



SLP CISL

SEGRETERIA DI ROMA

5° CONGRESSO TERRITORIALE

RELAZIONE INTRODUTTIVA DEL SEGRETARIO GENERALE

**DINAMICHE EVOLUTIVE DEI
MERCATI POSTALI E STRATEGIE SLP-CISL**

**ROMA - Hotel Antonella
26 e 27 febbraio 2009**

© 2009
SLP CISL Segreteria di Roma
Via Etruschi, 3 - 00185
ROMA
Tel. 06. 4450681

Impaginazione e stampa
PAC Proietti Art Creations
www.proietti-artcreations.com

Il lavoro è un bene dell'uomo,
è un bene della sua umanità,
perché mediante il lavoro l'uomo
non solo trasforma la natura
adattandola alle proprie necessità,
ma anche realizza se stesso come uomo
ed anzi, in un certo senso, diventa più uomo.
Un sindacato vero deve essere capace
di prendere apertamente le difese
degli uomini del lavoro ai quali
i datori di lavoro negano il diritto di voce,
il diritto di opporsi ai fenomeni che
violano i diritti fondamentali dei lavoratori

GIOVANNI PAOLO II



SLP CISL

SEGRETERIA DI ROMA

*Care amiche, cari amici, delegate e delegati,
cari colleghi sindacalisti e graditi ospiti,*

aver rappresentato in questi quattro anni SLP-CISL Roma è stato per me un privilegio ed un motivo di orgoglio, visti i risultati che abbiamo ottenuto insieme.

Siamo più numerosi rispetto a quattro anni fa, siamo molto più forti e vogliamo continuare così. Ci aspettano sfide importanti, che affronteremo lavorando insieme. La nostra forza è stata quella di credere che fosse possibile realizzare quello che ci eravamo impegnati a fare e di aver portato questa fiducia a tante persone nei posti di lavoro.

Questo V° Congresso Provinciale si svolge in un momento molto delicato, per l'azienda, per i suoi mercati di riferimento, per i rapporti tra Noi e le altre Organizzazioni: liberalizzazione del mercato postale, crisi finanziaria, privatizzazione, sono fenomeni che, purtroppo, non trovano unito il sindacato. È vero, anche, che questi processi attraversano pericolosamente un'Azienda spaccata, indecisa, dotata di un modello organizzativo assai debole. Avremmo bisogno, oggi più che mai, di una razionalità condivisa: così non è.

Il nostro futuro impegno sarà, quindi, orientato alla ricerca di un possibile dialogo che abbia come presupposto una chiara assunzione di responsabilità da parte di tutti, OO.SS. e Azienda.



SLP CISL

SEGRETERIA DI ROMA

LA CONCERTAZIONE

La mancanza di una impostazione unitaria, è alla base della spaccatura sindacale di oggi, una condizione non solo interna all'Azienda.

Un mese fa veniva firmato l'Accordo quadro sulla "Riforma degli assetti contrattuali", un patto di concertazione importante, destinato ad avere effetti positivi sulle nostre retribuzioni.

Un accordo che recepiva quasi interamente la piattaforma CGIL-CISL-UIL, articolato su nuove regole, capaci di legare, in modo più efficace, recuperi salariali ad aumenti di produttività nelle imprese.

Il nuovo assetto oggi in vigore, si basa su alcuni presupposti ben noti a tutti:

- l'indice armonizzato europeo,
- la copertura economica dei contratti alla data di scadenza,
- la riduzione della tassazione dei premi di secondo livello,
- il rimando alla contrattazione integrativa di quote importanti di salario.

Noi non potevamo far mancare la nostra firma ad un patto con questi contenuti, contenuti in cui crediamo fortemente e per i quali ci siamo battuti, tutti, a lungo.

Il diniego all'Accordo da parte della CGIL spiega bene la mancanza di quell'unità di cui dicevo prima.

Non vogliamo esprimere alcun giudizio, ma tale assenza ci induce a pensare che si sia scelto, da parte di quella Confederazione, il mettere in primo piano aspetti che poco hanno a che fare con le esigenze vere e quotidiane dei lavoratori, a partire da quelle di salari e stipendi che tutti, a partire da noi Sindacato delle Poste, vorremmo vedere aumentare.

Da parte nostra, possiamo solo confermare, ancora una volta, il valore distintivo della CISL: la sua "autonomia" dai partiti e dalla politica, la sua vocazione ad "unire" le forze del lavoro intorno ad obiettivi di carattere generale, la sua tendenza costante verso il raggiungimento di condizioni di democrazia economica e partecipativa sempre più compiute. Oggi ci sentiamo impegnati anche a riflettere su come conciliare la nostra autonomia con l'obiettivo dell'unità sindacale.

L'UNITÀ SINDACALE

Pur rappresentando un valore condiviso, un momento auspicabile per tutti, è pur vero che l'unità sindacale, come dice il nostro Segretario Generale, non può trasformarsi da mezzo in fine.

Non esiste un'unità svincolata da un contenuto positivo, da un progetto condiviso che sia nell'interesse di tutti.

Essa diventa, altrimenti, una parola vuota, si traduce in una "eterogenesi dei fini", ossia in un fenomeno per cui si perde di vista l'obiettivo per il quale sono state assunte certe posizioni o sono stati tenuti determinati comportamenti.

Allo stesso modo, non potevamo essere unitari con coloro che, sottoscrivendo accordi minoritari, consentivano all'azienda di accentuare le carenze negli Uffici Postali, rendendo impossibile la concordata mobilità professionale tra i settori.

Non potevamo fare unità con chi affermava che il recapito avesse bisogno solo di semplici perequazioni.

Non avevamo nulla da condividere, infine, con coloro che impedivano un'equa redistribuzione ai lavoratori dei maggiori utili aziendali, scambiando aumenti di anticipi con aumenti reali di premio di risultato.

L'AUTONOMIA DELLA CISL

Proprio nel momento in cui tutti chiedevano alla CISL di fare un passo indietro in nome dell'unità sindacale, decidevamo di farne uno avanti, nell'interesse dei lavoratori e della stessa Azienda.

