

Relazione introduttiva del Segretario Generale



SLP
IDEE AL LAVORO

VII Congresso Nazionale SLP-CISL
Montesilvano (PE) 16-18 maggio 2017

Cari congressisti, gentili ospiti

Il percorso congressuale e la relazione che oggi presento a nome della Segreteria Nazionale, perseguono un obiettivo di ordine generale: **rendere l'SLP solido e autorevole**, attrezzato per le sfide che il nuovo scenario politico, sociale, economico e aziendale comporta.

Questo significa **accettare la sfida dell'innovazione**, sotto il profilo dei contenuti e delle forme dell'azione sindacale; il congresso deve continuare ad essere il **luogo non rituale** nel quale vengono discusse e, se necessario, confrontate piattaforme programmatiche, idee e prospettive possibili per SLP nel tempo che viviamo. Per tutti noi questo processo rappresenta sicuramente una buona pratica.

Oggi intendo dunque offrire un contributo che non è soltanto interpretazione di ciò che accade, ma anche presentazione di una piattaforma che sintetizzi le linee guida dell'azione e del posizionamento sindacale nel nuovo mandato, lasciando ovviamente ai lavori delle commissioni le valutazioni di politica contrattuale e organizzativa.

In quale scenario ci muoviamo?

Il sistema globale sta uscendo con fatica dalla crisi più drammatica dal dopoguerra a oggi.

Molto si è detto e scritto circa le sue cause e i fattori strutturali che l'hanno generata. Tra tutte la spiegazione più convincente è il **venire meno della corrispondenza tra l'economia finanziaria cresciuta in modo abnorme, senza regole e l'economia reale dei sistemi produttivi**. La crisi si è originata nel 2008 nel sistema finanziario USA, e si è estesa rapidamente nell'economia globale, alimentandosi, tra l'altro, della crisi dei debiti sovrani dell'area euro.

La crisi ha spazzato via dei totem consolidati della politica economica (il mercato capace di autoregolazione, il primato di un liberismo più o meno selvaggio ecc), valorizzando ricette considerate obsolete che ritornano invece attuali (ad esempio, la centralità dell'intervento pubblico nell'economia).

Il mondo che esce da questa recessione è comunque radicalmente mutato: nelle sue gerarchie geo-economiche ma anche negli stili di consumo dei suoi cittadini. La fine del lungo ciclo recessivo ci restituisce un mondo più ingiusto, nel quale tutte le **forbici delle diseguaglianze si sono pericolosamente allargate**: le diseguaglianze tra paesi ricchi e paesi poveri, quelle tra nord e sud, le diseguaglianze sociali, infine le diseguaglianze nel mondo del lavoro e tra chi un lavoro ce l'ha e chi no, tra chi è precario e chi no.

Nel contesto europeo, le scelte orientate a privilegiare le politiche di bilancio (evidentemente recessive) rispetto alle politiche di sviluppo, hanno generato crescente disagio sociale in particolare nei paesi periferici, sino ad una progressiva perdita di consenso intorno all'ideale europeo, oggi largamente indebolito. Anche i sindacati europei nel loro insieme hanno affrontato le scelte della Commissione in situazioni di debolezza, ovvero non sono riusciti né a correggerle né ad incidere in qualche modo su di esse, indeboliti, tra l'altro, dalla frequente accusa di “conservatorismo”, come se il liberismo rigorista fosse sinonimo di modernità.

In realtà, è stato proprio il quadro macro-economico derivante dalla globalizzazione, in particolare nei paesi “deboli” del sud Europa, ad indebolire progressivamente il lavoro e l'insieme dei diritti ad esso associato.

Il meccanismo perverso attraverso il quale tale situazione si è prodotta è ormai noto: la pressione competitiva globale riduce i margini in tutti i mercati significativi ed esposti alla concorrenza, la compressione dei margini induce le imprese a competere dal lato dei costi abbattendo in particolare quello del lavoro; di conseguenza diminuiscono i salari reali, ma anche i livelli di tutela, spesso considerati a loro volta un costo.

E' chiaro che in una situazione del genere, in tutta Europa e maggiormente nei paesi più deboli, si è intensificato, con una dinamica che è tutt'ora sotto ai nostri occhi, l'attacco ai diritti del lavoro in tutte le loro articolazioni. Inutile dire che il mestiere del sindacalista diviene più complicato e difficile che in passato.

Il disagio sociale si è rapidamente trasformato in un'onda politica che, con forme diverse da paese a paese, ha investito l'Occidente ed i suoi equilibri politico-istituzionali, che sono parsi per la prima volta dal dopoguerra fragili e provvisori. Di più: la crisi fa emergere dinamiche quasi “antropologiche”, latenti e sino ad ora inesprese. In particolare, l'insicurezza collettiva e la domanda di protezione che dai segmenti culturalmente e socialmente più fragili della società va verso un ceto politico del tutto impreparato a gestirla, incontra la forza delle risposte “semplici” offerte dalla destra identitaria, sovranista e populista che abita in diverse forme i paesi dell'Occidente. Il primo importante segnale in questa direzione è venuto da Brexit, che ha chiuso una fase di crescita dell'ideale europeo. Il secondo elemento è la vittoria negli Stati Uniti del protezionista Trump. In entrambi i casi è ancora la domanda di protezione e di tutela sociale a vincere: i richiami contro la globalizzazione, i poteri occulti delle banche ecc sono solo dei falsi bersagli. Dietro alla nuova destra ci sono tuttavia ricette vecchie: proprio con Trump si intravede, dietro ai proclami di riduzione delle tasse e dello smantellamento del welfare, il solito mantra “meno Stato più mercato”. Unico segnale in contro tendenza di un certo rilievo la recente vittoria di Macron e di “En marche” alle ultime presidenziali francesi.

Le tendenze internazionali si riproducono e si amplificano a livello dei singoli stati-nazione. Anche in Italia, i governi hanno operato le loro scelte guardando in primo luogo all'equilibrio di bilancio, imponendo di fatto politiche restrittive che hanno amplificato l'impatto sociale della crisi. Il risultato è evidente: il Governo è ora costretto a trovare il modo, la forza ed il coraggio politico di invertire la rotta, spostando risorse dall'equilibrio di bilancio alle politiche di sviluppo. Ovviamente tale passaggio è reso particolarmente problematico dal peso ormai difficilmente sostenibile del debito pubblico, ampiamente al di fuori dei limiti previsti dai trattati internazionali.

La difficile situazione economica e sociale che il Paese sta attraversando deriva direttamente dal circolo vizioso - recessione-indebitamento-politiche restrittive - che hanno reso l'Italia anello debole del sistema Europa.

Negli ultimi dieci anni in Italia la “povertà” è cresciuta del 141%. Oggi, infatti, 4,6 milioni di persone (l'8% della popolazione residente) vivono in una situazione che le statistiche ufficiali considerano di indigenza. Persone che non possono permettersi spese essenziali come quelle per gli alimenti, la casa, i vestiti, i mezzi di trasporto, le medicine.

