

**VI CONGRESSO NAZIONALE SLP
COMMISSIONE POLITICHE ORGANIZZATIVE**

Forza dell'identità, certezza del futuro

RELAZIONE DELLA SEGRETERIA NAZIONALE

1. LO SCENARIO

La fase congressuale che ci apprestiamo a concludere in questi giorni si è svolta in una congiuntura economica e sociale straordinaria, stiamo vivendo esperienze che non ci aspettavamo e che non sappiamo come affrontare.

Il tessuto sociale ed economico del nostro Paese ha assunto caratteristiche di cui la nostra memoria non ha traccia, ma sicuramente la vita di tutti noi è cambiata profondamente, più di quanto ne abbiamo consapevolezza.

In questo momento mantenere l'unità e la solidarietà nel mondo del lavoro è fondamentale, perché le strade che dovremo percorrere d'ora in avanti sono più di ieri quelle della condivisione, della partecipazione e della responsabilità.

Abbiamo assistito alla disgregazione del mondo politico, all'incapacità di affrontare il nuovo con strategie adeguate, alla assurda perseveranza nel riprodurre modelli ormai totalmente inefficaci a sanare questa crisi, che nasce dall'economia, ma ha contaminato in maniera trasversale tutti gli aspetti della nostra vita, privata e collettiva.

Questo congresso quindi assume un significato ulteriore rispetto a quello che avrebbe avuto in un momento "ordinario". Ragionare sull'attività sindacale e, in questa commissione, sul funzionamento della nostra organizzazione, vuol dire prepararsi ad affrontare anni dove speriamo ci sarà permesso di avere un ruolo nella ricostruzione e nella rinascita del nostro Paese.

Quello che dobbiamo ritrovare è un'idea di società in cui vivere, un modello in cui riconoscersi, che ci salvi dalla deriva dell'individualismo, dove solo i più forti sono liberi di scegliere, dove solo i più forti sono liberi.

2. LA RAPPRESENTANZA

Noi viviamo in quello che viene definito “il vecchio continente” e la nostra storia, nazionale ed europea, ha visto evolversi e modificarsi diversi concetti politici e sociali, tra i quali quello della rappresentanza.

Sono anni che sentiamo parlare della crisi della rappresentanza sindacale, ossia della crescente difficoltà per il sindacato di essere riconosciuto dai lavoratori come interprete, portavoce e costruttore di soluzioni rispetto ai loro problemi ed interessi.

Da più parti ci viene rimproverato di non saper rappresentare il mondo del lavoro così come è oggi, di utilizzare strumenti vecchi per problemi nuovi, di non sapere intercettare i giovani, di usare un linguaggio incomprensibile.

Sicuramente non possiamo negare la difficoltà per una organizzazione storica come la nostra di adeguarci rapidamente al cambiamento, il sindacato è un'organizzazione complessa, dove apportare innovazioni e modifiche ai modelli applicati richiede innanzitutto un ripensamento culturale, che è il più difficile da realizzare. Ma sostenere *tout court* che il sindacato è superato, che è miope e autoreferenziale è una scorciatoia facile per coloro i quali preferirebbero una società senza organizzazioni intermedie, dove prevalga l'individualità e l'individualismo, in sostanza la legge del più forte.

Piuttosto è importante sollecitare il sindacato a riflettere su come rappresenta e su chi rappresenta, su quanto la propria struttura organizzativa sia adeguata a realizzare obiettivi nuovi.

Il tema della rappresentanza è ampio e si divide in vari rinvii, dalla capacità di comunicazione alla sintonia degli obiettivi sindacali con quelli dei lavoratori, dalle modalità di selezione della classe dirigente sindacali alle questioni di struttura e organizzazione interne al sindacato.

Vi propongo di seguire questa logica, tre macro aree: comunicazione, politica dei quadri, struttura organizzativa, per fare un bilancio o forse semplicemente per “guardarci come siamo”, ma soprattutto per delineare un percorso futuro, un'agenda “organizzativa” dei prossimi quattro anni.

