

Recapito, lunga notte di trattative e Accordo raggiunto

Si è conclusa, dopo ben 10 mesi di confronto e alla fine di un'estenuante nottata, la trattativa sulla riorganizzazione dei Servizi Postali. L'accordo raggiunto, con l'introduzione del recapito a 5 giorni, ha permesso al Sindacato di impedire i tagli brutali decisi in prima battuta da parte dell'Azienda. Un segnale positivo in vista dell'imminente liberalizzazione.



MARIO PETITTO - SEGRETARIO GENERALE SLP CISL

“Un accordo non facile – commenta alla fine della lunga notte di lavori **Mario Petitto**, Segretario Generale di Slp Cisl - che ha fatto registrare in questi mesi momenti di forte tensione, sfiorando in diverse occasioni la rottura del negoziato. Lo sforzo dell'Slp è stato comunque di non accettare mai un ridimensionamento dell'organico, a fronte di un mancato progetto globale. Era quindi imperativo coniugare le tutele della categoria con il necessario riequilibrio della

situazione finanziaria della Divisione Corrispondenza. Alla fine è stato raggiunto un accordo che, a differenza di quanto accaduto nel 2006, sottende un profonda riorganizzazione dell'intera filiera dei Servizi Postali che interesserà non solo il **recapito** ma anche la rete logistica e dei trasporti”.

Ed è proprio in tale ottica che va visto l'impegno aziendale a non

modificare, nel piano strategico 2011-2013, il proprio assetto societario, riconfermando il valore assoluto dell'unicità aziendale.

“Un risultato – afferma Petitto - che giudichiamo positivo ma per nulla scontato, anche in considerazione dell'imminente processo di liberalizzazione che tenderà

a stravolgere le presenze degli operatori sul mercato di riferimento e porterà a forti necessità di innovazione sia di prodotto sia di processo”.

Partendo dall'analisi del mercato postale, che registra una significativa contrazione dei volumi a livello internazionale, un'erosione delle quote di mercato e un mutamento della domanda della clientela, l'Accordo intende perseguire da una parte l'obiettivo della difesa dei volumi e dall'altro quello dello

“Un risultato che giudichiamo positivo ma per nulla scontato, in considerazione dell'imminente liberalizzazione che stravolgerà le presenze degli operatori sul mercato di riferimento e porterà a forti necessità di innovazione di prodotto e di processo”

sviluppo dei ricavi, con l'adozione di soluzioni innovative e di qualità. È proprio in quest'ottica che si prefigurano già importanti percorsi di valorizzazione professionale, i quali costituiscono ormai un elemento caratterizzante di Poste, in controtendenza con quanto accade in altre aziende del settore.



“Tale obiettivo – precisa Petitto – è stato però raggiunto scardinando l'impostazione aziendale originaria, che intendeva realizzare unicamente tagli sul personale. Abbiamo invece fatto prevalere un'impostazione diversa, innovativa ma, in fondo, l'unica davvero possibile: un'efficace ed equilibrata riorganizzazione dell'intero settore postale, attraverso l'introduzione di un nuovo modello organizzativo e distributivo, con il contemporaneo sviluppo di nuovi servizi”.

Rispetto quindi a una dichiarata intenzione aziendale di procedere esclusivamente ad un netto ridimensionamento del settore di circa 10.700 unità, l'Accordo - faticosamente raggiunto - prevede invece l'ottimizzazione, con aumento del livello di efficienza, di ben 5.857 unità, di cui 3.359 nel recapito, 518 negli addetti lavorazioni interne, 1854 nei centri di logistica postale e 126 negli staff. Tutto il personale interessato dalla manovra troverà nuova collocazione aziendale, sia nel medesimo ambito dei servizi postali, sia nell'ambito del mercato privati, con un concreto

mantenimento dei livelli occupazionali in Azienda.

La chiave di volta organizzativa, che ha permesso di raggiungere questo importante obiettivo, è stata l'introduzione del recapito a 5 giorni. Dal primo gennaio 2011, infatti, la consegna della corrispondenza prioritaria, raccomandata e commerciale verrà eseguita dal lunedì al venerdì, dalle 8 alle 16,

mentre dalle 14 alle 20 saranno forniti servizi "su misura", *Dimmi quando, Chiamami, Aspettami*, nuove tipologie di servizi dai nomi accattivanti e familiari, affiancati al tradizionale recapito telegrammi, al

messo notificatore, e in più il ritiro a domicilio e il ritiro posta registrata. Servizi, questi ultimi, che saranno assicurati anche il sabato dalle 8 alle 14, assieme alle consegne urgenti di telegrammi e Raccomandata 1.