La nostra decisione di intraprendere un cammino diverso da quello degli altri, non corrispondeva ad un atteggiamento arrogante ma alla necessità di essere coerenti, fino in fondo, con i nostri valori e di assumerci la responsabilità delle nostre scelte.

Abbiamo la colpa di aver visto più lontano degli altri? È così da sempre, è il nostro destino: è il caso di intuizioni quali l'autonomia, la contrattazione, la politica dei redditi e la concertazione, valori e prassi che tanti anni fa *noi* abbiamo voluto.

La nostra cultura non è mai stata quella del no pregiudiziale. Ciascuno di

noi, nel suo piccolo, non smette mai di ricercare l'ultima mediazione possibile con l'Azienda e con le altre Organizzazioni sindacali: questo ogni volta che l'obiettivo comune è rappresentato da un avanzamento dei diritti, da un miglioramento delle tutele.

Oggi ci viene riconosciuta la bontà delle nostre posizioni: ciò che noi dicevamo un anno fa, è quello che gli altri sostengono adesso. Ma questo riconoscimento tardivo non ci ricompensa.

Ci ricompensa invece, e ci stimola a continuare su questa strada, il fatto che a darci ragione sono stati i lavoratori, con il risultato eccellente nelle recenti elezioni RSU e con la loro massiccia partecipazione alle nostre iniziative di lotta.

LA LIBERALIZZAZIONE DEI MERCATI

Quello che ci si presenta nel prossimo futuro è uno scenario complesso che deve trovarci attenti e soprattutto preparati.

La liberalizzazione dei mercati postali, avrà il suo "start-up" nel 2011. Una partenza definitiva e irreversibile, in quanto guidata da volontà sovranazionali.

L'iperliberismo che ha segnato il pensiero europeo negli anni '90 sostiene, ancora oggi, che l'abolizione di tutti i monopoli pubblici dovrebbe rendere più efficienti e dinamici i settori, moltiplicando, in essi, i soggetti percettori di profitto, aumentando il volume degli affari, i posti di lavoro, le opportunità in generale. Peccato che, in vent'anni, tutta la casistica abbia indicato il contrario.

Pensare, come fa qualcuno, che il cielo possa realizzarsi in Terra, che quelle pie intenzioni possano concretizzarsi senza gradualismi, pianificazione, controlli, significa essere ingenui o, peggio, essere in malafede.

Ricordiamocelo e ricordiamolo sempre agli altri: se non vi fosse stata la capacità e il tempismo della nostra Segreteria Nazionale, nel costruire robuste alleanze internazionali e nel mobilitare l'attenzione del Parlamento Europeo, se negli anni passati non vi fosse stato l'impegno della Cisl a tutti i livelli ed il sostegno dell'UNI in Europa, oggi avrebbe prevalso il disegno delle correnti più radicali nella Commissione Europea. Di questi tempi, staremmo già pagandone i prezzi. Un grave pericolo rinviato, dun-

que, ma che tuttavia ancora incombe su Poste Italiane.

Il processo di trasformazione di un mercato particolare come quello postale ha bisogno di regolazione sociale, politica e sindacale: sono in ballo diritti di cittadinanza costituzionalmente rilevanti, diritti dei consumatori, ma anche l'interesse di migliaia di famiglie italiane e dello stesso sistema-Paese.

La liberalizzazione del mercato postale è, in gran parte, delegata ai singoli organismi nazionali di regolazione. Noi vogliamo un processo flessibile, disciplinabile, pensato globalmente e realizzato localmente. Per queste ragioni chiediamo al Congresso di fare propria l'indicazione della Segreteria Nazionale perchè **senza di noi, nessuno possa sentirsi libero di prendere decisioni su di noi.**

IL MERCATO POSTALE ITALIANO

Il mercato italiano si presenta all'appuntamento in condizioni di estrema fragilità. Poste Italiane, il maggior operatore postale ed ex monopolista, non ha ancora dichiarato con chiarezza dove vuole andare. Lo smarrimento è particolarmente visibile nella nostra città. Abbiamo già le prime avvisaglie di quella che sarà la futura concorrenza, organizzata su tariffe basse, ma anche su un ridotto livello della tutela del lavoro e su una scarsa qualità del servizio reso ai cittadini.

Sappiamo che la conservazione delle attuali quote di mercato passerà proprio attraverso l'innalzamento di quest'ultima e per questo motivo, ogni qualvolta abbiamo ravvisato condizioni di deterioramento dei servizi, abbiamo aperto conflitti di lavoro e promosso scioperi sul nostro territorio. Abbiamo sventato, in questi anni, diverse manovre sotterranee di chi avrebbe voluto utilizzare il tema delle liberalizzazioni per destrutturare il mercato postale.

Per noi vale il teorema "liberalizzazioni, efficienza del sistema, tutela dei livelli occupazionali, sviluppo". Altri tipi di liberalizzazione non ci interessano.

CONTRATTO DI SETTORE E ALLARGAMENTO DELLA RAPPRESENTANZA

L'elemento di garanzia, il cardine per conservare questo quadro generale è dunque il **Contratto del settore postale**.

Il grande lavoro svolto da SLP-CISL con la stipula degli ultimi due CCNL di Poste Italiane S.p.A., e dei contratti delle Agenzie di recapito Postale private e degli Appalti Postali, hanno aperto la strada.

Ora dobbiamo concentrarci sui processi di armonizzazione ed omogeneizzazione del quadro complessivo.

Siamo entrati in contatto, a livello territoriale, con lavoratori di Uniposta, GSP, BM, TNT, Romana Recapiti, ci siamo confrontati, conosciuti, abbiamo fatto proselitismo, abbiamo firmato accordi importanti sulla produttività e sulla cassa integrazione.

Abbiamo iniziato a ragionare, quindi, su come **allargare i confini della nostra tradizionale rappresentanza, dalle Poste al Settore Postale**.

Ciò richiede un grande e profondo impegno, un salto culturale paragonabile a quello che, verso la fine degli anni novanta, ci ha permesso di diventare un Sindacato industriale, lasciando alle spalle l'esperienza della Pubblica Amministrazione.

Il lavoro nelle altre imprese del settore postale è solo affine a quello che conosciamo in Poste Italiane; i lavoratori e le lavoratrici di quel contesto non sono sempre simili a quelli che conosciamo. Hanno altri linguaggi, altri problemi, altre aspettative: dobbiamo essere pronti, anche con loro, **a fare proposte e a dare risposte**.

