

**VI CONGRESSO NAZIONALE SLP
COMMISSIONE POLITICHE SOCIALI**

Forza dell'identità, certezza del futuro

**RELAZIONE DEL COORDINAMENTO NAZIONALE DONNE
E DEL COORDINAMENTO NAZIONALE GIOVANI**

Domenico De Masi e Stefano Palumbo hanno recentemente pubblicato l'esito dell'inchiesta "come sarà l'Italia nel 2020?" condotta presso quindici esperti nella gestione del personale di aziende nazionali e multinazionali.

Ai due sociologi è stato risposto che sarà un Paese in cui la popolazione sarà più multinazionale, multilingue e multiculturale. Il reddito procapite scenderà, ma aumenterà la diffusione delle tecnologie che ci renderanno più veloci, più aperti anche se più superficiali. I lavori manuali saranno sempre più affidati alle macchine, mentre quelli creativi saranno i meglio garantiti e retribuiti.

Secondo la ricerca, nel giro di otto anni diminuiranno gli addetti nell'industria e nell'agricoltura, mentre aumenteranno quelli dei servizi. La precarietà e la mobilità, volontarie o subite, saranno diffuse: nel 2020 il 50% del mercato del lavoro sarà infatti composto da liberi professionisti, contro il 33% di oggi. Si moltiplicheranno le forme contrattuali brevi e flessibili e sempre più spesso sarà il lavoratore a scegliere l'azienda in base a ciò che saprà proporgli in termini di soddisfazione professionale e personale.

In una società sempre più fluida, la redistribuzione di saperi, poteri e tutele provocherà anche conflitti crescenti tra imprese e lavoratori: la contrattazione sarà sempre più spesso uno a uno, con i grandi sindacati destinati a ruoli marginali.

D'altra parte la precarietà e la mobilità renderanno i lavoratori via via più "infedeli", sarà sempre più facile raccogliere informazioni sulle aziende, su come trattano i lavoratori, su come li valorizzano, le persone sceglieranno in base al percorso di crescita e di soddisfazione proposto.

Per fidelizzare le risorse umane le aziende dovranno immaginarsi modelli diversi di coinvolgimento e motivazione, dovranno puntare sul welfare aziendale e sul work life balance, cioè offrire servizi che aiutino i lavoratori a gestire efficacemente i tempi dedicati al lavoro e alla famiglia.

Questo sarà il futuro secondo le previsioni di esperti di risorse umane ma i germi di questo futuro sono già presenti nel nostro mercato del lavoro, il nostro dovere come sindacato è saperci adeguare al nuovo che avanza, facendo sempre riferimento ai valori fondanti della CISL: solidarietà, autonomia, uguaglianza e contrattazione.

Siamo un sindacato riformista e non temiamo il nuovo anzi, abbiamo la presunzione di saperlo leggere e governare meglio di altri.

Nel quadriennio passato in alcuni Paesi europei più esposti economicamente, la crisi ha quasi cancellato l'azione sindacale: in nome dell'emergenza i governi hanno cancellato il dialogo sociale e hanno proceduto a colpi di tagli e ridimensionamenti.

Anche il governo Monti ha cercato di cancellare le parti sociali dai tavoli con gli esiti che tutti conosciamo. Solo la paziente azione della CISL ha consentito alleanze con le sigle sindacali disponibili, con le forze politiche nazionali e territoriali, portando a casa intese ed accordi.

Nei prossimi anni speriamo che inizi una lenta uscita dalla recessione economica e che il Paese sia governato in maniera stabile, sono le condizioni imprescindibili per dare soluzione ai problemi che ci affliggono, primi fra tutti il grande debito pubblico e il sistema sociale in gravissima difficoltà anche per effetto di politiche demografiche prive di senso.

Le fondamenta su cui poggia lo stato italiano sono il lavoro e la famiglia, entrambe in forte crisi. Il problema in questo paese è il lavoro che manca e il continuo impoverimento delle famiglie schiacciate dalla crisi del lavoro, dalla diminuzione del reddito e dal taglio dei servizi di sostegno.

L'Italia ha sempre sofferto in alcune aree geografiche di mancanza di lavoro, soprattutto per le donne: l'Europa s'era data a Lisbona l'obiettivo del 60% di occupazione femminile, in Italia mai raggiunto e ancora ben lontano nelle aree del meridione. Questo paese trascura le donne e ne spreca i talenti con grave danno per tutti: è risaputo che più lavoro per le donne significa aumento del P.I.L., maggiore competitività e redditi più alti.

