V° CONGRESSO NAZIONALE SLP
COMMISSIONE POLITICHE ORGANIZZATIVE

“CRESCERE ANCORA E’ LA NOSTRA SFIDA”

RELAZIONE DELLA SEGRETERIA NAZIONALE

1. IL RINNOVAMENTO E' UNA SFIDA CONTINUA

I quattro anni di lavoro che ci separano dal IV° Congresso Nazionale, per la nostra Federazione sono stati gli anni del consolidamento delle politiche organizzative legate al rinnovamento culturale e generazione.
Uno dei riflessi più evidenti di questo percorso è ben visibile nei volti dei partecipanti: moltissimi sono nuovi, molti sono militanti che hanno assunto livelli più alti di responsabilità, molti sono i giovani e le giovani che hanno accettato la scommessa di scendere in campo e di partecipare alle nostre sfide.
Il rinnovamento generazionale comporta una trasformazione profonda delle culture, degli stili di vita e di lavoro, della comunicazione e, naturalmente, anche delle modalità organizzative.
Aver accolto più giovani nelle nostre file significa, per tutti noi, entrare in contatto con punti di vista, opinioni, comportamenti diversi da quelli tradizionali.
Questo non solo è un fattore fisiologico: è anche il passaggio che consente alle generazioni di avvicendarsi al timone. Ad ogni tempo la sua leadership.
Einstein diceva che i nostri problemi nascono dal fatto che affrontiamo problemi nuovi con idee e mentalità vecchie.
Non è il nostro caso.
Sapendo che dovremo affrontare sfide nuove e sempre più impegnative (liberalizzazione dei mercati postali, contratto di settore, sindacato di settore), ci stiamo preparando per rispondere sotto il profilo politico, culturale ed organizzativo alla nuova domanda di rappresentanza.
Dal punto di vista culturale, abbiamo compiuto la definitiva trasformazione da sindacato della Pubblica Amministrazione a sindacato industriale.
Lo dimostra una lettura attenta dell'ultimo contratto nazionale.
Per quanto importante, questo risultato non basta.
Noi vogliamo continuare ad essere, in ogni momento, il sindacato che sa coniugare le politiche locali con la visione più generale dei problemi e delle dinamiche del lavoro e della vita aziendale.
Non vogliamo correre il rischio di fare bene le cose tecniche e dimenticare la forza decisiva della vocazione.
Sarebbe stato molto facile, per noi, rinchiuderci nel bunker della nostra condizione di "sindacato di una sola azienda". Invece, abbiamo fatto una scelta diversa.
Da questa scelta nasce il nostro impegno nello studio degli scenari nazionali ed internazionali, che ci aiuta a comprendere sempre meglio il contesto nel quale ci muoviamo ed a fare scelte orientate a favore dei lavoratori, dell'azienda e del Paese.
Cosa significa questo sul piano dell'organizzazione?
Crediamo che sia importante riflettere insieme su tre grandi linee:

- il rilancio del proselitismo ed il rafforzamento del consenso tra i lavoratori e le lavoratrici dell'intero settore postale. Essere presenti per ascoltare e dialogare, per essere capaci di fare proposte e dare risposte;
- il ripensare alle forme organizzative, per renderle sempre più adatte a proporre e sviluppare, nei territori come nei luoghi di lavoro, le politiche di accoglienza, solidarietà, sostegno e tutela dei lavoratori. Niente rafforza il sindacato quanto il disporre di buone teste con buone gambe. E con un gran cuore.
- lo sviluppo tecnologico ed il suo impatto sull'organizzazione e sul dialogo con i lavoratori e le lavoratrici; questo aspetto comprende l'impiego ragionato di tutte le forme di comunicazione che la diffusione tecnologica ci mette a disposizione, dal sito all'e-learning, in futuro dalle chat alla video conferenza. Nessun punto dell'Organizzazione deve sentirsi lontano dal cuore dell'organizzazione.

