



Le tesi categoriali



SLP
IDEE AL LAVORO

VI Congresso Nazionale SLP-CISL
Milano Marittima (Ra) 9-11 maggio 2013

TESI CONGRESSUALI DI CATEGORIA

***Forza dell'identità
Certeza del futuro***

*Protagonisti dei servizi di nuova generazione
per la società globale*

VI CONGRESSO NAZIONALE SLP CISL

Milano Marittima (Ra), 9-11 maggio 2013

INDICE

INTRODUZIONE	5
1. I MERCATI POSTALI E LA CRISI GLOBALE	9
1.1. L'impatto della liberalizzazione	10
1.2. I temi del confronto sindacale sui servizi postali	12
1.3. Qualche riflessione sul settore postale privato	18
1.4. Appalti postali	20
2. I TEMI CALDI DI MERCATO PRIVATI	21
2.1. La sportelleria	21
2.2. Le funzioni commerciali	22
2.3. Staff	23
2.4. I quadri di Poste Italiane	24
3. LE NOSTRE POLITICHE PER LA SICUREZZA	27
4. IL RINNOVO DEL CCNL: URGE LA VISIONE PIÙ AMPIA, IL CONTRATTO DI SETTORE	29
5. LE AZIENDE DEL GRUPPO	31
6. GLI APPUNTAMENTI ORGANIZZATIVI, IL NOSTRO MODELLO DIFFUSO E LA RIFORMA DELLA CISL	33
6.1. Fondoposte	33
6.2. Rsu	33
6.3. L'andamento del dato associativo e il modello di sindacato diffuso	34
6.4. La formazione sindacale	34
6.5. La riforma della Cisl	35

INTRODUZIONE

Negli ultimi anni abbiamo assistito alla più grave crisi dal dopoguerra ad oggi, a cinque anni dal suo inizio, le prospettive non sono ancora incoraggianti: i suoi effetti sono stati amplificati nei Paesi con maggiori disuguaglianze e scaricati sui settori più esposti e sui soggetti più deboli.

La situazione occupazionale e sociale nella UE è rimasta molto grave, evidenziando non solo un aumento della disoccupazione complessiva, ma anche la presenza di differenze significative tra gli Stati membri; comunque la situazione finanziaria delle famiglie in generale si va deteriorando e la povertà è in aumento.

La globalizzazione economica è stata molto positiva per centinaia di milioni di lavoratori dei Paesi in via di sviluppo. La mancanza di un governo politico ha però reso i mercati, in balia dei poteri finanziari, fortemente instabili, con gravi problemi tra le aree economiche e con effetti devastanti sui mercati del lavoro dei paesi industrializzati. Gli eccessi del sistema finanziario hanno innescato meccanismi abnormi di arricchimento e distorsioni del sistema retributivo sempre più inaccettabili mano a mano che le società occidentali subiscono nella crisi un progressivo impoverimento.

La questione non è *pro o contro* la globalizzazione, ma *come regolarla*. La cooperazione internazionale in questi anni ha prodotto scarsi risultati rispetto alla esigenza di una *governance globale*, che ristabilisca un primato della politica rispetto alla finanza. Con più realismo, con più attenzione al consenso delle democrazie nazionali, vanno definite, al livello internazionale, almeno linee guida e coordinamento essenziali per un nuovo ordinamento finanziario globale. L'impegno dell'UE in questa direzione, pur in un ambito regionale, avrebbe un grande significato esemplare.

E' necessario un forte impulso alla realizzazione della proposta del Consiglio europeo di dicembre 2012 di portare avanti nell'area Euro l'obiettivo di quattro unioni, che si affianchino all'Unione monetaria: quella fiscale, economica, finanziaria ed infine quella politica, riconoscendo sovranità democratica al Parlamento europeo, per la Federazione degli Stati Uniti d'Europa.

Solo con questo processo si può invertire la marcia e pensare a una Europa della crescita e dello sviluppo; si mette in campo una strategia credibile contro i rischi

disgregatori di un crescente populismo contro l'Unione; ci si può tirare fuori da questo declino dell'Europa che si riflette nella sua assenza di ruolo dinanzi alle tragedie mediterranee, nella sua assenza diplomatica mondiale, nella caduta della sua vita culturale, umanistica, che è stata sempre il cuore dell'Europa.

L'UE sempre più integrata economicamente e politicamente è l'unica realtà in grado di tutelare gli interessi dei Paesi europei, di svolgere un ruolo autorevole per gli equilibri internazionali, di salvaguardare e sviluppare, nella globalizzazione, il modello europeo di democrazia e di economia sociale di mercato, cioè dei fondamentali diritti civili e sociali della nostra civiltà.

Nei prossimi anni, comunque, ci si dovrà ancora misurare con le difficoltà di una lenta uscita dalla recessione economica, con i vincoli di un enorme debito pubblico da onorare secondo gli impegni europei, con problemi e squilibri strutturali irrisolti, come il Mezzogiorno, con profondi cambiamenti per un riposizionamento produttivo competitivo, con una difficile tenuta del welfare per crisi fiscali ed enormi inefficienze, oltre che per i fattori demografici.

Sono al limite della tenuta della coesione sociale i livelli consolidati ed abnormi di evasione fiscale, di lavoro irregolare, di tassazione sul lavoro, di iniquità del prelievo fiscale sui salari e sulle pensioni.

Le questioni decisive per il nostro Paese sono la crescita e l'equità e con queste deve misurarsi la strategia riformatrice della CISL. I suoi valori sono quelli della responsabilità e della solidarietà; il suo modello organizzativo è quello dell'associazionismo per cui conta l'iscritto, e della democrazia rappresentativa, la sua azione contrattuale e concertativa è partecipativa, per lo sviluppo della democrazia economica.

La nostra Categoria dunque si è trovata ad agire in questo contesto. Siamo stati protagonisti del tavolo negoziale, affrontando trattative difficili, dove abbiamo sempre difeso il lavoro e l'unicità dell'azienda Poste Spa; abbiamo proposto e sollecitato progetti di sviluppo e innovazione.

La nostra azione sindacale è stata spesso contrastata dalla nostra controparte e dalle altre Organizzazioni sindacali, ma i lavoratori e i nostri iscritti hanno sostenuto le nostre scelte, anche quando risultavano difficili da comprendere e potevano apparire controcorrente.

La fiducia dei nostri iscritti è stata testimoniata dai due appuntamenti elettorali che abbiamo affrontato in questo quadriennio:

1. le elezioni dei delegati dei lavoratori nell'Assemblea di Fondoposte, dove abbiamo ottenuto il 52% dei consensi da parte dei lavoratori iscritti al Fondo,
2. il rinnovo delle Rsu/RLS, dove abbiamo confermato la nostra leadership, con il risultato del 47%.

Siamo consapevoli che la nostra condizione di Sindacato maggioritario ci conferisce una grande responsabilità nell'attività quotidiana e nei difficili percorsi negoziali; con questo spirito abbiamo svolto il nostro ruolo, un ruolo sicuramente non facile, ma di certo la migliore sfida per una Organizzazione forte e salda come la nostra.

1. I MERCATI POSTALI E LA CRISI GLOBALE

La **crisi globale** investe i mercati postali nel loro insieme anche se, probabilmente, in misura meno significativa rispetto ad altri settori (auto, beni di consumo, ecc.). A partire dal 2000 il mercato postale, che nella maggior parte dei paesi industrializzati era sempre cresciuto in relazione all'aumento del prodotto interno lordo, ha iniziato a seguire un andamento diverso.

I volumi sono dapprima rimasti costanti ma, intorno alla metà del decennio, hanno cominciato a ridursi; oggi siamo di fronte alla prima **crisi strutturale** del mercato postale stesso.