LA PRIVATIZZAZIONE DI POSTE ITALIANE

Sul tema della **privatizzazione** di Poste Italiane, vista l'attuale congiuntura, bastano poche parole ed un convinto richiamo alle tesi elaborate dalla Segreteria Nazionale.

In un'Azienda generalista come la nostra, dove ricavi e costi si incrociano al pari di prodotti e servizi, vediamo chiaramente riaffacciarsi tentazioni di spaccettamento tra Posta e Bancoposta, di capitalizzazioni a breve di facili profitti, di abbandono di settori critici e di lavorazioni non dotate

delle stesse possibilità di ricavo.

Siamo da sempre assolutamente contrari a smembramenti, espliciti o camuffati. È un altro punto sul quale i lavoratori possono contare: troveranno questo sindacato sempre e solo dalla loro parte, al contrario di quanto, nel passato, è stato proposto e tentato da altri, nel silenzio dei lunghi corridoi e delle anticamere ministeriali.

Tutti sanno bene che SLP ha un atteggiamento pragmatico nei confronti delle privatizzazioni in generale e di questa in particolare.

Siamo pronti a prendere in esame seriamente ogni progetto che dica chiaramente come e perché privatizzare, a quali costi, e a quali condizioni per i lavoratori e per il Paese: ma conosciamo anche la storia delle privatizzazioni italiane, alcune davvero “troppo private”. Non cederemo al solito capitalismo senza capitali ed alle acquisizioni fatte con pezzi di carta e fidejussioni bancarie compiacenti.

UN NUOVO MODELLO ORGANIZZATIVO AZIENDALE

La situazione di Poste Italiane è sotto gli occhi di tutti: è ormai superato il vecchio sistema di ricavi e non ce n'è pronto uno nuovo.

I servizi, potenzialmente redditizi, mancano di un **modello organizzativo capace di renderli effettivamente funzionali allo sviluppo.**

Tutti ne abbiamo coscienza, avendolo denunciato nelle assemblee, nei documenti, nelle nostre iniziative, segnalando incoerenze e diseconomie, sovrapposizioni di competenze e responsabilità.

Abbiamo denunciato il mancato governo del recapito e della logistica. Infine abbiamo evidenziato, più volte, funzioni commerciali deboli e confuse.

Il problema è che la disorganizzazione di Poste Italiane colpisce soprattutto i servizi tradizionali, postali e finanziari: essi si impoveriscono sempre più, stretti nella morsa dell'immobilismo e della bassa qualità del servizio reso. Di questo passo, e senza fare nulla per invertire la tendenza, potremmo trovarci presto a lavorare per una vera e propria “*bad company*”, obbligata a gestire servizi postali senza valore aggiunto, segmenti di logistica inefficienti e uffici postali marginali, dopo aver subito sottrazioni dei servizi pregiati e strategici: quello che dicevo prima ri-

spetto ad una possibile privatizzazione selvaggia.

A pagare il conto, in quel caso, sarebbero i cittadini e soprattutto i dipendenti di Poste e le loro famiglie. Per questo i lavoratori e le lavoratrici hanno capito che è necessario innalzare la qualità in tutti i servizi e vigilare sull'organizzazione aziendale, coinvolgendo anche i governi e la società locale, a cominciare dalle associazioni dei consumatori. Questa è la nostra linea, fin dal 1997.

Dal 2000 ad oggi, tutto ciò che è stato elaborato dal management aziendale ha puntato soltanto a ridurre il costo del lavoro, tagliando personale, accorpare le funzioni per ridurre costi. I risultati? Il progressivo depauperamento della funzione di governo del territorio.

Noi, invece, siamo convinti che il suo presidio, sotto il profilo gestionale e commerciale, sia la chiave di volta per seguire, in modo più efficace, l'evoluzione del mercato e le esigenze dei clienti.

Questa nostra proposta si salda con il ridisegno della contrattazione di secondo livello, nella quale vanno inseriti i contenuti che conosciamo bene: salario, budget, gestione e valorizzazione delle risorse umane, orari di lavoro, ecc., in linea con quanto sancito dal nuovo Accordo.

I SETTORI

Dopo aver affrontato le dimensioni generali dei problemi, scendiamo ora nel particolare della nostra situazione territoriale.

I. STAFF

I processi di riorganizzazione aziendale hanno modificato pesantemente i carichi, le responsabilità e le modalità di lavoro del personale di **staff**.

Scriveva Rifkin, nel suo libro *"Fine del lavoro"*: *"ogni giorno, negli uffici, i lavoratori aspettano e pregano, pieni di paura, sperando che il loro settore, il loro ufficio o, più desolatamente, solo essi stessi, la facciano franca e la scampino, ancora una volta, da questa o quella riorganizzazione"*. Mai uno scritto è stato più calzante per descrivere lo stato psicologico in cui versa oggi questo nostro settore.

Il modo con il quale si è proceduto alla sua valutazione complessiva

sconta una forte miopia, risente dell'incapacità di considerare gli aspetti della sua funzionalità rispetto alla produzione dei ricavi. Da ciò discendono stime che ne negano la necessità, ne oscurano la presenza, solo per giustificare tagli su tagli.

Un esempio eloquente: la vicenda del premio di risultato, così distante, nel suo ammontare, da quello previsto per la produzione.

Anche per questo settore, il nostro obiettivo, lo ripetiamo ancora una volta, è quello di ricercare il giusto equilibrio tra sviluppo economico aziendale e dignità di condizioni dei suoi lavoratori.

Continueremo a lottare contro tutte le sperequazioni, le discriminazioni, i comportamenti penalizzanti dell'Azienda nei confronti di questi lavoratori: staremo lì, dalla loro parte, a rivendicare le giuste condizioni di lavoro e di vita professionale.

2. UFFICI POSTALI

Sappiamo bene che gli **sportelli** degli uffici postali sono il "braccio armato" dell'Azienda nella sfida quotidiana con la concorrenza. Ma è anche vero che essi, come dicevo prima, scontano difficoltà, soprattutto per le politiche messe in campo dalla Divisione Corrispondenza.