Questa soluzione consentirà di ottimizzare il recapito senza modificare gli indici e i parametri delle zone e di realizzare contemporaneamente diverse efficienze anche nel settore della logistica e degli impianti, attraverso la riorganizzazione della rete di trasporto e degli stabilimenti.

“Tutto questo – spiega Petitto – è stato ottenuto grazie anche ad un

approccio innovativo alla trattativa. Siamo partiti infatti con i lavori della Commissione Tecnica, che ha messo a nudo tutti i difetti e le criticità dei servizi postali. Solo in un secondo momento, forti dei dati preziosi fatti emergere dalla Commissione, siamo passati alla negoziazione politica. Altra innovazione è stata la sperimentazione del nuovo modello organizzativo che avverrà in modo graduale”. Dal 1 al 15 settembre si svolgeranno assemblee nei luoghi di lavoro per l'illustrazione e l'approvazione dell'Accordo.

L'Slp vigilerà sull'esatta implementazione dell'accordo e, proprio per questo motivo, nell'Intesa ha un'importanza rilevante il sistema di Relazioni Industriali, in particolare la contrattazione decentrata e territoriale,

“Abbiamo scardinato l'impostazione aziendale originaria, che intendeva realizzare unicamente tagli sul personale, facendo invece prevalere un nuovo modello organizzativo e distributivo, con il contemporaneo sviluppo di nuovi servizi”

che interverrà sulle questioni relative a orario di lavoro, turni, pause e conteggio delle zone di recapito.

“Il raggiungimento di questo Accordo - conclude Petitto - è per noi molto significativo in questo momento, perché rappresenta un deciso passo in avanti in vista della liberalizzazione, facendoci ben sperare nella possibilità di ottenere le giuste risposte da parte dell'Azienda quando si tratterà, il 1 gennaio 2011, di tutelare i lavoratori, proteggere la qualità del servizio al cliente e, contemporaneamente, reggere il confronto con gli altri operatori postali sul mercato internazionale”.



Accordo Riorganizzazione dei Servizi Postali: Cosa prevede e cosa cambia

Vediamo nel dettaglio i punti più importanti dell'Intesa raggiunta lo scorso 27 luglio 2010.



RECAPITO

- L'introduzione della settimana corta con la giornata lavorativa di 7 ore e 12 minuti, le pause da contrattare localmente, un ticket di 4,50€ e il sabato di riposo;
- L'introduzione di nuove zone, attraverso la realizzazione dell'Articolazione Servizi Innovativi (nei capoluoghi di provincia e nei comuni > di 30.000 abitanti), quale nuova rete di sviluppo dedicata a prodotti di valore e di qualità, con orario su sei giorni, dal lunedì al venerdì dalle 14,00 alle 20,00 e il sabato dalle 8,00 alle 14,00.
- L'introduzione dell'ora limite per l'uscita in gita del portalettere;
- L'aumento della scorta del 1%, portandola all'11%-15%
- Il superamento della zona baricentrica;

- Il mantenimento degli attuali limiti di flessibilità operativa e l'aumento della relativa indennità;
- L'introduzione di un sistema di incentivazione commerciale per gli addetti all'Articolazione Servizi Innovativi;
- Il coinvolgimento dei portalettere, dei responsabili di CD e dei CS, unitamente all'introduzione di punteggi diversificati tra capoluoghi/comuni > di 30.000 abitanti e realtà provinciali, dovranno garantire l'effettiva perequazione delle attività di recapito;
- Con apposita comunicazione a latere dell'Accordo, l'Azienda si impegna a decentrare, a livello regionale, l'assunzione del personale CTD.

LOGISTICA e TRASPORTI

- L'introduzione della settimana corta con orario 7 ore e 12 minuti, pause da contrattare localmente e ticket da 4,50€;
- La riorganizzazione di tutti gli stabilimenti, con la realizzazione dei CDM in luogo dei CLR e la trasformazione di alcuni CP in CDM;
- La rivisitazione della rete di trasporto Nazionale e della rete di Bacino in funzione del nuovo modello organizzativo.