La ragione principale di questa crisi è stata la cosiddetta **e-substitution**, ovvero la sostituzione della posta cartacea con quella elettronica (email, estratti conto e fatture inviati on-line, PEC, SMS, ecc.).

La domanda di servizi postali si è dunque appiattita (la torta da spartire è costante o diminuisce) e sta mutando la sua composizione, nel senso che l'operatore dominante perde costantemente quote di mercato a favore dei concorrenti.

Ma si compete per margini decrescenti; la competizione sui servizi postali è sempre più una "guerra tra poveri".

Inoltre le imprese e le pubbliche amministrazioni hanno avviato massicci programmi di de-materializzazione i quali, riducendo il cartaceo al fine di ottimizzare costi, hanno influito indirettamente e negativamente anche sui volumi di posta inviata.

Possiamo inoltre affermare che **la crisi economica di questi anni** (che ci auguriamo possa sfociare a breve in una ripresa) agisce da ulteriore fattore "depressivo" e amplificatore di un trend nel quale i mercati postali tradizionali sono già fortemente penalizzati.

Nel nostro Paese il calo della corrispondenza tradizionale è stato molto forte e negli ultimi cinque anni (dal 2006 al 2011) si è attestato intorno al 26% (oltre un quarto del suo totale).

Poste Italiane, che detiene circa il 92% di questo mercato, ha ovviamente risentito più di tutti del trend negativo della corrispondenza.

Le prospettive fino al 2015 sono di un'ulteriore contrazione del mercato, con la sola eccezione del **direct mail**, segmento per il quale qualcuno ipotizza una crescita.

1.1. L'impatto della liberalizzazione

I bassi volumi di posta, coniugati con gli obblighi di universalità imposti dalla direttiva europea (recapito 5 giorni a settimana sull'intero territorio nazionale, con precisi obblighi nei tempi di consegna fissati dal Contratto di Programma), hanno reso da anni strutturalmente deficitaria la gestione dei servizi postali di Poste Italiane, **nonostante i ripetuti interventi di riorganizzazione effettuati**. Nonostante questo deficit di settore, Poste Italiane gode di un consistente **profitto** di Gruppo (nel 2011 pari a 846 mln euro di utile netto), **interamente realizzato nei servizi finanziari e assicurativi**.

La terza Direttiva europea 6/2008 ha completato la liberalizzazione del mercato postale in Europa.

In Italia il decreto legislativo che l'ha trasposta nell'ordinamento nazionale ed ha fissato al 1.1.2011 il momento della completa liberalizzazione del mercato, ha mantenuto una limitata area di riserva in favore di Poste Italiane, nelle notifiche di atti amministrativi e delle multe stradali ed ha escluso dal servizio universale il direct mail.

Il decreto prevede l'applicazione del **fondo di compensazione** (già previsto nella normativa del 1999, ma mai realmente applicato), alimentato da tutte le imprese che operano in aree profittevoli, destinato a sostituire sempre più l'attuale trasferimento statale in favore del fornitore universale a copertura dell'onere netto del servizio universale.

Una parte dei profitti realizzati da Poste Italiane è, quindi, utilizzata per compensare il deficit dell'area postale: un sussidio incrociato legittimo – non c'è alcun trasferimento vietato dai settori in monopolio a quelli in concorrenza – ma certamente improprio, che presenta alcune criticità sia di ordine proprietario sia di **rispetto delle norme antitrust**.

In Italia la liberalizzazione completa del mercato ha rafforzato la concorrenza, oggi piuttosto vivace e che era presente anche in precedenza; nel mese di ottobre 2011 si contavano **oltre 2.000 aziende autorizzate** a svolgere il servizio postale sul territorio italiano.

In particolare, TNT ed il suo network nazionale sono competitori agguerriti di Poste, ma ormai anche altre aziende sfidano l'ex monopolista in ogni gara ed in ogni appalto così come si sente in concreto anche la presenza di operatori

postali stranieri sul territorio nazionale.

In Italia la liberalizzazione completa del mercato postale è stata accompagnata da una rinnovata attenzione sulla vicenda Poste sia da parte dell'AGCOM, l'autorità di vigilanza che ha preso le funzioni un tempo esercitate dal Ministero, sia dell'Antitrust.

Quest'ultima Autorità ha aperto di recente **un'indagine su Poste italiane per abuso di posizione dominante**. Le ragioni sono presto dette.

Da tempo, ormai, l'Antitrust sostiene che il mercato dei servizi postali necessita di interventi forti sul fronte delle **liberalizzazioni**.

Proprio a questo proposito l'Authority presieduta da Giovanni Pitruzzella all'inizio di gennaio 2012, in piena definizione di quello che sarebbe stato il pacchetto di liberalizzazioni del governo Monti, aveva inviato a Palazzo Chigi una serie di indicazioni.

Si chiedeva, in particolare, lo **scorporo di Bancoposta**, una riduzione del **servizio universale** (posta, raccomandate, spedizioni...) con una sua più precisa delimitazione ai servizi ritenuti essenziali, e la regolazione delle **agevolazioni postali** concesse dallo Stato per l'editoria e il settore no profit, che attualmente vengono garantite solo per chi utilizza Poste italiane e non altri operatori.

Inoltre, sempre secondo AGCOM, la direttiva europea consente di modulare il servizio universale per renderlo accessibile agli operatori concorrenti e di utilizzare forme di affidamento pienamente competitive, come quelle dell'evidenza pubblica. In quest'ottica, la previsione di affidare, in via diretta, il servizio universale a Poste Italiane per un periodo di 5 anni rinnovabili per ulteriori 5 anni per due volte, appare incompatibile con l'apertura concorrenziale del settore e non idoneo a cogliere le vere opportunità offerte dalla normativa comunitaria di liberalizzazione. Ebbene, di tutte queste annotazioni **il governo fortunatamente ha deciso ad oggi di non tenere conto**. A questo punto l'Antitrust ha tuttavia deciso di aprire un'istruttoria su una vicenda di altra natura; ha infatti rilevato **come Poste svolga in regime di esenzione dell'Iva** tutti i servizi che rientrano nell'ambito del servizio universale, dalla posta prioritaria a quella internazionale, dalle raccomandate alle assicurate fino alle spedizioni pacchi. Ciò potrebbe costituire un indebito vantaggio.

L'Antitrust prevede di chiudere l'istruttoria nei primi mesi del 2013.

Come è evidente, la situazione del mondo postale non è facile, né possiamo ipotizzarne gli scenari futuri in modo certo.

Certo invece è ciò che ci aspetta, come sindacato di categoria, nelle prossime settimane e nei prossimi mesi di confronto con Poste Italiane sul tema di **una nuova riorganizzazione** di tutta la filiera postale.

1.2. I temi del confronto sindacale sui servizi postali

Come è noto la situazione deficitaria di SP ha richiesto un primo intervento di riorganizzazione che ha portato, nel 2010, all'accordo denominato **progetto 8 Venti**, che ha introdotto il recapito su **cinque giorni** con una diminuzione rilevante degli addetti ma **senza incrementi dei parametri di calcolo delle zone**.

Il progetto ha rappresentato per noi l'opportunità di riorganizzare la rete in funzione del trend di riduzione dei volumi e di creare i presupposti per un rilancio del servizio di recapito, tramite lo sviluppo di nuovi servizi e il presidio di nuovi segmenti di mercato.

I tre obiettivi dell'accordo erano quindi:

1. la **razionalizzazione della rete** ed un miglioramento della organizzazione del lavoro e delle condizioni degli addetti;
2. lo **sviluppo del servizio** di recapito, con l'acquisizione di servizi a valore aggiunto (rete ASI e nuovi servizi quali i pacchi);
3. la **qualità e la soddisfazione** del cliente.

