



**Sindacato Lavoratori Poste**  
*Segreteria Nazionale*

**Condivisione  
rappresentanza  
territorio**

**Con Slp nel futuro del mercato postale**

***SPUNTI PER IL DIBATTITO CONGRESSUALE SLP***

## INTRODUZIONE

L'analisi dei temi e delle situazioni che caratterizzano gli andamenti sociali ed economici, risulta sempre essere ardua ed alle volte imprecisa. Molteplici variabili concorrono ad assicurare, non inconcludenza dei temi, bensì parzialità di osservazione. Pur tuttavia non possiamo esimerci dal ricercare quanto più l'evidenza sia accostabile alla sostanza, quanto ciò che ci attende sia prossimo all'immaginabile.

Compito di una importante forza sociale come il Sindacato, oggi come ieri, è gestire l'immaginabile quando si presenterà, rendere vivibile un futuro per tutti accompagnato da sostenibilità e miglioramento. Questo percorso, frutto di una relativa propensione al positivismo dell'animo umano, in tempi precedenti proponeva modelli che stabilizzavano inquietudini ed aspettative, permettendo sguardi benevoli verso future incognite. Oggi non è più così!

L'imparzialità del giudizio che ci viene imposta dal bisogno di riconfermare il nostro carattere di guida delle istanze di vita e del lavoro, ci chiama ad annotare pedissequamente le variabili di una sostenibilità economica e sociale che ci si presenterà negli anni a venire. Concetti che hanno fatto parte di almeno due generazioni, *sicurezza della propria condizione, tranquillità del proprio nucleo*, vengono pesantemente condizionate dall'evoluzione e dalla continua variabilità delle situazioni economiche collettive.

E' compito di una compagine sindacale entrare nelle dinamiche sociali che sono il cardine su cui ruotano i cambiamenti, ed è dovere di essa cercare di comprenderne gli indirizzi per assicurare al suo stesso ruolo di tutela, la consistenza delle azioni future. E' infatti un mondo concatenato nelle sue sfaccettature e nella sua interdipendenza, nei suoi percorsi economici, nel suo stesso bisogno di cambiare, il palcoscenico in cui si svolge la nostra azione e la nostra "missione".

Tutto quanto prima veniva vissuto semplicemente come modificabile, oggi entra preventivamente di diritto nel "se economicamente possibile". Non concettualmente diverso da quanto previsto in passato, ma condizionante, anche nel comune sentire, in chi non era abituato a tradurre in termini economici le scelte. Un epocale cambiamento che ha pervaso il nostro pensiero e che muta alla sua base ogni nostra futura azione. Nessuna logica evolutiva si sottrae a questo assunto, nessuna azione prossima verso il nostro stato farà a meno di questo fondamento, il fondamento del liberismo economico.

Tutto quanto conterrà al suo interno "l'economicamente sostenibile", dal produrre al pensare, dal consolidare all'innovare. Una regola, una certezza, che mette radici in ogni angolo della nostra esistenza che ci rende, ognuno di noi, sostenibile ed accettabile a nostra volta.

Questa logica diventa addirittura stringente, irrinunciabile e condizionante nelle aziende quotate in borsa, come Poste Italiane SpA: anzi *all'economicamente sostenibile* si affianca o peggio si sostituisce *l'economicamente vantaggioso* per gli investitori. Una logica, quest'ultima, che quasi sempre mal si concilia con la sostenibilità sociale delle azioni conseguenti.

E' giusto focalizzare ciò che ci attende partendo dalle basi in cui si muove in primis il percorso sociale, la modifica delle sue "norme", ciò che prima risultava palpabile e ciò che oggi non lo è più. Aziende, gruppi, governi, interessi, financo movimenti politici, si muovono tutti in questa ottica rendendo chiaro, anche ai più recalcitranti, quanto il destino di ognuno di noi sia indissolubilmente legato a regole ferree e non aggirabili.

Un pianeta in crisi di identità per così dire sociale, che segue un percorso ad ostacoli da esso stesso creato, che impone scelte che si vorrebbero eticamente disattendere ma impossibili da eludere.

L'eterno conflitto sociale tra le masse, tra chi dispone e chi subisce, nasce da questa grande contraddizione di fondo, la resistenza nell'accettare la mutevolezza dei momenti, ancorché la pretesa equità delle tesi.

Prendere così indirizzi che allontanino pericoli o derive, diventa sempre più arduo e complicato. Buon gioco avrà sempre chi prospetterà futuri inattuabili accompagnati unicamente dal solo dissenso senza alcuna proposta alternativa.

Sul piano prettamente economico, dissertare sulle capacità dei governi di uscire dal periodo della stagnazione, in una epoca in cui le mancate crescite sono additate come recessioni, è come fare del bene senza avere nulla da donare. Facilmente ad essi si palesa la strada del rinnovo della liquidità attraverso la vendita di pezzi identificati da sempre quale patrimonio indissolubile di uno stato: *sanità, scuola, comunicazioni (le Poste sono un pezzo importante delle comunicazioni)*. Liquidità temporanee legate nove volte su dieci non ad interventi strutturali e di consolidamento, bensì ad interventi ad hoc per coperture di bilancio sfuggito, per le più svariate necessità, alcune inconfessabili, ad un logico controllo.

In un paese che vive di trasformazione, dipendente come altri nella Comunità Europea, il mancato possesso di requisiti di stabilità ed equità economica e sociale, rappresenta un handicap fortissimo. Ci distanzia moltissimo dalle opportunità di investimento altrui per la mancanza del diritto, ci penalizza fortemente per mancate scelte strategiche passate e ci riduce a patria della cultura ormai trascorsa nonché modello sociale scarsamente presentabile. Uscire dai nostri confini, transitare in qualsiasi altro paese europeo ci dimostra quanto civiltà e crescita procedano di pari passo con *trasporti, comunicazioni e servizi*, non solo con vestigia storiche.

Abbiamo la volontà e la forza di considerare come lo sviluppo sia legato da una sola velocità tanto sociale quanto di struttura? O continueremo a vivere ancora sulla base delle differenze mai sanate al nostro interno, ad esempio quelle che ci renderebbero migliori al nord rispetto al sud? Comprenderemo finalmente come sviluppare un sistema paese vuol dire portarlo allo stesso standard interno anziché perseguire solo eccellenze esterne? Accetteremo finalmente quale valore indissolubile il sentirci italiani non soltanto nelle competizioni sportive?

Una infinità di paesi ha messo in atto procedure e sistemi per contrastare recessione e stagnazione, per intervenire sulla sperequata distribuzione del reddito e il conseguente aumento del divario tra le classi sociali, utilizzando come tampone lo strumento finanziario. Una modalità che, se intesa come intervento strutturale di bilancio, aiuta a risollevere consumi e produttività di un sistema economico. Una modalità che ha richiesto, nei più virtuosi, indirizzi, finalità, azioni coraggiose facenti parte di obiettivi programmati. Nel nostro paese continuiamo a vivere in ordine sparso, alla rincorsa di questa o di quella copertura di bilancio, concorriamo all'impoverimento generale per poterci mantenere qualche ulteriore temporaneo onere. Si tratta di un modo giusto di vedere le cose? Ci attendiamo effettivi miglioramenti da questo nostro endemico modo di gestire le faccende?

*La domanda ovviamente è retorica.* Non esiste sviluppo che possa andare a favore della comunità se non sussistono visioni precise di ciò che si vuol fare e di dove si voglia arrivare.

L'esempio americano, soggetto nel recente passato a recessione economica, ci ha palesato come procedere su tre fronti sia il toccasana per la ripresa del sistema nazione: *piano di assorbimento dei titoli tossici, politiche monetarie di allentamento, politiche fiscali espansive puntate in gran parte verso l'investimento pubblico. Accettando il rischio di un momentaneo aumento del rapporto deficit/PIL*, riporta il paese sulla via dello sviluppo.

Per contro, la scelta seguita dalla Comunità Europea di austerità fiscale, ha portato unicamente all'esasperazione della sofferenza sociale, abbassando sempre di più i consumi e innescando un circolo vizioso di assenza di crescita con conseguente innalzamento del debito pubblico.

Seppure risulti innegabile come il mezzo fondamentale per una crescita di lungo periodo e la stabilità in uno stato di diritto sia la produttività, su scala mondiale si sta verificando un costante rallentamento di questa. L'Europa e l'Italia, in particolare, registrano un calo preoccupante di questo importante parametro. Anche in questa circostanza il ruolo dello Stato sarebbe quello di farsi promotore dell'innovazione, della ricerca e del progresso tecnico, strumenti che potrebbero far registrare un'inversione di tendenza a tutto vantaggio di chi vi risiede.

Produttività ed investimenti pubblici dovrebbero convergere nella sostanza e nelle finalità, rendere bilanciata la linea che li collega. L'investimento del denaro pubblico dovrebbe convergere su settori che possano generare un rendimento superiore ai costi: *infrastrutture*

*logiche, fisiche, riconfigurazione dei sistemi del welfare per renderli più adatti alle attuali esigenze sociali sempre più complesse ed in sofferenza.* La CISL, da sempre, abbandonando visioni miopi, sostiene il primato strategico degli investimenti e l'importanza dell'investimento pubblico quale leva per gli investimenti privati.

Una grande forza sociale ha il compito di pretendere e sostenere la tesi **del riformismo strutturale, che promuova un modello di sviluppo responsabile, stabile nel tempo, economicamente e socialmente sostenibile, che rappresenti una valida opportunità di crescita. Da sempre siamo di fronte, in prima linea, alle sfide che ci impongono i cambiamenti.**

La crisi economica si insinua sottilmente negli spazi presenti tra un mondo in crescita e uno che potrebbe rimanere stagnante per diversi anni. Una forza sindacale non può non tenere conto di questo contesto, in quanto esso influenza in modo imprescindibile anche il mondo del lavoro e la sua rappresentanza. Per questo rivestiamo un duplice ruolo, *di osservatori e di protagonisti*, per attuare strategie che diano risultati positivi e vincenti. **Fin dalla nostra fondazione, il punto di riferimento della CISL è sempre stato la centralità della persona, che dà alla rappresentanza del lavoro il suo vero significato, avvicinandosi alle situazioni reali e non ad una massa indefinita e senza identità di lavoratori.** Da ciò ne discende il criterio guida che ci accompagna nell'organizzazione interna, che prevede che si agisca liberamente in ragione dei compiti e delle responsabilità di ciascuna categoria.

Abbiamo visto sopra come oggi esista una correlazione rigida tra i fenomeni sociali ed economici, che investono il mondo intero, e le strategie per affrontarli. Queste ultime invece restano radicalmente nelle mani dei governi nazionali. Questa divergenza di passo genera inevitabilmente caos, instabilità politica e, nel peggiore dei casi, guerre. L'Europa Unita, nel pensiero dei suoi padri fondatori, doveva essere la risposta vincente per superare questo problema; una federazione unita di stati che andasse oltre i rigidi nazionalismi. Attualmente l'Europa sta vivendo un periodo di regressione da questo punto di vista, soprattutto per quanto concerne la politica migratoria, che i paesi dell'Unione affrontano in maniera non univoca e discontinua. Di fronte ad un governo centrale incapace di affrontare i bisogni più impellenti dei cittadini, gli Stati arretrano sul concetto di unitarietà cavalcando sempre di più caratteri di disaggregazione, fino a casi estremi, quali la recente Brexit.