In questi anni abbiamo puntato a rafforzare l'organizzazione delle cosiddette "prime linee", dove si gioca il presente ed il futuro del nostro sindacato.
La "prima linea" è il posto di lavoro, sono i luoghi fisici e le condizioni di lavoro dove nascono i problemi, dove la gente ha più bisogno di noi.
La "prima linea" sono anche tutte le nuove opportunità di contattare i lavoratori postali e di attivare, con loro, un dialogo costante sulle condizioni di lavoro, sulle aspettative ed i problemi quotidiani.
La sfida del rinnovamento è, perciò, quella di valorizzare in ogni azione organizzativa la nostra "antenna primaria" sul territorio, la SAS.
La catena organizzativa si può sviluppare in diversi modi, ma questo terminale è e resta vitale per garantire la continuità della relazione all'interno dei territori e tra i territori e le funzioni organizzative centrali.

2. LA FORMAZIONE È LO STRUMENTO PRINCIPALE PER CRESCERE ED INNOVARE.

In natura non c'è crescita senza rinnovamento, ed il rinnovamento comporta l'acquisizione di qualcosa di nuovo e la perdita di qualcosa di vecchio..
Anche le organizzazioni umane sono soggette a questa legge.
Le nostre leve strategiche per crescere e rinnovarci si possono riassumere nelle parole: sapere, saper fare e far sapere.
Il motore che nuove queste leve è la formazione.
In questi anni abbiamo organizzato centinaia di giornate di formazione, per giovani, donne, RSU, attivisti e dirigenti.
Tra poco lanceremo definitivamente l'e-learning, la formazione a distanza che, attraverso il sito, consentirà un dialogo strettissimo e costante con attivisti ed iscritti su temi e questioni che fanno riferimento alla nostra identità sindacale, alla nostra storia e, soprattutto, al nostro stile di lavoro e di vita ed alla pratica sindacale quotidiana.
I frutti dell'investimento in formazione sono evidenti.
Siamo il sindacato che, negli ultimi dieci anni, più di ogni altra organizzazione ha cambiato il proprio quadro dirigente.
Siamo anche il solo sindacato in costante crescita, sia nei consensi elettorali sia nel tesseramento e nella rappresentanza nei posti di lavoro.
La formazione è un campo nel quale non si può mai dire di essere arrivati. Dobbiamo costantemente monitorare questo segmento vitale dell'organizzazione, per rafforzare e integrare il gruppo dei formatori con nuovi innesti nelle regioni ancora scoperte e per rimpiazzare i colleghi che assumono altri impegni.
Anche sotto il punto di vista dei contenuti abbiamo lavorato in profondità per associare ai temi tradizionali (storia, motivazioni, valori) anche tutte le questioni di scenario, perché crediamo che la consapevolezza della dimensione dei problemi che affrontiamo debba fare parte delle competenze del sindacalista SLP.
Certamente lo sforzo fatto (anche sotto il profilo economico) ha ripagato ampiamente la fiducia e l'ospitalità che abbiamo saputo diffondere in tutti i territori. Alla base del rinnovato ed ampio consenso che continuiamo a raccogliere, c'è sicuramente la visibilità, la qualità e la costanza del nostro impegno nella formazione.
Oggi vogliamo anticipare quelle che saranno le linee guida della formazione SLP per i prossimi anni, per discuterne insieme e raccogliere dai vostri interventi ogni indicazione utile per migliorarne efficacia e risultati:

- Altri campi scuola;
- Altri corsi per nuovi dirigenti secondo le necessità dei territori;
- Continuo aggiornamento dei formatori;
- Corsi sulla previdenza complementare dedicati ai coordinamenti giovani;
- Formazione per militanti delle aziende private in fase di sindacalizzazione;

- Corsi sui nuovi assetti della contrattazione dedicati ai contrattualisti regionali;
- Formazione specifica per RSU e RLS eletti;
- Corsi sulla comunicazione, per tutti i livelli dell'organizzazione.