La vicenda della privatizzazione di Poste è un caso emblematico di politiche restrittive di bilancio: si è cercato di fare cassa al solo scopo di ridurre il debito pubblico, come insistentemente richiesto al nostro Paese dalla Unione Europea, senza un progetto industriale e senza un disegno strategico per il futuro dell'Azienda che ne accompagnasse il collocamento in borsa. Ma di questo parleremo dopo.

Anche la situazione politica del nostro Paese è davvero fluida e per certi aspetti disarmante; lo stesso Presidente Mattarella, uomo prudente e misurato, di recente ha usato una espressione assai emblematica, **“inconcludente rissosità dei partiti”**, per descrivere la sua preoccupazione di fronte alla incapacità della politica di affrontare e risolvere i tanti problemi da cui oggi l'Italia è afflitta.

Una classe politica incapace di programmare interventi di ampio respiro nella quale prevale, e questo vale per tutti i partiti e per tutti i movimenti, l'obiettivo del consenso immediato sul bene comune di lungo periodo del Paese, ovvero la tattica elettorale su un progetto strategico per l'Italia.

La debolezza del ceto politico nazionale è anche e soprattutto deficit di leadership e debolezza di un ricambio generazionale ancora largamente incompiuto; è come se il meccanismo di riproduzione delle leadership e delle classi dirigenti si sia progressivamente inceppato in un processo che non è più in grado di selezionare “il meglio”, ma soltanto il “mediocre”. Finito il ciclo delle grandi scuole di leadership come i vecchi partiti di massa, abbiamo esaurito i luoghi di formazione delle classi dirigenti del nostro Paese.

Lo stesso dibattito sul ruolo e sull'azione dell'Unione Europea, giusto e sacrosanto, risente, inevitabilmente, di un clima politico fazioso e demagogico e della crescita delle visioni populiste, da cui anche il nostro Paese non è immune.

La necessità di rivedere la legge elettorale, anzi le leggi elettorali di Camera e Senato uscite dai giudizi della Corte Costituzionale, non fa che accrescere il clima di incertezza politica del nostro Paese: gli attuali sistemi elettorali, se non modificati, difficilmente potranno garantire stabilità e governabilità, ciò di cui l'Italia ha invece un disperato bisogno.

Dobbiamo di conseguenza attrezzarci per affrontare una fase non facile, con un Governo che non appare al momento né forte né autorevole; purtroppo l'instabilità politica rende difficile individuare interlocutori credibili all'interno dell'Esecutivo; inoltre la debolezza della decisione politica aumenta i gradi di libertà dei management delle aziende pubbliche, con effetti potenzialmente negativi sulla qualità delle scelte, ma anche delle relazioni industriali; anche i manager di Poste spesso si sentono, a torto, “padroni” dell'Azienda; i fatti dimostrano che sono solo amministratori, amministratori pro-tempore.

Senza alcuna pretesa di apparire come chi ha la verità sempre a portata di mano, consapevoli del nostro ruolo di sindacato di categoria, noi crediamo che per provare ad invertire il ciclo economico e sociale siano necessari alcuni urgenti interventi di politica economica.

In primo luogo servono a nostro parere politiche redistributive a favore delle classi sociali più basse e disagiate, varando finalmente una riforma dell'IRPEF che offra maggiore equità nel prelievo fiscale.

Servono poi politiche industriali vere e concrete, che sappiano stimolare la crescita e rilanciare alcune aree ed alcuni settori produttivi del nostro Paese; il progetto Industria 4.0 è solo un primo passo in tale direzione, ma serve altro ancora.

Servono politiche attive per il lavoro con particolare attenzione al sud, realtà drammaticamente colpita da un tasso di disoccupazione, soprattutto giovanile, altissimo. Tali politiche devono tener conto della necessità di potenziare la formazione continua degli occupati ed il contrasto al falso lavoro autonomo.

Serve, inoltre, un maggiore impulso alla contrattazione di secondo livello, quella aziendale, nella quale si possono recuperare produttività e salario detassato.

Serve, infine, un patto sociale strutturato, sulle linee di un Progetto Paese, che la Cisl ha da tempo in cantiere come proposta strategica per un confronto con il Governo.

Veniamo a noi.

In questi ultimi mesi il tema dei temi, la “madre di tutte le battaglie” come l’abbiamo più volte definita, è stato il tentativo, fino a questo momento non realizzato, di completare la privatizzazione di Poste attraverso il collocamento in Borsa delle restanti azioni in mano al Ministero dell’Economia, circa il 29%.

La decisione di collocare in borsa quote ulteriori del capitale sociale di Poste Italiane deve essere collocata nel suo contesto di riferimento, ovvero nel circolo vizioso debito crescente-esigenze di cassa-alienazione di beni pubblici. La privatizzazione avviene, replicando esperienze negative già verificatesi in passato (caso Telecom), senza progetto, ovvero non tenendo minimamente in conto la necessità di impiegare le risorse eventualmente provenienti dal mercato in azioni interne di sviluppo. E’ questa la ragione per la quale la privatizzazione diventa un’operazione puramente ragionieristica. Si tratta di ottenere soldi freschi dal mercato per ridurre semplicemente lo stock di debito (per la verità solo una goccia nel mare, circa un millesimo del debito), senza porsi in alcun modo la questione degli investimenti.

E’ a tutti nota la “furibonda” – passatemi il termine - battaglia che abbiamo intrapreso come sindacati, ma soprattutto come SLP, per dissuadere il Governo ed legislatore da questo progetto per noi scellerato.

Il nostro NO si è levato forte in ogni sede istituzionale: in Parlamento, attraverso le audizioni, nel confronto con i partiti politici, con gli Enti locali, che più di ogni altro soggetto sentono forte il rischio di una riduzione dei livelli del servizio postale e della presenza degli uffici sul territorio, con l’ANCI, con i consumatori, con i cittadini.

Lo sciopero generale del 4 novembre è stato il momento più alto della nostra mobilitazione: abbiamo avuto una grande visibilità pur se qualcuno, la UIL, si è tirata indietro ed un’ottima adesione pur se la controparte ha messo in campo azioni dissuasive non sempre lineari né corrette e rispettose dei più elementari principi di libertà nell’esercizio del diritto ad astenersi dal lavoro in adesione ad una azione di lotta sindacale.

Ma tant’è, non ci hanno fermato: colgo l’occasione del Congresso per rinnovare a tutto il quadro dirigente SLP il ringraziamento, il sentito ringraziamento mio e della Segreteria Nazionale per l’impegno profuso da tutti voi, da tutto il quadro dirigente SLP e per gli ottimi risultati ottenuti durante la nostra mobilitazione. Piazze piene, come mai si era visto in passato per una manifestazione sindacale in Poste.