Sulle modalità di gestione dell'accordo da parte aziendale il giudizio fra noi e l'Azienda è molto divergente.

Mentre l'Azienda sottolinea alcuni punti come criticità derivanti dallo stesso accordo, **noi della CISL affermiamo che l'Azienda non ha attuato in maniera completa e corretta tutti i contenuti dell'accordo stesso**.

L'Azienda ci informò che, dopo l'implementazione del progetto, le code di lavorazione erano rimaste pressoché costanti nel tempo, nonostante l'accordo.

Non vi è dubbio che tale fenomeno non deriva dai contenuti dell'accordo ma dalla cattiva gestione dei suoi contenuti.

Nello specifico: parlare di code di lavorazione nel recapito significa parlare di giacenze, **ma se si formano giacenze vuol dire che le zone non sono coperte**.

Se le zone non sono coperte vuol dire che non si sono utilizzati, o si sono utilizza-

ti in maniera impropria, gli strumenti indicati nell'accordo. Per noi la questione è molto semplice!

Ricordiamo che la scorta doveva essere come minimo all'11% e che le sole ferie ed altri permessi strutturali (festività soppresse, ecc), ammontano a sei settimane: complessivamente l'11,54%. L'entità complessiva della scorta è, quindi, in grado di assicurare la sola copertura delle ferie.

L'altro strumento principe era l'utilizzo di contratti a T.D. e delle clausole elastiche che dovevano servire per le ferie estive e per le lunghe assenze.

Per flessibilizzare lo strumento Tempo Determinato si era deciso di delegarne una quota importante al livello territoriale; purtroppo, l'Azienda di fatto non ha dato gambe alla delega al territorio e non ha provveduto ad effettuare le assunzioni necessarie rispetto al livello di assenza che si è verificato per risparmiare sui costi di gestione. **Ma allora perché l'Azienda si lamenta dell'inefficacia del servizio?**

Si è, invece, insistito in maniera eccessiva sull'uso della flessibilità operativa, quasi sempre oltre i limiti che l'accordo aveva indicato, accettando anche livelli di qualità molto bassi nello svolgimento della attività.

A questo si è aggiunto lo scarso o nullo interesse dimostrato verso la qualità: ferie erogate anche in assenza di sostituzione, addirittura ferie d'ufficio in giornate particolari, lasciando le zone a terra.

L'Azienda fa riferimento al calo strutturale e continuo dei servizi tradizionali, affermando che i cali sono dovuti non alla incapacità aziendale, bensì ad un ineluttabile calo del mercato.

Se è vero che il mercato tradizionale è in calo, e lo abbiamo detto in premessa, è altrettanto vero che l'incapacità aziendale di presidiare il mercato nei singoli segmenti e complessivamente (e quindi anche nei nuovi servizi) è altrettanto acclarata. Nel confronto dei dati 2010 verso 2011 (dati aziendali) si riscontra che i ricavi postali sono diminuiti del 5,11%, i volumi totali di corrispondenza e filatelia sono calati del 7,7%, all'interno di questo 7,7% la posta descritta e indescritta è calata del 5,15%, i servizi integrati sono calati del 23,97%, i servizi digitali e multicanale sono calati del 4,5%, il direct marketing è calato del 6,14%, la posta non indirizzata è calata del 9,97%, i servizi per l'editoria del 18,06%, i pacchi sono calati del 47,17%. Il solo corriere espresso registra una crescita del 3,09% (dovuta alla raccomandata 1),

Come si vede, il calo dei nuovi servizi integrati ed a valore aggiunto, quindi le novità che avrebbero dovuto bilanciare i cali del prodotto tradizionale, SONO ADDIRITTURA MAGGIORI, IN PERCENTUALE, RISPETTO A QUELLI TRADIZIONALI.

L'ormai marginale presenza del gruppo nel settore pacchi, che non soffre del tramonto a cui sembra destinato il settore della corrispondenza, ci fa affermare, con più forza, che l'integrazione di recapito, trasporti e logistica per riprendere quote di mercato nei pacchi è ineludibile per il mantenimento e lo sviluppo di questa divisione.

Il palmare, che dovrebbe essere lo strumento principe per il rinnovamento della figura del portalettere, presenta tutta una serie di criticità (batterie che non funzionano, software lento e per alcune funzioni inadeguato, ecc).

I motomezzi sono vetusti e solo adesso si provvede (con un anno di ritardo) alla sostituzione; le auto vengono inopinatamente ritirate!

Ancora non è completata la fornitura dei casellari e delle relative "ali".

Il progetto 8/20 aveva liberato un gran numero di risorse, c'erano quindi gli elementi per assicurare un ottimo servizio, ma così non è stato e la qualità è calata in maniera significativa.

Se è vero che deve esserci equilibrio fra costi e ricavi, cosa che noi ovviamente condividiamo, è altrettanto vero che, per mantenere un adeguato livello di ricavi, non si può prescindere dalla qualità ed è proprio l'attenzione alla qualità che è venuta a mancare al management di questa divisione negli ultimi anni, con gli effetti negativi che sono sotto gli occhi di tutti.

In questo scenario e con questi presupposti l'Azienda ha richiesto, nel corso del 2012, un ulteriore intervento riorganizzativo nel settore per riequilibrare costi e ricavi, richiamando ancora una volta il problema del calo strutturale dei volumi. Ma, secondo noi, se le premesse dell'analisi sono errate, il risultato non potrà che essere deludente.

Il confronto ha visto inizialmente una fase conflittuale da parte della nostra organizzazione, di SLC e di FAILP, perché nella sua prima presentazione l'intervento appariva concentrato esclusivamente sul recupero dei costi senza indicare le vie dello sviluppo su servizi alternativi, né diverse modalità di espletamento del servizio.

Successivamente ci fu un accordo di percorso (il 27 settembre 2012) dove furo-

no indicate le vie di sviluppo alternativo possibili per bilanciare, per quanto possibile, il calo dei servizi tradizionali.

A questo seguì una fase di confronto tecnico che portò alla definizione di un verbale congiunto con funzioni di supporto al confronto politico vero e proprio, che si è svolto nel mese di febbraio e si è concluso con la sottoscrizione di un accordo siglato il 28 febbraio 2013.

E veniamo ai contenuti dell'accordo.

L'efficiamento complessivo concordato è pari a 5.481 unità rispetto alle 9.273 iniziali della proposta aziendale, pertanto siamo riusciti ad abbattere i tagli di oltre il 30%.

Tutte le vie indicate per lo sviluppo sono presenti:

- Integrazione logistica dei pacchi e sviluppo dell'e-commerce che comporta un recupero di 500 unità;
- Evoluzione del postino telematico, con l'impegno di sostituire i vecchi palmari e di fornire tale strumento a tutti i portalettere in tempi adeguati, e attivazione nel tempo di servizi di prossimità alla clientela;
- Tracciatura e servizi di rendicontazione ai grandi clienti.

Sono state poste le basi per l'attuazione di politiche attive del lavoro, con la previsione di nuove assunzioni, con particolare attenzione all'istituto dell'apprendistato, ed un robusto numero di trasformazioni di part time in full time.

I tre CMP di Novara, Venezia e Brescia che l'Azienda voleva declassare a CDM diventano centri "P".

Viene ribadita l'esigenza del rispetto dell'ora limite di uscita dei portalettere e del suo orario giornaliero contrattuale.

Viene costituita una linea di controllo della qualità che consente il reimpiego di alcune centinaia di unità.

Viene previsto uno specifico confronto rispetto alle prospettive di sviluppo dell'attività di messo e sulle specifiche attività che svolge.