3. LE RSU: DALLA STRAORDINARIA VITTORIA IN POSTE ITALIANE ALLA NECESSITA' DI COSTITUIRLE IN OGNI AZIENDA DEL SETTORE

Un altro punto-chiave della struttura organizzativa presente e futura della rappresentanza sindacale è la RSU.
Nello scorso mese di novembre abbiamo rinnovato le RSU/RLS in Poste Italiane Spa; una sfida difficile, in un momento di grave tensione tra sindacati e tra una parte di questi e l'Azienda.
Qualcuno dice che più che di una elezione si è trattato di un vero referendum su quanto avvenuto in Poste durante tutto l'anno 2008 (accordi minoritari separati, sciopero nazionale dello straordinario promosso solo da SLP e FAILP, ecc.).
I lavoratori hanno capito bene la portata delle nostre battaglie, ci hanno dato una straordinaria iniezione di forze e fiducia, consegnando alla nostra Organizzazione la maggioranza assoluta dei consensi.
Noi dell'SLP abbiamo creduto, prima e più di altri, in questa forma di rappresentanza unitaria di tutti i lavoratori e lo abbiamo dimostrato nei contenuti come nel metodo di lavoro.
Abbiamo voluto confermare la nostra fiducia nel valore delle primarie e, parallelamente, abbiamo impegnato molte delle nostre risorse per garantire una forte presenza SLP tra gli eletti.
Abbiamo anche dedicato molte giornate di formazione ai candidati ed agli eletti, dimostrando loro che non usiamo slogan campati per aria, ma nella nostra comunicazione diciamo solo cose in cui crediamo e prendiamo impegni che siamo certi di mantenere.
Come nel racconto evangelico, l'SLP ha seminato molto nelle RSU/RLS e per questo ha raccolto molto.
Oggi, il passaggio coerente consiste nel far funzionare le RSU e le RLS in Poste e POSTEL, costituirle quanto prima nelle Aziende del Gruppo Poste dove non sono presenti, puntare a costituirle anche nelle aziende private del settore, in vista delle nuove regole sulla rappresentanza sindacale che sono in via di definizione a livello confederale.
Se vogliamo essere forti e "contare" anche nel settore privato (essere cioè incisivi nei confronti delle aziende nel rapporto che si svolge quotidianamente sui posti di lavoro), dobbiamo costruire rappresentanze unitarie forti, al centro delle quali dovremo avere una presenza forte e qualificata di SLP CISL.
Il modello di relazione industriale che, a volte con difficoltà, abbiamo cercato di mettere a fuoco, è la base sulla quale possiamo costruire il futuro della rappresentanza organizzata sui posti di lavoro.
Per far funzionare le RSU e le RLS laddove oggi sono già presenti, occorre fare uno sforzo comune tra tutte le OO.SS. per ricercare un equilibrio migliore tra prerogative delle sigle sindacali e prerogative delle RSU.

Per avere qualcosa di nuovo e vitale, dobbiamo lasciarci alle spalle qualcosa di obsoleto e lontano dalla sensibilità dei colleghi.
Il CCNL di Poste, rinnovato a luglio 2007, definisce meglio che nel passato il ruolo ed i compiti della RSU.
Occorre adesso fare, tutti insieme, un passo avanti:

- Migliorare i regolamenti interni delle RSU e definire meglio le agibilità delle RLS;
- Sostenere con forza il ruolo contrattuale delle rappresentanze unitarie;
- Far crescere in tutti gli eletti la consapevolezza che la RSU si esprime con una voce sola, pur nel rispetto delle idee dei singoli;
- Rivendicare all'Azienda tutte le agibilità contrattualmente previste, dando concretezza alla presenza ed alla nuova composizione delle delegazioni al tavolo negoziale regionale;
- Dare concretezza operativa ai temi individuati dalla nostra recente campagna per la sicurezza: pause, sorveglianza sanitaria e corrette postazioni di lavoro per tutti i videoterminalisti, tutele dagli atti criminosi, mezzi idonei e personalizzati per i portalettere, ambienti di lavoro migliori e più salubri nel settore della logistica, verifica del rischio stress-lavoro correlato, per tutti i lavoratori a contatto con il pubblico;
- far conoscere con tutti i mezzi a nostra disposizione, dal sito agli sms, i nostri programmi, i nostri progetti, le nostre idee per il futuro.