Dopo vari tentennamenti, a cui potrebbero non essere estranei i tempi ravvicinati delle prossime elezioni politiche, il Governo – diviso al suo interno tra i “falchi” della privatizzazione (come i Ministro Padoan e Calenda) e le “colombe” ad essa contraria

(come il Sottosegretario di Stato Giacomelli ma non solo) - non sembra ancora aver espresso una posizione definitiva sul tema privatizzazioni.

Due cose però sono certe:

- La prima, importante, è che nel DEF approvato nello scorso mese di aprile il capitolo privatizzazioni è ancora lì, ben presente anche se declinato solo nei numeri dei soldi da recuperare (lo 0,3% del Pil nel 2017);
- La seconda, altrettanto importante, è che la nostra Organizzazione, questa Organizzazione, L'SLP non abbassa la guardia, continuerà la sua battaglia per impedire il progetto del Governo, lo farà con chi ci sta, anche da soli se necessario fino al ritiro del Decreto 312. Abbiamo lanciato una parola d'ordine che oggi ripropongo: **TUTTO POTRA' AVVENIRE IN POSTE E PER POSTE, MA NON NEL SILENZIO DEL SLP!!**

Questa Azienda, la nostra Azienda, l'Azienda dei cittadini, dei pensionati, del Paese, dei lavoratori per noi è e DEVE rimanere a maggioranza pubblica!

La nostra ferma opposizione al progetto di ulteriore privatizzazione non è ideologica ma nasce dalla consapevolezza dei grandi rischi che tale scelta porterebbe con sé.

In primo luogo rischi per l'unitarietà dell'Azienda: nessun azionista totalmente privato manterrebbe nel perimetro aziendale un settore in grave perdita come quello postale.

In secondo luogo il complesso di attività, obblighi e funzioni attualmente in carico a Poste Italiane mal si conciliano con l'ampia apertura del suo capitale sociale che il percorso di privatizzazione fissato dal precedente Governo comporta. Ricordiamo, non solamente la titolarità dell'obbligo di servizio universale, ma anche, per quanto riguarda i servizi finanziari, la quota importante di titoli pubblici posseduti, i particolari segmenti di clientela raggiunti dall'Azienda, certamente poco propensi al rischio, la presenza capillare degli uffici sul territorio.

Inutile dire che, collocando le aziende pubbliche importanti sul mercato, il Governo perde anche leve di politica industriale. In tutta Europa, i governi fanno politica industriale anche con le grandi imprese che hanno a disposizione.

Il fatto più sorprendente è che la progressiva uscita del MEF dal capitale sociale di Poste Italiane stava avvenendo senza alcun dibattito pubblico. La più grande Azienda del paese, (circa 145.000 dipendenti) titolare di un servizio universale che attiene ai diritti di cittadinanza, muta la sua identità DI IMPRESA SOCIALE senza che questa scelta sia discussa dalla politica e dai territori.

E' toccato dunque al sindacato restituire alla discussione sul futuro del sistema postale la centralità che merita. Tale operazione, sicuramente complicata, ci ha visto impegnati ad integrare tutti gli strumenti di comunicazione disponibili nei confronti dei decisori e degli *stakeholder* che prima ho menzionato.

E siccome il ciclo delle relazioni industriali interne a Poste Italiane ha raggiunto dal 2015 ad oggi il suo punto più basso degli ultimi quindici anni, è evidente il legame con il collocamento in borsa dell'Azienda, secondo un copione già sperimentato altrove.

Da pochi giorni si è insediato in Poste un nuovo Consiglio di Amministrazione.

Non abbiamo nessuna pretesa di dettare al nuovo management l'agenda delle priorità: ad ognuno il suo mestiere. Dal nostro punto di vista tuttavia, come contributo costruttivo in un dialogo che dovrà riprendere, le emergenze da affrontare sono così sintetizzabili:

- l'emergenza delle emergenze è senza dubbio **il miglioramento delle relazioni sindacali**, in questi ultimi anni gravemente deteriorate. E' tutto l'insieme del clima aziendale che deve essere assolutamente migliorato, cominciando, ad esempio, con il restituire la opportuna centralità alla funzione Risorse Umane in quanto direttamente responsabile della “cura” delle persone e della qualità del lavoro in Azienda. Questa funzione, per essere un interlocutore concreto ed efficace del sindacato come in passato, deve tuttavia disporre delle “leve”, ovvero degli strumenti per incidere sulle decisioni delle Divisioni di prodotto, MP e PCL in primo luogo. **Perché come sostengo da tempo, ogni problema reale sottoposto all'Azienda da parte del sindacato che non trova una adeguata risposta, è un potenziale conflitto.**
- L'Azienda dovrà produrre un nuovo piano industriale, forte e credibile. Un piano industriale in grado di parlare, in modo particolare, al mercato, che andrà comunque convinto della “bontà” del nuovo corso. Al di là delle grandi scelte che il piano dovrà qualificare, ricordiamo che gli elementi fondanti del piano precedente (sviluppo del risparmio gestito, recapito a giorni alterni) ci sembrano al momento assai indeboliti. In particolare le scelte fatte in questi anni su PCL dovranno essere **RADICALMENTE** riviste, per il bene dell'Azienda, dei suoi lavoratori, dei cittadini/clienti. **Serve solo un pò di coraggio, nulla più.** L'attuale organizzazione del lavoro a giorni alterni è instabile e mal si presta a reggere quegli elementi di flessibilità che sia il mercato che la gestione quotidiana dei Centri di recapito impongono. Si sta anche perdendo per decisione del legislatore l'ultimo pezzetto di monopolio (le notifiche), e di questo va tenuto conto.

- Anche la crescente finanziarizzazione dell'Azienda non pare sufficiente a garantire prospettive di miglioramento del business a medio termine soprattutto perché si rischia una disaffezione dei nostri clienti storici, i piccoli risparmiatori che vedono nella sicurezza dell'investimento il loro desiderio più forte.
- Saranno decisivi gli equilibri interni al nuovo management, così come le scelte legate ai manager di primo livello. Non vorremo più assistere alla girandola di top manager (o presunti tali) come nell'era Caio (manager strapagati per arrivare e strapagati per andarsene, che poco hanno aggiunto alle competenze interne presenti), nè assistere a conflitti sotterranei tra persone e funzioni che finiscono solo con l'indebolire l'Azienda. Infine risulta necessario, a nostro parere, un ripensamento della logica di riduzione dei riporti all'AD perseguita da Caio che ha prodotto, nei livelli inferiori, sovrapposizione di deleghe ed un rallentamento dei processi decisionali.