3. LA COMUNICAZIONE

Questa macro area è composta dei contenuti, dalle modalità, dagli obiettivi e dai destinatari della comunicazione.

Iniziamo dai destinatari. Prevalentemente noi ci rivolgiamo a tre grandi gruppi: lavoratori, iscritti, dirigenti sindacali. In questi anni abbiamo curato molto, anche grazie alla diffusione della posta elettronica, l'informazione quotidiana ai nostri dirigenti, con un sistema di rete che diffondeva le notizie e gli aggiornamenti in tutte le segreterie regionali e territoriali. A queste ultime spettava il compito di selezionare quali di queste informazioni far arrivare ai delegati, agli iscritti, ai lavoratori tutti, direttamente sui luoghi di lavoro.

Questo sistema ha permesso di tenere alta l'attenzione sui temi di attualità sindacale, dando una responsabilità importante alle nostre strutture territoriali: scegliere cosa e come trasmettere informazioni "all'ultimo miglio".

Questa ultima fase però è quella che necessita di maggior dispendio di tempo: è ridotta la parte di nostri iscritti che ci hanno fornito la loro email, quindi nella maggior parte dei casi ci affidiamo alla trasmissione via fax e alla bacheca sindacale (che a volte non è neanche presente nei luoghi di lavoro), ma sappiamo che abbiamo bisogno in molti casi di essere tempestivi nella comunicazione di alcune notizie.

Per quanto riguarda l'informazione più approfondita, abbiamo consolidato l'esperienza della newsletter, elettronica e web quella nazionale, cartacea nelle sue diverse edizioni delle strutture regionali e territoriali. Anche in questo caso siamo consapevoli che la consultazione via web rimane un fenomeno elitario, non tutti i lavoratori hanno a disposizione o utilizzano un pc, e comunque non necessariamente vanno a consultare il nostro sito. Per questo, seppur dispendiosa, rimane estremamente valida l'edizione cartacea regionale e territoriale, anche perché questo permette di personalizzare l'informazione al territorio di riferimento.

Parallelamente in questi anni, come d'altronde sta accadendo ovunque, si è sviluppata in maniera spontanea, una nuova forma di comunicazione, più istantanea, più destrutturata: il mondo dei social network.

Sono presenti diversi account di Face book riconducibili alla nostra federazione, dove oltre a trasmettere notizie e aggiornamenti mutuati dalle nostre mail, la comunicazione è arricchita di immagini, video e dall'interazione tra persone.

Questo fenomeno non ci sorprende, visto che è molto popolare ormai tra i giovani e non solo, visto che i social network permettono di intrecciare vita privata e vita professionale, e sono facilmente fruibili tramite un telefono cellulare, che ormai per molti significa un Iphone un altro strumento Android.

Data la complessità del nostro sistema comunicativo, che è composto da una rete con diversi snodi e con differenti contenuti da trasmettere, non possiamo che farci parte delle evoluzioni intercorse, consapevoli che una parte dei nostri "lettori" hanno ancora accesso solo a strumenti cartacei (giornalini, fax e volantini), ma che dall'altra c'è una grande voglia di interagire e condividere in modo immediato, tramite network e strumenti simili.

Per questo pensiamo di rendere ufficiale la nostra presenza in Face book, sapendo che dovremo gestirla quindi in modo diverso, data la rilevanza che ha assunto nella nostra attività di informazione.

Inoltre, abbiamo commissionato la progettazione di un applicazione per Iphone e sistema Android, che verrà presentata sabato mattina a tutti i delegati e gli osservatori.