Nel recapito vengono confermate le fasce di oscillazione nella determinazione dei punteggi delle zone previste dall'accordo otto-venti.

Viene aumentata di un punto la percentuale minima di copertura della scorta (da 111% a 112%) che dovrà essere "più vicina" al portalettere.

Si interviene sui parametri di definizione delle zone modificando il punteggio

della ripartizione ed il calcolo dell'indice di frequenza che ci verrà obbligatoriamente fornito nei confronti territoriali.

I dati contenuti nel modello 44R combinato con l'indice di frequenza ci consentiranno a livello territoriale di verificare in concreto la congruità dei punteggi delle zone che si riterrà di controllare.

Viene incrementato il numero di ASI e si articolano i turni delle loro prestazioni introducendo turni mattutini.

Si prefigura l'introduzione del conto ore individuale per i portalettere con apposito accordo.

Si prevede un nuovo accordo di stabilizzazione per il personale in servizio a seguito di sentenza del giudice.

La questione della flessibilità viene estrapolata dall'accordo e demandata ad un tavolo di confronto specifico.

Un punto molto importante perché è proprio all'interno di questo capitolo che l'Azienda intendeva destrutturare completamente l'attuale assetto con il superamento di tutti i limiti e di tutte le causali nell'utilizzo della flessibilità operativa, il superamento nei fatti della titolarità di zona con la sostituzione degli assenti, nel caso di "N-2", con i titolari di altre zone. Abbiamo completamente escluso la questione dall'accordo sottoscritto e di essa si tratterà in altro momento ed in altro tavolo.

Al fine di gestire le ricadute occupazionali oltre alle consuete modalità di esodo già presenti in azienda si procederà entro il 30 giugno c.a. a sottoscrivere una intesa per l'applicazione dell'articolo 4 della legge nr 92 del 28/6/2012 (cosiddetta legge Fornero).

Tale legge consente di incentivare l'esodo di "lavoratori anziani" che raggiungano i requisiti minimi per il pensionamento nei 4 anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro (uno strumento equivalente al fondo di solidarietà); l'Azienda verserà mensilmente all'INPS l'importo del trattamento pensionistico e della relativa contribuzione figurativa e l'INPS provvederà ad erogare l'equivalente della pensione ai lavoratori che avranno aderito all'iniziativa utilmente collocati in graduatoria. Per la gestione delle ulteriori eccedenze si utilizzerà, sempre su base volontaria, la trasformazione da full time a part time e successivamente la mobilità professionale verso altri settori, in special modo mercato privati, con riferimento agli ido-

nei al job posting attuali e successivamente a quelli che presenteranno domanda. Si individueranno specifici progetti per l'attivazione di diversi modelli di telelavoro quale ulteriore strumento di gestione delle eccedenze.

Qualora persistessero eccedenze si provvederà con la mobilità volontaria.

Qualora ci fossero ancora eccedenze da ricollocare le parti si incontreranno per valutare la eventuale mobilità ex articolo 39 CCNL; verranno comunque salvaguardati i lavoratori part time vecchi e nuovi stante la esiguità della loro situazione reddituale.

Viene confermato il sistema delle relazioni industriali dell'accordo otto-venti.

Si prevede un incontro entro il mese di aprile per affrontare la complessa problematica occupazionale del settore delle aziende appaltatrici con l'obiettivo di migliorare la qualità del servizio.

Viene previsto un incontro per verificare la possibilità di sperimentare la modalità di consegna a giorni alterni con un efficientamento di 100 unità e conseguentemente utilizzare percorsi a giorni alterni per perequare quelle zone che presentassero uno squilibrio chilometrico del percorso.

Questo è un aspetto molto importante perché consentirà di ridurre in maniera coerente la percorrenza in quelle zone che presentassero un chilometraggio complessivo eccessivo, tale da non consentire la prestazione nel rispetto dell'orario giornaliero di servizio che, oggi come sempre, deve essere rispettato, perché rappresenta il limite invalicabile della prestazione ordinaria dei portalettere.

L'originario efficientamento previsto in 9.273 unità viene notevolmente ridotto come detto in premessa, più specificatamente:

- un taglio di zone, al netto del recupero di 200 unità rinvenienti dall'integrazione logistica pacchi e dei 100 efficientamenti previsti dalla sperimentazione del recapito a giorni alterni, pari a 4.300 zone;
- un taglio di posti fra scorta e capi-squadra di 1.126 unità;
- un aumento di un punto percentuale di scorta che abbassa il predetto taglio di circa 300 unità rinveniente dall'integrazione logistica dei pacchi;
- un taglio nei centri ridotto a 1.407 unità;
- un aumento dell'organico degli ASI di 130 unità che porta il numero complessivo a 1.001 unità;
- un reimpiego nella nascente linea della qualità di 560 unità.

Pertanto un efficientamento complessivo di 5.841 unità a fronte della richiesta aziendale di 9.273 unità.

Ci sarà una possibilità di ulteriore reimpiego di 800 posti di lavoro rinvenienti da attività remotizzabili che verranno localizzate nelle realtà che presentano particolari criticità nella riallocazione delle eccedenze, con particolare riferimento alle seguenti sedi, che presentano sin da ora caratteristiche di difficoltà di ricollocazione delle eccedenze: **Brescia, Cagliari, Genova, Novara, Palermo, Pescara, Pisa e Venezia.**

A fronte di questi efficientamenti saranno attivate politiche attive del lavoro attraverso la trasformazione nell'anno 2013 di 400 rapporti di lavoro da part time a full time e nel 2014 di ulteriori 300 trasformazioni.

Inoltre, in maniera strutturale, l'azienda provvederà ad attivare politiche attive del lavoro equivalenti al 20% del numero degli esodati, parte in nuove assunzioni e parte in ulteriori trasformazioni di rapporti di lavoro da part time a full time (esempio: nel caso di mille adesioni all'articolo 4 della legge Fornero ci saranno 200 assunzioni part time e 200 ulteriori trasformazioni da part time a full time). Un accordo difficile che è riuscito nel suo epilogo a trovare le giuste compensazioni fra efficientamento e sviluppo, pertanto non un accordo al ribasso ma un accordo che, rispetto alla originaria posizione aziendale, che prevedeva massicci tagli e nullo altro trova una corretta compensazione, come già affermato, nella definizione delle linee dello sviluppo, in un'ampia gamma di strumenti per la gestione delle ricadute occupazionali ed infine in un consistente avvio di politiche attive del lavoro.

1.3. Qualche riflessione sul settore postale privato

Recapitisti

Con la sottoscrizione del CCNL nel 2011, per le imprese private operanti nel settore della distribuzione, del recapito e dei servizi postali con le due associazioni di rappresentanza datoriale dei recapiti privati, FISE e CNA, l'Slp ha avviato un percorso importante e strategico.

Infatti, da una parte, con l'allineamento della scadenza del contratto dei recapiti privati al contratto di Poste Italiane, si sono poste le basi affinché venga agevolato il confronto sul contratto di settore che vedrà al nastro di partenza e allo stes-

so tempo, la partecipazione di tutti gli operatori del settore; dall'altra, la sigla del CCNL ha consentito all'Slp di conseguire un significativo allargamento della rappresentanza e della tutela dei diritti dei lavoratori del settore privato.

Con il rinnovo del CCNL abbiamo mantenuto l'impegno di introdurre stabilmente la contrattazione di secondo livello; creato l'agenzia Bilaterale per lo sviluppo dei percorsi formativi; introdotto la possibilità di sottoscrivere polizze assicurative con lo CSAP con la ritenuta in busta paga a carico delle aziende; consolidato i vincoli sulle diverse tipologie contrattuali a tutela dell'occupazione; introdotto l'Elemento di Garanzia Retributiva per tutte le aziende prive di contrattazione di secondo livello ed introdotta compiutamente la previdenza complementare con il contributo dell'1% da parte delle aziende firmatarie.