Nella visione che abbiamo da sempre curato, **gli Stati Uniti d'Europa devono essere in grado di affrontare le grandi emergenze del nostro tempo, quali crisi, terrorismo, migrazioni, e contribuire a garantire una pace duratura.** Anche per queste ragioni vediamo con grande preoccupazione le regressioni nazionaliste che si stanno verificando attualmente. Per quello che siamo, per i nostri trascorsi, per le potenzialità che racchiudiamo e rappresentiamo, non ci sfugge un disegno di interventi che inglobi una serie di azioni da porre in atto da subito:

- ✓ apertura di una fase costituente; sospensione del fiscal compact sino ad un tasso di crescita del PIL europeo del 3%;
- ✓ gestione comunitaria del debito attraverso gli Eurobond;
- ✓ istituzione di un ministro dell'economia europeo che risponda al Parlamento;
- ✓ politica migratoria europea attraverso il meccanismo delle quote obbligatorie;
- ✓ fondo europeo di assicurazione contro la disoccupazione;
- ✓ fondo europeo di sostegno all'occupazione giovanile;
- ✓ consolidamento della strategia europea di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale;
- ✓ politica di sicurezza europea e istituzione del relativo ministero;
- ✓ sviluppo di politiche comuni volte alla realizzazione del binomio crescita-inclusione.

E' necessaria una *unione di vedute tra le forze sociali europee* e la crescita di identità che ci porti alla costituzione di un *sindacato europeo che si impegni a sostenere il cambiamento della politica economica dell'Unione.*

Discorso fondamentale, seppur collaterale ai temi in trattazione, è rappresentato dalle *innovazioni tecnologiche, organizzative e professionali* che mettono in discussione i tradizionali rapporti tra lavoratori e le proprie rappresentanze sociali. Possiamo, anzi dobbiamo inserirci nel grande spazio di discussione sulla gestione di queste tecnologie, al fine di renderle più umane e vicine a chi lavora, cogliendo con ciò un'opportunità di studio e progettazione. Il nostro paese su questa partita è ancora indietro, con solo il 30 % dei siti industriali rivolti alle innovazioni tecnologiche. Rendere più adeguata la partecipazione dei lavoratori a questo "*salto in avanti*" contribuisce a formare l'opportunità di realizzare il nostro intento. Tutto ciò accompagna la richiesta di grande attenzione e maggiore impegno sui luoghi di lavoro, allo scopo di favorire lo sviluppo delle aree arretrate e di negoziare *l'innovazione* in quelle più evolute.

Questo permetterà di contrastare in tutto l'Occidente, così come siamo avvezzi a conoscerlo, forte della globalizzazione e altri fattori politico-sociali, *la svalutazione culturale del lavoro* e un indebolimento del peso economico e sociale del sindacato. Il Sindacato nella singolarità del termine, può e deve giocare un ruolo di primaria importanza nel necessario cambiamento di paradigma dei sistemi economici.

Va da sé che il raggiungimento degli obiettivi che ci prefiggiamo deve necessariamente transitare attraverso la contrattazione collettiva, strumento decisivo per proteggere e valorizzare il fattore lavoro, messa a dura prova in questi ultimi tempi. In particolare, essa è stata rivolta principalmente alla *gestione delle crisi occupazionali e dei relativi ammortizzatori sociali*. La trasformazione che investe oggi il mercato del lavoro è però destinata ad incidere in maniera rilevante anche sulla contrattazione, che deve essere pronta a cavalcare questo inevitabile cambiamento.

Noi, ed in generale il sindacato italiano, abbiamo saputo rimettere al centro della nostra azione la *necessità di ridisegno del modello contrattuale*, attivando più tavoli di confronto che hanno saputo regolare e stimolare la contrattazione su 2 livelli. Altri comparti lavorativi, diversi dal settore pubblico, scontano una proliferazione di soluzioni contrattuali e rappresentanze.

Possiamo pertanto affermare che, nel corso del 2016 l'attesa media generale per il rinnovo dei CCNL è salita a 26 mesi, mentre si è estesa al 68% la percentuale di lavoratori in attesa di rinnovo, con rare eccezioni (Poste non ha rappresentato una eccezione alla tendenza). Tali anomalie derivano soprattutto da una situazione storica mai verificatasi prima d'ora, ovvero il dover contrattare con una inflazione tendente a zero e con la produttività di sistema ferma e stagnante.

**Noi della CISL sosteniamo la imprescindibile necessità di avere un *modello contrattuale basato su due livelli coerenti e non sovrapposti tra loro, orientati al massimo decentramento possibile ma convinti comunque che il contratto nazionale, meglio se di settore, sia lo strumento insostituibile di regolazione.***

Due livelli, poiché decentramento e prossimità sono due variabili fondamentali per realizzare una contrattazione apprezzata da lavoratori e aziende, che oggi più che mai manifestano un crescente bisogno di flessibilità del CCNL. La contrattazione è anche un'occasione di modernizzazione del lavoro, al fine di valorizzare il ruolo partecipativo dei lavoratori. Meno accordi complessivi e di lunga durata, a favore di accordi che sanno evolversi con le imprese. Per queste ragioni è indispensabile che categorie e confederazione investano in un diffuso piano di formazione e qualificazione per operatori e delegati contrattualisti.

**Noi sosteniamo fortemente la partecipazione finanziaria, organizzativa e alla *governance d'impresa, unico mezzo per poter incidere in modo significativo sulle scelte strategiche e sulla produttività.***

**La partecipazione alla governance assume per noi di SLP una valenza strategica in questa fase nella quale, dopo un primo collocamento in borsa di una quota minoritaria del capitale di Poste, adesso si prospetta un'ulteriore collocamento di circa il 30% delle azioni che porterà lo Stato sotto la soglia (anche psicologica) del 51%.**

Ci affliggono fortemente i dati sulla partecipazione dei giovani al lavoro ed alle sue dinamiche, non ultima la condivisione dei temi sindacali e di tutela. Per quelli che hanno la fortuna di trovare un lavoro, anche se ai gradini più bassi e precari delle imprese, a cui accedono dopo una lunga corsia di ingresso caratterizzata da instabilità, non si esplicita la volontà di avvicinarsi agli accadimenti legati al lavoro ed alla sua tutela. Il ritardo dell'ingresso nel mondo del lavoro e le carriere discontinue influenzano negativamente ed in maniera preoccupante anche la prospettiva previdenziale, rischiando di compromettere irrimediabilmente la possibilità di un futuro certo e dignitoso.

**La CISL sostiene che, per affrontare questo urgente problema nel modo corretto, sia necessario un paziente lavoro sulle riforme e sulla loro migliore attuazione, lavorando in particolare sul rapporto tra scuola e lavoro, investendo nell'assistenza alle scuole e nel sostegno alle imprese, rendendo i tirocini un qualificato strumento di formazione. Di ciò dobbiamo farci soggetto trainante e promotore**

In questo complesso quadro sociale, la nostra Organizzazione, la CISL, conscia dell'innegabile contributo dato al paese dalla data della sua costituzione, si rende promotrice di interventi concreti che incidano sull'evoluzione di un sistema e sulla maturità del lavoro e delle sue norme. Forti di questa convinzione e nella costante ricerca di rendere valore al contributo che ogni lavoratore ed ogni cittadino può dare, individuiamo tale impegno come l'unico concretamente necessario per il superamento del periodo fra i più pesanti per l'evoluzione sociale e produttiva, che il nostro paese abbia conosciuto in tempi moderni.

\*\*\*\*\*

## **LO SCENARIO DELLA NOSTRA AZIONE POLITICA**

### ***“Per un nuovo protagonismo positivo”***

#### **PREMESSA**

Nel 2017 arrivano a compimento quelle dinamiche delle quali dissertiamo e contro le quali lottiamo da lungo tempo:

- il processo di privatizzazione dell'operatore postale potrebbe andare ben oltre la soglia psicologica del 50%,
- il quadro regolatorio del settore assumerà contorni più definiti (verrà meno l'ultimo pezzo di riserva, le notifiche a mezzo PTL),
- le scelte strategiche di Poste Italiane definite nel Piano Industriale 20-20 (a partire dalla finanziarizzazione degli UP) produrranno appieno i loro effetti.

SLP dovrà affrontare il difficile tema del **posizionamento nei confronti dell'operatore postale quotato in borsa e delle sue decisioni strategiche**, nei confronti dell'Esecutivo-azionista, nei rapporti con la decisione politica, cercando di mettere in campo appropriate strategie di comunicazione sia esterne che verso i lavoratori.

Ricordiamo che Poste Italiane è l'unica grande azienda del Paese nella quale CISL è il sindacato di gran lunga maggioritario e, tradizionalmente, influente sulle scelte di politica

aziendale.

## UNA PRIVATIZZAZIONE SENZA QUALITÀ

Quello che sta accadendo nei mercati postali, che ci interroga e ci sollecita nella vita della Azienda più importante nella quale operiamo come sindacato, è in realtà una dinamica che osserviamo a livello macro economico e in un contesto più ampio e generale:

- Nella nostra area geo-economica di riferimento, il contesto europeo, le scelte orientate a privilegiare le politiche di bilancio rispetto alle politiche di sviluppo, hanno generato, a partire dalla crisi del 2008, disagio sociale crescente in particolare nei paesi periferici, sino ad una progressiva perdita di consenso intorno all'ideale europeo (vedi Brexit), ormai largamente indebolito. Notare che 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;
- Tale tendenza si riproduce e si amplifica a livello dei singoli Stati-nazione. In Italia, i governi hanno operato le loro scelte guardando in primo luogo all'equilibrio di bilancio, ed imponendo di fatto politiche restrittive che hanno amplificato l'impatto sociale della crisi. Il risultato è evidente ed anche l'attuale Governo dovrebbe trovare il modo ed il coraggio politico d'invertire la rotta spostando risorse dall'equilibrio di bilancio alle politiche di sviluppo.
- La scelta di collocare in borsa quote crescenti del capitale sociale di Poste Italiane deve essere dunque inserita nel suo contesto di riferimento. La privatizzazione avviene replicando esperienze negative già verificatesi in passato, senza progetto, ovvero non tenendo minimamente in conto la necessità di impiegare le risorse provenienti dal mercato in un progetto di sviluppo e senza una valutazione ponderata sugli impatti sociali di questo processo. E' questa la ragione per la quale la privatizzazione diventa un'operazione puramente ragionieristica. Si tratta di ottenere soldi freschi dal mercato impiegabili per ridurre semplicemente lo stock di debito, senza porsi in alcun modo la questione degli investimenti.
- Inutile dire che collocando le aziende pubbliche importanti sul mercato, il Governo perde 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 stia avvenendo senza alcun dibattito pubblico. La più grande azienda del paese, titolare di un servizio universale che attiene ai diritti di cittadinanza, muta la sua identità DI IMPRESA SOCIALE senza che questa scelta sia adeguatamente discussa dalla politica e dai territori. Sta dunque al sindacato, all'SLP in particolare, restituire alla discussione sul futuro dei sistemi postali la centralità che merita. Tale operazione, sicuramente complicata, dovrà necessariamente

integrare tutti gli strumenti di comunicazione disponibili in una campagna coerente ed incisiva.