Oggi anche la disoccupazione dei giovani ha raggiunto livelli mai raggiunti prima: a marzo è arrivata al 38,7%, molti giovani anche altamente professionalizzati se ne vanno all'estero, un paese che non investe sui giovani non investe sul suo futuro.

Bisogna affrontare questi problemi, bisogna creare occupazione e ridare sostegno alle famiglie.

Il nostro sindacato deve esercitare il suo ruolo radicandosi nei posti di lavoro e nel territorio, contrattando con le aziende e con le controparti sociali. Solo così potrà creare nuovi, buoni posti di lavoro.

L'impiego delle risorse umane nel Paese è pessimo: soprattutto nel campo del lavoro femminile e dei giovani. Nei prossimi anni, inoltre, le forze di lavoro in età compresa

tra i 57 e i 66 anni di età aumenteranno di oltre un milione di unità, sia per effetto dell'invecchiamento della popolazione, sia per effetto delle riforme delle pensioni.

Il recente accordo confederale sulla produttività (dicembre 2012) prevede un progetto di solidarietà intergenerazionale cioè misure a sostegno di una più facile transizione dal lavoro alla pensione, in particolare favorendo sul piano contributivo il part-time in uscita per i lavoratori anziani vicini alla pensione, con il corrispondente ingresso al lavoro di giovani.

In Poste Italiane l'accordo del 28 febbraio sui servizi postali recepisce l'articolo 4 della legge 92 Riforma del mercato del Lavoro e propone, laddove si verificassero eccedenze occupazionali, di incentivare l'esodo dei "lavoratori anziani" che raggiungerebbero comunque i requisiti minimi nei 4 anni successivi. Inoltre le parti hanno concordato l'utilizzo di politiche attive del lavoro per creare nuova occupazione , garantire l'adeguamento delle competenze e la piena occupabilità.

Come abbiamo visto nello studio previsionale gran parte del lavoro nel futuro potrebbe arrivare da quei settori dei servizi che offrono lavori più instabili, di scarsa qualificazione e bassi salari.

La qualità di questi posti va migliorata attraverso l'azione sindacale, bisogna integrare ed arricchire il welfare pubblico attraverso lo sviluppo del welfare aziendale, attuare forme di bilateralità, bisogna favorire modalità di flessibilità degli orari, favorire i part time lunghi.

Le modalità di lavoro a orario ridotto/modulato/flessibile, incluso il part time, sono utilizzate, prioritariamente, dalle donne per conciliare lavoro-famiglia ma, i dati di utilizzo sono vaghi. Di qui la scelta di affidare alla Consigliera Nazionale di Parità il compito di monitorare, attraverso l'istituzione di un vero e proprio Osservatorio, quanto avviene nel mercato del lavoro in relazione alle donne che utilizzano queste modalità lavorative.

Rispetto ai part time, merita particolare attenzione l'aspetto previdenziale: uno studio promosso dall'ISFOL (Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori) spiega che occorre preservare le donne dal rischio elevato di emarginazione e penalizzazione sul piano previdenziale che deriva dal fatto che le donne guadagnano meno degli uomini e interrompono la carriera più spesso degli uomini per assumere responsabilità familiari. La conseguenza di tale percorso è che hanno pensioni tendenzialmente più basse e il rischio di povertà aumenta tra le donne anziane che vivono più a lungo.

L'impatto della frammentazione delle carriere lavorative sulle prospettive previdenziali è particolarmente evidente con l'andata a regime del sistema di calcolo contributivo delle pensioni.

Per modificare questo stato di cose bisogna determinare un vero e proprio cambiamento culturale che punti a "de femminilizzare il lavoro di cura" che non deve essere attività esclusiva delle sole donne, come invece conferma una recente indagine Istat secondo cui all'interno della coppia il 76,2% del lavoro familiare grava sulle sole donne.

Dal punto di vista strettamente previdenziale bisogna prevedere la copertura figurativa a fini pensionistici dei periodi di non lavoro a fronte di disoccupazione, maternità e cura familiare, in relazione al part-time bisogna prospettare una contribuzione figurativa ad integrazione per colmare la differenza contributiva rispetto al full-time nei confronti di chi svolge lavoro di cura.

Particolare attenzione va posta al conteggio dei periodi contributivi nei part time verticali: questo tipo di contratto lascia scoperte settimane e mesi di contribuzione determinando l'allungamento degli anni di lavoro.