Se il ciclo precedente ha portato all'azionista risultati da un lato soddisfacenti (come il successo del collocamento sul mercato di quota del capitale sociale) dall'altro ha generato situazioni deludenti, come una forte instabilità organizzativa, un clima negativo tra i lavoratori, un peggioramento delle relazioni industriali; **noi auspichiamo che il nuovo Amministratore Delegato vorrà porre urgente rimedio a questi problemi.**

Nella formulazione delle strategie aziendali il sindacato non deve certamente sostituirsi all'Azienda. Deve tuttavia disporre di tutti gli strumenti utili per controllarne e verificarne i risultati e, se necessario, proporre ipotesi alternative. In altri termini, le informazioni tratte dai dati sull'andamento del business e del clima interno dovrebbero essere input di un processo, simmetrico a quello aziendale, nel quale il sindacato utilizza tali dati per ricavarne osservazioni, critiche, opzioni alternative.

Le scelte espresse dal management che si è avvicinato alla guida delle Poste negli ultimi anni sono state guidate da una medesima logica di fondo, al netto di differenze pure significative:

- **l'azienda ha concentrato energie e risorse nello sviluppo del settore finanziario e assicurativo.** Si tratta di quel processo che abbiamo definito "finanziarizzazione dell'Azienda" che ne ha mutato profondamente l'identità e, io penso, ne ha snaturato la missione dopo la scelta di puntare sul risparmio gestito. Ad oggi, l'insieme del comparto finanziario-assicurativo rappresenta più dell'80% dei ricavi. In particolare Poste è il terzo gestore del risparmio nel paese con 493 miliardi, di cui 323 di buoni infruttiferi e libretti per conto della Cassa Depositi e Prestiti. Infine Poste detiene circa 130 miliardi di titoli

pubblici dello Stato italiano, ed è quindi il maggior sottoscrittore di queste obbligazioni.

- **Il settore dei servizi postali, pesantemente colpito dalla sostituzione elettronica, è stato però progressivamente abbandonato a se stesso o comunque penalizzato da un deficit di riflessione strategica.** Tutto il recapito, in modo particolare nell'ultimo quinquennio, ha sofferto di mancanza di governo, di innovazione e di idee di rilancio e/o riposizionamento.
- L'Azienda ha cercato di compensare le perdite crescenti sui servizi postali intervenendo sul modello di recapito. Come è noto, un pilastro fondamentale dell'ultimo piano industriale era, ad esempio, il recapito a giorni alterni. Il nuovo modello di recapito è stato sperimentato nelle aree rurali ed urbane con risultati non soddisfacenti. L'ultima risoluzione del Parlamento Europeo ha inoltre messo in discussione questa prospettiva.
- **L'Azienda ha inoltre cercato di recuperare quote sui grandi clienti.** Lo ha fatto, tuttavia, nel modo più “semplice”, ovvero praticando politiche tariffarie aggressive che hanno da un lato ridotto i margini e dall’altro esasperato il mercato.
- **Abbiamo assistito al tentativo di chiudere centinaia di uffici, fin quando i TAR ed il MISE non hanno imposto i loro stop anche a seguito delle nostre iniziative di sensibilizzazione e di lotta;**
- In tutto questo, l'imperativo aziendale di ottenere comunque ed in qualsiasi modo risultati a breve, ha scaricato sul front-end carichi di obiettivi e di lavoro difficilmente sostenibili. **Nell'ultimo biennio si è accentuata la sofferenza della rete commerciale, sottoposta ad uno “stress da prestazione” per nulla utile a migliorare l'andamento del business.** Molti di loro stanno gettando la spugna e questo è un bruttissimo segnale.

Non ci pare che il posizionamento di mercato intenzionalmente perseguito dal management postale di questi anni abbia prodotto del tutto risultati positivi. Tanto più che l'Azienda ha sofferto di un grande deficit di innovazione:

- Poco si è fatto in questi anni sui business “innovativi”, salvo la felice eccezione della costituzione dell'operatore mobile lanciato sotto la gestione Sarmi.
- E' opportuno inoltre ricordare che, al di là delle enunciazioni di principio, l'Azienda non è riuscita a offrire un contributo significativo all'agenda digitale definita nelle sue linee guida dalla Agenzia nominata dal Governo. Tra l'altro, la grande opportunità legata alla digitalizzazione della Pubblica Amministrazione, nella quale Poste può assumere un ruolo centrale, non è stata sino ad ora opportunamente esplorata.
- Vale la pena ricordare che tutte le tematiche, le enunciazioni di principio e le opportunità legate al ruolo di Poste nel passaggio all'economia digitale sono rimaste largamente inesprese, fatto salvo....ahimèper qualche area WI-FI nei più importanti uffici postali. Poste, per noi, dovrebbe essere davvero

motore di sviluppo inclusivo e strumento di contrasto al cosiddetto *digital divide* che ancora oggi caratterizza alcune fasce della popolazione italiana.

Rispetto a questo scenario il punto di contrasto più evidente rispetto alla visione del nostro sindacato è in definitiva questo:

per noi, per l'SLP accompagnare il settore postale verso il progressivo ridimensionamento dell'area tradizionale non significa fare gli ufficiali liquidatori. Significa, al contrario, scommettere sui suoi segmenti ancora ad alto potenziale, con particolare attenzione al traffico generato dall'esplosione dell'e-commerce ed alla rivoluzione digitale.

Poste ha tutto, ma proprio tutto (sistema dei pagamenti, sedi logistiche sotto utilizzate, reti di trasporto, reti immateriali) per essere il top player della logistica in Italia e per essere la porta di accesso a tutti i cittadini verso l'economia e la società digitale.

Lo squilibrio tra servizi postali strutturalmente in deficit e servizi finanziari e assicurativi in buona salute ha posto da tempo uno spinoso problema. Una parte dei profitti realizzati da Poste (attribuibile ai servizi finanziari e assicurativi) è di fatto utilizzata per compensare il deficit dell'area postale: un sussidio incrociato legittimo (non c'è alcun trasferimento vietato da settori in utile a quelli in perdita) ma certamente improprio, che presenta alcune criticità sia di ordine proprietario che di rispetto delle norme antitrust.

Questa situazione di fragilità, in un mondo liberalizzato ma fortemente osservato dal regolatore (AGCOM e Antitrust su tutti), non può permanere a lungo. Il non agire per recuperare le quote di mercato in particolare nel settore della logistica comporta, nel medio termine, un costo inevitabile in termini di occupazione, l'occupazione di quasi 60.000 colleghi oggi garantita dal mondo PCL.

Consideriamo molto curiosa la circostanza per la quale di mercati postali in generale e di Poste in particolare si discute nei media specializzati o nel dibattito tra economisti soltanto in corrispondenza delle nomine. In questo caso l'interesse cresce, gli articoli si moltiplicano e Poste, entrando nel calderone del "valzer delle nomine", riceve un supplemento di attenzione specifica. La ragione di questo strano comportamento collettivo è a noi ben chiara: Poste è ancora, malgrado tutto, uno dei pochi strumenti efficaci di aggregazione del consenso. Gestisce il risparmio dei cittadini, ha solide radici territoriali e non ha eguali in quanto a capacità di presidiare segmenti di cittadinanza per quanto difficili da raggiungere. Troviamo altrettanto curioso che, anche in queste circostanze, si parli quasi esclusivamente di mercati assicurativi e finanziari e quasi per nulla di mercati postali in senso stretto, di servizio universale, di posizionamento dell'operatore postale nel mercato della logistica.