- Parallelamente, il ciclo delle relazioni industriali interne a Poste Italiane raggiunge il suo punto più basso dell'ultimo decennio. E' evidente il legame con il collocamento in borsa dell'Azienda, secondo un copione già sperimentato altrove.

## LE COSE DA FARE: UNO SCHEMA CONCETTUALE DEL NOSTRO LAVORO

Nei prossimi mesi la nostra Organizzazione sarà chiamata ad un grande "sforzo", di azioni e di idee per essere attrezzata al nuovo scenario.

Lo schema che abbiamo messo a punto deduce tali azioni dall'imperativo di **incrementare efficienza, efficacia ed influenza dell'attività sindacale**:

- **l'efficienza** è essenzialmente un fatto interno all'organizzazione. SLP deve liberare risorse al fine di allocarle in modo corretto ed impiegarle/investirle in progetti utili a raggiungere gli obiettivi definiti; se ne parlerà più avanti nella trattazione dei temi organizzativi;
- **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, anche di **comunicazione**, necessarie ad incrementare il consenso tra i lavoratori e nell'opinione pubblica;
- **l'influenza** attiene invece alle relazioni complesse che il sindacato deve alimentare con i suoi stakeholder. Notare che il processo di privatizzazione ha già mutato significativamente tali relazioni.

Si tratta dunque di ragionare sulle strategie di posizionamento di SLP presso i suoi stakeholder significativi: il tavolo della decisione politica e il tavolo della decisione strategica aziendale.

Questo significa in concreto recuperare credibilità e autorevolezza, dopo un biennio complicato a causa di dinamiche interne, sul tavolo della decisione politica e su quello della decisione strategica aziendale, nei quali la presenza del sindacato e di SLP è stata oggettivamente debole.

Le dinamiche organizzative interne assorbono una quota importante del tempo di lavoro sindacale. 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.

## LA COMUNICAZIONE SINDACALE EFFICACE

Tutto il sistema di comunicazione e di aggregazione del consenso (verso l'esterno e l'interno dell'organizzazione) va sottoposto a drastica revisione. Tuttavia, e seguendo sempre una logica di priorità, SLP si trova in una situazione inedita: **organizzare una vera e propria campagna di sensibilizzazione circa la situazione del servizio postale in generale e della privatizzazione di Poste Italiane in particolare.**

Con alcuni vincoli:

- la campagna è pensata in assoluta solitudine, in assenza di interlocutori politici e/o istituzionali che possano aiutarci;
- la campagna di sensibilizzazione contro la privatizzazione si sviluppa in un momento nel quale gli attori significativi (in particolare Governo e Azienda) sembrano aver già compiuto le loro scelte. Questa circostanza complica la progettazione e l'esecuzione della campagna;
- occorre utilizzare al meglio gli strumenti di comunicazione già esistenti e integrarli con nuovi strumenti, in particolare nel web;
- la strategia di comunicazione deve interagire ed essere coerente con il percorso di lotta già individuato da SLP nei mesi scorsi.

## I TAVOLI “SIGNIFICATIVI”

Esercitare **influenza** comporta aggregare consenso intorno a posizioni negoziali forti e definite. Nella sua attività quotidiana il sindacato lavora e negozia su tre livelli distinti:

1. Il primo livello del confronto avviene con l'Esecutivo, contemporaneamente azionista di Poste e regolatore del mercato postale insieme a AGCOM. La partita della quotazione di Poste ha, al momento, un esito incerto. Per questo dovremo mettere in campo tutta la nostra forza organizzativa e politica per fermare questo processo. Per questo inoltre è ancora possibile ragionare, senza pregiudizi, sulla *governance* dell'Azienda e sulla partecipazione dei lavoratori. Ricordiamo che Poste può ancora diventare quel laboratorio di sperimentazione di democrazia economica, che in Italia non è mai decollato. Il sindacato deve inoltre spingere per costruire assieme al regolatore un quadro normativo certo e non penalizzante per *l'incumbent*. E' appena il caso di rilevare che l'operatore postale nazionale fatica a costruire una posizione convincente in tema di oneri del servizio universale con aumento del contenzioso nel quale Poste è spesso perdente.

2. Il secondo tavolo, presidiato da SLP con vicende alterne, riguarda le decisioni strategiche dell'operatore postale. Qui il sindacato deve

contrastare un orientamento aziendale che sembra voler lasciare al proprio destino il mercato dei servizi postali, spingendo quasi esclusivamente sul pedale bancario/assicurativo.

3. Il terzo livello è quello della contrattazione in senso proprio dove, malgrado la situazione difficile, il sindacato si sente più a proprio agio e diversi successi sono stati ottenuti.

La negoziazione è vincente quando ad ogni tavolo e ad ogni interlocutore corrispondono obiettivi e strategie di dialogo personalizzati e specifici.

## LE STRATEGIE SINDACALI IN POSTE ITALIANE

Nel processo di pianificazione strategica il sindacato non deve certamente sostituirsi all'azienda. Deve tuttavia disporre di tutti gli strumenti utili per controllarne e criticarne risultati e, se necessario, disporre di ipotesi alternative. E' questa la logica delle azioni che dovrebbero divenire parte di un processo, simmetrico a quello aziendale, nel quale il sindacato utilizza la documentazione aziendale per ricavarne osservazioni, critiche puntuali e strutturali, opzioni alternative.

Conviene partire da alcune considerazioni, generali ma a nostro avviso fondamentali, che riguardano il piano industriale della quotazione.

1. Al di là di quanto enunciato nel piano industriale, le intenzioni dell'azienda sembrano abbastanza chiare. Si tratta di qualificare e potenziare il settore finanziario e assicurativo, che rappresenta ormai più dell'80 dei ricavi, con azioni e strumenti a nostro avviso tutti da discutere.

2. Il settore dei servizi postali, pesantemente colpito dalla *e-substitution*, pare ormai abbandonato a se stesso. Tutto il recapito soffre di mancanza di governo, innovazione, e idee di rilancio e/o riposizionamento.

3. Il presidio dei grandi clienti è ormai focalizzato su politiche di pricing fortemente aggressive che riducono i margini e favoriscono interventi punitivi del regolatore. Ma è tutta la rete commerciale che soffre, sia per ragioni organizzative che per ragioni strategiche.

4. Poco l'Azienda fa sui business che possiamo genericamente definire "innovativi". La strategia sul mobile non sembra introdurre innovazioni significative rispetto alla gestione precedente, la auspicata partecipazione dell'Azienda all'agenda digitale del paese (anche attraverso il progetto SPID), nonché l'interazione tra UP e servizi delle Pubbliche Amministrazione non produce alcun risultato apprezzabile.

Tutto l'impianto del piano industriale elaborato dall'Azienda si presta a numerose critiche. Tuttavia il punto di contrasto più significativo rispetto alla visione del sindacato è il seguente: **accompagnare il settore postale verso il progressivo ridimensionamento non significa fare gli ufficiali liquidatori**. Significa, al contrario, scommettere sui suoi segmenti ancora ad alto potenziale ( ad esempio il traffico generato

dall'esplosione dell'e-commerce), nonché massimizzarne il tasso di innovazione. Le quote di mercato pacchi perse dall'operatore postale, (in contro tendenza rispetto agli altri *incumbent* europei che presidiano saldamente il loro mercato domestico) indicano che i tentativi di adattare i modelli di recapito al nuovo contesto competitivo sono decisamente falliti, malgrado gli ampi margini di flessibilità operativa che il sindacato ha negoziato con l'Azienda.

Le determinazioni dell'Unione Europea, recepite dal regolatore italiano, hanno ulteriormente complicato il quadro nel quale vanno collocate le scelte. Questa situazione di fragilità, in un mondo liberalizzato ma fortemente osservato dal regolatore, non può permanere a lungo. In altri termini il non agire comporta a medio termine un costo inevitabile in termini di **occupazione**.

## **MERCATO PRIVATI**

In MP non si respira l'aria di disfatta che affligge la divisione PCL, tuttavia ci sono chiari sintomi di malessere che rendono il settore stanco e statico.

L'Azienda non sembra avere un piano per affrontare le difficoltà. Eppure è stato questo il settore che negli anni scorsi ha "tirato" di più, trascinando l'azienda ai risultati economici di cui si sono vantati gli AD, risultando il settore che ha innovato e differenziato di più i prodotti.

La crisi economica ha sicuramente pesato sul settore ma la dirigenza ha sprecato il patrimonio aziendale depauperando la rete degli uffici. Dopo un periodo in cui ha vissuto sul risparmio tradizionale, approfittando del patrimonio di fiducia di cui gode Poste Italiane e della crisi degli istituti bancari, ha riconvertito i dipendenti del settore, ha creato nuove figure (non adeguatamente professionalizzate) e un po' alla volta in un mercato diventato competitivo ha perso la posizione di rendita; Poste oggi non riesce ad affrontare tutti i nodi che sono ormai giunti al pettine.

La parte consistente di MP è costituita dalla rete degli uffici postali e dalla filiera commerciale, supportate da staff di filiali ed aree territoriali, ma in tutti questi settori ogni anno si taglia il numero dei dipendenti ed aumentano i carichi di lavoro, la qualità del servizio diminuisce ed aumenta lo stress e l'insoddisfazione del personale.

## **GLI UFFICI POSTALI**

Il problema più grosso negli uffici è la carenza di personale: sportelli e sale di consulenza sono vuoti, spesso negli uffici il Quadro è costretto a lavorare da solo.

Se l'afflusso negli uffici, la cosiddetta pedonabilità, è diminuito, il carico di lavoro e il disagio non sono diminuiti: l'operatività è spesso farraginoso e la gamma di servizi offerti dall'ufficio postale rimane molto ampia sia allo sportello che nelle sale di consulenza e non adeguatamente supportata da formazione e strumenti informatici, per cui il tempo di lavoro rimane ancora tutto affannosamente impegnato allo sportello nel tentativo di offrire servizi e rispondere alle esigenze dei clienti in maniera dignitosa nonostante le difficoltà. Altro che cross-selling e relazione interpersonale con la clientela!

Purtroppo a questo personale non viene erogata una adeguata formazione al ruolo e tecnica.

Il personale degli uffici postali deve la sua professionalità esclusivamente alla sua volontà di sapere per non essere esposto a rischi patrimoniali e sanzioni amministrative, ha sempre subito i cambiamenti senza essere adeguatamente motivato, con poca formazione e con lo scarso supporto della rete di filiale. La costruzione professionale del personale è inadeguata, i corsi in aula non si fanno più e la formazione on-line si consuma in ufficio nei tempi morti, quando è possibile. Molti portalettere transitati alla sportelleria non hanno visto nessuna aula di formazione !