Dobbiamo adeguare i diritti e le tutele al cambiamento del mondo del lavoro, in questo momento le donne pagano prezzi troppo alti in termini di accesso alla carriera, retribuzione e pensione e nonostante questo nascono pochi figli e si formano poche famiglie: è la conferma che il sistema di tutele in vigore non è adeguato e che c'è un problema sociale di cui il Sindacato si deve fare carico, favorendo modalità di conciliazione.

Il sistema di tutela della maternità e delle pari opportunità si basa su normative non recenti, il caposaldo di esse per la maternità è la legge 1204 che è del 1971 con continui aggiustamenti fino al Testo Unico del 2001, per le pari opportunità è la legge 125 del 91.

Allora il sistema pensionistico era completamente diverso nell'accesso, il calcolo della pensione era retributivo, la famiglia riusciva a colmare le lacune sociali.

Oggi il mondo è cambiato e dobbiamo riflettere su nuovi sistemi di conciliazione meno penalizzanti e rispondenti a questo mercato del lavoro.

Purtroppo in Poste Italiane la conciliazione lavoro famiglia passa soprattutto attraverso il part time, come vengono concessi, quali conseguenze implicano nel

sistema contributivo, i cambiamenti avvenuti nel passaggio da Ipost ad INPS, sarebbero materia da monitorare.

Questo compito potrebbe essere svolto dal Comitato Pari Opportunità di Poste italiane che invece giace inoperoso e non convocato da mesi se non anni. Il blocco degli organismi paritetici è inevitabile nei periodi di conflitto con l'azienda, e in questi anni lo scontro c'è stato, ma oggi che è ripresa la contrattazione speriamo di poter riattivare il CPO e di riportare l'attenzione sui temi di sua competenza .

L'azienda deve capire, per esempio, che il part time che non può essere l'unica flessibilità conciliativa attuabile in Poste Italiane, che bisogna attivare nuove modalità contrattuali come previsto nell'avviso comune in materia di conciliazione tra famiglia e lavoro del 2011 e nel nostro Protocollo di Responsabilità Sociale e favorire progetti di pari opportunità finanziati.

Va data vita ed autonomia ai CPO regionali per attuare comportamenti prodotti dalla contrattazione di secondo livello unica in grado di dare risposte alle esigenze dei territori.

La contrattazione di secondo livello potrà costituire una frontiera innovativa e congeniale per le politiche di conciliazione perché può coniugare le risorse e le esigenze del territorio e delle lavoratrici, può integrare contrattazione e servizi di sostegno, perché è più vicina ai problemi reali che non sono uguali su tutto il territorio nazionale.

Denunciavamo nella relazione di 4 anni fa:

“In Poste Italiane la dirigenza considera propri tutti i Comitati bilaterali. Poiché gestisce risorse e presidenze, si identifica quale attore unico, in barba al concetto di pariteticità. Costringe questi organismi ad operare all'interno del suo schema culturale e organizzativo e li utilizza per il conseguimento delle sue finalità, anche lodevoli, ma mai sorte da esigenze diverse dalle proprie.

L'esperienza nel Comitato Pari Opportunità conferma che l'azienda tende a portare avanti la sua azione e il suo disegno, anche con buone iniziative e forte capacità di realizzazione, ma soprattutto con le sue risorse umane e strumentali, proponendo poi al Comitato la semplice ratifica delle iniziative.

Lo sforzo della parte sindacale, da quando si è costituito il nuovo Comitato dopo il rinnovo contrattuale del 2007, è proprio quello di realizzare anche le proprie idee e la propria visione degli obiettivi di Pari Opportunità.

Come SLP vogliamo costruire azioni positive concrete sui luoghi di lavoro, attraverso accordi mirati, vogliamo finalmente introdurre buone prassi a favore di ciò che richiedono le donne e i giovani, soprattutto la flessibilità per la gestione di emergenze familiari.

Nelle ultime riunioni del CPO come CISL abbiamo anche chiesto una lettura di genere dei bilanci: vogliamo vedere, in soldoni, quanto Poste Italiane spende per la formazione, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, le azioni positive e quelle family friendly.

Vogliamo che la discriminazione non sia più né un problema né un ostacolo per donne, giovani donne e giovani uomini che vogliono realizzare i loro disegni di vita.”

Molti di questi disegni passano attraverso le politiche di conciliazione : bisogna prevedere modulazioni più flessibili degli orari di lavoro , un maggiore utilizzo del telelavoro, raccogliere ed incentivazione buone pratiche.