4. ALLARGHIAMO I CONFINI DELLA RAPPRESENTANZA

Il contratto di settore è una prospettiva concreta, ma il sindacato di settore dobbiamo ancora pensarlo bene, costruirlo e metterlo in moto. Non sarà un cammino semplice, perché ci troviamo a confrontarci con molte resistenze: politiche, culturali, pratiche, da parte delle imprese, ma anche da parte dei dirigenti sindacali.
Dobbiamo lavorare ancora molto in questa direzione.
Anche qui, niente conquiste facili.
Il percorso da seguire è quello che abbiamo già tracciato in tutta la nostra storia sindacale: essere presenti e crescere noi, per far crescere l'area dei diritti e delle tutele. Ci siamo riusciti nel mondo postale pubblico, ci siamo riusciti nel passaggio della privatizzazione, ci riusciremo anche nel mondo delle aziende private, dove l'insieme dei diritti dei lavoratori fa molta più fatica ad emergere che non altrove.
Questo significa ridisegnare e allargare i confini della nostra rappresentanza e diventare sempre di più Sindacato di settore.
Significa convivere con le contraddizioni tra interessi di settore ed interessi delle singole aziende, come sta accadendo in questi mesi, in cui ci troviamo coinvolti tra le esigenze e gli interessi di Poste Italiane e quelli delle aziende ex concessionarie. In tutti e due i casi sono coinvolti molti lavoratori e le loro famiglie, e in tutti e due i casi c'è la nostra rappresentanza.
Ma significa, anche, acquisire nuove competenze per dialogare con soggetti imprenditoriali nuovi ed anche con lavoratori di cultura, abitudini e tradizioni diverse da quelle postali tradizionali.

Il primo passo sarà quello della costruzione della rete di attivisti e SAS in ciascuna di queste aziende, quale che sia la loro dimensione, recuperando un ritardo di rappresentanza storico che, in quei settori, paghiamo ad altri. Laddove lo abbiamo già fatto, i risultati sono evidenti.
Occorre, però, un salto culturale di tutto il quadro dirigente SLP paragonabile, per certi aspetti, a quello che alla fine degli anni novanta ci ha permesso di diventare un Sindacato industriale, uscendo dalla Pubblica Amministrazione.
Un salto culturale che veda il sindacalista SLP considerare alla stessa stregua i problemi che nascono in Poste e nelle aziende private, che li veda impegnati a visitare gli ambienti di lavoro di Poste e non con la stessa frequenza, che li veda impegnati ad approfondire il contesto economico e normativo nel quali i lavoratori privati sono chiamati ad operare.

5. LE POLITICHE PREVIDENZIALI SLP: FONDOPOSTE E' ORMAI UNA REALTA' CONSOLIDATA, ALLE PROSSIME ELEZIONI DOBBIAMO PROMUOVERE E SOSTENERE I NOSTRI IDEALI E I NOSTRI UOMINI

Tra poco voteremo per rinnovare l'assemblea dei Delegati di FONDOPOSTE. Dopo il successo delle elezioni precedenti, abbiamo lavorato per far crescere le adesioni e la partecipazione dei colleghi, promuovendo i nostri valori e la nostra visione delle cose anche in questo delicato ed importante passaggio.
Per prepararlo, abbiamo lavorato molto in questi anni. Adesso bisogna che l'intera organizzazione risponda al massimo livello.
È una chiamata elettorale particolare, il voto da casa potrebbe essere sottovalutato.
Nella lista SLP abbiamo impegnato i nostri uomini migliori, i dirigenti più conosciuti; abbiamo preparato una buona campagna, dobbiamo solo mettere in moto la nostra macchina organizzativa per arrivare in ogni posto di lavoro con le gambe, la testa ed il cuore.
Solo così possiamo aspettarci una forte risposta dai nostri colleghi al momento del voto.
Ma il tema della previdenza va ben oltre la tornata elettorale.
Per questo intendiamo realizzare un'iniziativa di formazione specifica sulla previdenza complementare, rivolta ai coordinatori regionali e territoriali dei giovani, che dovranno diventare i primi promotori verso i loro coetanei delle politiche previdenziali SLP.
Insieme al Coordinamento nazionale giovani abbiamo pensato che nessuno meglio dei giovani è in grado di spiegare ai giovani i bisogni e le problematiche da affrontare in tema di previdenza.
L'idea è quella di creare 140 "promoter di idee nuove", che sappiamo far riflettere i loro coetanei sui loro bisogni futuri in materia di pensioni.
Questa iniziativa, che sarà una vera novità, partirà dal prossimo autunno. Il nostro obiettivo non è quello di promuovere FONDOPOSTE, invece vogliamo promuovere la cultura della previdenza complementare, che può garantire migliori condizioni di vita al momento dell'uscita dal mondo del lavoro.