L'Ente bilaterale, come tutti gli organismi di partecipazione previsti dal contratto, non svolge alcuna funzione e da tempo manca un piano formativo articolato che possa aggiornare le conoscenze del personale.

Eppure è l'ufficio la prima immagine dell'Azienda e uno sportellista, secondo Poste, deve sapere accogliere il cliente, essere gentile e professionale, deve trasmettere fiducia e professionalità al cliente, dovrebbe insomma essere certo delle sue conoscenze e competenze professionali, non mostrarsi spaventato da un assegno estero o da un protesto!

Ogni operatore è afflitto quotidianamente da innumerevoli circolari e disposizioni, le cosiddette COI, che lo informano dei cambiamenti operativi in un magmatico mare di nozioni impartite senza nessuna sistematicità.

Anche gli specialisti retail hanno tirato per anni la corsa di Poste verso traguardi economici relevantissimi, spesso esponendosi in prima persona e senza risparmiarsi. Le notizie di questi giorni sui disastrosi investimenti immobiliari proposti ai nostri clienti ci preoccupa molto, non vorremmo mai che il patrimonio di fiducia di cui ci onoriamo di possedere e che deriva dai nostri prodotti tradizionali venisse ulteriormente scalfito.

Nel nome di una maggiore specializzazione e del potenziamento commerciale, sono confluiti negli uffici postali anche gli specialisti impresa e i promotori finanziari per dare risposte anche più mirate ai clienti interessati a prodotti più complessi, ma a questo disegno non ha corrisposto un allargamento significativo della clientela. Se a tutto questo sovrapponiamo un pessimo clima alimentato da una gestione spesso improvvisata ed approssimativa, che scarica sul terminale della filiera tutte le proprie contraddizioni, il quadro si completa. Infatti, la grave e persistente carenza di personale negli Uffici Postali ha creato una situazione insostenibile e che con il passare del tempo rischia di aggravarsi ulteriormente.

Ogni giorno il personale di sportelleria è sottoposto a continui distacchi da un Ufficio Postale all'altro per garantirne l'apertura o l'efficienza del servizio alla clientela. Fattori che si evidenziano nel caso di imprevisti, quali malattie, infortuni, rapine, ecc.. Spesso si assiste ad un uso improprio di questo strumento con personale posto in distacco da vari mesi e che non rientra nella propria sede di applicazione lavorativa, generando un vero e proprio mobbing con grave malcontento e stress per gli addetti.

**Per SLP non è più possibile tollerare questo stato di situazione precaria, dove gli sportellisti vengono chiamati a fronteggiare sempre maggiori sacrifici e a gestire una clientela sempre più attenta ed esigente. Non si può continuare ad assistere ad una politica aziendale tesa alla riduzione dei costi, ma che penalizza i lavoratori e premia solo i dirigenti.**

**Il distacco, essendo un atto organizzativo dell'Azienda caratterizzato dalla temporaneità, deve essere sempre determinato da comprovate e giustificate ragioni tecniche, produttive ed organizzative.**

I DUP, Quadri e non, cercano di tenere unita questa squadra e di fronteggiare con sistematicità l'enorme massa di attività che coinvolge l'ufficio. Avrebbero bisogno di maggiore formazione al ruolo ed autonomia, di motivazione e valorizzazione; di contro subiscono solo continue pressioni ed un mare di incombenze pratiche e di responsabilità, nessuna possibilità di gestire autonomamente risorse umane e clientela.

Un accenno a parte merita il sistema premiante ed incentivante, strumento usato per dividere e controllare i Quadri e i DUP ( vedi art. 60 c. 6-7 nonché art.70 c.2: non ci risulta abbiamo mai visto questi tavoli ! ).

L'ufficio postale è, e deve restare, il cuore dell'attività. Se Poste Italiane vuole essere “ il motore di sviluppo inclusivo del Paese, accompagnando cittadini, imprese e Pubblica Amministrazione verso la nuova economia digitale, offrendo servizi di qualità, semplici, trasparenti ed affidabili”, collocando servizi postali e commerciali, finanziari , assicurativi e di risparmio, deve continuare ad usare proprio gli Uffici, potenziandone le piattaforme tecnologiche e le risorse umane.

L'azienda si vanta continuamente di migliorare il presidio organizzativo e commerciale dei segmenti retail e Piccole Medie Imprese attraverso l'evoluzione di sale e corner, dichiara di focalizzarsi maggiormente sul cliente attraverso la nuova accoglienza. Ma qual è il disegno che sta sotto a questi cambiamenti?

A noi sembra sia sempre l'UP, punto vendita di servizi ad alto valore e sempre meno un punto di offerta di servizi sociali alla collettività, come testimonia il tentativo ripetuto di Agcom di chiudere i piccoli uffici, che rappresentano la vera vocazione di Poste Italiane.

## **STAFF**

In questo settore continuano le riorganizzazioni ed i tagli del personale che rispondono unicamente all'esigenza di un mero contenimento dei costi.

L'azienda dimentica che questo personale ha la funzione di sostenere le strutture di produzione e che costituiscono l'ossatura portante del sistema Poste: formazione, sicurezza , amministrazione del personale, gestione operativa, attività commerciale , tecnologia e comunicazione sono funzioni vitali che non possono essere soffocate dalla penuria di personale e da continue concentrazioni che allontanano i servizi dal territorio e dagli uffici!

In una modalità completamente diversa questi settori vivono gli stessi problemi del personale di produzione: nessuna motivazione ,tante pressioni , sistema premiante ed incentivante non trasparente e spesso mortificante, nessun criterio di valutazione del personale spostato e messo in mobilità, come se non esistesse la costruzione di professionalità per queste figure.

## **FIGURE COMMERCIALI**

La filiera commerciale doveva garantire un forte aumento dei ricavi aziendali e costituire l'approccio più qualificato alle aziende pubbliche e private. A questo scopo sono state create nuove figure professionali altamente classificate che, proprio per questo loro inquadramento, dovrebbero avere responsabilità diretta su obiettivi commerciali di rilievo e vitali per l'azienda, autonomia, piena consapevolezza delle politiche strategiche e di sviluppo aziendale.

Questi colleghi invece sono assegnatari di portafogli che vengono continuamente modificati, completamente fuori dal loro controllo, portafogli che vengono implementati e diminuiti variando in continuazione il loro apporto al raggiungimento dei budget e rendendo impossibile quantificare la loro produttività e professionalità.

Anche per loro pare dissolto nel nulla l'impegno di Poste ad organizzare piani formativi / informativi previsti proprio in relazione al perseguimento di politiche commerciali (art.70).

Da queste riflessioni sulla linea MP derivano pertanto considerazioni alquanto pessimistiche:

persa la vocazione sociale degli uffici postali, perso il controllo del territorio per la scarsa lungimiranza aziendale e per l'implementazione di reti terze, stenta a decollare la nuova idea di UP, sia quella legata all'aumento o almeno mantenimento di redditività attraverso la vendita di prodotti/servizi, sia quella legata all'economia digitale e alla promozione della reti di prossimità.

In questo clima il personale è abbandonato a se stesso e vive un profondo malessere disorganizzativo accentuato da problematiche sempre più pressanti: continui cambiamenti non adeguatamente sostenuti da formazione, distacchi, mancanza di flessibilità e conciliazione tempi di vita e lavoro.

Stessi motivi di malessere affliggono lo staff di filiale o di area territoriale che si sente ugualmente abbandonato dall'azienda ed esposto a mobilità unilaterali.

Il settore commerciale, a sua volta, soffre di mancanza di prospettiva e chiarezza e chiede trasparenza nell'assegnazione del portafoglio e nella valutazione individuale, con annesso sistema premiante.

Poiché è impensabile un governo di processi di riorganizzazione così complessi senza la partecipazione convinta dei Lavoratori e del Sindacato, l'atteggiamento di Poste Italiane che impone le sue scelte a colpi di trattative convocate in base all'art.2 non può che risultare dannosa per 130.000 lavoratori e per l'azienda stessa.

## **LE NOSTRE POLITICHE PER I QUADRI**

I continui processi di cambiamento nella nostra Azienda, in ragione del Piano Strategico (Poste 2020), sarebbero potuti essere l'occasione per una piena valorizzazione del ruolo che i Quadri rivestono.

Assistiamo invece, ancor più che in passato, a gravi fenomeni di disagio che derivano dal venir meno degli spazi di autonomia contrattualmente definiti e che sommati alle costanti pressioni commerciali evidenziano come, nei piani Aziendali, i Quadri non assumono un ruolo propositivo ma, anzi, sono considerati meri esecutori d'ordini.

Essi intendono partecipare appieno ai processi di trasformazione organizzativa e culturale che attraversano l'Azienda, dando il loro originale contributo di idee e soluzioni al lavoro comune. Per questa ragione permane fra le priorità la FORMAZIONE. Vanno però definiti percorsi certi di formazione per aggiornare/rinnovare le conoscenze e le proprie competenze, non come fatto episodico ma come elemento imprescindibile della vita lavorativa di ciascuno in una manutenzione continua e crescita delle risorse professionali per contrastarne la rapida obsolescenza.

Siamo consapevoli che “il cambiamento”, connesso alla necessità di occupare spazi di mercato più ampi, comporti nuove forme di lavoro e flessibilizzazione della prestazione lavorativa.

Purtroppo, nella nostra Azienda ci troviamo di fronte a varie forme di flessibilità per lo più imposte e, più che di flessibilità, bisognerebbe parlare di accresciuta discrezionalità (se non arbitrio) che inevitabilmente sta portando a nuove forme di assoggettamento.

I Quadri non hanno paura della parola “flessibilità” se intesa come elasticità, se flessibilità vuole significare essere comunque protagonisti e artefici di un futuro che vede profondamente cambiato il terreno su cui si esercitano i diritti connessi al lavoro ma dove anche si conferisca il giusto peso a capacità personali e professionali dei lavoratori.

Come Organizzazione Sindacale, come Coordinamento Quadri, dobbiamo sempre ricercare e continuare a dare garanzie sulle modalità con cui si attua “il cambiamento” al fine di mettere i Quadri nella condizione di esercitare appieno il proprio ruolo.

Dobbiamo concentrare la nostra attenzione in particolare:

- 1) alla qualità del rapporto di lavoro in termini di orario di lavoro, affinché non si sia costretti, come ora, a ridefinire continuamente il proprio tempo di vita rispetto al tempo di lavoro e si dia certezza del disposto contrattuale, in quanto il CCNL vige anche per i Quadri.
- 2) al processo di valutazione delle prestazioni, oggi centrato su elementi ambigui, lontani dalla neutralità delle valutazioni, con un eccesso di soggettività, sino ad arrivare all'arbitrio e per nulla trasparente sia nei riflessi immediati (incentivi e premi), sia in quelli futuri (carriera).

Non di meno, sul fronte interno, rivitalizzare il ruolo dei Coordinamenti sfruttando il patrimonio di esperienza, conoscenza e presidio costruito in questi anni.

E' nei Coordinamenti che diamo ascolto e potere di rappresentanza alle tante voci che compongono il panorama dei Quadri.