La crisi del mercato postale tradizionale dipende dalla combinazione di diversi fattori, strutturali e congiunturali (cioè legati alla crisi economica), che si manifestano con intensità e modalità diverse in ogni singolo mercato. Su tutti l'incubo degli operatori, **ovvero la sostituzione della posta tradizionale con le diverse forme di comunicazione elettronica.**

Vi è tuttavia un altro fattore strutturale di grande rilevanza. I mercati postali hanno conosciuto decenni di stabilità nella loro configurazione, favorita, tra l'altro, dalla natura monopolista del settore. Gli operatori postali non hanno dunque sperimentato se non in modo marginale, l'innovazione di prodotto, pane quotidiano delle imprese che si muovono nel mondo del cambiamento continuo e della turbolenza permanente dei mercati. **Il tasso di innovazione presente nel settore si è dunque rivelato insufficiente per rispondere in modo efficace alla prima grande crisi strutturale dei suoi mercati di riferimento.** Questo vale anche per le aziende private concorrenti di Poste, Nexive su tutte.

Il mercato postale italiano si muove consolidando le tendenze prima delineate. I volumi delle attività comprese nel Servizio Universale risultano in netta flessione rispetto agli anni precedenti. Per gli invii degli altri servizi postali si osserva un riduzione meno intensa mentre le spedizioni derivanti da attività di corriere espresso mostrano una crescita netta ma ancora del tutto insufficiente rispetto alle potenzialità del mercato ed in particolare del Gruppo Poste.

In termini di ricavi unitari, quelli relativi ai servizi postali sono aumentati dell'7,5% (probabilmente frutto di politiche tariffarie), mentre quelli relativi ai corrieri espresso sono scesi del 4,0% (a causa di una forte competizione che riduce i margini per tutti gli operatori).

Detto questo, ci pare difficile pensare che un equilibrio di mercato così fragile ed un'Azienda così complicata possa essere governata senza o peggio contro la partecipazione dei lavoratori: **i processi produttivi labour-intensive funzionano se, e solo se, il consenso e la cooperazione del lavoro raggiungono il massimo del potenziale.**

Tutto questo mal si concilia con un mondo nel quale il lavoro viene costantemente de-valorizzato. Tutto questo non si realizza se in Azienda, come si è fatto in questi tre anni, si cerca la disintermediazione con il corpo sociale per eccellenza, il sindacato, in Poste forse il più rappresentativo che ci sia (oltre l'80% di associati). Un errore strategico incredibile, imperdonabile da parte delle precedente gestione.

Per fortuna nella nostra Azienda ha operato una forza eguale e contraria che è riuscita a porre argini necessari, ovvero la nostra rappresentanza, quella del sindacato maggioritario con oltre il 54% dei lavoratori iscritti. Abbiamo utilizzato questa forza, la forza che i lavoratori ci hanno conferito, anche quando si è trattato di mobilitare le nostre energie contro il percorso di privatizzazione stabilito dal precedente Governo.

Proprio adesso può tornare attuale ciò che come SLP (e come CISL) poniamo da circa un decennio all'attenzione dei nostri interlocutori: il tema della partecipazione e della democrazia economica. Abbiamo detto e ripetuto che Poste è il luogo appropriato per sperimentare nuovi modelli di *governance* che coinvolgano, nella giusta misura e con modalità tecniche da definire, i lavoratori. Ma attenzione. Anche in questo caso esistono modi vecchi e modi moderni per interpretare il concetto di partecipazione del lavoro. Non si tratta di ottenere uno “strapuntino” in Consiglio di Amministrazione, non ci interessa; si tratta di ottenere molto di più: la partecipazione attiva del lavoro nelle decisioni di ampio respiro che riguardano il futuro dell'Azienda. In altri termini, al di là delle modalità tecniche che potranno essere decise (**per noi il modello duale sarebbe preferibile**), si dovrà lavorare sul doppio livello di partecipazione:

- agli utili ed ai risultati aziendali,
- al tavolo della sorveglianza strategica e della messa in atto del piano industriale attraverso gli accordi sindacali.

Tutto questo, ce ne rendiamo conto, mal si concilia con i comportamenti canonici dell'azienda quotata, che chiede libertà di azione in tempi strettissimi; ma questo non modifica la nostra convinzione.

Di PARTECIPAZIONE si può e si DEVE parlare in Poste, perché Poste è un'azienda intimamente “pubblica”, nella quale il lavoratore sente di svolgere un servizio pubblico ed in questo trova la sua identità ed il suo valore.

Intendiamo pertanto rilanciare nelle sedi coinvolte, istituzionali e non, con il supporto di casa madre, il ragionamento che abbiamo già espresso in altre circostanze.

E' ora tempo di parlare di Sindacato.

Consentitemi di fare un piccolo salto nel passato, ovvero alle ragioni che stanno dietro alla nascita del sindacalismo moderno, che avveniva nelle grandi concentrazioni operaie, quando i lavoratori comprendono che la loro unica forza contrattuale risiedeva nel poter essere un “soggetto collettivo”.

Con il sindacato, i lavoratori si dotavano di un corpo intermedio che consentiva loro di svincolarsi dalla debolezza del rapporto “1 a 1” con il datore, debolezza che aumentava al crescere della sostituibilità del lavoratore. Inutile dire che si trattava di una vera e propria rivoluzione che si consolidava nel momento in cui il soggetto collettivo iniziava a negoziare, oltre al salario, i diritti, ovvero quell'insieme di regole che garantiscono la qualità della vita nei luoghi di lavoro.

Abbiamo la triste sensazione di essere tornati indietro di parecchi decenni: si attacca il sindacato perché si vogliono in realtà attaccare quel complesso di diritti che

abbiamo scoperto non essere acquisiti come pensavamo, ma sempre negoziabili e quindi soggetti ad essere indeboliti. E' ovvio che nel momento in cui un'Azienda pubblica viene privatizzata queste tendenze si consolidano e si amplificano. L'Azienda privatizzata apre il suo capitale sociale al “mercato”, ad investitori istituzionali nazionali ed esteri, a capitale di rischio che non ragiona necessariamente a lungo termine, ma spesso a breve termine per ritorni immediati.

Il mercato “proprietario” non è necessariamente razionale, come ritenevano gli economisti del secolo scorso, ma al contrario è spesso miope, ragiona per ottenere ritorni a breve, spostandosi rapidamente verso business più profittevoli. Sia chiaro, non si tratta di demonizzare le forze oscure dei mercati o della finanza, ma semplicemente di prendere atto che il modo di governare una grande azienda muta sensibilmente nel momento in cui si deve guardare all'andamento del titolo oltre all'andamento dei propri mercati.