Questa applicazione conterrà pochi strumenti e informazioni brevi e tempestive: non sostituirà la nostra pagina web, ma ne integrerà le funzioni, ne amplificherà i contenuti. Ci garantirà l'immediatezza delle informazioni di attualità, con un servizio di notifica delle news, veicolerà la newsletter, fornirà informazioni di base ai lavoratori che non ci conoscono, sul nostro ruolo, su quanto possiamo offrire loro, su dove trovare le nostre sedi e le nostre segreterie. Riteniamo che possa essere uno strumento molto valido per i nostri delegati Rsu e Sas per poter diffondere nei luoghi di lavoro in tempo reale dati e informazioni.

Quando l'applicazione sarà disponibile faremo una campagna di lancio, ma contiamo su tutti voi per la massima diffusione tra i nostri iscritti e lavoratori.

Consapevoli che il mondo dell'informazione è ricchissimo, auspichiamo durante i lavori di questa commissione, che ci forniate ulteriori suggerimenti, anche su strumenti che non abbiamo ancora

esplorato, affinché si possa realizzare un progetto integrato di potenziamento del sistema comunicativo Slp.

4. LA POLITICA DEI QUADRI

Le organizzazioni di tipo associativo che si basano sulla democrazia rappresentativa hanno la necessità (nonché il dovere) di essere continuamente laboratorio di crescita e sperimentazione di nuovi dirigenti sindacali che garantiscano la continuità della vita dell'organizzazione.

I luoghi in cui si attivano questi "laboratori" sono due: le strutture stesse dell'organizzazione, tramite gli organismi, la Sas, il coordinamento delle Rsu elette nella lista dell'organizzazione, e la formazione sindacale, nelle sue diverse modalità e articolazioni.

La formazione sindacale rappresenta una scelta politica e strategica che fa parte della carta costitutiva della Cisl. Siamo l'organizzazione che di formazione sindacale ne fa molta e ne fa di qualità ed è una tradizione che dobbiamo difendere con orgoglio ma anche con impegno e professionalità.

C'è una frase di Pastore del 1949, precedente alla fondazione della Cisl, che dice:

«Noi consideriamo canone fondamentale del "nuovo" sindacalismo un costume diverso da quello fino ad ora prevalso nel dirigente sindacale [...]. La precedenza nella composizione dei quadri direttivi a uomini che all'entusiasmo e alla fede nell'avvenire dei lavoratori, uniscono dimostrate qualità tecniche, capacità, competenze e vivo senso di responsabilità. Tutto ciò, evidentemente, postula la presenza, a capo dell'azione sindacale, di uomini di adeguata capacità e preparazione. Uomini, pertanto, disposti a piegarsi sui libri, ad effettuare le ricerche statistiche, ad approfondire le loro conoscenze economiche e del processo produttivo, non privi naturalmente anche della capacità di direzione delle masse, dell'entusiasmo, del mordente proprio di chi assume responsabilità direttive. Sono queste qualità che danno forza e prestigio ai quadri direttivi».

Seppur composta di uno stile letterario arcaico, i contenuti espressi sono di straordinaria attualità: la necessità di preparare dirigenti sindacali competenti, capaci, responsabili, motivati, carismatici.

Per una federazione fare formazione vuol dire accogliere semplici simpatizzanti e giovani attivisti ed accompagnarli verso le diverse tappe della vita associativa, attraverso le Rsu, le segreterie territoriali, regionali, fino alle responsabilità nazionali.

Questo significa dover offrire un ampio ventaglio di attività formative, dalla socializzazione alla federazione, a percorsi per target ben definiti, a livelli di intervento micro e macro.

Nello scorso quadriennio abbiamo confermato la nostra impostazione, a partire dalla realizzazione di tre campi scuola, che sono stati il punto di partenza di percorsi nell'organizzazione, spesso affiancati da ulteriori fasi formative.

Per le Rsu elette nel novembre 2008 abbiamo realizzato i corsi regionali, affiancati anche da specifici corsi relativi alle competenze comunicative, che si sono rivelati strumento di supporto utile per i nostri delegati.

Subito dopo l'estate avvieremo i corsi regionali per le Rsu elette lo scorso novembre e stiamo valutando di realizzare il campo scuola nazionale in autunno.