Una presenza attiva in cui il Quadro potrà sentirsi addosso il ruolo di rappresentante del Sindacato e vero presidio della tutela sul posto di lavoro.

## LE NOSTRE POLITICHE NEI SERVIZI POSTALI

Nell'ambito dei servizi postali si assiste al calo continuo e irreversibile della corrispondenza cartacea a favore delle altre modalità di comunicazione elettronica.

Sul totale del mercato postale, nel periodo 2012-2015, il settore ha subito una riduzione complessiva dei volumi (comune peraltro a tutti i paesi europei) pari a circa il 13% a fronte di una diminuzione dei ricavi decisamente inferiore. Nello specifico, mentre i ricavi e i volumi relativi al settore dei corrieri espresso crescono anche grazie all'apporto dei servizi a valore aggiunto e alla crescente diffusione del commercio elettronico, nell'ambito del servizio universale – in cui si rilevano gli aumenti dei prezzi delle recenti manovre tariffarie – i ricavi e i volumi sono in calo.

I servizi di corriere espresso, pur rappresentando solo il 6,6% dei volumi, generano il 52,8% del fatturato, un valore peraltro in aumento rispetto agli ultimi anni. Invece il servizio universale, i servizi in esclusiva e gli altri servizi postali, pur costituendo nel 2015 il 93,4% dei volumi di traffico, generano soltanto il 47,2% dei ricavi complessivi.

Poste italiane mantiene la predominanza nel settore delle corrispondenze attestandosi ad un valore percentuale superiore al 70% mentre la sua presenza nel settore dei pacchi si attesta a livello nazionale a poco più del 10%.

Nel settore pacchi il volume di pacchi pro capite nel nostro paese è di 8 contro i 42 del regno unito, pertanto, grazie anche allo sviluppo dell'E-commerce, è un mercato che si prevede in forte espansione e sul quale quindi Poste deve necessariamente scommettere.

Nel settore della corrispondenza operano complessivamente 2.519 imprese, ma, a parte Poste italiane, l'unico concorrente di un certo rilievo è Nexive.

Questa situazione di calo progressivo ed irreversibile dei prodotti tradizionali di corrispondenza cartacea ci ha costretto nel tempo a sottoscrivere con l'Azienda vari accordi inerenti interventi riorganizzativi per cercare di mettere in equilibrio il conto economico del settore mantenendo adeguati livelli di qualità e cercando lo sviluppo in nuovi servizi, assicurando nel contempo ai lavoratori applicati nel settore una gestione morbida delle ricadute occupazionali.

In tale scenario ed in continuità con gli accordi precedenti anche in questo quadriennio ci siamo ritrovati a sottoscrivere un accordo con l'Azienda sui servizi postali e di logistica, quello del 25 settembre 2015.

Anche in quel caso l'Azienda si presentò al tavolo con richieste inaccettabili: massima discrezionalità negli orari, superamento della titolarità di zona, flessibilità operativa senza limiti, mobilità collettiva senza limiti di distanza ed altro ancora.

Fu una trattativa lunga e difficile dalla quale scaturì un accordo che modificava profondamente le modalità di espletamento del servizio ma nel contempo manteneva del tutto inalterate le condizioni di svolgimento del servizio da parte degli addetti, sia per quanto riguarda i turni, sia per quanto riguarda la titolarità di zona, sia per quanto riguarda la flessibilità operativa, sia per quanto riguarda le regole di riallocazione del personale, anzi rispetto al passato riuscimmo ad ottenere un vincolo provinciale per la mobilità d'ufficio.

L'accordo prevede l'istituzione di tre diversi tipi di recapito:

1. Comuni non regolati
2. Comuni regolati
3. Aree metropolitane

Nei comuni regolati, con l'autorizzazione dell'AGCOM venne introdotto il recapito a giorni alterni.

Nei comuni non regolati venne introdotto una doppia modalità di recapito: il portalelettere universale serviva a giorni alterni due zone con tutti i prodotti escluso il "j+1" e contemporaneamente veniva istituita una seconda linea di recapito chiamata "linea plus" che provvedeva alla consegna degli oggetti "j+1".

Nelle aree metropolitane venne prevista una doppia articolazione di recapito: una linea universale che avrebbe consegnato i prodotti non a firma ed una linea plus metropolitana che avrebbe consegnato tutti i prodotti a firma.

Alcune considerazioni per spiegare brevemente i motivi che ci spinsero a firmare quell'accordo.

Preliminarmente occorre dire che il sistema di parametrizzazione delle zone è basato su tre categorie di punteggi:

1. Quelli inerenti la consegna degli oggetti non a firma
2. Quelli inerenti gli oggetti a firma
3. Quelli inerenti alla percorrenza.

Una zona che presenta un buon equilibrio fra le tre tipologie di punteggio è senz'altro una zona equilibrata, se invece una delle tipologie di punteggio è sovradimensionata rispetto alle altre la zona risulta essere poco equilibrata.

Negli interventi riorganizzativi succedutisi in questi anni con la conseguente diminuzione delle zone è avvenuto un fenomeno molto semplice nelle aree extraurbane a scarso traffico: con il calo delle corrispondenze il taglio di zone ha comportato, in queste tipologie di zone, che per raggiungere il punteggio medio previsto, data la scarsa incidenza del punteggio riferito alle corrispondenze, si è avuto una prevalenza di punteggio riferito alla percorrenza; ciò ha determinato la creazione di zone con un numero di chilometri assolutamente irragionevole ( fino a 100 chilometri).

Questa considerazione ci rese disponibili a prendere in considerazione, per quelle zone, una forma di recapito a giorni alterni, perché tale tipologia di recapito avrebbe consentito, nella determinazione finale del punteggio di zone, un riequilibrio fra le tipologie di punteggi, con un aumento di quello relativo alle consegne (poiché giornalmente si consegnava il prodotto di due giorni) ed un relativo calo del punteggio relativo alla percorrenza.

Ovviamente si presentavano due problemi:

1. la consegna del prodotto "j+1" che trovò comunque il consenso e l'autorizzazione dell'AGCOM;

2. la consegna dei quotidiani che parve risolta con un accordo fra Poste ed editori che prevedeva il recapito del 70% dei volumi complessivi di giornali attraverso l'istituzione di zone dedicate (una sorta di "plus giornali")

Più complicato fu la trattativa sul recapito nelle zone non regolate.

La dicotomia di consegna fra i diversi prodotti di recapito con la istituzione delle zone plus ci creò vari dubbi sulla validità del progetto, ma trattandosi di una modalità completamente nuova non si poteva a priori, a nostro parere, scartarla o accettarla come funzionale rispetto agli obiettivi.

La soluzione mediata che ci portò all'assenso fu quella di concordare una sperimentazione del modello in alcune realtà territoriale e poi, sulla scorta dei risultati, intervenire con le modifiche ritenute necessarie.

Infine il modello metropolitano con lo sdoppiamento della linea di consegna.

La partenze di questa tipologia di modello fu prevista abbastanza avanti nel tempo e pertanto il confronto su questa tipologia di modello non fu esaustiva, ma comunque noi ponemmo alcune obiezioni e sottolineammo alcune possibili criticità, pur condividendo un modello che, al contrario degli altri, era espansivo e non riduttivo, in quanto il numero di zone complessivo era programmato in aumento e non in diminuzione, considerato che Poste riteneva quello un mercato che comprendeva una fetta rilevante del mercato complessivo e pertanto, per sottrarlo alla concorrenza, andava presidiato maggiormente.

Però anche in questo caso la proposta aziendale sollevava da parte nostra alcuni dubbi legittimi.

Sempre con riferimento alle tre tipologie di punteggio delle zone ed al loro equilibrio: le zone metropolitane in linea di massima vedono una limitata influenza del punteggio riferito alla percorrenza, un accentuato punteggio riferito agli oggetti a firma ed il restante punteggio riferito alla consegna degli oggetti non a firma.

L'eliminazione degli oggetti a firma dalle zone universali, stante il ridotto apporto del punteggio riferito alle percorrenze, caricava la maggior parte del punteggio da raggiungere per la determinazione della zona sui parametri riferiti agli oggetti non a firma, con uno squilibrio assolutamente evidente.

E' come se ad un tavolo con tre gambe ne tagliassimo una: cosa può succedere???

Su questo punto però il confronto non si concluse, ed i ragionamenti furono rimandati al momento della implementazione di quel modello, che a tutt'oggi non ha visto la luce.

L'altra grande questione riguardava la logistica e gli stabilimenti.

Il passaggio dello SLA del servizio universale a "j+4" ed il forte ridimensionamento del prodotto "j+1" conseguente al robusto aumento della relativa tariffa, ha fatto sì che l'Azienda ha deciso di ridurre ulteriormente gli stabilimenti, con un complessivo allungamento delle linee trasporti.

Anche qui elencammo una serie di possibili criticità: i trasporti erano soggetti a tutti i possibili problemi legati al traffico, e quindi era prevedibile che ci sarebbero stati molti intoppi che avrebbero messo in forse il raggiungimento degli obiettivi di qualità.

Ma la diminuzione degli stabilimenti portava con se anche un altro effetto che era in contrasto con uno dei principi di sviluppo che l'Azienda aveva affermato di voler

perseguire: vale a dire la volontà di giungere, anche con importanti investimenti in macchinari, al “sequencing” della corrispondenza al portalettere, vale a dire far arrivare sul tavolo del portalettere la posta già pronta per il recapito, ossia non solo, come è avvenuto finora con la finalizzazione, divisa per strada, ma direttamente messa in gita e pronta per la consegna.

Secondo gli asseriti intendimenti aziendali nel futuro il portalettere si dovrà occupare solo della consegna e non più della ripartizione degli oggetti.

Poiché dei prospettati investimenti in nuovi macchinari non vi è traccia al momento, l'insieme degli interventi aziendali sui centri, connessi poi agli interventi sulle zone, a nostro parere poteva creare (ed in effetti ha creato) grosse criticità alla ripartizione corretta degli oggetti.

In buona sostanza la creazione delle sub zone affidate al portalettere ha portato ad una diminuzione degli addetti al recapito, ma contestualmente ha portato anche ad un aumento complessivo delle zone dovuto alla creazione appunto delle sub zone.

Oggi le uscite delle SIACS non sono in numero sufficiente a finalizzare il prodotto nemmeno per le zone ante ristrutturazione e pertanto una volta intervenuta la ristrutturazione a maggior ragione non sono in grado di ripartire per sub zone.

La soluzione trovata successivamente dall'Azienda è stata quella di inviare il prodotto ripartito per macro zone (ossia la coppia di zone affidate ai singoli portalettere) ciò ha determinato un improprio aggravio ai portalettere nel lavoro di ripartizione: in totale controtendenza con le affermazioni e gli intendimenti aziendali oggi i portalettere perdono molto più tempo di prima nella ripartizione degli oggetti, il che li costringe a sfiorare l'orario di uscita ed anche quello del rientro in ufficio.

La cattiva gestione dell'accordo da parte dell'Azienda ha poi fatto sì che tutte le nostre preoccupazioni si avverassero.