SICUREZZA

- Un rafforzamento delle politiche relative alla sicurezza anche attraverso l'introduzione e l'utilizzo di nuovi strumenti informatici quali, ad esempio, il palmare;
- Il rinnovamento e potenziamento della flotta aziendale attraverso un nuovo mix di mezzi che prevede l'acquisto di ulteriori 1000 autovetture, 200 scooter 50cc a sella ribassata, 1500 quadricicli elettrici e 1300 biciclette;
- L'assicurazione delle puntuali manutenzioni dei mezzi previste dalle case costruttrici;
- La tempestiva dotazione dei DPI e dei capi di vestiario a tutti gli addetti;
- Maggiore coinvolgimento degli organismi paritetici (OPR e OPN) sulla valutazione e sui criteri di adozione dei mezzi di lavoro e antinfortunistici.

RICADUTE OCCUPAZIONALI

Sicuramente uno dei punti più delicati e difficili dell'Intesa, nel quale è stato raggiunto un giusto equilibrio tra le necessità di efficientamento e quelle di ricollocazione del personale interessato. In particolare si realizzeranno:



- Esodi volontari incentivati che potranno interessare il personale appartenente a tutti gli ambiti organizzativi;

- Ricorso al Fondo di Solidarietà per un numero massimo di 500 lavoratori in tutti gli ambiti aziendali (300 Servizi Postali e 200 altri ambiti organizzativi);

- Agevolazione dei percorsi di trasformazione volontaria del rapporto di lavoro da full-time a part-time;

- Reimpiego e riqualificazione professionale delle eccedenze, attraverso la loro professionalizzazione, e collocazione negli uffici postali (sportellizzazione). Utilizzo dei processi di mobilità volontaria per le azioni di riequilibrio territoriale, sia in ambito Servizi Postali, sia in ambito Mercato Privati;

- Realizzazione di un adeguato piano formativo di tutto il personale interessato da percorsi di riqualificazione professionale.

QUADRI E RESPONSABILI LIVELLO B

- Impegno dell'Azienda ad individuare ogni utile soluzione di ricollocazione, tenendo anche in considerazione le domande presentate volontariamente dagli interessati;

- Fermo restando i trattamenti normativi ed economici in essere, i quadri A1 che per effetto della riorganizzazione dovessero subire una diminuzione del numero degli



addetti del proprio centro conserveranno la loro collocazione lavorativa in via transitoria. L'Azienda dovrà nei successivi 24 mesi individuare idonee soluzioni di ricollocazione;

- L'Azienda, con lettera a latere dell'Accordo, si impegna a riconoscere in tutti gli ambiti organizzativi di Servizi Postali il riconoscimento delle funzioni superiori effettuate.

SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI E TEMPISTICHE

L'azione del Sindacato ha realizzato un forte impianto di relazioni industriali, basato sulla contrattazione nazionale e decentrata e finalizzato a verificare la corretta gestione e la tempestiva realizzazione dei contenuti dell'Accordo. In particolare sono previste:

- 1) La costituzione di commissioni tecniche paritetiche territoriali.

- 2) Incontri territoriali per individuare la ripartizione del numero delle zone per singolo CD.

- 3) Definizione territoriale degli orari di lavoro giornalieri relativi

alla logistica e al recapito.

- 5) Individuazione territoriale della durata e della collocazione della pausa per la refezione.

- 6) Verifica nazionale della corretta implementazione e gestione dell'accordo.

L'Accordo presume inoltre la realizzazione dei contenuti, attraverso una tempistica puntualmente definita che prevede:

- nei primi 15 giorni di settembre lo svolgimento di assemblee nei luoghi di lavoro per l'illustrazione e l'approvazione dell'intesa;

- dal 20 settembre all'8 ottobre l'avvio della fase di sperimentazione.

- dall'11 ottobre, verificato positivamente a livello nazionale l'esito della sperimentazione, si procederà alla prima fase di implementazione, che riguarderà i Centri Distribuzione metropolitani e quelli ubicati nei capoluoghi di provincia. Fase che **terminerà il 31 marzo 2011.**

- dal 1 gennaio 2011 si procederà alla seconda fase di implementazione, che riguarderà tutti gli altri CD. Quest'ultima fase **terminerà entro il 31 maggio 2011.**

Nuovo Accordo ex-CTD per consolidare i rapporti di lavoro

A latere dell'Intesa sulla Riorganizzazione dei Servizi Postali del 27 luglio 2010, è stato sottoscritto un accordo che prevede un'ulteriore sanatoria per quei colleghi che lavorano in Azienda a seguito di provvedimento giudiziale favorevole ma non ancora passato in giudicato.

