale.

In sostanza, il rinnovo del CCNL porta con sé la funzione di umanizzare la condizione lavorativa, andando al superamento di un contesto dove ancora oggi prevale la mancanza di regole e di certezze.



Lo sviluppo della contrattazione di secondo livello sui luoghi di lavoro, ossia in quegli ambiti produttivi dove meglio si lega ciò che si realizza in termini di ricchezza con la quantità che riesci a ridistribuire tra i lavoratori, assumerà un ruolo importante.

Pertanto, proprio sui posti di lavoro dovrà essere alimentata una sana ed efficace azione di vigilanza contrattuale, mirata a pretendere da tutti gli attori in campo il rispetto dei contenuti degli accordi negoziali sottoscritti.

La completa liberalizzazione del mercato postale ha reso necessario, ora più che mai, un forte sviluppo della formazione, attraverso l'aggiornamento continuo e l'orientamento delle competenze professionali per tutti i lavoratori, utile a realizzare percorsi di riconversione nei processi occupazionali.

In quest'ottica lavoreremo, nei prossimi quattro anni, per accrescere la presenza di SLP e del Sindacato nel settore dei servizi di appalto postale, in modo da affermare e rendere possibile un vero impianto di Relazioni Industriali, in un dialogo costante, privo di pregiudizi, con tutti i soggetti in campo. Una sfida da raccogliere in maniera congiunta, condivisa e lavorando per far comprendere, soprattutto alla classe imprenditoriale, che da soli, in un contesto di precarietà e prevaricazioni, ben poca strada potrà essere percorsa.

Ci rendiamo conto delle difficoltà insite all'azione sindacale in queste aziende, considerato che ancora oggi facciamo fatica ad accedere in tanti ambiti produttivi delle società appaltatrici, ma se riusciremo a far passare, con molta cautela e tanta saggezza, la percezione di una nostra presenza sindacale a



sostegno di ogni progetto imprenditoriale serio e credibile, siamo certi che la nostra penetrazione nel settore aumenterà, unitamente alla capacità di incidere sui destini degli Appalti Postali.

DIGITAL TECHNOLOGY & OPERATIONS

Abbiamo avuto modo di riflettere sulla DTO nell'ambito della relazione del Segretario Generale, Divisione ad alto contenuto tecnologico e a supporto del processo di ammodernamento del Paese.

Essa, infatti, risponde all'esigenza di affrontare la quarta rivoluzione industriale e diventare motore trainante della trasformazione digitale, consentendo a Poste di trasformarsi in un soggetto aggregatore a carattere universale, omnicanale di servizi finalizzati a soddisfare i molteplici bisogni della clientela.

Un progetto ambizioso, ad ampio spettro, dotato di un impianto di Relazioni Industriali che, al netto delle difficoltà iniziali, ha funzionato, prodotto i suoi effetti, nonostante un'emergenza sanitaria che di certo non è stata d'aiuto all'esplicitarsi di fluide dinamiche di confronto. La spinta vertiginosa verso la modalità di lavoro agile ha reso piuttosto difficoltosa ogni forma di interazione in presenza, con i rapporti relazionali che si sono prevalentemente incanalati nel solco della modalità virtuale, da remoto.

Strutturata un'Area denominata Customer Operations a governo dei servizi di Assistenza Clienti, dei servizi di Back Office, in grado di spaziare in molteplici ambiti, dal perimetro di Bancoposta e PostePay a quello del normale supporto operativo e post vendita. Si sono successivamente aggiunte tutta una serie di attività, quali, ad



esempio, gli ex servizi amministrativi, che hanno completato la vasta gamma dei segmenti di competenza della Divisione.

Nonostante la sua particolare connotazione e funzione, la Digital Technology & Operations ha svolto altresì una importante funzione solidale in favore di risorse fragili, in difficoltà, ed in tempi estremamente delicati, condizionati dalla grave fase emergenziale. Il progetto INSOURCING ha prodotto impatti sulla Divisione, in tale ambito sono transitati numerosi lavoratori con ridotte capacità di impiego, ma che in un simile contesto hanno ritrovato un'utile, soprattutto dignitosa riallocazione. Delle circa 600 risorse transitate in DTO nello scorso anno, oltre il 20% sono state individuate nel bacino dei cosiddetti fragili. Tale processo prosegue con eguale intensità nell'anno in corso. Da tale punto di vista possiamo ritenerci soddisfatti in quanto abbiamo riaccessato speranze ed aspettative in favore di lavoratrici e lavoratori in passato privi di alcuna prospettiva e fiducia in un futuro lavorativo semplicemente normale.

I poderosi investimenti di cui necessita tale pezzo d'azienda, per natura e missione, non potranno prescindere da una adeguata tempistica, correlata alla peculiarità di una domanda di servizi sempre più sofisticata ed a connotazione digitale, in un contesto complessivo in cui non dovremo mai trascurare il principio per noi primario, quello della salvaguardia dei livelli occupazionali, consapevoli che una simile tutela mal si concilia con contesti industriali a forte accelerazione sul versante tecnologico.