Malgrado si scorgano, in questo settore, importanti segnali ed aperture della dirigenza nel condividere con il Sindacato progetti ed idee, mancano le necessarie coperture in termini di risorse ed investimenti, assorbiti invece dalla C.O.O..

C'è un sostanziale accordo con l'Azienda sul considerare inadeguato il livello di servizi offerto dagli Uffici Postali, rispetto alle esigenze della domanda.

A partire da questo elemento condiviso, si potrebbe e si dovrebbe costruire una nuova condizione per il funzionamento del "Sistema-Ufficio", composta da una serie di interventi su orari di servizio e di lavoro, sull'inserimento di flessibilità compensate economicamente, sull'immissione di un congruo numero di risorse e, infine, sulla previsione di nuove misure, più capaci di dare certezza a momenti di difficoltà organizzativa, quali, ad esempio, quelli relativi alla **"chiusura ufficio per fine orario"**.

Il settore necessita anche di una seria tutela anti-stress per i suoi dipendenti.

Le lavoratrici e i lavoratori della sportelleria sopportano, da tempo, una faticosa micro-mobilità, figlia delle gravi carenze di personale, problema che aumenta a dismisura i già rilevanti rischi professionali in cui essi versano quotidianamente:

- le carenze formative, affidate a modalità di apprendimento inadeguate ai temi trattati e invasive del tempo libero;
- i possibili frequenti ammanchi di cassa e la circolazione di banconote false.

Un ruolo importante, nell'accumulo di stress, proviene anche dalla proliferazione di nuovi servizi e dall'aggiornamento quotidiano delle procedure ad essi associate: è inimmaginabile che, mentre oggi vengono richieste a tutti competenze specifiche e specialismi di ogni sorta, negli uffici si pretenda dagli sportellisti una preparazione enciclopedica e competenze illimitate, condizioni che vanno ad aggiungersi alla pressione psicologica dovuta alla relazione con il cliente.

Il nostro impegno sarà quindi quello di costringere l'Azienda a:

- ri-determinare quantità e qualità dei carichi di lavoro;
- prevedere pause lavorative in ogni postazione;
- dotare ogni sportello di congegni per controllare la validità della cartamoneta;
- prevedere che l'informazione, la formazione e l'aggiornamento professionale siano meno frenetici e si svolgano durante l'orario di lavoro;
- garantire salubrità, benessere e sicurezza ambientale;
- inserire, infine, anche la sportelleria nei processi di motivazione e di incentivazione.

3. FUNZIONI COMMERCIALI

Anche **le funzioni commerciali** risentono delle asimmetrie organizzative e delle difficoltà derivanti dal rapporto, eccessivamente freddo, tra dirigenza e linee di produzione.

Ai problemi causati da manager esterni, con i loro atteggiamenti spesso dubitativi e supponenti nei confronti delle risorse interne, troppo spesso autoritari e poco autorevoli, si aggiungono i problemi generati dalla disparità nelle remunerazioni, dalle pressioni e dagli atteggiamenti persecutori per il raggiungimento di budget eccessivamente impegnativi, mai

concordati e sempre imposti, dall'arbitrarietà delle valutazioni e dalla conseguenza di esse sui percorsi di crescita organizzativa. Non ultimo anche il problema della pressione esercitata sui commerciali a qualsiasi livello, ai quali si richiede di abordare la clientela con modalità e prodotti finanziari spesso ai limiti del codice etico. Staremmo un passo avanti se qualcuno si accorgesse che, spesso, tutte le diverse funzioni commerciali business e retail sono costrette ad avventarsi sullo stesso cliente a causa di una composizione dei "portafogli" sommaria e teorica. Avremmo di certo un vantaggio se la nostra Alt relazionasse e seguisse la qualità del prodotto postale, evitando così la revoca di contratti già stipulati.

Gli unici a non vedere quanto stress e demotivazione ci siano negli occhi delle lavoratrici e dei lavoratori di Poste Italiane, quante difficoltà essi incontrino nel loro mestiere commerciale, sono i "marziani" del Gabbiano, uomini volutamente miopi, grotteschi nel loro ottimismo para-televisivo. Saremo in campo anche per questi lavoratori, chiedendo:

- l'autonomia del settore, all'interno delle sue specificità;
- investimenti che possano garantire tale processo;
- condivisione dei budget con gli affidatari, secondo le modalità previste dall'M.B.O.;
- azioni di motivazione morale ed economica per i lavoratori del comparto.

4. RECAPITO

I problemi del **recapito** di Roma li conosciamo tutti: sono il frutto amaro di una serie disastrosa di scelte aziendali: immobilismo, unilateralismo e irresponsabilità complessiva. Immobilismo perché Poste Italiane consente ad una sua divisione, la COO, di tenerne bloccata un'altra, non cedendole risorse come invece stabilito dagli accordi, non ricercando qualità nel suo settore di competenza, impedendo alle Risorse Umane, con comportamenti arroganti, di avanzare sul terreno delle relazioni industriali.

Unilateralismo e irresponsabilità complessiva, invece, perché la COO ha scelto, deliberatamente, di procedere senza il rispetto minimo degli accordi nazionali e regionali raggiunti, negando, al modello organizzativo del nuovo recapito, la necessaria uniformità sul territorio.

Gli uffici sono stati lasciati in balia delle singole interpretazioni dei diret-

tori: abbiamo visto declinare su Roma, in modo del tutto soggettivo e diverso da ufficio ad ufficio, elementi organizzativi importanti quali la flessibilità operativa, il funzionamento della zona baricentrica, lo straordinario e l'abbinamento. Abbiamo visto dare numeri a caso sulle zone, frutto di compensazioni illegittime e arbitrarie tra processi di esternalizzazione ed internalizzazione dei lotti di corrispondenza.