Obiettivi molto importanti, che ci hanno consentito un sostanziale passo in avanti in un settore, quello dei recapiti privati, ove molto spesso i lavoratori vivono una condizione lavorativa di precarietà e mancanza di trasparenza.

Adesso si tratta di affrontare con decisione il delicato percorso di confronto sul CCNL di Settore, che dovrà consentirci di dare certezze all'intero mondo del recapito attraverso regole comuni e condivise.

Contemporaneamente, il sindacato dovrà continuare il proprio impegno sul fronte negoziale rivendicando:

- L'affermarsi di un modello di relazioni industriali maturo ed adeguato alle sfide del settore;
- La difesa dei livelli occupazionali esistenti e, ove possibile, il ridimensionamento della precarietà lavorativa, oggi troppo forte;
- Un forte impegno negoziale per il riadeguamento dei livelli economici esistenti;
- Il pieno dispiegarsi della contrattazione di secondo livello;
- L'avvio di percorsi formativi adeguati sia a professionalizzare ulteriormente i lavoratori del settore che per riqualificarne o riconvertirne le professionalità a fronte di possibili processi di riorganizzazione;
- La sicurezza e la salubrità dei luoghi di lavoro.

Infine, riteniamo necessario un ulteriore impegno dell'SLP per rafforzare la rappresentanza e l'azione sindacale nei posti di lavoro e nelle diverse realtà lavorative, anche in considerazione delle sfide che per i prossimi anni interesseranno l'intero settore Postale.

1.4. Appalti postali

Anche per il settore degli appalti Postali abbiamo di recente (15 giugno 2012) raggiunto l'intesa per il rinnovo del CCNL scaduto dal 2009. Un rinnovo fortemente voluto e sostenuto dall'Slp e che riteniamo di particolare importanza, perché raggiunto dopo le forti sollecitazioni esercitate dal sindacato negli scorsi mesi e che realizza, nella delicata fase della liberalizzazione dei mercati postali, l'obiettivo dell'impegno unitario del sindacato di sottoscrivere il rinnovo del CCNL per i lavoratori degli appalti nonostante le difficoltà del settore, in continua contrazione di fatturato e di addetti.

Il rinnovo contrattuale realizza anche buona parte dei punti qualificanti della piattaforma rivendicativa e che riguardano, per la parte normativa, l'introduzione di elementi di novità negli istituti contrattuali del Part-Time, del nuovo sistema di relazioni Industriali, dell'orario di lavoro discontinuo e della salute e la sicurezza del lavoro.

Importante, infine, oltre agli aumenti economici ottenuti, l'inserimento in contratto dell'Elemento di Garanzia Retributiva che apre la strada all'avvio della contrattazione di secondo livello ed il pieno realizzarsi della previdenza complementare, anche attraverso l'incremento del contributo Aziendale.

Adesso, come SLP, riteniamo si imponga una seria riflessione sugli impatti che i processi di liberalizzazione del mercato postale stanno determinando, anche nel settore degli Appalti Postali, attraverso una forte concorrenzialità interna ed esterna e su come sia possibile poter rientrare in un sistema di regole condivise in grado di rispondere alle esigenze dei lavoratori e delle imprese.

Infine si rende necessario rafforzare il nostro impegno per:

- Offrire tutele e diritti ai lavoratori del settore;
- Migliorare il potere di acquisto delle retribuzioni;
- Affermare e rendere praticato il sistema di relazioni sindacali;
- La Sicurezza e salubrità degli ambienti di lavoro;
- Vigilare sull'applicazione ed il rispetto del CCNL;
- Difendere i livelli occupazionali;
- Rafforzare la presenza e l'intervento del sindacato sui luoghi di lavoro.

2. I TEMI CALDI DI MERCATO PRIVATI

2.1. La sportelleria

La crisi economica di questi anni, nonostante le iniziali previsioni di diversi economisti, non si è ancora risolta, anzi ha allargato ed aumentato i suoi effetti sull'intera economia mondiale.

Nello scenario, finanziariamente molto complicato, generato dalla crisi economica di questi anni, la nostra rete di sportelli degli uffici postali ha costituito l'elemento di punta con il quale l'Azienda ha affrontato i riflessi negativi del mercato di riferimento e la sfida quotidiana con la concorrenza.

Donne e uomini che attraverso il loro apporto, la loro dedizione e la loro disponibilità a comprendere le ragioni di un cambiamento assolutamente necessario, hanno permesso di contrastare efficacemente gli effetti della crisi che ha minato, invece, altri settori.

Per questi motivi il settore della sportelleria dovrà essere particolarmente monitorato e tutelato, per evitare che l'eccessiva pressione o la disattenzione ai fattori di sviluppo e crescita possano in qualche modo vanificare gli sforzi ed i sacrifici fino ad oggi fatti dalle lavoratrici e dai lavoratori di Poste Italiane.

Organici, missione dell'ufficio postale, implementazione e aggiornamento dei sistemi informatici, formazione professionale, distacchi, politiche di incentivazione commerciale, moderazione delle pressioni commerciali, dotazioni strumentali, sicurezza del lavoro e Uffici Postali Impresa sono, a nostro giudizio, alcuni degli elementi sui quali dovremmo porre la nostra particolare attenzione per consegnare ai lavoratori una vita lavorativa ed una dignità professionale qualitativamente migliori.

Ad oggi, purtroppo, le azioni poste in essere dall'Azienda per la riorganizzazione del settore, causa una latente miopia di fondo ed una eccessiva inclinazione ad operare unicamente in direzione del contenimento della spesa, stanno creando ulteriori disagi in un settore già sottoposto a forti fattori di stress, soprattutto per la cronica carenza di personale.

Il lavoro svolto in questi anni ci ha portato a raggiungere risultati che riteniamo importanti. Ad esempio:

l'accordo che ha finalmente riconosciuto lo status di videoterminalista agli operatori di sportello;

l'accordo che impegna l'Azienda a definire i piani di razionalizzazione degli uffici attraverso il confronto con il sindacato Nazionale e Territoriale;

l'accordo sulle pressioni commerciali dello scorso mese di dicembre che impegna ed obbliga l'Azienda a tenere determinati comportamenti sull'attività commerciale, di recente troppo spesso lesiva della dignità dei lavoratori applicati.

Siamo consapevoli che il lavoro svolto è ancora insufficiente, molto deve ancora essere fatto.

Dobbiamo migliorare la dotazione strumentale degli operatori, garantire un sistema informatico efficiente, prevedere una dotazione organica degli uffici in linea con la produttività degli stessi, una formazione all'altezza delle accresciute professionalità dei lavoratori, realizzare una politica di incentivazione commerciale trasparente, certa e raggiungibile, azionando un vero e proprio volano motivazionale, che faccia sentire tutti i lavoratori coinvolti nel processo di crescita.

Occorrono politiche di maggiore attenzione al settore, che realizzino un reale miglioramento della qualità della vita lavorativa degli addetti.

Il nostro impegno sarà attento e pressante nei confronti dell'Azienda, per realizzare le aspettative attese dall'intera categoria e garantire a tutti i lavoratori dignità professionale e qualità della vita lavorativa.

2.2. Le funzioni commerciali

I diversi e unilaterali interventi Aziendali per la riorganizzazione delle funzioni commerciali non hanno generato il valore aggiunto atteso, come da noi ampiamente previsto.