Per quanto riguarda la formazione dei dirigenti, abbiamo sperimentato la regionalizzazione del percorso: accogliendo una richiesta di una regione che aveva la necessità di individuare e supportare un nutrito gruppo di nuovi componenti di segreteria territoriale, abbiamo progettato un corso lungo di 5 moduli di 4 giorni, che ha affrontato in maniera approfondita i temi dell'economia del settore postale, della organizzazione del lavoro, della contrattazione dell'intero settore di riferimento, le competenze negoziali, il proselitismo e la vita dell'organizzazione, tutto con un'attenzione anche alla dimensione geografica di riferimento.

Sono stati inseriti tra un modulo e l'altro attività inframodulo di tipo pratico, come ad esempio la realizzazione di un certo numero di nuove deleghe, attività che è stata poi utilizzata come spunto di riflessione in aula.

Il modello utilizzato ha permesso una maggiore continuità e motivazione tra i partecipanti, ma soprattutto ha permesso alla segreteria regionale di monitorare da vicino i percorsi individuali. Quasi tutti i corsisti sono stati inseriti nelle segreterie territoriali di riferimento, qualcuno è il nuovo segretario del territorio.

Lo stesso progetto è stato replicato per altre due regioni confinanti e ha portato agli stessi risultati positivi.

Questa opzione non esclude l'ipotesi di realizzare ancora corsi dirigenti a livello nazionale, ma amplia la gamma di opportunità per le nostre strutture.

Infine, in questo mandato è stato sperimentato un modello inedito per la federazione, quello di realizzare l'attività di formazione e aggiornamento dei formatori in partnership con la facoltà di Scienze della Formazione dell'Università di Roma Tre. Nel dipartimento di Educazione degli adulti della Facoltà abbiamo trovato un valido interlocutore, le professionalità dei docenti e il loro interesse nel conoscere la nostra attività formativa hanno portato ad elaborare un progetto, denominato: "Metodi e strumenti per il riconoscimento, la convalida e la valutazione delle competenze nei processi formativi di SLP CISL", che si è concluso con la pubblicazione del volume che avete ricevuto tra i materiali congressuali.

L'obiettivo che ci siamo dati, oltre alla possibilità di dare una formazione specifica altamente qualificata ai nostri formatori, è quello di cominciare a sperimentare il tema della valutazione dell'apprendimento nella nostra formazione, nella consapevolezza che il ruolo del sindacalista, a tutti i livelli, diventa sempre più complesso. Di conseguenza la formazione che proponiamo deve essere progettata in maniera professionale e deve prevedere la possibilità di essere verificata nella sua efficacia.

Il progetto inoltre ha introdotto nella nostra formazione delle metodologie utilizzate a ricostruire e valorizzare le competenze acquisite durante l'arco della vita, in aula, nel lavoro e in contesti informali. Questo tema è di particolare attualità, tenuto conto che i percorsi di vita sono sempre più diversificati, e spesso le esperienze realizzate non sono capitalizzate e spese al meglio per valorizzare le proprie potenzialità professionali.

Riteniamo che in futuro, compito del sindacato, sarà anche quello di accompagnare i lavoratori in questo percorso di ricostruzione biografica, sia per la loro possibile crescita nei percorsi aziendale, sia per salvaguardare la propria dignità dando un senso di completezza al proprio percorso di vita e professionale.

Questo è il solco nel quale pensiamo di realizzare i prossimi progetti formativi, mantenendo un alto profilo qualitativo, la maggiore aderenza con i bisogni organizzativi attuali, ma sempre con uno

sguardo attento verso i cambiamenti che quotidianamente modificano il nostro scenario di riferimento.

5. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Partiamo da uno degli snodi principali della nostra struttura organizzativa: sono le **Rsu e gli Rls** eletti nelle nostre liste.