Inutile dire che il mercato, comunque lo si voglia definire, non è necessariamente interessato ai diritti del lavoro. Al contrario: il lavoro è per definizione un costo e i diritti un vincolo alla piena autonomia decisionale di manager responsabili solo della “**creazione di valore**” per i propri azionisti. In un mondo regolato da comportamenti razionali, nulla da dire. Ma è proprio quel mondo che esce frantumato dalla grande recessione. Questa la ragione profonda delle nostre perplessità.

Abbiamo pronunciato senza volerlo una delle retoriche tipiche del linguaggio dell'azienda privatizzata: **creazione di valore**. Chi fa il nostro mestiere sa che ogni volta che ascolta in azienda questa magica formuletta deve in realtà raddrizzare le proprie antenne: creazione di valore significa troppo spesso razionalizzazione selvaggia di costi, compressione di diritti e di occupazione. Per ritornare alla nostra Azienda, sarebbe forse più “appealing”, desiderabile, una situazione nella quale obbligata a chiudere i propri bilanci in pareggio, ovvero senza utili da distribuire. Questo significherebbe che il famoso “valore” si potrebbe distribuire ai lavoratori ed al sistema economico. *Se non sbaglio erano proprio le Poste americane ad essere regolate da una norma di tipo “no profit”*. Ma questo forse è solo un sogno....

Sempre parlando di Poste, negli ultimi anni abbiamo respirato un clima pesante che ha deteriorato in modo grave e preoccupante la qualità del lavoro e la stessa vita professionale di gran parte dei nostri lavoratori. L'Azienda si è mossa, nelle relazioni industriali, con la stessa logica della FIAT di Valletta degli anni '50: discriminazioni contro lavoratori attivi nel sindacato, boicottaggio delle iniziative sindacali, preoccupante restrizione degli spazi di democrazia interna. Ci aspettiamo una inversione di tendenza. Questa situazione è diventata insostenibile.

Come dico sempre, in uno Stato di diritto, nel terzo millennio, in una azienda...per di più pubblica, i diritti, TUTTI i diritti insieme a tutti i doveri vanno rispettati e garantiti, senza se e senza ma!

Per le cose che ho detto fino ad ora....c'è tanto bisogno di sindacato, e c'è tanto di bisogno di SLP nel settore postale.

Prima ho accennato alla modernità del sindacato.

Il concetto di modernità ha in sé qualche elemento di ambiguità. E' un poco come l'aggettivo “nuovo”. Si tratta di concetti spesso utilizzati come chiave per colpire avversari politici o culture di pensiero diverse. Nulla di strano se nel contesto attuale il concetto di modernità – anzi di anti-modernità - sia stato frequentemente utilizzato, a causa della sua forza retorica, contro il sindacato.

La retorica più comune è la visione, molto suggestiva, del sindacato come “forza conservatrice e strutturalmente ostile al cambiamento e, in quanto tale, vincolo a qualunque progetto di modernizzazione del paese e delle aziende”. Ogni retorica ha in sé, come sappiamo, forti elementi di semplificazione e suggestione. Ma la sua forza può essere assolutamente micidiale soprattutto in un contesto di pensiero debole e di disgregazione sociale. Detto questo, è ovvio che il sindacato si deve attrezzare per identificare risposte, comunicarle, ma soprattutto smentire la retorica nei fatti.

Occorre tuttavia comprendere gli elementi di verità che ogni retorica contiene. Incominciamo con il riconoscere che la struttura della rappresentanza è, al momento, per sua natura conservatrice. Sintetizzando: il sindacato (o almeno una parte di esso) ha troppo spesso cogestito situazioni di privilegio o rendite di posizione, perdendo in credibilità ed autorevolezza. Si tratta di comportamenti da neutralizzare agendo su quei segmenti del sindacalismo di professione troppo auto referenziali e distanti dai luoghi di lavoro e dai rappresentati. E' qui che il sindacato assomiglia pericolosamente, nella percezione di una parte della pubblica opinione, al ceto politico.

Noi sappiamo, al contrario, che esiste un sindacalismo che opera in consonanza e prossimità ai lavoratori: il nostro è uno di questi. Non è tuttavia né utile né corretto contrapporre ad un sindacalismo sano un sindacalismo malato o moralmente corrotto. Ragionando in questo modo perdiamo il senso della posta in gioco: la sopravvivenza stessa del sindacato come strumento della rappresentanza del lavoro. Occorre semplicemente dare buoni esempi, seguire buone pratiche, essere coerenti con i principi ed i valori che abbiamo abbracciato quando abbiamo deciso di fare quello che è un **lavoro che aiuta il lavoro**.

L'altra retorica che ci troviamo da lungo tempo a combattere è l'equazione modernità = flessibilità, dove per flessibilità si intende ovviamente la flessibilità del lavoro. Anche in questo caso occorre intendersi sul corretto significato da attribuire al termine flessibilità. Sintetizzando, nel quadro delle dinamiche macro economiche che abbiamo in precedenza descritto, accettare flessibilità nei rapporti di lavoro e nei contratti significa, nella maggior parte dei casi, accettare di introdurre elementi

crescenti di precarietà del lavoro. La tesi dei sostenitori della “flessibilità ad ogni costo” è che meno vincoli del mercato del lavoro consentirebbero la riduzione della disoccupazione.

La storia di questi anni ha dimostrato che questi effetti positivi non si sono manifestati: anzi laddove le rappresentanze del lavoro hanno concesso flessibilità in cambio di nuova occupazione, ci siamo ritrovati un tasso di disoccupazione costante a fronte di precarietà ed incertezza crescente (il Jobs act ne è una dimostrazione plastica).

Esiste, al contrario, una flessibilità realmente moderna alla quale siamo sicuramente interessati. Si tratta della **flessibilità delle competenze**, ovvero della capacità delle risorse umane di adattare le proprie conoscenze alle nuove condizioni tecnologiche e competitive. Le nuove condizioni necessitano di “teste” e non di contratti flessibili. La flessibilità dei saperi e le competenze a disposizione del lavoratore sono infatti le garanzie che dobbiamo perseguire e sviluppare.

La sfida della modernità deve essere accettata anche quando le retoriche sono così palesemente distanti dai processi reali.

In tale contesto, carico di conflittualità latente e ancora inespressa, le forze della rappresentanza del lavoro sono chiamate ad uscire da una logica puramente difensiva. Come? Declinando e ridisegnando le componenti moderne del mestiere dalla rappresentanza e, progressivamente, ridefinendone competenze e profili:

- Interpretando ed intercettando la **domanda di partecipazione** che proviene dai cittadini in generale e dai lavoratori in particolare;
- Approfittando della crisi della rappresentanza politica per valorizzare il ruolo della rappresentanza del lavoro;
- Spostando la percezione diffusa e il “sentimento” collettivo dal sindacato come difesa di rendite di posizione al sindacato come **difesa di posizioni deboli** (ri-orientando la comunicazione, ma anche correggendo strategie)
- Interpretando con chiarezza la propria identità/funzione in corrispondenza della congiuntura economica: il sindacato è il sostenitore dello sviluppo e, di conseguenza, **il sostenitore degli investimenti**. Gli investimenti pubblici o privati dipendono da molti fattori, tra i quali le politiche industriali definite dal Governo ma anche gli accordi sindacali che producano innovazione.