Da sempre, con insistenza e determinazione, abbiamo sostenuto che le attività e funzioni commerciali non devono essere esclusivamente orientate ad una mera azione di pressione sui centri di produzione per ottenere i numeri attesi, ma avvicinate ai luoghi di produzione, orientate alla condivisione degli obiettivi, formate opportunamente sui prodotti e sulle tecniche, rispettose del cliente e delle normative di riferimento.

Le funzioni commerciali, a nostro avviso, sono professionalità specifiche nella complessa organizzazione aziendale, che devono essere continuamente incentivate, aggiornate e coinvolte e non continuamente pressate al limite della persecuzione.

Nei loro confronti devono essere attuati interventi e politiche di condivisione dei budget loro assegnati, snellimento delle procedure, concreti interventi di motivazione aziendale ed economica.

Tutti gli addetti si devono sentire coinvolti nei processi di azione commerciale che l'Azienda intende mettere in campo, sia per quanto attiene la formazione dei budget, sia per le azioni da intraprendere per il loro raggiungimento.

La loro esperienza e la loro professionalità deve essere ascoltata e tradotta in comportamenti atti a raggiungere gli obiettivi attesi e a farli sentire protagonisti del risultato.

Come dicevamo poco prima, l'intesa raggiunta sulle **pressioni commerciali** vuole essere un primo importante passo verso la realizzazione di questi obiettivi. Il nostro impegno, da sempre orientato a sostenere lo sviluppo del business aziendale, deve vedere l'Azienda impegnata a realizzare un nuovo equilibrio che consideri maggiormente le persone, la loro professionalità e la loro dignità, nel convincimento che questi valori sono una straordinaria opportunità per accrescere lo sviluppo ed il valore aziendale.

2.3. Staff

I processi di riorganizzazione aziendale continuano a modificare pesantemente i carichi, le responsabilità e le modalità di lavoro del personale di staff, con l'unico scopo di contenere i costi senza preoccuparsi delle condizioni oggettive create da quelle scelte e della conseguente bassa qualità dei servizi resi.

SLP ritiene, invece, che nelle strutture di staff, oltre processi riorganizzativi coerenti con i cambiamenti del settore produttivo, vadano parallelamente adeguati e valorizzati i contenuti professionali, le responsabilità e i processi di formazione e riqualificazione.

Siamo convinti che il settore costituisce un riferimento concreto di indirizzo, sostegno e supporto alle strutture produttive dell'Azienda, al punto da rivendicare, per gli addetti, un coerente adeguamento economico del premio di Risultato, oltre a maggiori opportunità di sbocco professionale.

SLP continuerà a sostenere gli addetti del settore attraverso un'azione incisiva che punti a rivalutare le professionalità esistenti, vigilare sul pieno rispetto dei contenuti contrattuali per ottenere il giusto riconoscimento per il ruolo svolto dagli addetti.

2.4. I quadri di Poste Italiane

La riorganizzazione del lavoro, in atto nella nostra Azienda e non ancora completamente definito, se da un lato sembrerebbe inteso a valorizzare il ruolo dei Quadri, dall'altro sta producendo fenomeni di grave disagio.

In effetti, più precisamente, quella che dovrebbe essere la "valorizzazione" viene gestita in termini di colpevolizzazione del Quadro in un continuo e asfissiante esame/processo, che certo non giova al lavoratore come non giova all'Azienda.

Come CISL dobbiamo continuare a dare garanzie per mettere i Quadri in condizione di esercitare nuove tutele e mantenere, come soggetti portatori di interessi diversi e diversificati, un controllo sul proprio lavoro acquisendone piena consapevolezza.

Un'azione positiva la vediamo in quello che riteniamo il punto più importante e che può considerarsi la "polizza vita" del Quadro-lavoratore e della stessa Azienda: la **formazione**, come mezzo per aggiornare e rinnovare il patrimonio di conoscenze, del sapere e del saper fare, in modo da contrastare la rapida obsolescenza dei contenuti professionali delle proprie competenze.

La cultura della colonizzazione che sta caratterizzando il messaggio che l'Azienda rivolge ai Quadri non ci convince perché è troppo rigida e spersonalizzante.

Come SLP rivendichiamo per i Quadri il diritto di informazione sulle politiche e le strategie aziendali, un coinvolgimento "ex ante" e non il ruolo di esecutori "ex post", perché i Quadri devono essere protagonisti e non comparse.

Sta alla nostra cultura sindacale, portatrice di valori e forte di una storia di rappresentatività oltre che di rappresentanza, alla nostra capacità organizzativa, riuscire a dare visibilità costante all'area Quadri.

Certo è facile a dirsi e molto difficile a farsi, perché abbiamo di fronte una categoria spesso sfiduciata, demotivata, intrappolata, che si vede costretta a subire minacce, ricatti, intimidazioni e che nei piani dell'Azienda non assume un ruolo propositivo ed alla quale spesso non è richiesto di pensare ma solo di eseguire.

Come SLP dobbiamo pensare alla presenza attiva dei Quadri in un sindacato di lavoratori i cui scopi siano il benessere della società in cui i lavoratori vivono, il benessere delle imprese in cui i lavoratori lavorano, il benessere dei lavoratori soggettivamente promosso.

E' necessario concentrare la nostra attenzione su problemi molto sentiti dai quadri:

il miglioramento qualitativo del rapporto di lavoro in termini di orario di lavoro e il riconoscimento dello straordinario, le varie responsabilità (personale, civile e penale) per fatti che possono accaderci durante l'orario di lavoro, spesso come conseguenza di decisioni assunte da altri).

Come organizzazione sindacale dobbiamo impegnarci su più fronti, contemporaneamente:

- a) per una più ampia diffusione di istituti contrattuali partecipativi (su temi come la gestione del salario di produttività, la formazione, gli ambienti di lavoro) e coraggiose proposte contrattuali quali i crediti formativi personalizzati;
- b) nello sviluppare la capacità di ascolto per cogliere e rappresentare le aspettative, i bisogni e anche la soggettività con il dialogo diretto e con l'uso programmato di inchieste, sondaggi e ricerche;
- c) nel potenziare la capacità di comunicazione ed informazione con gli iscritti e non iscritti.

Tutte queste azioni saranno esaustive e sufficienti? Probabilmente no!

Esse vogliono, però, essere propositive e stimolare la crescita di una categoria di lavoratori che ha un ruolo importante e delicato nella nostra Azienda e dal quale dipende il futuro di tanti lavoratori e delle loro famiglie.

Abbiamo accumulato nella categoria una notevole esperienza ed un largo consenso per la coerenza delle nostre iniziative.

Dobbiamo sfruttarle entrambe al meglio.

3. LE NOSTRE POLITICHE PER LA SICUREZZA

La questione della sicurezza rappresenta uno degli argomenti prioritari per l'azione del sindacato, atteso che in tutte le aziende, e la nostra non fa eccezione, si tende, per questioni di contenimento dei costi, a lesinare gli interventi per la sicurezza ovunque sia possibile.

Per tali motivi ci vuole una strategia integrata, che da una parte veda le OO.SS. tese a sottoscrivere accordi che aumentino la sicurezza dei lavoratori e, dall'altra, veda gli RR.LL.SS. vigilare sulla corretta applicazione degli stessi sui territori e sul mantenimento di adeguate condizioni di sicurezza in tutti gli ambiti lavorativi.

L'intervento più significativo del quadriennio è stato senza dubbio quello dell'accordo sugli sportellisti video terminalisti.

Com'è noto, nel 2008 riuscimmo a concordare con l'Azienda che gli sportellisti di Poste Italiane erano video terminalisti e a far attivare le relative procedure di consultazione.