Nell'ultimo periodo, nonostante i precedenti accordi, il numero di ricorrenti presenti in servizio ha raggiunto una notevole consistenza; pertanto si è ritenuto necessario offrire anche a questi lavoratori l'opportunità di consolidare il proprio rapporto in Poste Italiane. Poiché tali colleghi si trovano a dover restituire cifre mediamente più elevate di quelle delle precedenti sanatorie, nell'ambito della trattativa Slp Cisl si è battuta, con successo, per riuscire a concordare condizioni più favorevoli per la restituzione delle somme. L'Accordo sottoscritto ricalca, nei contenuti essenziali, le precedenti intese del 13 gennaio 2006 e del 22 luglio 2008, che avevano già consentito il consolidamento del posto di lavoro a migliaia di giovani ricorsisti. Chi intenda consolidare su base volontaria il proprio rapporto di lavoro dovrà inviare una raccomandata A/R alla funzione Risorse Umane della propria regione, entro il 31 ottobre 2010. La conciliazione con

l'Azienda avverrà presso l'Associazione Industriali o la Direzione Provinciale del Lavoro (DPL). Nella comunicazione il lavoratore dovrà dichiarare la propria esplicita volontà di aderire all'intesa e di avvalersi degli effetti dell'Accordo, nonché l'impegno a **rinunciare al contenzioso in essere e a restituire le somme economiche percepite per i periodi non lavorati**.

Infine, oltre ai dati anagrafici, si dovrà comunicare l'organizzazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato, ai soli fini della conciliazione in sede sindacale o presso la DPL. A tal fine, tutte le strutture sindacali di Slp Cisl sono già pronte a prestare assistenza nelle conciliazioni a chiunque ne faccia richiesta, anche se non iscritti al Sindacato. Le altre direttrici dell'Accordo sono:

- assunzione con decorrenza dal giorno della sottoscrizione dell'accordo transattivo;
- anzianità convenzionale dalla

data della riammissione in servizio a seguito di sentenza;

- mantenimento della stessa posizione di matricola contributiva;
- proseguimento, nella nuova posizione lavorativa, di TFR, ferie e ogni altra competenza e spettanza;
- mantenimento dell'inquadramento in essere.

Per l'Slp Cisl si tratta di un'opportunità, ovviamente volontaria, che riteniamo vantaggiosa per tutti i colleghi coinvolti.



Quadri: facciamo il punto

Un anno dopo l'Assemblea Nazionale Quadri di Frascati, è giunto il momento di fare una prima verifica dei risultati del Coordinamento Nazionale Quadri SLP.

COMPOSIZIONE QUADRI DI POSTE ITALIANE PER ETÀ E SESSO*			
età	F	M	TOTALI
con meno di 40 anni	624	597	1221
da 40 anni a 44 anni	613	612	1225
da 45 anni a 49 anni	1798	1872	3670
da 50 anni a 54 anni	2239	2491	4730
da 55 anni a 60 anni	1167	1477	2644
oltre 60 anni	76	259	335
TOTALI	6517	7308	13825
*DATI AGGIORNATI AL MESE DI APRILE 2010			
Iscritti Quadri SLP CISL	2448	2802	5250

Gli obiettivi dell'Assemblea, riassunti nel [documento finale approvato all'unanimità](#), erano stati individuati nel trovare una soluzione al "problema" dei quadri cosiddetti sposizionati, nell'impegnare l'Slp Cisl ad ultimare il processo di assorbimento dell'Indennità di Funzione nel prossimo rinnovo del CCNL e nell'esigenza di riclassificare gli Uffici Postali.

Con l'accordo dello scorso 9 aprile, il primo obiettivo è stato raggiunto, anche se l'Azienda non ha ancora formalizzato, a distanza di quattro mesi, i nominativi dei colleghi interessati.

L'assorbimento dell'assegno individuale quale ultimo residuo dell'Indennità di Funzione in busta paga e la riclassificazione degli uffici non solo sono stati as-

sunti come impegno per il nostro Sindacato (documento finale del [Consiglio Generale di Chianciano del 17-18 giugno 2010](#)) ma sono diventati parte integrante della stessa piattaforma contrattuale unitaria 2010-2012.