Il mestiere moderno del sindacalista si rifocalizza:

- dalle sole competenze tecnico contrattuali alle **competenze anche di mercato**;

- dalle competenze genericamente giuslavoristiche a quelle di **analista del lavoro** e dei suoi bisogni;
- dal proselitismo al **marketing del consenso**, ma senza uscire dai luoghi di lavoro. Questo non significa che la militanza sindacale debba essere venduta come si vendono i detersivi, ma che l'adesione al sindacato può passare anche per altri canali in aggiunta alle tradizionali relazioni individuali nei luoghi di lavoro, a partire da una rete di servizi attraente.

Che fare? Quale la piattaforma programmatica del nuovo mandato?

Fermo restando che della parte strettamente sindacale si parlerà nella Commissione, lo sforzo organizzativo che SLP dovrà sostenere per essere attrezzato al nuovo scenario è declinato nelle sintetiche riflessioni che seguono e che abbiamo lanciato durante tutto il percorso congressuale. Si tratta di incrementare l'**efficienza**, l'**efficacia** e l'**influenza** della nostra attività sindacale:

- **l'efficienza** è essenzialmente un fatto interno all'organizzazione. SLP deve usare le proprie risorse al fine di allocarle in modo corretto ed impiegarle/investirle in progetti utili a raggiungere gli obiettivi definiti: crescita organizzativa, formazione, rinnovamento, presenza sul territorio;
- **l'efficacia** riguarda invece il rapporto tra sindacato e lavoratori. La forza del sindacato è, ovviamente, direttamente proporzionale alla sua rappresentatività. Si tratta dunque di mettere in campo tutte quelle azioni necessarie ad incrementare il nostro, pur altissimo, consenso tra i lavoratori prestando maggiore attenzione ai settori privati;
- **l'influenza** attiene invece alle relazioni complesse che il sindacato deve alimentare con i suoi stakeholder. E noi sappiamo che il processo di privatizzazione muta significativamente tali relazioni.

Le dinamiche organizzative interne assorbono una quota importante del tempo della Segreteria e, in misura ancora maggiore, del Segretario Generale. Inutile dire che la delicatezza della situazione impone una radicale inversione di tendenza: occorre liberare tempo per dedicarlo a quando sta accadendo fuori dal sindacato, ovvero alle dinamiche dei mercati postali, al percorso di privatizzazione ed ai suoi effetti sulla vita dell'Azienda, alle trattative negoziali.

SLP vive e si sviluppa in quanto produce consenso, adesione e identità tra i lavoratori che rappresenta. Inutile dire che l'Organizzazione deve dotarsi di strumenti e “antenne” in grado di rilevare non solamente le caratteristiche strutturali, ma anche i bisogni espressi dall'universo dei suoi rappresentati/iscritti, senza tralasciare le fasce più deboli come i part time, le professionalità emergenti come i promotori finanziari, quelle più alte dei quadri.

Il tema dell'efficacia della rappresentanza, come vi è chiaro, è oggi quanto mai attuale, basti vedere cosa è successo di recente in Alitalia.

Lo slogan del nostro percorso congressuale riassume la nostra visione: dobbiamo e vogliamo stare sul **TERRITORIO**, vogliamo **CONDIVIDERE** problemi e strategie, voglia infine **RAPPRESENTARE** al meglio ciò che abbiamo condiviso.

Questa la nostra ricetta.

Insomma un grande lavoro da fare nei prossimi quattro anni.

Vado alle conclusioni.

I quattro anni passati dall'ultimo Congresso sono stati anni di duro lavoro, di grandi soddisfazioni ma anche di forti difficoltà. Difficoltà con l'Azienda, difficoltà nel rapporto unitario, difficoltà con la Cisl.

Un intenso lavoro svolto ai tavoli delle relazioni industriali, nel Gruppo Poste e nelle altre aziende private che noi presidiamo; in Poste questo lavoro si è svolto in un clima che a partire dal 2015 è andato via via peggiorando e che ha visto crescere la tensione fino alla giornata di sciopero generale, che ricordo aveva come motivazioni non solo la privatizzazione ma anche i gravi problemi su PCL, su MP e nelle relazioni industriali.

Abbiamo dovuto contrastare un'Azienda che ha adottato un modello di relazione con il Sindacato inefficace e quindi inadeguato, dove l'obiettivo principale sembra essere stato quello di relegare il confronto in spazi sempre più stretti e irrilevanti, per avere – evidentemente - le mani libere. Con il risultato di paralizzare il tavolo e di lasciare irrisolti tutti i problemi. Troppo complessa Poste Italiane per essere governata in solitudine.

L'atteggiamento aziendale è divenuto sempre più arrogante, al centro come sul territorio, dove la dirigenza locale non ha fatto mistero delle direttive ricevute e le ha interpretate in modo spesso scomposto, sentendosi investita da chissà quale missione divina. Ci auguriamo che il nuovo management ponga fine a tutto questo.

Ad aggravare la situazione il comportamento inqualificabile di certi dirigenti, fortunatamente pochi e ben individuati, che hanno tentato e tentano tuttora di "infilarsi" nelle vicende interne del nostro sindacato.

Questo non è ammesso!!! Pensino a fare il loro mestiere, a farlo bene se ci riescono! Ed a loro ricordo che in Poste la Cisl si chiama SLP, SLP!

Ormai è quasi un anno che in Azienda non si firma più un accordo, l'ultimo è stato il rinnovo del PdR, e questo la dice davvero lunga sulla qualità delle relazioni industriali. Dei nostri problemi si parla ormai ovunque, sui media, nelle aule del Parlamento, nelle sedi istituzionali, nelle piazze, meno che nel posto dovuto, e cioè ai tavoli di confronto nazionali e territoriali.

Serve una netta inversione di tendenza: noi siamo pronti a riprendere il filo del dialogo e del confronto costruttivo che ha caratterizzato da sempre la vita di questa Azienda, siamo pronti a fare l'SLP, quello dei grandi accordi e delle grandi intuizioni politiche, ma molto, anzi moltissimo deve cambiare dall'altra parte del tavolo rispetto agli ultimi anni.

Siamo pronti a riprendere e chiudere il confronto sul CCNL con tutto ciò che di buono stava portando con sé, dal Fondo sanitario al recepimento del Testo Unico, la cui interruzione ancora grida vendetta, e non sto qui a ripetere il perché essendo noto a tutti voi.