Il successo delle elezioni dello scorso novembre è il segnale che nonostante le difficili trattative che abbiamo affrontato, la complessità delle scelte di cui ci siamo dovuti assumere la responsabilità, i lavoratori, nostri iscritti e non, hanno fiducia nel nostro operato. Nessuna vittoria e nessun risultato si può basare su quanto ottenuto in tornate elettorali precedenti, basta buttare uno sguardo su quanto è avvenuto nei mesi scorsi con le elezioni politiche. Quando si è chiamati a votare si possono fare scelte di discontinuità clamorosa se non si è soddisfatti di chi ci ha rappresentato fino a quel momento.

Quanto ottenuto nel voto dello scorso novembre è il frutto di un lavoro costante, di un approccio concreto e trasparente ai temi sottoposti alla nostra attenzione.

La realizzazione della campagna elettorale ci ha dato la possibilità di sollecitare e avvicinare il maggior numero di lavoratori e iscritti per discutere di programmi, candidati e obiettivi.

Il gruppo di Rsu eletto è il primo che opererà secondo quanto previsto dall'accordo interconfederale del 28 giugno 2011. L'accordo ha introdotto importanti elementi di novità nel sistema di relazioni industriali nel settore privato: criteri di misurazione e certificazione della rappresentatività sindacale, efficacia dei contratti aziendali.

La misurazione della rappresentanza, che prevede la misurazione del "peso" sindacale attraverso un calcolo che mette in relazione il numero degli iscritti di ciascuna organizzazione certificato dall'esterno e il risultato ottenuto alle Rsu, deve essere uno stimolo a curare sempre il dato associativo e l'attività delle Rsu, forti della nostra attuale posizione di vantaggio che dobbiamo garantirci anche in futuro.

Per quanto attiene l'efficacia dei contratti aziendali, quando avremo siglato un accordo di regolazione anche per il nostro settore, dovremo essere pronti ad affrontare la consultazione dell'intera Rsu, che significa coinvolgere le nostre Rsu in tutte le fasi dei percorsi negoziali, fino alla eventuale consultazione.

Non dobbiamo dimenticare o trascurare il ruolo dei nostri Rls, che si assumono una responsabilità verso il benessere e la salute dei lavoratori. Il loro è un compito fondamentale per garantire l'applicazione delle norme e degli accordi, ma soprattutto per vigilare sull'efficacia dell'azienda affinché la sicurezza non sia solo una parola sulla carta ma un obiettivo quotidiano, in un settore dove diversi sono i punti sensibili: dai motomezzi usurati, ai macchinari dei centri, ai sistemi di sicurezza degli uffici postali.

Dobbiamo riuscire a costruire una comunità dei nostri Rls, affinché possano condividere problemi, soluzioni, esperienze e che sia un luogo dal quale possano sollecitarci ad una costante attenzione in sede negoziale.

Altro tema estremamente rilevante è il **dato associativo**: siamo in costante crescita, nonostante la diminuzione del numero degli addetti, nonostante gli attacchi, gli scontri e le difficoltà del momento.

Il proselitismo è un lavoro assiduo, fatto di osservazione costante dei dati, di presidio del territorio, di coinvolgimento e motivazione. E' un'attività per la quale non ci si può mai ritenere soddisfatti, fare nuovi iscritti è spesso laborioso, perderli è facilissimo. Fare proselitismo comunicando la nostra identità e i nostri valori è cosa assai più ardua che fare iscritti attraverso un mero scambio di esigenze. Ampliare la propria base è un lavoro che richiede molte risorse e sappiamo che queste stanno diminuendo, per questo il nostro modello non può che continuare ad essere quello del sindacato diffuso, con una forte rete di delegati a presidio del territorio. 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.

Siamo i primi nel gruppo Poste, ma dobbiamo impegnarci maggiormente nelle aziende private riuscendo ad affrontare un mondo del lavoro simile ma diverso, dobbiamo prima di tutto conoscere un ambito nuovo e cominciare a dare risposte che in parte abbiamo già nei contratti collettivi che abbiamo sottoscritto.