A Frascati ci eravamo presentati in rappresentanza di circa 5.000 colleghi iscritti all'Slp Cisl. Oggi, grazie all'impegno di tutti e alla coerenza dimostrata nelle politiche di tutele, i colleghi che rappresentiamo sono 5.250.

Nella Consulta Nazionale di novembre 2009 [decidemmo di inviare alle strutture periferiche un questionario](#) per determinare le priorità delle rivendicazioni della categoria da presentare in occasione del rinnovo contrattuale.

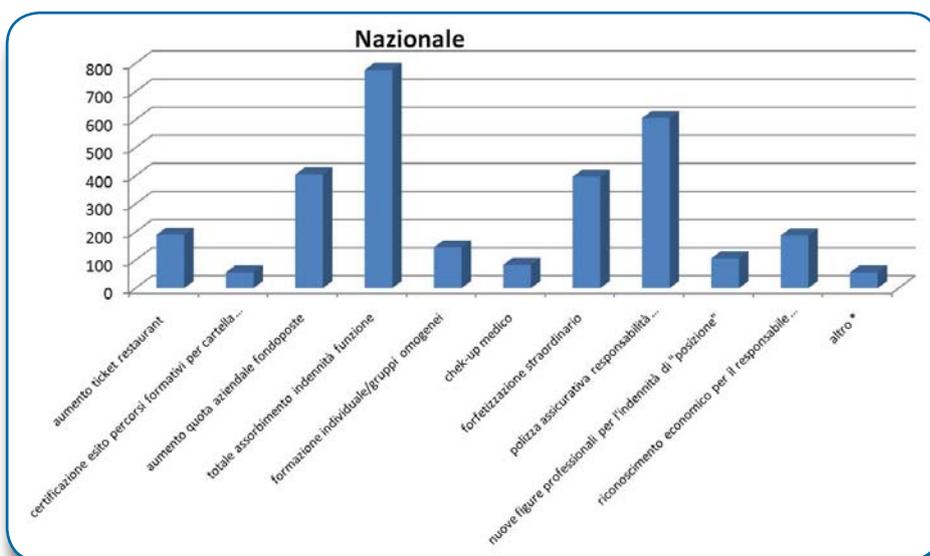
Il questionario ha riscosso un successo inaspettato, con oltre 1550 risposte, e ha permesso al Coordinamento Nazionale Quadri e ai nostri consulenti di trarre le osservazioni che di seguito presentiamo brevemente:

SPECIALE QUADRI

- Il questionario è diventato il primo passo verso la messa a fuoco delle questioni urgenti, di quelle imminenti e di quelle latenti;
- ha avuto un valore di comunicazione ben definito: **la CISL ascolta i propri quadri**.

Dopo aver analizzato e studiato i risultati del questionario e aver ben compreso le priorità rivendicative della categoria, dobbiamo ora prepararci al prossimo passo, che consisterà nel restituire ai colleghi i risultati stessi del questionario con l'obiettivo di stimolare il dibattito interno e mettere meglio a fuoco aspettative e preoccupazioni. A breve (in autunno) ci sarà quindi una seconda tornata di questionari per valorizzare maggiormente il senso di partecipazione, condivisione e dialogo tra Slp e quadro iscritto.

Il **Coordinamento Nazionale Quadri Slp** si prefigge quindi di "ritornare" nei territori per capire sempre meglio le esigenze dei Quadri, per ascoltarli e interpre-



tare al meglio la loro domanda di "benessere" morale, organizzativo, culturale, formativo e - perché no? - **economico**.

CONSULTA QUADRI lo spazio ed il tempo dell'ascolto

La lettura dei dati forniti dai questionari ci dice diverse cose sulle aspettative della categoria.

Un primo punto riguarda il desiderio di chiudere gli aspetti contrattuali del passato. Dopo le grandi razionalizzazioni del 2003 e del 2007, dopo i risultati positivi raggiunti con gli accordi del 2009, si vuole completare il profilo dell'inquadramento: assor-

bimento dell'indennità di funzione e riconoscimento economico del responsabile preposto sono due item rappresentativi di questa parte del problema. Si tratta di questioni di "aggiustamento tecnico": la prima questione attende il completamento, mentre per la seconda la funzione è stata ormai riconosciuta.