L'abbassamento della qualità del servizio e il conseguente aumento della corrispondenza al macero, nascondendo i tagli sproporzionati e irrazionali operati sulle zone, hanno messo fuori gioco l'azienda sul piano della credibilità. Assistiamo al calo della posta tradizionale, al mancato decollo dei nuovi servizi a valore aggiunto, al proliferare di agenzie di recapito e, con esse, al diffondersi delle violazioni dei diritti e del precariato. Abbiamo registrato, infine, la mancanza di un piano serio, studiato per restituire a questo settore la salute e la sicurezza che manca. In poche parole, questa Alt non sa far quadrare i suoi conti, anche risparmiando sulle retribuzioni, pagando in "quote abbinamento" quello che dovrebbe in straordinario, ritardando a dismisura i tempi di inquadramento, non retribuendo le trasferte così come previsto dal CCNL.

Insomma, ciò che è calato sul nostro territorio non è qualcosa di condiviso, efficace ed efficiente, ma un insieme eterogeneo di regole, condotte e prassi che evidenziano, e sostanziano, il fallimento dello stesso modello messo in campo.

Come SLP, nel 2005 ci eravamo dati degli obiettivi. Alcuni di questi non sono stati ancora raggiunti, ma restano assolutamente prioritari nella nostra agenda. Ci siamo impegnati fino in fondo, contrastando gli atti di forza compiuti dalla dirigenza locale, e le nostre azioni hanno impedito che le cose precipitassero a danno dei lavoratori, e della stessa Azienda. Abbiamo trovato spesso interlocutori muti, apparentemente impossibilitati a prendere decisioni, ma perfettamente capaci di rimangiarsi gli impegni presi e di cambiare le carte in tavola a loro piacimento.

Non c'è dubbio che tutta questa esperienza ci consentirà, in futuro, di fare meglio e di essere più precisi.

5. MOVIMENTO POSTALE

Continuando nell'analisi di ciò che avviene nel movimento postale (CMP Fiumicino, CMP S. Lorenzo e La Romanina Stampe), bisogna denunciare

chiaramente il fatto che **il Centro di Meccanizzazione Postale di Fiumicino e le reti di trasporto postale, negli ultimi anni, sono stati oggetto di svariati interventi di razionalizzazione e riorganizzazione: un buco nero dove sono state gettate montagne di soldi, per non avere il benché minimo risultato**, in termini di qualità del servizio o di benessere organizzativo per i lavoratori.

Per realizzare al CMP di Fiumicino un centro di meccanizzazione che potesse agire come volano per l'incremento della qualità nella corrispondenza, e snodo per i futuri impegni sul mercato, sottoscrivemmo un accordo regionale nel quale, responsabilmente, cedevamo quote di flessibilità, senza contropartite di sorta: capivamo, in quel momento, la necessità di coniugare investimenti di capitali e modifiche normative, nell'ottica condivisa di un importante progetto per il Centro.

“Qualità per qualità”, questo era il nostro ragionamento.

Il risultato dei nostri sforzi è stato quello di vedere realizzate, a Fiumicino, condizioni da Divina Commedia: una bolgia infernale, una terra di nessuno, un ambiente in cui igiene e sicurezza sono divenute parole senza senso, un luogo in cui il calpestio dei diritti non trova precedenti nei capitoli più tristi della storia di Poste Italiane.

Anche qui, la COO è riuscita a coniugare l'incongiugabile, a costruire le premesse per l'affossamento della qualità della corrispondenza.

Un esempio per tutti: dietro l'alibi del mancato funzionamento delle macchine dedicate alla codifica, il corriere non viene tracciato, impedendo la certificazione dei tempi di consegna degli oggetti e, conseguentemente, aumentando a dismisura i reclami da parte dei clienti.

Il risultato è, quindi, quello di costruire, sì, un processo integrato della corrispondenza, ma integrato e coerente soltanto rispetto all'assenza completa di qualità lungo tutto il percorso.

Non possiamo perdere altro tempo. La nostra proposta parte da una constatazione: centri rete e trasporto, nel prossimo futuro di libero mercato, potrebbero diventare degli elementi di leadership, sfruttabili dall'operatore dominante, almeno per alcuni anni. Prima di potersi organizzare in questo settore, la concorrenza avrà necessità di tempo e capitali: nel frattempo, queste strutture potranno agire da “barriere innocenti” all'accesso nella competizione economica. Ostacoli naturali, non dolosi e, quindi, non sanzionabili dall'antitrust. Come accade nella telefo-

nia per l'uso della rete Telecom da parte dei gestori concorrenti, il ricorso alle risorse di trasporto e alla meccanizzazione di Poste, anche da parte delle aziende concorrenti, aprirebbe alla nostra Azienda nuovi canali di business: se opportunamente percorsi, essi potrebbero garantire incrementi occupazionali in questo ambito particolare del settore, anche in momenti di una sua contrazione complessiva.

Il CMP di San Lorenzo e il Centro Stampe della Romanina, dimenticati dall'azienda ormai da anni per quanto riguarda investimenti e sviluppo, in attesa di una ricollocazione logistica, vivono abbandonati a se stessi, in locali ove la sicurezza e l'igiene restano solo chimere.

Emblematico, infine, il problema degli autisti: in taluni casi essi vengono autorizzati, a parole, a violare il codice della strada, in altri no, con la conseguenza di rispondere personalmente sul piano patrimoniale. Tutto questo in assenza di un accordo, Azienda/Comune di Roma, capace di garantire il servizio pubblico attraverso le deroghe necessarie.

Chiederemo, anche per questo, al Congresso, di riaffermare l'impegno di SLP per un costante controllo sulle linee organizzative della meccanizzazione, dell'automazione, e dei trasporti, per renderle compatibili con le nuove esigenze del mercato e, soprattutto, con quelle di benessere generale dei lavoratori.

I QUADRI

Vorrei aprire una parentesi dedicata ai Quadri.

Siamo il Sindacato che per primo, e con maggiore convinzione, ha lavorato per **portare il sindacato tra i Quadri ed i Quadri nel Sindacato.**

I Quadri, con la loro presenza e con il loro operato, dimostrano apprezzamento e sostegno crescente alle nostre battaglie.

L'inquadramento raggiunto con l'ultimo CCNL è stato solo l'avvio della strategia SLP per il riconoscimento vero, in termini normativi ed economici, del loro ruolo in Azienda.

A questo risultato possiamo aggiungere il riconoscimento dell'Indennità di Funzione nei minimi tabellari stipendiati e la nuova richiesta di detassazione della stessa e del meritocratico.