La conciliazione è un valore aggiunto anche per l'impresa: accresce la produttività in quanto migliora l'immagine aziendale, attrae e mantiene i talenti, sviluppa il senso di appartenenza e contiene i tassi di assenteismo, ma è anche la possibilità di una vita migliore, non lacerata e più serena dentro e fuori il lavoro pagato.

Queste affermazioni non sono solo di parte sindacale, o solo delle donne, sono contenute nel protocollo d'intesa in materia di Responsabilità sociale di Impresa siglato tra poste Italiane e le OOSS per rafforzare strumenti ed azioni orientate al benessere delle persone ed al miglioramento del clima aziendale e che ha un intero capitolo dedicato alla cura delle persone e conciliazione dei tempi già dal 2010!

Da molti anni le donne chiedono una diversa ripartizione nel lavoro di cura e servizi di sostegno, la realtà italiana è fortemente squilibrata: lo sviluppo della contrattazione di genere dovrà accompagnarsi a un mutamento culturale, fondato su una maggior condivisione dei ruoli nell'ambito dei nuclei familiari, per realizzare modelli di corresponsabilità genitoriale equamente ripartiti.

La condivisione con l'universo maschile del tema della conciliazione e degli aspetti ad essa connessi, necessita di una redistribuzione di compiti e corresponsabilità all'interno della famiglia.

La legge Fornero per la riforma del mercato del lavoro introduce misure sperimentali (a valere per gli anni 2013-2015) come i voucher per il pagamento dell'asilo nido e delle baby sitter per le lavoratrici madri e un congedo obbligatorio di paternità di

complessivi tre giorni pagati al 100% da utilizzare entro i 5 mesi dalla nascita di un figlio. Di questi giorni solo 1 è obbligatorio e individuale mentre i restanti 2 sono facoltativi e in sostituzione della madre.

L'entità del congedo obbligatorio di paternità è davvero irrisoria, ma si tratta, comunque, di un primo passo nella direzione di quel cambiamento culturale necessario per agevolare la conciliazione vita/lavoro in una logica di condivisione delle responsabilità genitoriali.

La legge ha recentemente introdotto la possibilità di fruire del congedo parentale ad ore. Tale novità sarà attiva nel momento in cui i contratti collettivi di lavoro stabiliranno le modalità, i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

Contribuire alla "cultura" della condivisione delle responsabilità genitoriali è una "azione positiva". In questo senso il riferimento alle sole madri lavoratrici del possibile ricorso e utilizzo di voucher per servizi di baby-sitting è in contraddizione con il principio di pari opportunità e gli obiettivi espressi dalla stessa Legge.

La bilateralità può svolgere un ruolo centrale per la formazione professionale proprio a fronte di un sistema economico basato sul rapido invecchiamento delle competenze che, per la sua natura, mette sistematicamente a repentaglio l'occupabilità dei soggetti più deboli. La possibilità di fruire della formazione assume quindi un ruolo strategico per le lavoratrici, all'interno di Poste Italiane attraverso il CPO si sono tentati percorsi di sostegno alle donne over 50 ma sempre con la caratteristica di totale discrezionalità aziendale, serve invece una reale condivisione e collaborazione tra le parti.

Bilateralità, contrattazione di secondo livello, adeguato funzionamento del CPO utilizzo degli incentivi europei, nazionali e territoriali possono essere strumenti fondamentali di conciliazione, funzionali al benessere delle lavoratrici.

Occorre contrattare e per contrattare bisogna poter contare su un sistema di relazioni industriali efficace.

Il sistema di relazioni in Poste Italiane è definito nel CCNL, in esso c'è l'impegno delle parti ad assicurare un sistema coerente con l'evoluzione del mercato, con l'elevato livello di competitività, con la crescente dinamicità del contesto di riferimento e con l'obiettivo di valorizzare il contributo delle risorse umane impiegate.

Il sistema prevede la prevenzione dei conflitti, la contrattazione di secondo livello, l'impiego di strumenti di informazione, consultazione, contrattazione e partecipazione, organismi paritetici per analisi, verifica e confronto sistematico sui temi di interesse reciproco e un particolare riguardo al tema della Responsabilità Sociale di Impresa, quale principio ispiratore nel perseguimento degli obiettivi di sviluppo della società.

Oltre a questo, in ogni accordo fatto recentemente è previsto il sistema di relazioni industriali che accompagna l'attuazione dell'accordo, gli argomenti da trattare al tavolo nazionale e quelli di competenza dei tavoli territoriali.