Quelle procedure furono successivamente bloccate dall'Azienda in seguito alla pubblicazione del decreto 81, che determinava rilevanti modifiche alla normativa in vigore.

Lo stato di *empasse* durò fino al 2010, quando riuscimmo a trovare una mediazione soddisfacente fra le esigenze dei lavoratori interessati e i problemi aziendali che avevano bloccato la questione, legando le pause non al tempo, ma al numero di operazioni di sportello.

Questo ci portò a sottoscrivere l'accordo del 25 marzo 2010, grazie al quale si poté partire con il programma operativo riguardante le **pause**, gli interventi sulla **ergonomia** dei posti di lavoro e la **sorveglianza sanitaria** degli addetti.

Una lotta portata avanti dalla nostra organizzazione con pervicacia e giunta, finalmente, al suo epilogo.

Un'altra questione da noi lungamente seguita è quella che riguarda gli addetti ai servizi postali, con speciale prevalenza agli addetti al recapito, fra i quali si verifica la **maggiore percentuale di eventi infortunistici**.

E' un problema annoso, sul quale si dovrà lavorare ancora a lungo, ma rispetto al quale, nel corso del 2010, all'interno dell'accordo di ristrutturazione di quella

divisione sottoscritto il 27 luglio di quell'anno, riuscimmo ad inserire uno specifico capitolo riguardante la sicurezza, con contenuti interessanti quali:

- L'impegno ad una campagna di comunicazione fra tutti gli addetti;
- L'installazione di appositi totem informativi dedicati;
- il potenziamento della flotta con un consistente miglioramento del mix qualitativo a favore dei mezzi a 4 ruote;
- il miglioramento della manutenzione ordinaria e straordinaria, gestito attraverso un sistema informatizzato definito GMA
- la tempestiva dotazione di DPI
- la sperimentazione di un nuovo modello di casco protettivo
- il rinnovo della flotta dei motomezzi.

Purtroppo, nell'applicazione dei contenuti dell'accordo ci sono state tutta una serie di inadempienze aziendali che hanno rallentato o vanificato parte di essi, bisognerà perciò non calare il livello di attenzione ed intervento da parte delle strutture territoriali e dei nostri RR.LL.SS. sul territorio.

L'ultimo elemento di rilievo riguarda l'introduzione nel documento di valutazione dei rischi dello stress lavoro-correlato.

La procedura di consultazione è attualmente in atto, ma i risultati finali che l'Azienda ci indica, ossia di una non rilevanza di tale rischio all'interno della nostra azienda, non ci trova d'accordo e pertanto continueremo ad insistere, all'interno degli organi di partecipazione, sulla necessità di attivare verifiche soggettive mirate fra gli addetti per arrivare ad avere una misurazione più accurata dello stress.

In ogni caso, dopo un lungo periodo di mancanza di confronto, si sta lentamente cominciando a riavviare il meccanismo di relazioni previsto dagli accordi in essere e ricominceremo a proporre le nostre posizioni sui vari argomenti all'interno degli organismi paritetici di partecipazione, a cominciare dall'organismo paritetico nazionale per la sicurezza e da quelli regionali.

Sarà, infine, necessario predisporre adeguati strumenti formativi/informativi per i nostri RR.LL.SS. recentemente eletti, per metterli in grado di svolgere al meglio il proprio ruolo, seguendo una tradizione che abbiamo inaugurato fin dalla prima tornata elettorale e che ha sempre dato ottimi frutti.

4. IL RINNOVO DEL CCNL: URGE LA VISIONE PIÙ AMPIA, IL CONTRATTO DI SETTORE

Sul piano generale delle relazioni industriali, condividiamo l'impostazione suggerita dalla Confederazione e lavoreremo per conciliare gli 8 macro obiettivi con quelli specifici della nostra categoria:

- completare la riforma del modello di relazioni industriali avviato dagli accordi del 2009, dall'accordo (unitario) con Confindustria del 2011, dal recente accordo 2012 sulla produttività, per la necessaria evoluzione di un sistema di relazioni industriali di natura partecipativa e responsabile;
- riqualificare il ruolo del contratto nazionale, meno centro di costo e più centro regolatore e di *governance* dei sistemi contrattuali settoriali, focalizzandolo sulle normative e tutele di carattere generale, a partire dalla difesa del potere d'acquisto;
- dare maggiore impulso alla contrattazione di secondo livello (aziendale e territoriale) attraverso un trasferimento organico di competenze dal contratto nazionale, in particolare sulle materie che si generano e gestiscono in azienda e sul territorio (organizzazione del lavoro, orari, flessibilità, professionalità ecc.);
- innalzare il tasso di partecipazione dei lavoratori alla vita e alle decisioni dell'impresa, soprattutto nei livelli territoriali che nell'Azienda Poste costituiscono nodi strategici;
- impulso ai nuovi strumenti recentemente messi in opera dalla CISL a supporto della contrattazione: formazione finalizzata e diffusa, OCSEL (l'Osservatorio sulla contrattazione di secondo livello), Monitorbilanci (la banca dati per leggere la situazione economico-finanziaria delle imprese);
- ridurre il cuneo fiscale, recuperando le risorse necessarie dalla lotta (ancor più determinata) all'evasione fiscale, al lavoro nero e alla corruzione;
- collegare la moderazione salariale alle politiche dei prezzi, combattendo le rendite che si nascondono nei settori protetti dalla concorrenza internazionale e con una politica delle tariffe che eviti di pesare sui bilanci familiari, soprattutto dei lavoratori dipendenti e dei pensionati.

Ultimo, ma solo nell'ordine di questa relazione, un breve accenno alla stagione dei **rinnovi contrattuali** di Poste e dei recapiti privati (Fise e Cna).

Questi contratti sono scaduti lo scorso 31 dicembre ed il sindacato, purtroppo non in modo unitario, aveva provveduto entro i sei mesi precedenti ad inviare le relative piattaforme.

Stavolta puntiamo a sottoscrivere finalmente il contratto per tutto il settore postale, in modo da avere a disposizione dei lavoratori e delle aziende strumenti comuni ed efficaci a sostegno dei diritti e delle aspettative dei lavoratori e della corretta concorrenza tra le aziende.

La trattativa sta per iniziare e non possiamo adesso anticipare nulla di quello che sarà il suo esito; pur tuttavia è la partita più importante che dovremo giocare in questo 2013 e la giocheremo fino in fondo con tutta la forza della nostra rappresentatività.

5. LE AZIENDE DEL GRUPPO

In questi anni SLP ha svolto un impegno deciso nei confronti delle Aziende del Gruppo Poste, per rendere esigibili ed estendere importanti contenuti contrattuali

Temi quali lo sviluppo e l'avvio della contrattazione di secondo livello; l'analisi dei percorsi formativi e di riqualificazione all'interno dell'Ente Bilaterale per la formazione; la gestione e l'armonizzazione degli orari di lavoro; il Premio di Risultato e la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, sono stato il fulcro dell'impegno sindacale ed hanno oggettivamente determinato un passo in avanti sostanziale sul fronte della tutela dei diritti dei lavoratori e della presenza del sindacato nei luoghi di lavoro.

Si tratta di risultati significativi ed importanti, ma che costituiscono ancora un punto di partenza rispetto alle questioni più complessive che ancora oggi riguardano le Aziende del Gruppo, a partire dai processi armonizzazione ed omogeneizzazione del quadro contrattuale comune.

In considerazione degli sviluppi competitivi dei mercati di riferimento, riteniamo necessario avere maggiori confronti ed analisi sull'andamento delle aziende del gruppo, sul loro posizionamento, sull'andamento dei vari comparti produttivi e sugli indicatori industriali.