Siamo pronti, anzi vogliamo rivedere l'accordo PCL, cambiando ciò che non va; siamo pronti ad un vero confronto sui gravi problemi di MP, a cominciare da organici, clima interno e pressioni commerciali; siamo pronti a fare un nuovo accordo sul PdR; insomma siamo pronti a fare l'SLP di sempre, l'organizzazione sindacale guida nel mondo postale.

Ma dall'altra parte si deve cambiare passo, decisamente.

E visto che parliamo dei difficili rapporti con Poste come non ricordare oggi la drammatica (anche dal punto di vista personale) e ingiusta vicenda che ci ha colpito quando due nostri giovani segretari, Raffaele e Francesco, sono stati licenziati.

Un licenziamento ingiusto e immotivato, che ha colpito due bravissimi ragazzi che da anni erano in distacco sindacale e quindi fuori dal lavoro quotidiano in Azienda per cui si può essere sanzionati. Un licenziamento che è apparso a tutti per quello che è: il frettoloso desiderio di offrire alla Magistratura un capro espiatorio e un attacco politico alla nostra Organizzazione, rea di aver affrontato pubblicamente, anche sui guadagni personali, il vecchio Amministratore Delegato.

Se oggi Raffaele e Francesco sono qui, siedono in prima fila, continuano ad essere dirigenti sindacali SLP, in attesa di giustizia nelle aule di Tribunale, lo si deve alla loro forza morale, ma soprattutto alla straordinaria catena di solidarietà politica e umana che si è creata intorno a loro. Noi non li abbiamo abbandonati, noi...; anzi noi li abbiamo difesi e li difenderemo fino a quando giustizia non sarà fatta, ripeto fino a quando GIUSTIZIA NON SARA' FATTA.

Difficili rapporti unitari dicevo prima. In questi quattro anni il rapporto con le altre sigle è stato "variabile", tendente al brutto.

Si è smarrita l'unità sindacale, purtroppo; e se non si è uniti si è tutti più deboli. Non parlo della Uil, non lo merita. Voglio ringraziare invece Raffaele Gallotta, Salvatore Muscarella e Walter De Candiziis per la correttezza e la serietà del rapporto unitario che abbiamo ormai da anni instaurato, ma anche per la loro amicizia. Mi auguro che

presto si riprenda un percorso comune anche con SLC, con cui abbiamo avuto forti divergenze politiche negli ultimi mesi.

Per noi SLP l'unità resta un valore primario, certo, ma non ad ogni costo; si può lavorare insieme se si hanno obiettivi comuni, obiettivi sindacali e non altri. Altrimenti ognuno per la sua strada.

Quattro anni difficili anche in casa nostra, nel rapporto con la Confederazione. Ci eravamo lasciati quattro anni fa a Milano Marittima con un percorso di accorpamento con altre Federazioni, deliberato e pronto per essere attuato. Tutto questo non è avvenuto, e non per colpa nostra. Da qui le tensioni con l'allora Segretario Generale, da qui la scadenza massiccia del gruppo dirigente, da qui le reggenze, da qui le divisioni.

Ma poi questa Organizzazione ha fortemente voluto la ricostituzione della propria Segreteria che è stata eletta e si è insediata l'11 luglio scorso, non senza tensioni ed incomprensione con i reggenti.

Alla Confederazione, alla nostra casa madre, noi non abbiamo mai chiesto nulla di strano: abbiamo solo rivendicato l'essenza della "cislinità", mi si passi il neologismo; la Cisl è una confederazione di sindacati, nella quale alle Federazioni è e deve essere riconosciuta l'autonomia nella determinazione dei gruppi dirigenti e la piena titolarità delle politiche contrattuali nei settori di competenza. E noi vogliamo solo questo, niente più.

Di contro abbiamo dovuto registrare qualche volta, durante questo percorso congressuale, una presenza del livello orizzontale impropria, eccessiva, come tale percepita come ostile e invadente invece che amichevole e collaborativa: ecco noi ci auguriamo che tutto questo finisca, che il rapporto tra noi e la Cisl possa essere improntato al massimo rispetto dei ruoli e delle persone, alla proficua collaborazione, al bene comune.

Nonostante tutte queste difficoltà ci siamo tolti grandi soddisfazioni; sul piano organizzativo l'SLP che ha raggiunto il 54% dei consensi; abbiamo stravinto le uniche elezioni svolte in questi anni, quelle di Fondoposte, conquistando la maggioranza assoluta dei voti e dei seggi.

Abbiamo operato un buon rinnovamento durante questa stagione congressuale; abbiamo bilanci floridi frutto di una gestione oculata e trasparente; da noi la casa di vetro c'è sempre stata; siamo forti e determinati come sempre, pronti alle nuove sfide.

Se questo è potuto accadere il merito è della capacità di tutto il gruppo dirigente e della sua guida storica; ma soprattutto il merito di quello che abbiamo ottenuto in questi anni è della **passione** che ognuno di noi ha messo nel proprio impegno e del

grande “**cuore**” di questa Organizzazione. Un cuore immenso, palpitante, che è entrato poco a poco in quello che è diventato lo slogan dei nostri congressi: **l'SLP nel nostro cuore**.

Concludo questa mia relazione con i dovuti ma soprattutto sentiti ringraziamenti. Il primo va a tutti voi, per ciò che avete fatto in questi quattro anni.

Un grazie grandissimo va alla mia squadra con cui ho condiviso gli ultimi 10 mesi di intenso lavoro:

- in primo luogo a Brigida, che oggi conclude per sua scelta il percorso in SLP ma che ha dato tanto a questa Organizzazione. Brigida ha dimostrato in questi anni qualità sindacali ed una dirittura morale non comune. Grazie Bri. E auguri per il tuo nuovo lavoro.
- Poi il ringraziamento va ai tre “moschettieri” come li ho definiti una volta, Fabio, Nicola e Pino, che hanno saputo calarsi nel difficile ruolo di Segretari Nazionali in pochissimo tempo e lavorare bene. Per questo meritano la riconferma.
- Un sentito ringraziamento va anche a Bruno Pinto, apprezzato segretario ormai prossimo alla pensione, a tutti gli altri componenti della squadra e dello staff di via dell'Esquilino che in questi anni hanno dato il loro contributo a far camminare una macchina comunque grande e complessa.
- Infine un ringraziamento speciale va a Mario, al nostro “capitano non giocatore” come l'ho definito l'11 luglio, e non solo per quanto ha fatto durante la sua lunga gestione da Segretario Generale ma anche per l'aiuto ed i consigli che ci sta dando in questi tempi così difficili.

Grazie Mario.

Carissimi, chiudo questa relazione con l'auspicio che in tempi così difficili tutti noi possiamo continuare ad avere la forza dei nostri valori, la forza delle nostre idee, la forza della nostra smisurata passione.

Siamo una cosa grande, e tale dobbiamo rimanere.

Un augurio di buon congresso ed un abbraccio a tutti voi.