Per SLP, il Quadro non può e non deve essere solo uno strumento per il raggiungimento degli obiettivi aziendali. E' una risorsa strategica fonda-

mentale, da formare e informare costantemente.

Riteniamo che il Quadro debba essere messo in condizione di esercitare nuove funzioni e mantenere, come soggetto portatore d'interessi diversi e diversificati, un controllo ampio sul proprio lavoro, acquisendo la piena responsabilità del ruolo.

I Quadri devono contare di più in Azienda, perché questa possa pesare di più nel territorio: sono, infatti, lo snodo fondamentale tra le strategie aziendali, le funzioni manageriali e la capacità operativa degli uffici locali. Il nostro impegno a tutela di questa categoria comprende tutte le problematiche salariali e normative, inclusi i diritti d'informazione e partecipazione alle politiche e alle strategie aziendali.

LA SICUREZZA IN POSTE ITALIANE

SLP-Cisl ha da tempo messo al centro della propria azione politica **la tutela della sicurezza sul posto di lavoro**.

Quando parliamo di sicurezza intendiamo riferirci non solo al tradizionale concetto di prevenzione degli infortuni; parliamo di una condizione più generale di **benessere lavorativo**, che deve accompagnare l'intera carriera di ogni dipendente.

Abbiamo appena rinnovato, insieme alle RSU, i RLS: lo straordinario risultato elettorale ottenuto da SLP-CISL Roma, 21 rappresentanti su 38, fa ben sperare, ma fa crescere, ancora di più, la nostra responsabilità in ordine ai vari problemi esistenti in Azienda sul tema.

Come tutti sapete, la normativa è stata da poco tempo modificata, con l'entrata in vigore del Decreto Legislativo 81/2008: per effetto della nuova disciplina, abbiamo strumenti nuovi e importanti per l'identificazione dei rischi, un sistema sanzionatorio più stringente ed un ruolo degli RLS più efficace.

La nostra piattaforma comprende pochi punti essenziali, in piena continuità con le indicazioni dell'Organizzazione Nazionale:

- ruolo più rilevante degli organismi paritetici e nuove modalità di consultazione dei rappresentanti per la sicurezza;
- maggiore adeguatezza delle valutazioni sul rischio stress lavoro-correlato e su quello rapina negli uffici postali;

- attuazione del protocollo di sorveglianza sanitaria previsto per i Videoterminalisti;
- una prevenzione più approfondita degli infortuni, soprattutto nel recapito e nei grandi impianti della logistica.

Sarà il nostro modo di manifestare appoggio e consenso alla campagna "lavoro + sicuro, lavoro + sereno" promossa dalla Segreteria Nazionale, trasformandone lo slogan in azioni, proposte e risposte, chiare e condivise da tutti.

Molte sono le battaglie portate avanti dal dipartimento Sicurezza e Salute della sezione romana della Cisl, voglio solo ricordare quella sul medico competente e sulla competenza delle Asl in materia di idoneità: di questi giorni è l'ennesima vittoria davanti ai Giudici su questo tema.

IL CRAL

Insieme alle leve motivazionali ed alla sicurezza non possiamo certo dimenticare la conciliazione dei tempi di lavoro con la socialità degli individui, con la gestione del tempo libero e la qualità della vita dei nostri colleghi.

Il CRAL è patrimonio di tutti i lavoratori postali e le esperienze positive di tutti questi anni lo hanno dimostrato. Esso, e le sue iniziative, dallo sport all'arte e cultura, dal sostegno al volontariato, dai servizi sociali, al turismo, sono vissuti dai lavoratori con partecipazione e rappresentano un loro vero e proprio benefit economico.

Per questo riteniamo profondamente iniquo l'atteggiamento assunto dall'azienda nei confronti del CRAL, privato in questi mesi di permessi e contributi economici, risorse previste da accordi in materia di finanziamento del sodalizio: questi accordi non sono stati mai disdetti, né sono scaduti.

Un grazie agli amici che lì ci rappresentano, per il buon lavoro svolto in questi anni: consiglieri, impiegati, operai, pensionati della nostra e delle altre OO.SS., che in questi ultimi mesi, sacrificando il loro tempo libero, dimostrano grande responsabilità e impediscono il venir meno del servizio ai soci.

IL CCNL 2007/2009

Fra i tanti risultati positivi che sono stati raggiunti in questo quadriennio, troviamo certamente il CCNL di Poste Italiane, un **contratto esteso ed esigibile anche all'interno delle altre Aziende del Gruppo Poste.**

Un risultato importante del nostro Sindacato romano, qualcosa di cui questo gruppo dirigente può andare particolarmente fiero, è l'opera di proselitismo svolta all'interno dello stabilimento Postel di Pomezia. Partivamo da un dato non lusinghiero di presenza nel 2005 ed oggi ci presentiamo con un terzo dei lavoratori iscritti a SLP-CISL ed una significativa presenza del nostro Sindacato anche negli Uffici amministrativi di via Massaia. Dobbiamo insistere in questa direzione ed esportare questa nostra esperienza anche alle altre aziende del Gruppo.

UN PO' DI ... NOI

Mi sento ora di svolgere delle riflessioni su di noi, sindacalisti romani, su quello che abbiamo fatto in questi quattro anni.

Una cosa è certa: abbiamo allargato il consenso verso il nostro Sindacato. Siamo cresciuti, non solo di numero ma nell'opinione dei lavoratori, favorendone il coinvolgimento attivo. Abbiamo svolto un lavoro grande, costante, importante, profondo. Abbiamo fatto crescere il territorio, lo abbiamo legato a noi, cablandolo in una rete capillare di rappresentanti, non più dispersi nei singoli uffici ma uniti da un'informazione tempestiva, capace di raggiungerli in ogni punto.

In ogni onda le piccole pressioni del vento sull'acqua, moltiplicate tra loro, producono fenomeni di grande portata. Allo stesso modo, messaggi semplici ma giusti, hanno preso forza e si sono diffusi, realizzando l'onda perfetta.

Abbiamo pensato: vinciamo la sfida con gli altri non solo per quello che siamo capaci di fare, ma anche per ciò che riusciamo a dire.