La contrattazione in Poste Italiane è stata difficile in questi quattro anni: c'è stato un forte scontro con l'azienda ma alla fine sono stati raggiunti accordi importanti sul premio di produttività, Mercato Privati e Servizi postali e nelle aziende del gruppo.

La vicenda del premio di produttività è stata complessa. Il primo scontro è nato con la decurtazione del premio che ci ha portati tutti in piazza a protestare per l'ingiusto trattamento riservato ai dipendenti che avevano comunque prodotto utili e venivano penalizzati, mentre i manager, già lautamente pagati, riscuotevano il premio per loro vincolato ad obiettivi diversi (MBO)

Hanno provato a fare accordi minoritari senza SLP e hanno fatto un pasticcio pieno di ingiustizie: ricordiamo la penalizzazione del bonus per lavoratori e lavoratrici donatori di sangue, per quelli che subivano infortuni, per le colleghe in maternità obbligatoria.

E' stata una vicenda assurda: la donazione di sangue è un meritevole gesto sociale, certo è una scelta, ma è una scelta da incentivare, non da penalizzare come ha giustamente rilevato l'associazione nazionale dei donatori di sangue.

Le altre due assenze penalizzate, infortunio e maternità, sono obbligatorie: in caso di infortunio c'è l'obbligo di stare a casa e il diritto a conservare ogni tutela.

L'aspetto più deprecabile riguardava la decurtazione del bonus per le donne in maternità che per legge devono rimanere a casa 5 mesi prima e dopo la maternità. Su questo aspetto SLP e SLC hanno protestato con forza scrivendo all'onorevole Fornero in qualità di Ministro del Lavoro e delle pari opportunità.

Finalmente, con la capacità contrattuale e la firma di SLP, a dicembre, si è giunti all'accordo definitivo che ha dato soddisfazione ai lavoratori che hanno recuperato la

decurtazione ingiusta, e ai soggetti deboli attaccati pesantemente dall'accordo minoritario.

Grazie alla grande capacità contrattuale di SLP dal 2006 i nostri giovani attraverso vari accordi succedutisi nel tempo, hanno trovato stabilità in Poste Italiane e contratti a tempo indeterminato. L'ultimo accordo del giugno 2012 si riferisce al consolidamento del rapporto di lavoro del personale ex CTD ed ex Lavoratori Temporanei (interinali o somministrati).

Con l'accordo su servizi postali questi giovani lavoratori e lavoratrici avranno l'opportunità di trasformare in full time eventuali assunzioni a part time, potranno avere sviluppi di carriera in azienda per effetto del reimpiego delle eccedenze.

Ci pare una politica ben diversa e più sana di quella di altre aziende!

Anche in TNT è stato introdotto un nuovo, più moderno modello contrattuale.

In data 21.02.2012 le OO.SS Nazionali ed i vertici di TNT POST Italia hanno sottoscritto un 'accordo aziendale positivo e fortemente innovativo.

Infatti oltre a regolare l'attività lavorativa (flessibilità oraria in ingresso, organizzazione attività recapito, titolarità di giro ecc.); introduce la "Banca Ore" che rappresenta un importante ed innovativo strumento di flessibilità contrattata.

Ma soprattutto a sostegno dei contenuti dell'accordo sono state introdotte innovative iniziative di Welfare aziendale destinate, nel loro complesso, a dare una maggiore tutela alle condizioni dei lavoratori e rispettive attraverso una polizza assicurativa infortuni integrativa, il progetto "Fiocco in Azienda" rivolto a tutelare e favorire la condizione di maternità/paternità anche attraverso l'integrazione di trattamento economico INPS, una formazione finanziata dalla Comunità Europea, vantaggiose convenzioni (sconti abbonamenti autobus, presso strutture sanitarie specialistiche, viaggi studio ragazzi, tour operator, scuole di lingua straniera, acquisto biglietti teatro ecc.).

A tal proposito l'accordo, al fine di dare in TNT POST maggiore attenzione e continuità al Welfare, costituisce un'apposita Commissione Welfare con il compito di individuare e proporre nuove iniziative da avviare in futuro per i lavoratori.

Questo accordo è l'esempio di come in un corretto sistema di relazioni industriali si possano ottenere buoni risultati promuovendo iniziative in tema di welfare sociale e servizi family friendly.