Ci siamo assunti la responsabilità di rappresentare l'intero settore, e anche se oggi le dimensioni di Poste Italiane fanno sembrare le aziende private un ambito trascurabile per la nostra attività di

proselitismo, ricordiamoci che Poste sta riducendo costantemente il numero degli addetti che invece incrementano, seppur gradualmente, nel settore privato.

Se non entriamo subito in queste aziende lo faranno le altre organizzazioni al posto nostro, e quando noi per necessità ci decideremo a farlo sarà troppo tardi.

Le strutture territoriali che hanno scelto di dedicarsi al lavoro di rappresentanza nelle aziende private hanno ottenuto buoni risultati, si tratta solo di cominciare, di rompere le barriere e attraversare il confine.

Non possiamo ignorare proprio in questo momento i lavoratori che sono in difficoltà soprattutto nelle piccole e medie aziende e per le quali firmiamo contratti.

Dobbiamo individuare all'interno dei lavoratori delle aziende dei punti di riferimento che possiamo far crescere con la formazione così da ampliare la nostra rete di delegati e di rappresentanza.

Lo abbiamo fatto con Postel che, per quanto parte del gruppo Poste, è un'azienda a vocazione industriale, ma siamo riusciti a vincere anche lì le elezioni Rsu, a creare un gruppo di giovani che coinvolgiamo con incontri formativi e informativi e che ci hanno permesso di migliorare anche la nostra presenza in termini di iscritti.

Nel parlare di proselitismo dobbiamo fare alcune riflessioni sulla tutela individuale che rende l'iscritto diverso dagli altri lavoratori, in quanto destinatario di benefici esclusivi.

In questa difficile congiuntura economica diventano fondamentali strumenti di tipo solidaristico e mutualistico che possono essere un sostegno ai nostri iscritti e alle loro famiglie.

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.

Dobbiamo avere la capacità di far conoscere meglio il sistema dei servizi CISL ai nostri lavoratori, in modo che possano usufruirne in modo pieno.

Ma occorre cominciare a pensare a forme mutualistiche che possano garantire ulteriori coperture assicurative e benefici individuali per migliorare le condizioni dei nostri lavoratori. Lo sbocco naturale sarebbe un ampliamento del sistema della bilateralità nel settore

postale, che come già avviene in altri settori, potrebbe dare molte risposte che non possono essere trovate attraverso la retribuzione: da coperture assicurative su prestazioni sanitarie, a contributi per le spese scolastiche dei figli e così via.

Abbiamo l'esperienza positiva del Csap, un servizio assicurativo gestito unitariamente, può essere un modello a cui fare riferimento per proporre altri tipi di tutela individuale ai lavoratori.

In questi ultimi anni abbiamo visto il Cral, che su alcuni bisogni delle famiglie dava risposte, scomparire lentamente a causa della scelta dell'azienda di non investire più risorse in questo ambito. Stiamo ancora tentando di far ragionare l'azienda su una formula nuova, meno dispendiosa, ma che possa ancora garantire una proposta sul tempo libero al mondo postale.

Le stesse difficoltà, seppur per ragioni diverse, le stiamo affrontando nell'assistenza ai nostri pensionati o ai colleghi che hanno la necessità di risolvere problemi di natura previdenziale. Dopo lo scioglimento dell'Ipost e la confluenza nell'Inps ci risulta molto difficile seguire le pratiche dei nostri assistiti, tenuto conto che solo i patronati possono agire su delega dell'interessato presso l'Istituto previdenziale. Ma anche l'Inas, il patronato della Cisl, non è ancora pronto a seguire questo gruppo di assicurati e spesso non riusciamo a dare risposta alle richieste di assistenza che ci arrivano dai territori. Nonostante questo dobbiamo dare atto ai nostri pensionati attivi presso Slp di utilizzare tutti i canali informali che abbiamo mantenuto e tutta la loro pazienza per dirimere i casi più urgenti e complessi.