6. SLP OPERA PER IL BENESSERE DELLE PERSONE: CRALPoste PUO' RAPPRESENTARE UN MOMENTO IMPORTANTE, AIUTIAMOLO A CRESCERE

Difesa del futuro e tutela del presente fanno parte da sempre del nostro patrimonio culturale, del nostro agire quotidiano come sindacato.
Nella tutela del presente abbiamo sempre puntato molto sul valore reale delle politiche del benessere.
Tra pochi mesi saremo chiamati al rinnovo degli organismi di CRAL Poste. Anche qui, dopo il successo delle ultime elezioni, ci candidiamo a riprendere la guida del sodalizio ed a imprimere una svolta nelle politiche sociali dell'Azienda, finora ancorata ad una posizione di disimpegno crescente, a fronte di dichiarazioni di tono apparentemente contrario.
Nelle precedenti consultazioni abbiamo sempre lavorato in stretto contatto con i nostri eletti, formando gruppi di lavoro che hanno contribuito a mettere a punto strategie, campagne, materiali informativi.
Questa nostra caratteristica di stare con i piedi per terra, di essere ben radicati nei territori e tra i colleghi, ci consente di mobilitare un grande patrimonio di intelligenza, relazioni e di credibilità, che dobbiamo continuare a valorizzare con idee, proposte, comportamenti, stili di gestione.
Ma che cosa deve essere per noi CRALPoste?
Come deve funzionare?
Quali valori deve promuovere?
Alla prima domanda noi rispondiamo dicendo che CRALPoste deve essere un luogo di incontro aperto, sereno ed ospitale, nel quale le persone che hanno passato una vita insieme nell'azienda,, condividendo il lavoro e cementando rapporti di amicizia e vincoli di solidarietà, possano continuare a farlo.
Alla seconda domanda affermiamo la nostra profonda fiducia nell'uso intenso e non rassegnato degli strumenti della democrazia e della partecipazione.
Ai nostri candidati chiederemo di riflettere insieme, raccogliere insieme istanze ed aspettative, lavorare insieme per fare proposte e dare risposte.
Sotto il profilo dei contenuti, in futuro CRALPoste deve funzionare sempre meglio. Più iniziative di qualità, più accessibilità da parte di tutti i soci, più spazi di partecipazione e di mobilitazione solidale.. Sotto questo aspetto, ad esempio, ci proponiamo di valorizzare sempre di più il giacimento di competenze, risorse e passione che viene dai nostri amici pensionati.
Viviamo in un contesto sociale che ci spinge sempre di più a diventare solitudinari, cioè abituati, assuefatti all'idea di essere soli e convinti che essere soli di fronte a tanti problemi (nel lavoro come nella vita quotidiana) sia normale e addirittura giusto.
Questo non è il mondo vogliamo, non è il mondo in cui crediamo.
Per noi il Circolo deve promuovere i valori più rispondenti alla nostra cultura della pace tra le persone e tra i popoli.

Per noi il Circolo deve diventare il luogo nel quale tutti coloro che hanno una domanda, un'esigenza, un desiderio possono ritrovarsi insieme per esprimersi e poi condividere progetti, iniziative, risorse.
Per noi il Circolo è la casa di tutti, l'angolo degli hobby di tutti, il campo da gioco di tutti.
E' lo strumento del tempo liberato dalle preoccupazioni del lavoro e dalla solitudine impietosa, è il luogo di incontro di generazioni, culture e linguaggi diversi, è il piccolo tesoro della nostra grande famiglia.