Sapere, saper fare, far sapere. I risultati di un sindacato, oggi, fanno i conti anche con la comunicazione e con la partecipazione attiva: abbiamo messo in campo le competenze e i sistemi di cui disponevamo, favo-

rendo ogni possibile relazione, stando tra i lavoratori tutti i giorni, pronti, comunque e ovunque, a tutelarli tutti, da quello posto al confine con la pensione all'ultimo degli assunti, creando così nuova fiducia verso l'Organizzazione.

Abbiamo aperto la nostra sede ai legittimi proprietari, gli iscritti: ne abbiamo fatto una casa di vetro, dove fosse possibile guardare in ogni angolo, rendersi conto del lavoro fatto, favorendo la circolazione di qualsiasi possibile contributo. Abbiamo accolto tutti i lavoratori: i nostri iscritti, gli iscritti degli altri, i colleghi agnostici. La sede è diventata il naturale prolungamento dei posti di lavoro, un luogo dove potersi confrontare, discutere, fare proposte e dare risposte.

Se siamo riusciti ad ottenere risultati è merito di una squadra determinata e coesa, nella quale il lavoro del singolo si è esaltato in quello degli altri: in questi quattro anni, Annarita, Irolamo, Franco, Michele, Paolo sono stati miei amici e fidati collaboratori, sempre pronti, disponibili, aperti, curiosi e generosi.

Le nostre strutture sul territorio, le SAS, i nostri Presidenti, infaticabili, Grandi, ma soprattutto Fieri del loro lavoro! Grazie, Voi rappresentate la nostra trincea Invincibile!

I COORDINAMENTI

Marina e Roberto, con i loro Coordinamenti Donne e Giovani, hanno messo in campo testa e cuore, con capacità e dedizione, sempre pieni di idee e nuovi progetti:

- la formazione continua e mirata, presso la sede o in forma residenziale;
- il coinvolgimento di tante ragazze e ragazzi sul tema della solidarietà;
- le iniziative di socializzazione come quelle del Natale, dell'8 marzo, della festa estiva di "IncontriamoCisl" il coordinamento degli audiolesi romani, con Margutti leader nel raduno nazionale, che hanno rappresentato momenti importanti di crescita e partecipazione, occasioni di incontro tra noi, i lavoratori e le loro famiglie.

Giovani e donne ci hanno aiutato nell'iniziativa di informazione per la scelta della destinazione del TFR, nella consulenza sull'Accordo per i ricorrenti. Abbiamo contattato un numero enorme di persone, facendoci

riconoscere per competenza e per disponibilità, promuovendo, soprattutto tra i giovani, la loro stabilizzazione lavorativa, l'accesso alla previdenza complementare ed alle opportunità loro riservate dal Fondoposte. **I giovani** sono sempre stati accompagnati dai nostri quadri sindacali: ha prevalso, nei nostri sindacalisti, la capacità di accoglierne altri, senza temerne il confronto.

Abbiamo saputo ascoltarci, reciprocamente.

L'ingresso dei giovani ci ha consentito un arricchimento, un aggiornamento culturale, un'apertura ai loro fermenti, alle loro esigenze, consegnandoci a prospettive inedite e visioni del mondo più articolate.

Sono orgoglioso di poter dire, oggi, che hanno aiutato anche me a cambiare alcune idee sul mondo.

Questa accoglienza, questo clima di dialogo, ha consentito loro, alle ragazze ed ai ragazzi che ci hanno frequentato in questi anni, di diventare risorse responsabili e importanti dell'Organizzazione: alcuni di loro sono stati eletti RSU, altri sono stati inseriti nel quadro di rinnovo delle SAS, effettuato nel percorso pregressuale. Molti sono qui oggi, delegati al Congresso, pronti a lavorare con umiltà per migliorare e decidere quale sarà la strada da percorrere insieme nei prossimi quattro anni, per diventare ancora più capaci, nel futuro, di fare proposte e dare risposte.

Questa presenza rappresenta il maggiore dei nostri risultati: aver costruito l'Organizzazione che verrà "dopo di noi".

Chiedo, quindi, al Congresso di tenere questi giovani nella debita considerazione e di valorizzarne in ogni modo la disponibilità e la dedizione. Lo stesso discorso vale per **le donne** della CISL: tante, brave, protagoniste della scena sindacale, capaci di imporre parità ma anche di valorizzare, con la loro differenza, cambiamenti culturali importanti, modalità sindacali diverse, approcci differenti ai problemi e alle persone. Senza di loro non saremmo stati solo "di meno": semplicemente, non saremmo stati la CISL.

Dobbiamo molto anche ai nostri **pensionati**, persone il cui valore non ha cessato di esprimersi con la fine del lavoro in azienda. Uomini e donne che hanno continuato a svolgere la propria opera nei territori e a darci un esempio di come il sindacalista non smetta mai di essere tale. Grazie Antonio, Adriano, Aldo, Vittoria, Quirino, Michele, Anna, Vincenzo, Enrico, Italo, Sandro e molti altri ancora che ora dimentico. Grazie dal cuore per

averci fatto amare, con il vostro esempio, questa Organizzazione.

GRAZIE A ...

Abbiamo camminato tanto, verso un orizzonte che poneva sempre nuove sfide, nuovi problemi. Non siamo arrivati, questo lo sappiamo tutti. Ma oggi, se guardo indietro, capisco che avere un orizzonte è servito ad andare avanti: servirà ancora per alimentare altre speranze.

Devo ringraziare per la collaborazione di questi anni, la segreteria dell'UST, con Danilo Reali, sempre pronta a darci buoni consigli, e la Segreteria Regionale, prima con Nino ora con Eugenio, sempre lucidi ed attenti, sempre al fianco del territorio.

Un grande aiuto, un aiuto fondamentale, ci è venuto dalla Segreteria Nazionale, da Bruno, Luca, Lorenzo, Bruno, Sebastiano e, in special modo, da Mario, il nostro Segretario Generale: la chiarezza delle sue politiche, ma anche la sua prossimità e il suo consiglio nei momenti importanti, ci hanno consentito di sbagliare meno, di fare sempre meglio.