6. LA RIFORMA ORGANIZZATIVA

Il percorso congressuale di tutta la Cisl è stato e sarà l'occasione per riflettere e regionale sulla proposta di riforma organizzativa approvata dagli organismi confederali, che prevedono una razionalizzazione dei livelli orizzontali, quasi tutti portati a compimento, e la riduzione del numero delle federazioni, realizzando delle aggregazioni per macro settori.

Inutile ripetere che è cambiato il contesto economico, è cambiato il contesto politico e sociale, è cambiata l'azienda e sono cambiati i postali.

Ecco perché abbiamo preso l'impegno, con altre tre organizzazioni sindacali (FIBA, FISASCAT e FELSA), di realizzare un percorso di

nuova rappresentanza per un popolo multiforme che produce il 70% del PIL.

Da tempo stiamo muovendo verso:

- una identità molteplice, che mette insieme culture e linguaggi diversi: il postale tradizionale, i nuovi servizi postali, i servizi finanziari, il comparto assicurativo, ecc.;
- una nuova formula organizzativa capace di far pesare la forza dei numeri e di rompere l'isolamento verticale delle singole organizzazioni, soprattutto in momenti di crisi generalizzata come quello che stiamo vivendo.

Qualunque sia la formula organizzativa, sarebbe importante che tutti noi riconosciamo la ricchezza generata da competenze ed esperienze diverse, che ci aiutano a diventare capaci di lavorare insieme per raggiungere obiettivi comuni.

Noi di SLP Cisl siamo consapevoli che questa esperienza, qualunque sia il percorso che insieme decideremo di realizzare, porterà all'accrescimento delle competenze di tutti.

Noi potremo passare dalla condizione di "sindacato di una sola impresa" alla nuova dimensione del settore, nel quale cresce il bisogno di rappresentanza moderna, di regole e relazioni industriali definite.

Essere postali orgogliosi della propria identità produttiva e professionale e, allo stesso tempo, essere parte attiva in un nuovo progetto.

Questo, in sintesi, il cammino che ci attende. A questo futuro dobbiamo aprire la mente.

Si tratta di un percorso non facile, che però siamo disposti ad intraprendere con entusiasmo perché ne condividiamo le finalità e ne vediamo i benefici per la categoria che oggi rappresentiamo.

Ora cominciamo a lavorare insieme, a conoscerci, a comprenderci ed a scambiare esperienze, fraternamente, senza nasconderci le difficoltà e gli ostacoli, senza mai arrenderci di fronte a difficoltà ed ostacoli.

7. CONCLUSIONI

I quattro anni appena trascorsi sono stati intensi sia dal punto di vista sindacale in senso stretto, che da quello organizzativo.

Mentre sul tavolo negoziale si svolgeva quasi ininterrottamente il confronto con l'Azienda e con le altre Organizzazioni sindacali, su un binario parallelo abbiamo affrontato appuntamenti elettorali importanti, dato attenzione agli avvicendamenti dei nostri dirigenti sui territori, investito in formazione sindacale, condiviso informazioni.

L'attività organizzativa è da una parte manutenzione quotidiana dell'organizzazione, dall'altra è gestione di eventi straordinari, come le elezioni delle nuove Rsu o il percorso congressuale.

E' un lavoro di "servizio": bisogna ascoltare molto, risolvere piccoli e grandi problemi, valutare di volta in volta la soluzione migliore per il singolo caso. E' un vero lavoro di squadra, a qualunque livello dell'organizzazione si operi.

Alla squadra dell'Slp, a tutti coloro che silenziosamente ogni giorno operano per il bene dei lavoratori e del sindacato, alle donne e agli uomini che sono al servizio dell'organizzazione, un ringraziamento a nome della Segreteria nazionale e mio personale per aver trasformato i nostri sogni in realtà.