7. LA POLITICA DEI SERVIZI ALL'ISCRITTO: RISPOSTE CONCRETE ALLA CRISI ECONOMICA

Solidarietà, mutualità, ospitalità e partecipazione: i pilastri delle nostre politiche del benessere sono anche strumenti di sostegno alle famiglie.
Qualcuno potrebbe pensare che si tratta di contributi marginali, ma l'esperienza ci dice il contrario.
Nei momenti di crisi, in particolare, il sostegno anche materiale, per quanto modesto, consente a tante famiglie di risparmiare nelle spese essenziali e di non rinunciare a qualcosa di cui hanno bisogno.
Nella nostra visione solidaristica, la capacità di erogare una gamma ampia di servizi all'iscritto è un fattore centrale, che completa la nostra missione.
I servizi non sono affatto un semplice gadget attaccato alla tessera, come il portachiavi o l'agenda: assolvono un ruolo specifico nella tutela individuale dei bisogni dei lavoratori. Dobbiamo rapidamente passare da una cultura del servizio come "sacchetto delle caramelle" alla cultura dei servizi come sistema coordinato e integrato, mirato, personalizzato.
Il CSAP rappresenta una grande risorsa per i lavoratori, così come la rete dei servizi CISL, che va dal tempo libero allo studio.
Occorre far conoscere meglio il sistema dei servizi CISL ai nostri lavoratori, in modo che possano usufruirne in modo pieno.
Più partecipazione ai servizi associativi significa risparmiare risorse, significa sviluppare progetti, programmi, iniziative mirate, con l'obiettivo di contribuire quanto più è possibile alla serenità dei lavoratori e delle loro famiglie.
Più servizi all'iscritto significa maggiore fidelizzazione alla Cisl, quindi maggiore credibilità e legittimazione per i nostri valori e le nostre scelte di politica del benessere.
Da molti territori arrivano sinceri apprezzamenti per le "carte servizi" promosse dalle sedi Cisl locali (con esercizi convenzionati che praticano sconti agli iscritti Cisl); è un'esperienza da seguire e sviluppare anche nella nostra categoria, cosa resa relativamente semplice dalla distribuzione capillare degli iscritti.

8. LAVORARE PER UNA COMUNICAZIONE PIU' EFFICACE

La nostra politica di comunicazione, nata con il primo Congresso a sigla SLP, ha seguito con attenzione l'evoluzione dei media tecnologici. Negli ultimi anni abbiamo lavorato in misura crescente per:

- Migliorare la struttura e la capacità ricettiva dei Siti web, quello nazionale e quelli locali;
- Diffondere tra gli iscritti ed i simpatizzanti la Newsletter mensile, sia in versione multimediale che sia in versione cartacea.

Ci sono poi altre strade sperimentali su cui potremmo provare a ragionare insieme: blog tematici, chat collettive e molti altri nuovi media.
Dobbiamo capire se ed in quale misura possono essere riportati alla nostra identità ed alla nostra visione del mondo senza forzature e senza cedimenti.
Ad oggi, alcuni amici e colleghi stanno animando la pagina di Facebook dedicata al nostro Sindacato: seguiamo con attenzione questa iniziativa per capire il gradimento che riceverà ed ipotizzare un coinvolgimento diretto dell'Organizzazione.
Dobbiamo anche ricordarci di ringraziare tutti coloro che, in questi anni, si sono succeduti nel compito di esplorare e sperimentare le potenzialità di questi nuovi strumenti.
Grazie alla loro passione e alla loro dedizione è stato possibile aprire una strada innovativa, che oggi ci consente di dialogare con migliaia di iscritti e colleghi, di raccogliere le loro esigenze, di ascoltare le loro voci.
Adesso dobbiamo lavorare con maggiore intensità, per portare la voce dell'SLP in tutti gli uffici postali ed in tutte le sedi di lavoro delle aziende private.
L'esperienza fatta e l'attenzione che abbiamo dedicato a questi strumenti ci consentono oggi di tracciare un percorso di massima:

- incrementare la produzione e la diffusione dei giornalini locali; lo strumento di comunicazione più tradizionale è ancora una componente insostituibile di un sistema di comunicazione sindacale in un'Azienda che conta oltre 14.000 luoghi di lavoro distribuiti in ogni angolo della nostra penisola; per fare questo è importante saper utilizzare bene la newsletter nazionale come supporto alla comunicazione locale;
- attivare più siti locali, pubblicizzando presso tutti i lavoratori i relativi indirizzi web e le modalità di connessione ed accesso;
- attivare più comunicazioni dirette (direct mail), che facciano sentire il destinatario il diretto interessato all'argomento trattato, che siano personalizzate, che siano puntuali e continue;
- attivare delle mailing list locali per diffondere la nostra newsletter multimediale;
- puntare ad avere più presenza sui media, imparando ad usarne con efficacia le grandi potenzialità;
- mantenere sempre uno stile comunicativo omogeneo e riconoscibile, distintivo del SLP e, naturalmente, continuare a fare molta formazione.