Discorso a parte merita il tema

La forza dell'interpretazione qualitativa sta nella capacità di ascoltare la categoria

della polizza assicurativa riferita alle responsabilità MIFID/ISVAP. Il primo impatto con la normativa MIFID ha creato qualche apprensione, ma

un'analisi più ragionata ci dice che l'atteggiamento della categoria è cambiato, virando a favore dello strumento tecnico che oggi viene

SPECIALE QUADRI

percepito come un'opportunità.

Il secondo punto tocca alcune questioni che non sono ancora completamente definibili in un blocco uniforme, ma che attengono alle condizioni di sicurezza economica e organizzativa del lavoro. La forfetizzazione dello straordinario e l'aumento della quota FondoPoste rientrano in quest'area. Possiamo interpretare questo atteggiamento come un modo per "mettere al sicuro" il potere di acquisto nel breve e nel lungo periodo, tipico dei Quadri a metà del percorso di carriera.

Il terzo punto riguarda questioni solo apparentemente accessorie: l'aumento del Ticket Restaurant e il check-up medico. La monetizzazione di due aspetti "marginali" - ma che vengono percepiti come direttamente legati alla presenza fisica sul posto di lavoro - ci dice che anche i Quadri risentono della crescente insicurezza generata dal dilagare della crisi ben oltre i limiti temporali annunciati nel 2008.

Il prossimo passo

La distribuzione del questionario è stata il primo passo verso la messa a fuoco delle questioni urgenti, di quelle imminenti e di quelle latenti. Aveva anche un valore di comu-

nicazione preciso, più volte ribadito in questi anni: **noi ascoltiamo**.

Continuiamo a concentrarci su questo aspetto, che conferma la forza e i vantaggi della politica dell'ascolto che i Quadri hanno inaugurato fin dall'inizio del Coordinamento, quando hanno deciso di tenere un'indagine ogni due anni per monitorare problemi, aspettative, sensazioni e stati d'animo diffusi nella categoria.

A nostro parere ci sono almeno due aree che rappresentano il punto di maggiore interesse/tensione della categoria:

- La creazione di **nuovi settori, in particolare nell'area commerciale** ha messo in moto dei meccanismi potenti di cambiamento (e di resistenza al cambiamento);
- La nascita di **nuove professioni interne** ha messo in moto aspettative e timori differenziati lungo gli assi del genere e della fascia di età.

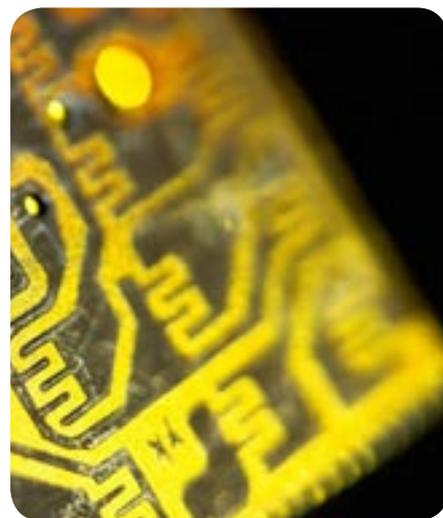
Compito primario del Sindacato è quello di dare **sicurezza sulla qualità dell'ambiente di lavoro** e di rimuovere, mano a mano che si presentano, le condizioni di insicurezza, sostituendole con procedure

trasparenti, metodi e strumenti efficaci, contrattualmente rilevanti ed esigibili.

La sicurezza passiva (dal casco agli indumenti di lavoro) ha già una sua dimensione contrattuale, che può essere costantemente monitorata e migliorata. Adesso si potrebbe lavorare sul significato globale da dare alla parola "sicurezza", che comprende il benessere organizzativo e delle persone, la continuità delle condizioni positive e il progressivo restringimento delle aree che producono *distress*.

La campagna per la sicurezza attiva, quella promossa dai lavoratori **insieme** all'azienda e fondata sul principio della prevenzione, punta sulla crescita professionale e sulla creazione di una nuova cultura aziendale condivisa.