Nel protocollo di responsabilità sociale di impresa sempre nell'area dedicata al benessere delle persone troviamo anche un capitolo dedicato ad "iniziative culturali e creative" in cui le parti prevedono che il CRAL Poste, pur con le modifiche che si riterranno opportune, rilanci attività culturali, ricreative ed assistenziali finalizzate alla valorizzazione del tempo libero e al sostegno ai dipendenti in particolari situazioni di disagio, al fine di contribuire ad accrescere il benessere degli associati.

Bisogna sostenere questa volontà ed imprimere una svolta sociale alle politiche dell'Azienda.

Per le donne e per i giovani il CRAL Poste può diventare un luogo per nuove politiche di sostegno alla famiglia dei lavoratori di Poste Italiane.

Da sempre rivolto alle grandi linee tematiche che gli hanno consentito di attrarre e soddisfare le esigenze e il gusto dei colleghi postali, il CRAL, secondo noi, deve fare uno sforzo affinché turismo, cultura, spettacolo siano sempre più integrati da forme di forte solidarietà nei confronti dei lavoratori postali e dei loro familiari.

Ci piacerebbe un CRAL che organizza le vacanze per le famiglie ma anche per i bambini dei dipendenti nel periodo in cui le scuole sono chiuse, che da un contributo per le vacanze dei diversamente abili, che organizza corsi per sostenere la professionalità dei lavoratori di Poste Italiane oltre che per il loro divertimento.

Attualmente tutto sembra più complicato : molti peggioramenti del mondo del lavoro sono dovute al momento eccezionalmente negativo che attanaglia il Paese e che ha prodotto drastiche misure di contenimento delle spese.

Il Decreto legge 201 "Salva Italia" adottato dal Governo il 6 dicembre 2011 si caratterizza, oltre che per l'inasprimento della pressione fiscale sulle famiglie anche con bassi redditi, il blocco sui trattamenti pensionistici superiori a due volte il minimo e la reintroduzione dell'imposizione sulla prima casa di abitazione, anche per un pesante intervento sui requisiti di accesso al pensionamento.

Tutto questo senza un minimo confronto con le parti sociali.

Valutando solo gli aspetti che riguardano donne e giovani va segnalato che a decorrere dal 1° gennaio 2012, la quota di pensione corrispondente ai contributi maturati da tale data è calcolata per tutti secondo il sistema contributivo.

Viene immediatamente elevata a 66 anni l'età pensionabile delle donne lavoratrici del settore pubblico e a 62 quelle del privato che agganceranno nel 2018 i requisiti

previsti per gli uomini che dal 1 gennaio 2012 sono per la pensione di vecchiaia 66 anni, requisito che dal 2013 sarà ulteriormente e progressivamente innalzato per effetto dell'aggancio automatico all'aspettativa di vita .

Dal 2012 per la pensione anticipata le lavoratrici devono contare almeno 41 anni e un mese di contributi, requisito anche questo comunque agganciato all'aspettativa di vita e quindi attualmente già elevato a 41 anni e 5 mesi.

Il calcolo contributivo , lo sappiamo comporta una forte decurtazione dell'assegno pensionistico ed impone a tutti una forma integrativa di reddito all'assegno di quiescenza.

Il nostro fondo di pensione complementare, Fondoposte, costituisce un validissimo strumento in questo senso avendo nei 10 anni dalla sua fondazione prodotto rendimenti molto alti e garantendo un ottima gamma di rendite e servizi agli iscritti.

Tra le novità introdotte negli ultimi anni ricordiamo la rendita long term care (LTC) che prevede il raddoppio dell'importo in caso di perdita di autosufficienza, e la proposta di estendere l'adesione a Fondoposte ai soggetti fiscalmente a carico dell'iscritto.

In questa relazione abbiamo molto parlato di attenzione alle donne e alla loro condizione nella società, non possiamo quindi non parlare di quel fenomeno agghiacciante che è la violenza contro le donne e l'omicidio di donne per opera di famigliari, mariti , fidanzati o ex, è una brutalità così grande e frequente che il termine omicidio non bastava , si è dovuto coniare un termine nuovo per definire questa spaventosa violenza che devasta le donne perché sono donne: femminicidio.

La violenza è la prima causa di discriminazione delle donne: sia essa verbale, fisica o sessuale rappresenta la maggiore causa di disparità sui luoghi di lavoro e nella società: la violenza, influenzando negativamente sui risultati scolastici delle donne, sulle loro capacità di successo lavorativo e sulla loro vita pubblica, allontana progressivamente le società dal conseguimento del rispetto dei principi di uguaglianza e pari opportunità.