La partenza ritardata delle prime implementazioni ha fatto sì che si accavallassero le partenze coinvolgendo un numero di centri molto maggiore di quelli previsti quale sperimentazione del progetto; la distanza molto ravvicinata degli step di implementazione non ha poi consentito un confronto adeguato che portasse i necessari correttivi, le conseguenze sono sotto gli occhi di tutti: il settore è in grande crisi, le giacenze si ammassano nei centri ma l'Azienda prosegue imperterrita dichiarando, contro ogni logica, che le cose vanno bene.

Abbiamo, nei pochi momenti successivi di confronto con l'Azienda, elencato le cose che non vanno ed abbiamo suggerito una serie di modifiche al modello che, a nostro parere, dovrebbero riuscire a far decollare il progetto, ma l'Azienda ha fatto orecchie da mercante.

Nello specifico:

La questione della ripartizione va chiarita: la ripartizione per macrozona al portalettere non va bene, aumenta in maniera impropria il tempo della ripartizione a scapito del recapito, occorre adeguare il numero di Siacs nei centri in maniera tale da avere la possibilità di finalizzare ( in attesa del futuro sequencing) al portalettere la corrispondenza di formato piccolo per sub-zona.

Nei centri che servono le città con più di 30.000/50.000 abitanti ed ancor più nei capoluoghi di provincia con dimensione analoga o superiore abbiamo constatato che la doppia linea di

recapito come è attualmente strutturata funziona male; in queste tipologie di zone il punteggio riferito alle percorrenze non è prevalente pertanto si può ragionevolmente immaginare che la linea universale svolga il servizio quotidianamente riadattando le zone con i parametri attuali; si può poi immaginare un certo numero di linee plus che siano dedicate prioritariamente al prodotto pacchi, che rappresenta l'obiettivo di crescita aziendale, al quale si possono altresì affidare oggetti a consegna veloce e/o a valore aggiunto nel caso di difficoltà della linea universale, ovviamente il tutto ad invarianza di costi.

Si deve ulteriormente accelerare sugli interventi di sostituzione dei motomezzi con le auto anche in vista dello sviluppo dei pacchi.

Per le linee metropolitane, che ovviamente devono essere in numero maggiore delle nove ipotizzate, riteniamo sia un errore togliere alla linea universale gli oggetti a firma, riteniamo più utile una linea plus metropolitana che si occupi della consegna dei pacchi e di altri oggetti di particolare urgenza e/o a valore aggiunto.

Nel corso dei primi mesi del 2017 ci dovranno essere gli incontri per le ulteriori implementazioni previste per l'anno, in quell'occasione noi torneremo a ribadire le nostre proposte all'Azienda con la speranza di trovare da parte aziendale maggiore consapevolezza delle criticità che il settore sta vivendo, e che pertanto si possa finalmente migliorare il modello e renderlo compatibile con gli obiettivi che avevamo condiviso con l'accordo di settembre 2015 e che sono stati vanificati dalla cattiva gestione aziendale.

Se queste condizioni si realizzeranno potremo finalmente sostituire l'attuale fase di forte conflitto e scontro frontale con una nuova stagione di produttivo confronto.

Questo è ciò che ci auguriamo per il bene di tutti e per quello della stessa azienda.

## **RECAPITI PRIVATI**

Continua il nostro impegno negoziale in favore del settore dei recapiti privati, in un contesto di mercato particolarmente difficile per la oramai nota e più volte raccontata crisi mondiale dei prodotti postali tradizionali. Se una simile crisi ha prodotto conseguenze negative inenarrabili per colossi del settore, quali Poste Italiane, Royal Mail, United States Postal Service, si potranno facilmente intuire le conseguenze sulle realtà imprenditoriali minori, quelle a connotazione prettamente privatistica.

La nostra esperienza in **NEXIVE**, prima società privata sul mercato postale italiano, facente parte del Gruppo Olandese PostNL, solido operatore globale nel settore spedizioni postali ed e-commerce, risulta essere emblematica dello stato dell'arte entro cui si muovono i recapiti privati. Nexive, di recente, ha ufficializzato il proprio andamento economico riferito all'ultimo quadriennio contraddistinto da un continuo calo sia di risultato operativo che di risultato d'impresa.

Un andamento fortemente preoccupante, soprattutto in ottica di tutela dei livelli occupazionali, che ha imposto al Sindacato un sostegno rispetto al perseguimento di obiettivi non semplici, di natura difensiva, ma in grado di far fronte a questo trend negativo e di mantenere inalterati i livelli di competitività in un contesto fortemente concorrenziale.

Sancita, infatti, una strategia di percorso tra Azienda e Sindacato che ha consentito a PostNL, società madre, di confermare la volontà di mantenere i propri investimenti sul

mercato italiano, sempre attraverso Nexive, in virtù del significativo potenziale di crescita dell'azienda nell'offerta di servizi innovativi e della capillarità sul territorio del proprio network di consegna, un vero e proprio asset strategico da valorizzare ulteriormente. Il Sindacato, responsabilmente, si è assunto l'onere di attivare comportamenti conseguenziali, firmando, in data 27 ottobre 2016, il **Contratto di Solidarietà Difensiva**, quale misura alternativa alla dichiarazione formale delle eccedenze, scongiurando le procedure *ex lege* 223/91.

Trattasi di una sostanziale riduzione oraria, nella quantità di due ore giornaliere, decurtazione spalmabile anche su base settimanale e mensile, della durata complessiva di trentasei mesi, governata con modalità precise contenute nel testo dell'accordo e sostenuta da: un impianto di Relazioni Industriali costante e strutturato, il coinvolgimento di RSA/RSU, il monitoraggio continuo e la previsione di incontri di verifica quadrimestrali sia sull'andamento dello stesso Contratto di Solidarietà che dell'azienda rispetto ai volumi in lavorazione e al mercato di riferimento.

Infatti, qualora le condizioni generali di Nexive lo consentissero, anche in relazione all'acquisizione di nuove commesse, la Solidarietà potrebbe essere sospesa temporaneamente, per poi ripartire allo smaltimento dei picchi elevati di traffico.

Infine, su ferma presa di posizione di parte Sindacale, si sono svolti incontri nazionali finalizzati a rivedere i target orari fissati dall'accordo sul Premio di Risultato, onde consentire un accesso più agevole al relativo salario accessorio, scongiurando il rischio di ulteriori penalizzazioni economiche per gli addetti.

A proposito di **Premio di Risultato**, nonostante le iniziali resistenze datoriali sull'argomento, giustificate, chiaramente, dalle sopra esposte preoccupanti condizioni generali di contesto, siamo riusciti, in data 21 luglio 2016, a centrare questo importante obiettivo salariale, sempre nella logica del recupero di produttività ed efficienza.

Si è trattato di un Premio di Risultato dai contenuti moderni ed innovativi, in quanto, **per la prima volta, una parte del premio complessivo erogato viene destinato all'incremento dei minimi tabellari contrattuali, ossia l'1% del salario accessorio viene consolidato nel fisso**. Un valore aggiunto che potrebbe trasformarsi in riferimento anche per le future stesure dei Premi di Risultato in Poste Italiane e nelle restanti Società del Gruppo.

Non da meno rileva l'importante introduzione, sempre nell'anno 2016, della **Polizza Sanitaria Integrativa** per la totalità dei dipendenti Nexive e propri familiari, fortemente richiesta ed ottenuta da questa Organizzazione.

Ma l'azione di tutela non si è fermata ad aspetti rientranti nel perimetro finanziario/economico aziendale, andando oltre, sino a toccare punte di sensibilità piuttosto avanzate, soprattutto non scontate per una realtà imprenditoriale a totale connotazione privatistica.

Oltre agli **impegni assunti in favore delle popolazioni del centro Italia colpite dai terribili eventi sismici del 2016** (accordo del 13 ottobre 2016), particolarmente qualificante per Azienda e Sindacato è stata l'intesa sul **Codice di Condotta**, un protocollo d'intesa che, recependo con tempestività le iniziative Confederali in materia, ha traslato in Nexive tutta una serie di scelte organizzative finalizzate a contrastare sui luoghi di lavoro le violenze di ogni tipo, comprese le molestie e le dinamiche di Stalking, al fine di affermare negli ambiti

produttivi un sereno e favorevole sviluppo delle relazioni interpersonali e la cultura del reciproco rispetto tra i colleghi.

***L'esperienza in Nexive può considerarsi estremamente positiva, per contesto e tempi ristretti entro cui è maturata.***

Ma tanto resta da fare per l'intero settore dei Recapiti Privati, a partire dalla sottoscrizione del CCNL con le due Associazioni di rappresentanza datoriale, FISE e CNA, oramai scaduto da tempo, oltre a scandire i tempi di un'azione sindacale in favore di un contesto categoriale di frequente riverso in una condizione di precarietà e mancanza di trasparenza alcuna.

Il rinnovo del CCNL rappresenterebbe un ulteriore passo in avanti ma potrebbe non risultare sufficiente se non saremo in grado di affiancare all'attività negoziale una migliore strutturazione sul territorio del nostro impegno volto a rafforzare la rappresentanza e la nostra capacità di penetrazione sui posti di lavoro, anche in ottica complessiva di dialogo costruttivo con i datori di lavoro che ancora oggi guardano con diffidenza la presenza di rappresentanti sindacali nei propri impianti, nella consapevolezza comune delle sfide sempre più complicate che interesseranno l'intero settore nei prossimi anni.

## **APPALTI POSTALI**

Gli effetti della liberalizzazione dei mercati postali non hanno risparmiato il settore degli appalti, acuendo le difficoltà scaturenti dalla continua contrazione di fatturato e, quindi, degli addetti.

Stiamo cominciando a lavorare in vista del rinnovo del CCNL che punti non tanto al miglioramento degli aspetti economici, oramai regolamentati da prassi quasi standardizzate, quanto alle tutele giuridiche, al rafforzamento del sistema complessivo dei diritti, al normale dispiegarsi della contrattazione di secondo livello sui luoghi di lavoro, ossia in quegli ambiti produttivi dove meglio leghi ciò che si realizza in termini di ricchezza alla quantità della stessa che riesci a ridistribuire tra i lavoratori.

In sostanza, il rinnovo del Contratto dovrà avere la funzione di umanizzare la condizione lavorativa, andando al superamento di un contesto dove ancora oggi prevale la mancanza di regole e di certezze.

Tuttavia, il rinnovo del CCNL a ben poco servirà se non saremo capaci di alimentare sui posti di lavoro una sana ed efficace azione di vigilanza contrattuale, mirata a pretendere da tutti gli attori in campo il rispetto dei contenuti degli accordi negoziali sottoscritti.

Funzionale a tutto ciò dovrà essere la Formazione, quale elemento qualificante della stessa prestazione, in quanto un consapevole e competente approccio al lavoro potrà offrire ad addetti ed alle parti datoriali strumenti sempre più avanzati per affrontare al meglio le problematiche del settore.