I primi risultati dei questionari ci dicono anche alcune cose impor-



SPECIALE QUADRI

tanti dal punto di vista delle strategie:

A) Ci sono ancora troppe differenze organizzative e funzionali tra territori e regioni;

B) C'è stata anche una certa dose di sottovalutazione della potenza di questo strumento e del desiderio della categoria di prendere la parola;

C) Il Sindacato ha tutte le caratteristiche culturali e organizzative per dare continuità al dialogo e per allargare l'area dell'ascolto anche ai simpatizzanti e ai non iscritti, **perché il nostro obiettivo è quello di generare identità e senso di appartenenza.**

Il prossimo passo consiste nel restituire ai colleghi i risultati che abbiamo raccolto, per stimolare il dibattito sulle priorità e per mettere meglio a fuoco aspettative e preoccupazioni. Recentemente, abbiamo discusso di due grandi questioni riguardanti il dialogo e la comunicazione sindacale:

- Nessuno può pensare di fare comunicazione con i propri mezzi, tantomeno in maniera improvvisata, discontinua e casuale. Sono necessarie conoscenze e competenze tecnicamente e culturalmente definite;

- La comunicazione moderna stra-

Torniamo nei territori ad ascoltare i Quadri per capire ancora più profondamente le loro esigenze e interpretare sempre meglio la loro domanda di benessere

volge le tradizionali forme gerarchiche e, per questa ragione, fatica ad affermarsi. Ma ogni ritardo rende sempre più difficile riprendere il dialogo. Dopo aver presentato i risultati nazionali della prima tornata, chiederemo ai nostri colleghi di rispondere a cinque domande:

1. Confermano le indicazioni e le priorità indicate nel primo questionario?

2. Se la risposta è "no", come pensano di rimodulare le priorità?

3. Come vedono la loro posizione tra cinque anni? In altri settori? Con nuove mansioni o con l'evoluzione delle posizioni attuali? Nella medesima Azienda o altrove?

4. Quali sono, a loro parere, i maggiori pericoli e le fonti di maggiore insicurezza per i prossimi cinque anni? La crisi globale e le trasformazioni organizzative dell'impresa? I loro limiti di età e la preparazione professionale? La velocità delle trasformazioni tecnologiche?

5. Slp Cisl crede nella "sicurezza attiva", cioè nel ricercare misure e soluzioni per i problemi legati al lavoro quotidiano. Cosa pensano i Quadri della questione "sicurezza attiva", cioè del rapporto tra responsabilità e ruolo?

I cambiamenti che ci attendono sotto il profilo organizzativo, economico e culturale trasformeranno in modo profondo l'Azienda e il nostro ambiente di lavoro. I Quadri saranno comunque al centro del cambiamento, nei settori nuovi come in quelli tradizionali, tra le nuove figure professionali e tra quelle che conosciamo già. Questo Sindacato sta pensando al domani, mentre lavora senza sosta per garantire l'oggi e per tutelare le conquiste di ieri. Le graduatorie e le priorità sulle quali oggi ci impegniamo, a volte aspramente, possono cambiare. Per questo abbiamo scelto di ascoltare tutto e tutti, con pazienza e attenzione.

L'ascolto di oggi diventerà il benessere di domani.



Slp Cisl: formazione al Top!

*"Progettare una formazione al Top". È, in estrema sintesi, l'obiettivo che la Segreteria Nazionale dell'Slp Cisl, in qualità di committente, ha inteso attuare nel **corso di formazione per "Nuovi formatori Slp Cisl"** appena conclusosi nella cornice del centro "Casa La Salle" di Roma. Una meta che la Cisl delle Poste vuole raggiungere attraverso una rete di formatori in grado di progettare, erogare e promuovere attività formative.*



Il corso di formazione è stato strutturato su due moduli residenziali per un totale di sei giornate d'aula. Il **primo modulo** si è svolto dal 18 al 20 maggio e il **secondo** dal 22 al 24 giugno. Ventiquattro i partecipanti al corso, provenienti da tutto il territorio nazionale, che

svolgeranno nel prossimo futuro il ruolo specifico di formatori, sia in ambito nazionale che regionale. Obiettivi didattici del corso: conoscere le principali teorie sulla formazione degli adulti e le regole per una comunicazione efficace ai fini formativi; saper gestire le di-

namiche di gruppo e conoscere gli stili di animazione; conoscere le caratteristiche della progettazione didattica; realizzare la progettazione di un percorso formativo, le tecniche d'aula e gli strumenti di verifica del percorso didattico.