Purtroppo questa consapevolezza, le raccomandazioni mondiali ed europee, l'inasprimento delle leggi, non sono sufficienti a modificare questa situazione drammatica.

I dati sugli omicidi delle donne in Italia ci hanno riportato bruscamente alla verità, ed imposto una seria riflessione sulla situazione italiana: i numeri sono alti, troppo alti:

127 donne uccise dai loro compagni, fratelli, mariti nel 2010, 137 nel 2011, 124 nel 2012.

Nasce il termine femminicidio: un neologismo per dire basta agli omicidi contro le donne in quanto tali.

Restiamo convinte che la violenza non può essere considerata solo un problema di ordine pubblico, ma, come ha suggerito il Presidente della Repubblica in più di un'occasione, *“ai necessari interventi di tipo repressivo, da esercitare con rigore e senza indulgenza, si debbono affiancare azioni concrete per diffondere, in primo luogo nella scuola e nella società civile, una concezione della donna che rispetti la sua dignità di persona e si opponga a volgari visioni di stampo meramente consumistico spesso veicolate anche dal linguaggio dei media e della pubblicità. Solo così sarà possibile creare una cultura di autentico rispetto nei confronti delle donne.”*

In SLP giovani e donne sono già pienamente inclusi nei percorsi RSU , nella formazione sindacale finalizzata ad accrescere le competenze e le capacità contrattuali, la rappresentanza e la rappresentatività di giovani uomini e giovani donne, molti sono pienamente entrati nelle Segreterie, SLP ha accolto tutte le norme per il riequilibrio della rappresentanza di genere nello Statuto e nei regolamenti. Purtroppo il costante ricorso alla norma segnala che il percorso culturale non è compiuto.

Le eccezionali difficoltà di questi anni non ci devono distogliere dal per corso iniziato, dobbiamo continuare ad esercitare il nostro modello sindacale, dobbiamo ricordare i nostri valori ed essere solidali uniti e coraggiosi.

Bisogna diventare più virtuosi, smettere di pensare al proprio interesse, accettare il cambiamento, non fingere che tutto possa continuare così com'è stato fino ad oggi.

Abbiamo bisogno di lavorare insieme, tutti ma soprattutto le donne e i giovani devono ritrovare fiducia, speranza e opportunità.

Dobbiamo smettere di inseguire modelli che non potranno più essere e ricordare che dalle difficoltà possono nascere nuove opportunità, magari anche per chi ne ha avute meno nel recente passato.

Non è facile essere un giovane lavoratore o una giovane lavoratrice in Poste Italiane. E' vero che oggi, a causa della drammatica crisi economica e sociale, accompagnata da una sfiducia totale del cittadino italiano nei confronti della politica, molte persone ci ritengono dei privilegiati.

La retorica corrente ci descrive come una felice truppa all'inizio di un percorso pieno di soddisfazioni e di successi, ma la realtà del nostro lavoro è molto diversa, molto lontana dall'immagine patinata diffusa dai mass media o dagli annunci dell'Amministratore delegato il quale deve tranquillizzare l'opinione pubblica sbandierando cifre e risultati.

La realtà dei giovani è quella che vediamo ogni giorno sul posto di lavoro, spesso in balia di dirigenti poco capaci e poco lungimiranti da una parte, e vittime della crisi economica che produce tagli e sicurezze sempre più traballanti, dall'altra. Per questo la Cisl è chiamata più che mai a vigilare sui prossimi molteplici e impegnativi traguardi del futuro, come il contratto di settore.

Da quando è iniziato il doppio processo di liberalizzazione e di privatizzazione del mercato postale, il nostro sindacato ha dovuto lottare ogni giorno sui fronti dell'indifferenza e l'ignoranza della politica, dell'aggressività dei competitori esterni e dell'ostinazione aziendale a voler imporre modelli organizzativi lontani dalla tradizione culturale delle Poste. Tutto questo ce lo siamo ritrovato ogni giorno in azienda tradotto in un clima condizionato dall'arbitrio del management, chiamato a guidare Poste Italiane nel mare agitato del mercato postale globalizzato.

I processi di trasformazione dello scenario futuro parlano di un aggravamento dello scontro competitivo, della crescita della concorrenza e della contrazione dell'area garantita. Lo sviluppo tecnologico, la delocalizzazione produttiva, il ridisegno dei mercati, il primato, il primato della componente finanziaria, porteranno al centro dello scontro la questione dei diritti universali e del loro costo. In questo quadro di crescente turbolenza la posizione dei giovani non è per niente facile, né rassicurante.