Nei prossimi quattro anni, lavoreremo, pertanto, per accrescere la presenza di SLP e del Sindacato nel settore degli Appalti per affermare e rendere possibile un vero impianto di Relazioni Industriali, in un dialogo costante, privo di pregiudizi, con tutti i soggetti in campo. Una sfida da raccogliere in maniera congiunta, condivisa e lavorando per far

comprendere, soprattutto alla classe imprenditoriale, che da soli, in un contesto di precarietà e prevaricazioni, ben poca strada potrà essere percorsa.

La presenza del Sindacato, quello vero, quello che si occupa degli aspetti generali e complessivi della tutela, a partire dalle strategie che mirino alla messa in sicurezza degli assetti occupazionali, ma che non perde mai di vista, nel contempo, i bisogni individuali, costituisce ricchezza per il lavoro, rappresenta un ostacolo all' affermazione di dinamiche regressive, un formidabile volano per il radicamento di modernità e cultura d'impresa in un settore così tanto condizionato dagli umori di un mercato oramai fermo nel guado di una crisi progressiva e irreversibile.

Ci rendiamo conto delle difficoltà insite ad una simile ambiziosa progettualità, considerato che ancora oggi facciamo fatica ad accedere in tanti ambiti produttivi delle società appaltatrici, ma se riusciremo a far passare, con molta cautela e tanta saggezza, la percezione di una nostra presenza sindacale a sostegno di ogni progetto imprenditoriale serio e credibile, siamo certi che la nostra capacità di penetrazione nel settore aumenterà, unitamente alla capacità di incidere sui destini degli Appalti Postali.

## **AZIENDE DEL GRUPPO**

Le Aziende del Gruppo hanno subito in questi ultimi tempi processi di scomposizione e ricomposizione che hanno finito con il modificare in molti casi gli assetti strutturali delle stesse.

Particolarmente intense si sono rivelate le dinamiche evolutive interne a **POSTEL**, una Società del Gruppo atipica, in quanto inserita in un vero e proprio contesto di produzione industriale.

Nel mese di Luglio 2016, l'Azienda presentava alle OO.SS. il Piano Industriale 2017-2020, un piano contraddistinto dall'esigenza di porre in essere azioni in grado di affrontare al meglio l'andamento dei mercati di riferimento, il conseguente generale calo dei volumi e dei margini delle commesse, unitamente alla necessità di riprogettare l'assetto produttivo per renderlo coerente con le nuove esigenze dei Clienti, in termini di nuova turnistica, orari di lavoro degli stabilimenti, standard qualitativi, investimenti tecnologici.

Il piano evidenziava, in sostanza, la necessità di porre in essere una strategia di riordino dei conti di bilancio, sia attraverso una maggiore capacità di penetrazione nei mercati, incrementando, così, il fattore redditività, sia attraverso un alleggerimento del costo del lavoro attraverso azioni di efficientamento non traumatiche.

Chiaramente, un simile piano di complessivo riordino, con annesso risanamento, strideva con l'esigenza di dover rinnovare un Premio di Risultato oramai scaduto. Non è stato semplice, anche perché Postel chiedeva la condivisione del Sindacato nella ricerca di possibili forme di finanziamento dello stesso salario di produttività.

Nonostante le tante resistenze datoriali, in una logica di necessario scambio, in data 7 settembre 2016, riuscivamo a siglare l'**Accordo di Produttività**, sia pure ad importi invariati rispetto al precedente, consentendo nel mese di settembre il pagamento delle note anticipazioni.

E' stato inoltre raggiunto un primo importante accordo di consolidamento dei lavoratori entrati per effetto di sentenze giudiziali.

### ***Come si può facilmente intuire, l'Impianto di Relazioni Industriali in POSTEL ha funzionato.***

La seconda metà dell'anno 2016 è stato il periodo dei **processi di Scissione e Fusione** di molte Aziende del Gruppo, ai sensi dell'art.47 della legge nr.428 del 29/12/1990.

Citiamo, ad esempio, la fusione per incorporazione di Postecom in Poste Italiane, nonché il trasferimento di Poste Tributi verso una società di nuova costituzione, la Newco, controllata al 100% da Ancitel S.p.A.

In questi casi il negoziato si è focalizzato sui trattamenti normativi ed economici da riservare al personale coinvolto nelle operazioni di trasferimento. Infatti, le intese raggiunte hanno consentito ai rapporti di lavoro in transito nelle Aziende accipienti di conservare, senza soluzione di continuità, il medesimo regime normativo di origine, i soggetti coinvolti hanno mantenuto lo stesso profilo inquadramentale e sedi di lavoro, nella maggioranza dei casi, invariate.

In poco tempo raggiunte intese, condiviso percorsi, individuato strategie condivise, chiusi accordi di produttività in ogni Società del Gruppo, il tutto grazie ad impianto di Relazioni Industriali che ha funzionato, sia pure in un clima relazionale complessivo difficile.

Risultati significativi ed importanti, ma molta strada resta da percorrere, ad iniziare dal completamento dei processi di armonizzazione ed omogeneizzazione del quadro di riferimento normativo.

Ancora tanta attenzione dovrà essere riposta sugli sviluppi competitivi dei mercati, ai riposizionamenti societari, il tutto non disgiunto da una pressante azione di vigilanza volta a contenere il sempre costante tentativo di riversare le ricadute negative dei necessari processi di riassetto societario unicamente sull'anello debole della catena organizzativa, le Lavoratrici e i Lavoratori, lasciando indenni management e amministratori delegati.

## **SICUREZZA**

Il confronto con l'Azienda sulle questioni inerenti la sicurezza è insufficiente ed insoddisfacente; si svolge prevalentemente attraverso i lavori degli organi collegiali OPN e OO.PP.RR.

Il confronto si svolge a singhiozzo: si accelera quando si tratta di materie urgenti per l'Azienda e si dirada quando si tratta di affrontare le questioni poste dalle parti sindacali.

A dire il vero non è un'esclusiva di Poste: la questione della sicurezza, che rappresenta sempre uno degli argomenti prioritari per l'azione del sindacato, trova scarsa sensibilità in tutte le aziende, e la nostra non fa eccezione, perché c'è la tendenza, per questioni di contenimento dei costi, a lesinare gli interventi per la sicurezza ovunque sia possibile.

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

escludere, laddove il confronto in azienda non sia produttivo, di rivolgersi agli organismi istituzionali di controllo per richiedere interventi diretti.

La situazione di rischio principale esistente in azienda è senz'altro quella che riguarda gli infortuni, che al 70% interessano i portalettere.

La strategia principale ovviamente è quella di ridurre al minimo il numero di motomezzi utilizzati a favore delle quattro ruote, specie adesso che il prodotto “pacchi” trova sempre più ampio spazio nel servizio quotidiano degli addetti.

Anche le nuove modalità di recapito richieste da grandi clienti, in primis Amazon, portano ad un cambiamento profondo delle modalità classiche di recapito, il sempre maggior numero di pacchi da portare determina la necessità di un ripensamento complessivo sulle attuali modalità del servizio, anche con riferimento ai diversi nastri orari di consegna, ai mezzi da utilizzare ed alla diversa movimentazione manuale dei carichi.

**Riteniamo che in prospettiva anche i portalettere dovranno essere sottoposti ad un protocollo sanitario che preveda visite periodiche e dovremo continuare a batterci per questo che è sempre stato un cavallo di battaglia della nostra organizzazione.**

Un altro motivo per cui riteniamo necessario un protocollo sanitario con visite periodiche per i portalettere riguarda il **rischio vibrazioni**.

Anche di recente Poste ha effettuato delle misurazioni il cui risultato, a detta aziendale, dimostra che il rischio è ampiamente entro i limiti di legge.

Noi riteniamo però che ci siano invece varie modalità di servizio che portano a sfiorare questi limiti: specificatamente ci riferiamo alle zone di montagna con lunga percorrenza, al caso di svolgimento della flessibilità operativa ed infine alle zone plus che hanno una percorrenza teorica molto elevata e che con l'aumento del prodotto “Pacchi” sicuramente vedrà aumentare questa tipologia di rischio unitamente a quello di “movimentazione manuale dei carichi”. Pertanto continueremo la nostra battaglia per il riconoscimento del protocollo sanitario a tutti i portalettere.

Abbiamo da tempo stigmatizzato i limiti dell'attuale documento di valutazione dei rischi, grazie anche alle nostre costanti pressioni l'Azienda si è finalmente decisa a riscriverlo completamente con modalità elettronica e con principi innovativi.

Un'altra delle questioni che la nostra Organizzazione ha portato avanti è quella relativa agli sportellisti videoterminalisti, una battaglia lunga che ha portato alla sottoscrizione dell'accordo in vigore, che ha visto la piena attuazione per quel che riguarda le visite periodiche ma che a tutt'oggi presenta molti problemi per quel che riguarda le pause e la corretta ergonomia delle postazioni di lavoro.

Su questo versante i nostri RR.LL.S dovranno svolgere ancora una forte azione di controllo e di intervento per regolarizzare tutte le realtà; laddove non vi siano adeguate risposte aziendali non esiteremo a richiedere l'intervento degli organi istituzionali preposti al controllo.

Infine l'ultimo dei grandi problemi: il rischio “stress lavoro correlato”.

Come è noto noi contestammo fortemente le modalità aziendali con le quali a suo tempo si fece la prima valutazione di questo rischio: furono presi in considerazione solo 5 dei 10

eventi sentinella, inoltre non ritenemmo corretta la composizione delle figure professionali inserite nei gruppi omogenei (GO).

L'Azienda ha finalmente preso l'impegno di ripetere la procedura con criteri nuovi:

- saranno presi in considerazione tutti e dieci gli eventi sentinella;
- per i fattori di contenuto del lavoro e per quello di contesto del lavoro si continuerà ad utilizzare la cheek list dell'INAIL;
- si modificheranno i gruppi omogenei e la loro composizione,
- si esamineranno preventivamente all'interno di una riunione di OPN

Come si vede gli argomenti sono tanti ed importanti e soprattutto sono profondamente sentiti dai lavoratori interessati e pertanto richiedono tutta la nostra attenzione ed il nostro impegno.

## **LA RETE ORGANIZZATIVA**

Il mandato congressuale che si è concluso ha visto il consolidamento della riorganizzazione territoriale introdotta dalla Cisl, con nuovi assetti ai vari livelli dell'organizzazione. In questo arco temporale si è confermata vincente la nostra scelta di mantenere presidi territoriali in tutte le province, anche dove è stata superata l'istanza congressuale. Questo ci ha permesso di restare fortemente radicati laddove sono presenti i luoghi di lavoro e i lavoratori, continuando nella capillare attività di presenza costante e quotidiana su tutto il territorio nazionale.

La distribuzione dei luoghi di lavoro del Gruppo Poste Italiane e delle aziende di recapito è, in quasi tutte le province, una realtà piuttosto polverizzata e in alcuni casi, difficilmente raggiungibile, per questo continueremo a mantenere le nostre articolazioni funzionali e rafforzeremo la rete dei nostri delegati, attraverso una importante attività di comunicazione, formazione e politica dei quadri.

Possiamo crescere ancora!