I nostri dirigenti hanno probabilmente bisogno di formazione mirata su questo importante versante dell'attività sindacale: l'impegno dell'Organizzazione è quello di lavorare in questa direzione.

Ma alla base della piramide della comunicazione, vera pietra angolare per il nostro lavoro di sindacalisti, per noi dell'SLP resta la comunicazione diretta, tra persone.
Ci sono modi e momenti per parlare con tutti i colleghi di un determinato posto di lavoro, ci sono modi e momenti per parlare a tutti gli iscritti ma nessuno di questi funziona se non c'è stato, prima di tutto, un rapporto vero uno ad uno. Una canzone degli anni '70 diceva che "un uomo è un uomo se sa guardare un altro uomo dritto negli occhi."
Noi non siamo eroici combattenti, non siamo pionieri visionari che corrono verso le nuove frontiere. Siamo uomini tra gli uomini, siamo persone normali che ottengono risultati straordinari solo perché sanno lavorare insieme, perché sanno dedicarsi ai problemi degli altri e sanno studiare e impegnarsi per risolvere quei problemi. Guardando tutti dritto negli occhi.

9. SVILUPPARE LA PROMOZIONE ASSOCIATIVA

Il livello di rappresentatività della nostra Organizzazione è, in termini percentuali, ai massimi storici: siamo oltre il 37%.
Siamo un caso unico nel sindacalismo europeo, in netta controtendenza anche rispetto a soggetti tradizionalmente molto forti, in Italia ed all'estero. Potremmo anche dire, non senza legittimo orgoglio, che con le nostre intuizioni, avevamo già anticipato molte delle parole d'ordine che oggi rimettono in moto la questione del lavoro in molti Paesi, in Europa e nel mondo.
Dopo l'ebbrezza finanziaria degli ultimi venti anni del secolo scorso, tramontata l'illusione della ricchezza che nasce dal danaro, i Paesi più industrializzati hanno ricominciato a pensare alle condizioni della produzione e del lavoro, vera "ricchezza delle nazioni".
Negli USA questo processo ha prodotto lo slogan "change to win", cioé "cambiare per vincere".
Noi questo percorso lo abbiamo avviato da tempo nella Confederazione come nelle Federazioni.
Non lo abbiamo compiuto interamente, ma non abbiamo mai smesso di misurarci con la necessità di adattare la nostra cultura e i nostri metodi alle nuove condizioni generate dall'incontro fra tecnologia, finanza e media.
Nella Prima Lettera ai Romani San Paolo dice:
"Non conformatevi alla mentalità di questo secolo, ma trasformatevi rinnovando la vostra mente" (ma la parola greca è "cuore").
Trasformati, non cambiati.
I cambiamenti vengono da fuori, sono coercitivi, mettono in serio pericolo le nostre certezze e le nostre convinzioni consolidate.

La trasformazione è un passo avanti fatto con la mente ed il cuore, quindi in piena consapevolezza e con grande convinzione. La trasformazione è la spinta che viene da dentro e che ci porta più avanti, che ci aiuta a superare noi stessi.
Al cambiamento ci si adegua, mentre la trasformazione cambia il nostro punto di vista, ci rinnova e ci rende più forti.
I successi ci hanno insegnato che non bisogna abbassare la guardia; occorre continuare a lavorare in questa direzione con costanza e determinazione, ogni giorno ed in ognuno del luoghi di lavoro, che sono molti di più dei 14.000 uffici di Poste Spa.
Il nostro lavoro deve, innanzitutto, contrastare diversi fattori critici, interni ed esterni.
All'interno i punti critici ruotano attorno alla difficoltà di garantire la presenza attiva del sindacato sul luogo di lavoro; qualche volta, questo si riscontra in un calo di tensione ideale nel gruppo dirigente, ma più spesso i nostri dirigenti sindacali sul territorio soffrono di risorse insufficienti (in particolare permessi retribuiti) e di condizioni difficili negli uffici di appartenenza, che sconsigliano l'assenza del dirigente per motivi sindacali e ne limitano l'impegno.
Su questo versante occorre fare uno sforzo per utilizzare al meglio le risorse disponibili, evitando il mancato utilizzo dei permessi RSU, sfruttando ogni possibile sinergia per garantire una presenza costante nei posti di lavoro.
All'esterno, siamo chiamati a fare i conti con una società in continua evoluzione, attraversata da fenomeni macroscopici di ricomposizione del consenso e dei mercati, dalla frammentazione e parcellizzazione delle nuove figure professionali (commerciali, addetti ai contact center, specialisti ecc). Vi è poi un deficit di conoscenza dell'Organizzazione in una parte consistente del mondo del lavoro postale privato (aziende di appalto e recapito).
Infine sono sempre molto presenti le spinte di tipo quasi corporativo e populista che vengo dal mondo sindacale autonomo e da altri soggetti sindacali presenti nel settore.
Per noi dell'SLP è fondamentale fare promozione associativa orientandoci senza ambiguità con i punti cardinali della cultura CISL: autonomia e libertà di scelta, partecipazione, solidarietà.
Occorre dunque fare, continuare a fare, sforzarsi di fare di più, perché nelle nuove condizioni di contesto si fa promozione efficace:

- Se siamo capaci di affermare con coerenza la nostra identità, forti della nostra tradizione e forti della nostra modernità nel guardare al futuro;
- Se mettiamo al centro della nostra proposta le persone e non i numeri, le persone e non la politica di parte, le persone e non le convenienze, in ragione dell'umanesimo universale che ci guida;
- Se lavoriamo per stimolare e vitalizzare l'appartenenza, se cioè riusciamo a convincere ogni volta i colleghi a partire dagli iscritti che già abbiamo, senza mai dare per scontato che l'adesione sia una delega in bianco, valida per sempre;
- Se siamo capaci di sviluppare il nuovo modello di relazione che ci indica la CISL, ovvero se saremo in grado di considerare l'iscritto un socio, uno che scommette con noi, quasi un azionista che si sente, ed è davvero, protagonista delle scelte quotidiane del nostro sindacato;

· se parliamo un linguaggio semplice, che tutti i colleghi possono capire e se, prima di parlare, abbiamo dato prova di saper ascoltare.

I valori, l'identità, il senso di appartenenza, la partecipazione: questi i punti cardinali del nostro operare tra i lavoratori, soprattutto tra quelli che meno ci conoscono, come ad esempio quelli del settore privato e delle piccole aziende del Gruppo Poste.

10. CONCLUSIONI: FARE BENE IL NOSTRO "MESTIERE" PERCHE' LA LIBERTA' E' UN DOVERE, PRIMA ANCORA CHE UN DIRITTO"

Trecento anni prima di Cristo, Epicuro scriveva:
"Non è possibile vivere felicemente senza vivere con saggezza, virtù e giustizia, né si può vivere con saggezza, virtù e giustizia, senza vivere felicemente. A chi manchi la saggezza, la virtù e la giustizia, manca anche la possibilità di una vita felice."
La nostra saggezza di oggi è lo studio e la conoscenza della realtà che ci circonda. Conoscenza non fine a se stessa, ma orientata a trovare soluzioni valide per tutti.
La nostra virtù di oggi è la capacità di non cedere ai ricatti ed alle pressioni, di essere coerenti e di testimoniare la nostra passione sociale senza metterci sul piedistallo dei buoni, senza ritenerci migliori degli altri. La virtù è sentirsi liberi, sempre e comunque.
La giustizia, per noi oggi, è partecipare senza sosta e senza compromessi al progetto di garantire a tutti i lavoratori e lavoratrici le migliori condizioni possibili di lavoro e di vita.

Dove manca la partecipazione non c'è nemmeno la capacità di vivere davvero; dove domina l'egoismo non c'è la capacità di vivere davvero.
La partecipazione, la virtù e la saggezza, la giustizia e la vita stessa sono tanto più complete e soddisfacenti quanto più forte è la relazione che abbiamo con il prossimo.
Noi sindacalisti normali, noi sindacalisti di tutti i giorni non siamo resi forti dalla nostra cultura, dalle nostre competenze, dalla nostra capacità di parlare e convincere.
Noi siamo veri, forti e credibili solo se siamo dedicati agli altri, se partecipiamo alla vita degli altri, se siamo gli strumenti di tutti.
Per questa ragione siamo qui, a discutere e ragionare insieme in questo momento congressuale.
Per far crescere verità e giustizia, insieme.