Particolare attenzione occorre in alcune Aziende del Gruppo (Postel, Postelprint, Docutel), ove la situazione complessiva del settore evidenzia un calo generalizzato dei volumi, crescente competizione sui prezzi, scarsa attenzione alla qualità e una poco corretta gestione delle regole competitive.

Ecco che bisognerà, a nostro avviso, spendersi di più sulla qualità, cercare di lavorare per arginare la battaglia sulla competizione sui prezzi, adeguare alle sfide la quantità di investimenti necessari, rilanciare fortemente le nuove attività industriali e sviluppare meglio le sinergie con la capogruppo.

Sul fronte negoziale, bisognerà procedere con determinazione ad affrontare in tutte le Aziende del gruppo le questioni ancora irrisolte:

- La contrattazione del premio di risultato;
- Lo sviluppo dei percorsi formativi e di carriera, con analisi e consolidamento delle nuove figure professionali;

- Il dispiegarsi di corrette relazioni industriali e la gestione degli orari di lavoro. Un impegno che, attraverso il percorso negoziale, dovrà governare processi complessi con situazioni lavorative articolate dal punto di vista dei profili contrattuali, delle professionalità e delle specifiche esigenze. Un impegno importante, che dovrà portarci ad essere sempre più protagonisti nei servizi di nuova generazione.

6. GLI APPUNTAMENTI ORGANIZZATIVI, IL NOSTRO MODELLO DIFFUSO E LA RIFORMA DELLA CISL

Gli appuntamenti di natura organizzativa che abbiamo affrontato in questo quadriennio sono due: le elezioni per il rinnovo degli organismi di Fondoposte e il rinnovo delle Rsu.

6.1. Fondoposte

I risultati hanno evidenziato la netta affermazione della lista Slp Cisl che, con il 51,65% dei voti validi, si è aggiudicata ben 15 seggi sui 30 disponibili, migliorando del 5% e di un seggio rispetto al voto precedente del maggio 2005. Un risultato che premia la politica intrapresa e fortemente voluta dall'Slp di istituire un fondo di previdenza complementare per tutte le aziende del Gruppo Poste Italiane, quale strumento di tutela e di garanzia fondamentale per un futuro più sereno per i lavoratori.

Con questo importante risultato elettorale l'intera categoria ha condiviso le scelte che il Sindacato ha perseguito – e con successo! - anche in sede contrattuale, quale l'incremento del contributo aziendale dall'1 all'1,5% e la gestione sana e trasparente del Consiglio di Amministrazione di FondoPoste.

6.2. Rsu

Con il risultato del 47% dei voti ottenuti da Slp, ci siamo confermati leader nella rappresentanza sindacale in Poste Italiane Spa.

Questa tornata elettorale rivestiva un significato particolare, in quanto si è svolta alla fine di un anno difficile, di tensioni e scontri con l'Azienda, sulla riorganizzazione dei Servizi Postali, sulle razionalizzazioni/chiusure degli Uffici Postali e sul mancato accordo sul Premio di Risultato. Ma i numeri hanno dato ragione all'SLP, per due motivi fondamentali.

Il primo è la straordinaria partecipazione dei lavoratori alle elezioni per il rinnovo degli organismi RSU in Poste Italiane, che ha superato l'80%, sfidando il vento dell'antipolitica e del qualunquismo. Elezioni dove i lavoratori di Poste hanno esercitato il più naturale e fondamentale dei diritti nei luoghi di lavoro: scegliersi chi li rappresenterà nelle relazioni industriali.

Il secondo motivo è che, per l'ennesima volta, la fiducia dei lavoratori è andata all'Slp Cisl! Questo risultato è un riconoscimento alla linea politica che l'Slp ha portato avanti in tutti questi anni, un riconoscimento concreto della categoria al lavoro svolto e all'impegno dell'intero quadro nazionale e territoriale, che avvalorata la capacità di tutela e la progettualità di un sindacato industriale riformatore e progressista, l'unico capace di rilanciare Poste Italiane dal punto di vista dello sviluppo aziendale, della difesa occupazionale, del valore sociale, civile e culturale del sistema postale.

6.3. L'andamento del dato associativo e il modello di sindacato diffuso

Quando abbiamo celebrato il V Congresso Slp il nostro Sindacato associava 56.500 lavoratori su un totale di quasi 145 mila addetti in Poste Italiane Spa. Oggi siamo oltre 63.500 su 139.500 lavoratori. La forte crescita che abbiamo registrato, con una differenza in positivo di 7 mila adesioni, è ancor più importante, alla luce del continuo calo del numero di dipendenti di Poste italiane.

Come siamo riusciti a crescere nonostante questa situazione?

Abbiamo continuato ad essere presenti sempre sul territorio, negli uffici, anche in quelli più piccoli e isolati, tenendo i contatti con la nostra presenza, con gli strumenti di comunicazione come i volantini, la newsletter, le assemblee, le visite dei nostri delegati e dei nostri dirigenti.

I lavoratori postali sanno che in noi trovano sempre un punto di riferimento, su esigenze individuali e collettive, che la nostra è una presenza costante, una rete che cerchiamo di intensificare proprio che garantire la massima vicinanza sui luoghi di lavoro.

6.4. La formazione sindacale

La nostra organizzazione ha sempre accompagnato lo sviluppo e la crescita della Federazione con percorsi di formazione sindacale mirati, che hanno coinvolto sempre un ampio numero di giovani, di delegati Rsu, di nuovi dirigenti sindacali.

Attraverso l'annuale appuntamento del Campo scuola abbiamo coinvolto molti giovani che si sono avvicinati al nostro Sindacato, li abbiamo motivati all'impegno sindacale e gli abbiamo fornito gli strumenti di base per sperimentarsi nell'attività sindacale sui luoghi di lavoro. Una scelta vincente, visto che moltissimi

di questi ragazzi hanno continuato il percorso nella nostra organizzazione e hanno assunto ruoli nelle nostre strutture territoriali e regionali.

Abbiamo inoltre riservato specifici percorsi formativi per i candidati e gli eletti nelle Rsu/Rls, per rafforzare le loro competenze sindacali e migliorare le capacità comunicative e di relazione indispensabili nell'incarico di rappresentante di base.

6.5. La riforma della Cisl

La riorganizzazione territoriale della Cisl ha portato a nuovi assetti delle strutture territoriali, con l'obiettivo di un miglior utilizzo delle risorse, da destinare in misura maggiore all'attività sindacale nei luoghi di lavoro. Per questo la nostra scelta è stata quella di confermare la nostra presenza forte sul territorio, articolandoci con presidi anche dove la Cisl ha scelto di superare l'istanza territoriale. In questo progetto di riforma organizzativa della Cisl si inserisce la recente intesa sottoscritta con Fisascat, Felsa e Fiba, dove abbiamo condiviso un percorso di collaborazione e di condivisione di attività su temi di interesse comune, quali possono essere la formazione, la Bilateralità, il welfare contrattuale, lo sviluppo di politiche organizzative, per realizzare progetti di sindacalizzazione in ambiti e settori dell'area dei servizi privati, anche attraverso l'approfondimento dei conseguenti percorsi organizzativi necessari per la crescita globale di questa fetta di mercato del lavoro.

Nelle prossime assisi congressuali nazionali le quattro Federazioni interessate formalizzeranno la nascita di un Dipartimento per la gestione comune degli argomenti sopra richiamati, propedeutico alla nascita di una nuova Federazione dei Servizi e del Terziario.

Stampa Romana Editrice srl
Via dell'Enopolio, 37
San Cesareo (RM)



SLP

*Via Esquilino, 38 - 00185 - Roma
tel 06/476981*

www.slp-cisl.it