Tuttavia, non vi sono alternative; in un mercato in continua evoluzione, l'innovazione e la transizione verso l'era digitale rappresentano anche per Poste Italiane la capacità di competere e la chiave per promuovere il necessario cambiamento, ottimizzando al meglio i processi aziendali e sviluppando nuovi servizi in grado di soddisfare le



mutevoli esigenze del cliente. Sta a noi lavorare intensamente per ricercare quell'equilibrio, un eco sistema in grado di armonizzare tutte le svariate componenti alla base dell'esigenza di innovazione presente nella Società tutta e all'interno della grande Azienda Paese, evitando storture ed eccessi che solitamente ingenerano ricadute negative in capo all'anello debole della catena organizzativa: i Lavoratori.

Continueremo, pertanto, a seguire le evoluzioni della DTO, entreremo sempre più nelle pieghe dei suoi processi evolutivi, consapevoli della sempre maggiore rilevanza che essa assumerà in relazione alle sfide che attendono la nostra Azienda nel prossimo futuro.

POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

Il “Protocollo d’Intesa in materia di Politiche Attive” per rispondere alle necessità di copertura dei fabbisogni nelle diverse divisioni, MP – PCL – DTO, risale al **30 novembre 2017**, in occasione del rinnovo del precedente CCNL. In tale sede era stato inserito l’impianto regolatorio in materia di nuove assunzioni, nell’ottica di un impegno verso la “buona occupazione” e una riduzione progressiva del precariato all’interno della nostra categoria.

Con la successiva intesa del 13 giugno **2018**, sono state poi definite le leve di intervento più idonee a far fronte alle uscite di personale a seguito degli esodi incentivati e consentire una gestione equilibrata delle ricadute conseguenti alle diverse riorganizzazioni che si sono alternate in questi anni.



Recentemente, il verbale di intesa siglato il **3 agosto 2021**, estende le azioni delle Politiche attive per un altro triennio.

Si tratta di un meccanismo virtuoso, che partendo dai processi di **mobilità**, provinciale e regionale, prosegue con la mobilità nazionale, per poi inoltrarsi nelle conversioni Part time in Full time, sportellizzazioni, stabilizzazioni dei Contratti a tempo determinato, sino ad arrivare alle assunzioni da mercato esterno per il reperimento di sportellisti e specialisti in ambito commerciale.

È uno strumento eccezionale, ma che ha un unico difetto: il fattore-tempo, ovvero i ritardi con cui l'azienda riesce ad attivare le leve. Nonostante la condivisione della necessità di procedere in due step, a cadenza semestrale nell'arco di anno, in realtà, le tempistiche della gestione aziendale accumulano ritardi che portano a sempre più criticità nella filiera delle azioni, stressando le aspettative dei lavoratori e la tenuta stessa dei servizi.

Per questa ragione, nell'ultimo accordo sono stati rivisti i tempi connessi all'attivazione delle diverse leve, nell'intento di renderli compatibili con l'esigenza di una solerte copertura dei buchi organizzativi conseguenti all'avanzare dei processi di uscita del personale.

CONCLUSIONI

Arriviamo alle considerazioni finali di questo lungo percorso di lavoro, protrattosi nel corso di un intero lustro.

Non è compito di questa Commissione esprimere valutazioni politiche, una simile prerogativa deve necessariamente rientrare nella titolarità dell'Assise Congressuale. Nel contempo, non possiamo esimerci dal sottolineare il grande lavoro svolto, soprattutto in considerazione dell'eccezionalità e nella complessità del contesto generale che ne ha fatto da sfondo.

Un mandato che ricorderemo per la sua unicità, per i tanti ostacoli che si sono frapposti sul cammino di un normale esplicitarsi dell'impegno sindacale, per le esperienze vissute, mai intercettate nel racconto del nostro passato e che hanno messo a dura prova la nostra capacità di rappresentare gli interessi di cui il Sindacato è garante.

Non è stato semplice impadronirsi di un nuovo modo di intrattenere relazioni sindacali, in una modalità mai utilizzata prima, non è stato semplice dominare da remoto l'utilizzo di una tecnologia che ci ha aiutati nel gestire quell'isolamento entro cui l'intruso Covid ci aveva relegati.

Una prova difficile, che ci ha devastati psicologicamente e fisicamente, nel mentre l'Azienda continuava ad erogare servizi, nel mentre soprattutto la nostra gente, smarrita, impaurita chiedeva aiuto, poneva domande, avanzava richieste di sostegno. Lo stesso Paese, in ginocchio, non poteva privarsi, allora più che mai, dall'infrastruttura di prossimità garantita da Poste Italiane.



Non è stato per nulla semplice affrontare tutto ciò: questa Segreteria ha sentito infatti su di sé tutto il peso della responsabilità che imponeva la straordinarietà dello scenario emergenziale. Tuttavia, si è riusciti anche ad alzare argini adeguati rispetto a ipotesi e tentativi subliminali da parte dell’Azienda di innescare meccanismi progettuali nella direzione, ad esempio, di un ridimensionamento della Rete Sportelli, tentativo da noi avversato e respinto al mittente.

Si sarebbe potuto fare di più? Certo che sì, tutto risulta perfettibile, tutto modificabile in meglio, ma possiamo assicurare che questa Segreteria ha offerto tutto ciò che era nelle proprie possibilità, per una azione efficace e commisurata alla complessità della fase storica che si è ritrovata a gestire.

Passiamo il testimone a forze nuove, ad un nuovo vigore che questo Congresso individuerà, sperando che il solco tracciato possa costituire una valida base di partenza per l’impegno futuro, un impegno di certo all’altezza del prestigio di questo nostro grande Sindacato.

Grazie