Rischiamo un rapido declino se non forziamo l'azienda a fare investimenti in formazione continua e nel rafforzamento delle nostre competenze. Rischiamo di spendere la parte centrale della nostra vita di lavoro in solitudine, tutti tesi al risultato e al budget, tutti lontani gli uni dagli altri in nome di una competizione che non ha altro orizzonte che il guadagno, a spese delle relazioni umane. Speriamo solo che la nostra generazione, quella di chi vi parla, non sia l'ultima a poter godere del tesoro di

tutela e dignità che ci è stato garantito dalle battaglie quotidiane dei colleghi più anziani.

Se non saremo capaci di elevare la qualità e la forza della rappresentanza sindacale, ci ritroveremo a svolgere ruoli marginali e sempre meno decisivi sul modello organizzativo e sull'operatività quotidiana. Al centro del nostro ragionamento ci sono le persone, i colleghi e le colleghe della nostra e delle altre generazioni. Tutta la nostra attenzione, la nostra intelligenza e il nostro cuore debbono essere orientati a tutelare le risorse umane e la loro qualità, che sono la chiave di volta dell'identità dell'azienda e della sua capacità di stare sul mercato ogni giorno.

Ci sono molti modi di fare sindacato, il giovane deve essere in grado di recepire solo gli esempi migliori. Nel nostro sindacato ho visto persone pazienti e capaci che dedicano il loro tempo a risolvere problemi propri e di tutti i colleghi, senza aspettarsi applausi e vantaggi materiali. Ho visto persone capaci di ridare fiducia e serenità alla gente che lavora al loro fianco, impegnandosi per migliorare le condizioni di lavoro, gli orari, i turni. Perone capaci di fare molta strada solo per incontrare i colleghi e per ascoltarli. Insomma, fare sindacato con gli altri e per gli altri. Per queste ragioni la Cisl sta assumendo comportamenti atti a trasformare la propria struttura al fine di configurarsi quale sindacato nuovo e competitivo.

Quindi occorre compiere una riflessione più ampia e senza pregiudizi sulle nuove energie dei giovani, che dovranno essere maggiormente rappresentati dalla e nella nostra organizzazione, ed essere coinvolti in una logica aperta e di rete. Gli stessi giovani che si sono messi in gioco alle ultime elezioni RSU/RLS con ottimi risultati. Anche per questo è importante valorizzarli in termini di ascolto, intercettazione, accoglienza, coinvolgimento, affidamento di responsabilità e rappresentanza. Essi sono un anello di congiunzione tra coloro che già operano dentro la Cisl e i molti giovani che rimangono per vari motivi al di fuori di un rapporto con il sindacato pur vivendo forme di impegno diverse sul piano associativo.

Valorizzare e sostenere i giovani significa crescita del sistema sindacale, ma solamente nel momento in cui vi sarà reale condivisione di valori e cultura del lavoro, sarà possibile tutelare e sostenere con la massima efficacia i giovani. Con l'entrata degli stessi all'interno di direttivi, segreterie e coordinamenti Slp, ci si augura che nuove idee e iniziative possano aiutare la nostra organizzazione a crescere. Per questo chiediamo ai coordinatori di iniziare da subito confronti con le proprie segreterie affinché il movimento e l'entusiasmo iniziale non si riducano a semplici regole previste dallo statuto Slp.

E' importante coinvolgere i nuovi entrati sul loro futuro previdenziale. I drastici effetti delle recenti legislazioni in materia previdenziale ridurranno sensibilmente (rispetto all'ultimo stipendio da lavoratore attivo) l'assegno di pensione per coloro che lasceranno l'attività nei prossimi decenni. Abbiamo oggi la possibilità di ridurre queste rovinose conseguenze con una forma di previdenza volontaria, quella di FondoPoste, che può essere lo strumento per migliorare il futuro delle generazioni dei lavoratori più giovani. Già molti colleghi si sono iscritti a FondoPoste, che appartiene ai lavoratori ma che viene finanziata anche attraverso il contributo della nostra Azienda.

I corsi dell'Slp Cisl regionali e nazionali per formare i futuri sindacalisti sono iniziative talmente consolidate e collaudate, che molti ci invidiano. Se siamo una meravigliosa anomalia italiana con il 50% degli iscritti e il 50% di consenso a quasi tutte le elezioni RSU, vuol dire che la squadra Slp ha lavorato bene, compatta e guardando gli orizzonti con ottimismo.