E' proprio vero, carissimo Mario, quello che dicevi tempo fa, quando ti fir-mavi Belfagor: la CISL delle Poste è stata in passato un Sindacato forte e, in virtù di quella forza, faceva valere le proprie ragioni. Oggi la CISL è forte, ma la forza è quella delle sue ragioni, questo è il tuo merito più grande.

Anche per questo ti ringraziamo.

PASSATO, PRESENTE, FUTURO

Certo, in questi anni abbiamo anche scontentato tante persone: di sicuro tutti gli uccelli del malaugurio, quei gufetti che, anno dopo anno, ele-zione dopo elezione, hanno visto sconfessate le loro nere previsioni.

Li abbiamo scontentati con il 59% di voti nelle RSU, elezioni che abbiamo voluto fermamente per avere una legittimazione inoppugnabile delle nostre politiche e dei nostri comportamenti.

Sia chiaro: le abbiamo volute solo noi le RSU. Gli altri, o non hanno partecipato per pudore, o lo hanno fatto per amore di democrazia, ma senza una particolare convinzione, ben sapendo che i risultati avrebbero costituito un vero e proprio referendum sulla CISL.

Li abbiamo scontentati anche con l'aumento degli iscritti, un incremento del 49% rispetto al 2005, lo abbiamo fatto con la crescita di consenso e con la partecipazione massiccia di uomini e donne agli scioperi ed alle battaglie che abbiamo promosso dal 2005 ad oggi.

Li abbiamo "delusi" senza cattiveria, con i successi delle Feste estive "IncontriamoCisl", dove abbiamo dato vita ad un fenomeno di partecipazione di tipo nuovo.

E lo faremo ancora, con il prossimo rinnovo degli organi del CRAL e del Fondoposte, lo faremo con tutte le iniziative che metteremo in campo nei prossimi mesi.

Certo, essere primi costa fatica, pazienza, lavoro.

E' vero che tutti vorrebbero vivere in cima alla montagna, guardare tutto e tutti dall'alto. Ma la felicità, credetemi, sta nel salire, nell'affrontare nuove sfide, nel sognare nuove vette da scalare.

Avremo sicuramente sbagliato qualcosa in questi quattro anni, ma non abbiamo mai barato, non ci siamo mai tirati indietro di fronte ad un problema, ad una domanda, ad una esigenza giusta.

Questa coerenza ci ha ripagato: ha convinto lavoratori e lavoratrici, giovani e donne, persone con punti di vista ed ideologie diverse, a stringersi intorno al nostro Sindacato, ad affiancarci e a sostenerci nelle rivendicazioni, ad esultare o a soffrire con noi, a seconda dei risultati raggiunti.

Vorrei ora fare un piacere a tutti coloro che, non condividendo il mio personale stile di lavoro, mi hanno spesso accusato di egocentrismo e di gestione autoritaria del ruolo di Segretario. Parlo in prima persona per un minuto. Poche parole, non temete.

Sono certo di non aver sempre fatto la cosa giusta, ma sono anche convinto che chi non sbaglia è solo chi non fa nulla.

Una frase di Bergson mi è sempre piaciuta, "**Agisci come un uomo di pensiero e pensa come un uomo d'azione**". Ne ho fatto il mio motto, il mio riferimento per le scelte di ogni giorno. Sono state tante, ve lo ga-

rantisco. Nel corso di questi anni ho scoperto molte cose di me stesso, di quelli che hanno lavorato con me, di coloro che mi hanno manifestato apertamente il proprio dissenso.

Come ultimo atto da Segretario Uscente, mi preme dirvi quanto, questa straordinaria esperienza, ha significato per me.

Ho vissuto questi anni ricevendo più di quanto potrò mai restituire, un'esperienza profonda, fatta di battaglie, confronti, problemi, progetti, delusioni, successi. Nei momenti difficili ho sempre avuto vicino gli amici della Segreteria e nei momenti esaltanti ho condiviso con loro la mia gioia, moltiplicandola e allargandone i confini.

Questa esperienza, questa possibilità che mi è stata riservata, mi rende debitore nei confronti di tutta l'Organizzazione, mi vede riconoscente soprattutto verso coloro che hanno lavorato senza aspettarsi niente, solo per portare in alto il nome ed il prestigio di questo Sindacato. Voglio ringraziarli tutti, anche e soprattutto quelli che oggi non possono essere qui. Mentre leggo queste pagine mi vengono in mente le tante cose ancora da fare: abbastanza per altre due vite. Un augurio sincero lo faccio a chi verrà. Concludo ricordando Giambattista Vico, un grande filosofo italiano che divideva la storia in tre parti: il tempo degli dei, il tempo degli eroi e, infine, quello degli uomini. È quest'ultimo il tempo che ci appartiene. **La CISL, e il nostro Sindacato SLP, non è fatto di eroi e tantomeno di dei, ma di persone normali, persone che come Noi, però, quotidianamente, fanno cose straordinarie.**

Grazie a tutti e che Dio benedica il nostro lavoro.

ily

indice

LA CONCERTAZIONE.....	pag.	7
L'UNITÀ' SINDACALE.....	pag.	8
L'AUTONOMIA DELLA CISL.....	pag.	8
LA LIBERALIZZAZIONE DEI MERCATI.....	pag.	9
IL MERCATO POSTALE ITALIANO.....	pag.	10
CONTRATTO DI SETTORE E ALLARGAMENTO DELLA RAPPRESENTANZA.....	pag.	11
LA PRIVATIZZAZIONE DI POSTE ITALIANE.....	pag.	11
UN NUOVO MODELLO ORGANIZZATIVO AZIENDALE.....	pag.	12
I SETTORI.....	pag.	13
1. STAFF.....	pag.	13
2. UFFICI POSTALI.....	pag.	14
3. FUNZIONI COMMERCIALI.....	pag.	15
4. RECAPITO.....	pag.	16
5. MOVIMENTO POSTALE.....	pag.	17
I QUADRI.....	pag.	19
LA SICUREZZA IN POSTE ITALIANE.....	pag.	20
IL CRAL.....	pag.	21
IL CCNL 2007/2009.....	pag.	22
UN PO' DI ... NOI.....	pag.	22
I COORDINAMENTI.....	pag.	23
GRAZIE A.....	pag.	25
PASSATO, PRESENTE, FUTURO.....	pag.	25