## **La comunicazione**

Le evoluzioni avvenute in questo ultimo quadriennio nel modo e nelle modalità di comunicare sono numerosi e rappresentano un fenomeno in continuo cambiamento. Ci troviamo spesso di fronte a un eccesso di dati e informazioni, talvolta con fonti poco certe e non sempre affidabili.

La comunicazione nel sindacato deve rappresentare uno strumento spendibile per tutti i delegati e i dirigenti dell'organizzazione, ma anche un diritto degli iscritti ad essere raggiunti in modo tempestivo e accurato.

Come categoria abbiamo posto attenzione nella diversificazione degli strumenti con l'obiettivo di raggiungere tutta la nostra platea di riferimento, non possiamo commettere l'errore di pensare che tutta la nostra platea sia composta da "digitalizzati", anzi, dobbiamo

tener conto che i nostri iscritti sono distribuiti in fasce anagrafiche differenti e fanno riferimento a fonti di informazione differenti.

E' necessario quindi, dopo una prima fase di arricchimento delle opportunità e dei mezzi, portare tutto questo a sintesi, definendo un "sistema" a rete, che includa strumenti vecchi e nuovi, cartacei ed elettronici, definendo ruoli, gerarchie e regole, ma anche dotandoci di un codice etico della comunicazione, che corrisponda ai nostri valori di rispetto, trasparenza, affidabilità.

### **La formazione e la politica dei quadri**

Un'organizzazione a scopo sociale e di tipo associativo non può non confrontarsi con l'esigenza costante di aggiornamento e formazione, le competenze acquisite hanno oramai vita breve, in un contesto economico e sociale in continua evoluzione. Nostro compito è garantire alla nostra rete di delegati e dirigenti una risposta formativa che abbia due obiettivi principali: l'acquisizione di competenze trasversali che diano la possibilità di apprendere lungo l'arco del proprio incarico contenuti e abilità necessari alla pratica sindacale; l'altro nel ricambio generazionale negli organismi a partire dalle Sas fino alle Segreterie.

Per questo è fondamentale continuare ad investire nei percorsi di formazione sindacale:

- nel campo scuola come momento di accoglienza e selezione dei nuovi delegati
- nel corso lungo per nuovi dirigenti, per costruire squadre all'altezza delle nostre esigenze sui territori
- nei percorsi che intendiamo realizzare prima del rinnovo delle Rsu, per preparare le nostre strutture ad affrontare la campagna elettorale e le fasi di voto con competenza, diligenza e motivazione
- nei corsi per le RSU neo elette, tradizionale appuntamento che riteniamo un dovere per chi si accinge a ricoprire questo ruolo in futuro sempre più rilevante
- nella definizione di un piano formativo specifico per chi si occupa delle agenzie di recapito privato, in quelle di appalto, nelle aziende del Gruppo Poste e per i nuovi delegati che eleggeremo al loro interno
- nelle iniziative specificatamente richieste dalle strutture regionali su particolari esigenze di aggiornamento.

### **I coordinamenti Donne, Giovani e Quadri**

I Coordinamenti rappresentano un anello di collegamento fondamentale tra le Segreterie e gli iscritti, ed è necessario rilanciarne l'attività e valorizzarne la presenza. In quest'ottica, il rapporto Sindacato-volontariato/associazionismo può esprimere grandi potenzialità, vista la forte consonanza di valori ed obiettivi, sia pure nella distinzione di ruoli e compiti.

Il volontariato oggi assume una funzione di "catalizzatore" di tanti bisogni ed è capace di creare occasioni d'incontro, di stabilire contatti tra figure sociali comprese quelle (i quadri) che l'Azienda tende ad attrarre a sé per poi renderle "sole" al suo cospetto, creare ambienti solidali, determinare un quadro di relazioni interpersonali ancora più ampio rispetto a quello che può essere creato dalle stesse relazioni sindacali.

Nella variegata popolazione postale, sono numerosi i colleghi che dedicano parte del loro tempo libero ad attività sociali; l'obiettivo dei coordinamenti deve essere quello di scoprire e valorizzare queste realtà, capitalizzando l'esperienza di ciascuno per creare una sinergia che ci avvicini sempre più ai nostri iscritti.

## **Il dato associativo**

In questo ultimo mandato congressuale sono usciti dal Gruppo Poste Italiane migliaia di lavoratori per pensionamento o esodi incentivati, di questi 5 mila sappiamo che circa la metà erano nostri iscritti. Nonostante questo abbiamo mantenuto il numero dei nostri associati invariato, considerato che non c'è stato turnover e che siamo passati da circa 145.000 addetti del 2013 ai circa 140.000 nel 2016. Anzi la nostra percentuale di adesione in Poste è fortemente aumentata: **a dicembre scorso abbiamo raggiunto il 53,91% dei consensi.**

Questo risultato lo dobbiamo ad un attività di proselitismo che non è mai cessata, nonostante le difficoltà a raggiungere le località più isolate, investendo le risorse per essere sempre presenti, organizzando iniziative per coinvolgere, informare, dare risposte ai lavoratori.

Gli anni che abbiamo di fronte si preannunciano con lo stesso andamento rispetto ad uscite e scarso turn over, ciò vuol dire che per mantenere alto il dato associativo dovremo fare ancora di più e meglio, anche avendo maggiore attenzione al mondo del recapito privato nel quale stiamo lentamente ma costantemente aumentano la nostra presenza e di conseguenza anche il risultato associativo.

Nello stesso tempo, occorre pensare al dato associativo, non solo in termini "quantitativi", ma estendere la nostra capacità di analisi anche su elementi "qualitativi" che possano determinare la validità dell'azione sindacale, dell'organizzazione sui singoli territori, quindi è indispensabile procedere a focalizzare le informazioni che corrispondono alla qualità espressa.

Una sfida importante sarà quella di una migliore presenza SLP nei settori privati e nelle aziende del gruppo meno sindacalizzate (Poste mobile, Poste Vita, ecc).

## **Gli appuntamenti elettorali**

In questo quadriennio abbiamo affrontato un solo evento elettorale: il rinnovo dell'Assemblea dei delegati di Fondoposte, con un risultato per la nostra organizzazione che non può che renderci orgogliosi. Abbiamo ottenuto il 53,66% dei consensi, permettendoci di aggiudicarci 16 seggi su 30, conquistando quindi la maggioranza assoluta nell'Assemblea.

Anche in questa occasione abbiamo messo in moto una macchina organizzativa che punta sempre a migliorarsi, creando una forte sinergia tra livello nazionale, regionale e territoriale, così da mettere a disposizione il massimo livello di competenza e professionalità in ogni fase del percorso elettorale.

Al termine di questa stagione congressuale ci attende il rinnovo delle Rsu in Poste Italiane Spa e in alcune delle aziende del gruppo.

Sarà una campagna elettorale dura, in un contesto aziendale sempre più ostile e in clima di grandi contrapposizione all'interno della compagine sindacale. Proprio per questo affineremo ancora di più i nostri strumenti, investiremo risorse, tempo, capacità, in un percorso che dovremo gestire alla perfezione per superare sempre il risultato ottenuto in precedenza.

Alla luce del testo unico per la rappresentanza, il risultato e il ruolo delle Rsu diventano ancora più strategici anche rispetto alla nostra attività negoziale, quindi dovremo essere capaci di selezionare i nostri candidati, di ottenere un ottimo risultato e di preparare al meglio gli eletti al loro ruolo.

Su questo, come sempre, non ci risparmieremo, né in termini di risorse, né in termini di qualità e professionalità.

## **LE NOSTRE POLITICHE PER IL WELFARE**

### **La previdenza complementare**

In questi ultimi anni abbiamo assistito ad una costante revisione del sistema di welfare nel nostro Paese, le diverse riforme riguardanti il diritto alla pensione hanno introdotto importanti modifiche che hanno cambiato totalmente il futuro dei lavoratori oggi ancora attivi, soprattutto per le generazioni di recente ingresso nel mercato del lavoro.

Proprio per loro infatti, le continue riforme al sistema previdenziale stanno producendo un allungamento della vita lavorativa e una forte riduzione dell'entità della pensione pubblica, rendendo instabile la loro futura situazione economica.

Per questo la previdenza complementare, che per il settore postale vede protagonista Fondoposte, costituisce un importante strumento per contribuire ad assicurare al lavoratore, una volta in pensione, il mantenimento di un soddisfacente tenore di vita.

Dalla sua istituzione, SLP ha sempre investito tempo e risorse al fine di sensibilizzare tutti i lavoratori ad una adesione consapevole al Fondo. In occasione dei rinnovi contrattuali abbiamo sempre ottenuto un incremento della quota a carico del datore di lavoro, affinché i lavoratori possano avere la possibilità di consolidare la loro posizione previdenziale integrativa e costruire un futuro pensionistico più rassicurante.

In Poste molti giovani ancora non sono soci di Fondoposte; dovremo fare un grande sforzo per avvicinarli al Fondo e trasmettergli l'importanza della scelta di un'adesione piena a questo strumento di tutele oramai imprescindibile. A partire dai Congressi sui luoghi di lavoro, dovremo cogliere l'occasione per distribuire materiale informativo e offrire consulenza ed approfondimenti in modo capillare.

### **L'assistenza sanitaria integrativa, una novità nel CCNL del Gruppo Poste Italiane**

La salute e il benessere dei lavoratori e delle loro famiglie rappresentano un obiettivo prioritario in un sistema di tutela del lavoro avanzato e innovativo, per questo abbiamo ritenuto fondamentale inserire nel percorso dell'ultimo rinnovo del Ccnl del Gruppo Poste l'introduzione di una nuova prestazione relativa all'assistenza sanitaria integrativa al Sistema sanitario nazionale.

Tramite l'adesione al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Postevita, tutti i dipendenti del Gruppo potranno usufruire del rimborso delle spese sanitarie (previste dal piano sanitario scelto in sede negoziale per questa vigenza contrattuale) e di eseguire prestazioni sanitarie presso una rete molto diffusa di strutture pubbliche e private con forti agevolazioni tariffarie. Inoltre è prevista la possibilità di estendere il piano sanitario al nucleo familiare con un contributo a carico del lavoratore pari al 1,5 volte il valore del pacchetto garantito al dipendente, nonché l'ulteriore opportunità di aderire ad una formula Plus che garantisce prestazioni ulteriori (rendita vitalizia per non autosufficienza, contributo forfettario a fronte gravi eventi).

Questa scelta dà sicuramente una risposta in termini di assistenza alle famiglie dei lavoratori sia di tipo economico, perché permette di abbassare fortemente la spesa sanitaria di ciascun nucleo familiare, ma anche in termini di tempestività nella diagnosi e nella cura, offrendo la possibilità di accesso a strutture private a costi ridotti.

Non appena sarà siglato il nuovo CCNL, sarà nostro impegno prioritario diffondere attraverso assemblee, incontri e riunioni degli organismi, ogni informazione utile per garantire la conoscenza dettagliata dell'offerta prevista nel pacchetto sanità integrativa, affinché i lavoratori possano comprenderne le possibilità di utilizzo e la convenienza di estensione della protezione anche al nucleo familiare.