Tra il primo e il secondo modulo i partecipanti sono stati impegnati anche in un lavoro infra-modulo, incentrato sull'analisi dei fabbisogni formativi delle segreterie territoriali di appartenenza. Tale analisi è stata condotta attraverso lo strumento dell'intervista ed è stata successivamente sistematizzata in aula alla ripresa dei lavori del secondo modulo.

Il corso è stato aperto da **Brigida Angeloni**, Segretario Organizzativo Slp Cisl che, nella sua relazione sulla "Formazione sindacale", ha chiarito gli obiettivi politici dell'attività formativa all'interno dell'organizzazione.

Durante i due moduli formativi sono state svolte relazioni da parte di docenti ed esperti. Il **Prof. Paolo Di Priamo**, della Facoltà di Scien-

ze della Formazione dell'Università degli Studi Roma 3, ha tenuto una lezione sulla formazione degli adulti e sulle competenze del formatore.

Giacomo Di Pasquale, Coordinatore Nazionale dell'Attività Formativa Slp Cisl, ha svolto le relazioni su "La comunicazione formativa" e su "La progettazione didattica e il processo formativo", mentre il tema delle "dinamiche di gruppo" è stato affrontato da **Giovanni Tascino** dello Staff formazione nazionale.

Il secondo modulo ha visto la presenza della **Dr.ssa Emanuela Proietti**, della Facoltà di Scienze della Formazione dell'Università degli Studi di Roma 3, con una relazione su "Metodologie, metodi e strumenti della formazione" che, partendo dagli obiettivi formativi di conoscenze, capacità e comportamenti, ha analizzato i vari strumenti didattici impiegabili durante i corsi di formazione degli adulti. Molto gradito dai partecipanti il formulario sulla progettazione formativa predisposto dalla Proietti. Nel corso sono state inoltre utilizzate metodologie interattive quali lavori di gruppo, role-playing sui comportamenti, analisi di caso, questionari, mappe concettuali, simulazioni e diverse esercitazioni in aula.

Il corso si è concluso con l'intervento del Segretario Generale Slp Cisl, **Mario Petitto**. "Mai come in questo momento c'è bisogno di un'attività formativa specialistica e di qualità - ha affermato Petitto

- e solo un sindacato capace di investire in una formazione forte può fronteggiare e dare risposte ai cambiamenti economici e sociali che investono sia il Paese sia le aziende del Gruppo Poste Italiane".

Nel corso del suo intervento, Petitto ha dichiarato che la formazione è sempre stata una leva strategica dell'organizzazione che ha permesso all'Slp di superare con successo tutte le criticità incontrate finora in azienda ed in categoria: "Dietro i grandi risultati ottenuti dall'Slp Cisl nelle RSU, nel Cral e in Fondoposte - ha detto il Segretario - c'è sempre un investimento nella formazione sindacale. Con la liberalizzazione del mercato postale e della contrattazione di settore, la formazione avrà un ruolo sempre più importante nel prossimo futuro, quale collante organizzativo per i quadri e militanti del Gruppo Poste e delle aziende dei recapiti privati. Una formazione che non solo tiene conto dei bisogni attuali dell'Organizzazione, ma anche delle previsioni legate alle future rapide evoluzioni".

I NUOVI FORMATORI SLP CISL

RAMPINI SONIA	Abruzzo
BURDINO GIUSEPPE	Calabria
CAPONE FABRIZIO	Calabria
BUONO LUCIANO	Campania
FERRARO ANNA	Campania
GROSSO GIULIA	Emilia Romagna
RATI MARCO	Friuli V.G.
GERMANI EMANUELE	Lazio
SALVI ELEONORA	Lazio
SETTE FRANCESCA	Lazio
FIGONE STEFANIA	Liguria
DI MEVO PAOLA	Marche
MARGHEGIANI GESSICA	Marche
BENEDETTO ANTONIO	Molise
STRIDI GIOVANNI	Piemonte
LOFINO RAFFAELLA	Puglia
ERRIU FRANCESCO LUIGI	Sardegna
DI PASQUALI LUIGI	Sicilia
CIULLO GIUSEPPINA	Toscana
MELLA ELISA	Toscana
MUSETTI FLORINDA	Toscana
CARLINI MARCO	Umbria
MERIGO LUISA	Veneto
PARZIALE GIANFRANCO	Veneto

Direttore del Corso:
Giacomo Di Pasquale.

Formatori:
Virginia Gastaldi
Silvestro Nardone
Giovanni Tascino.