

www.slp-cisl.it

La nostra forza, il nostro futuro.

Insieme verso nuove sfide

VIII CONGRESSO REGIONALE SLP-CISL
DEL VENETO
18 GENNAIO 2021



Posteitaliane

SLP
Idee al lavoro

Hotel Novotel, via Alfredo Ceccherini 21 Venezia





Sindacato Lavoratori Poste
Segreteria Regionale SLP-CISL Veneto

LA NOSTRA FORZA, IL NOSTRO FUTURO

Insieme verso nuove sfide

VIII CONGRESSO SLP DEL VENETO





CISL

SLP



RELAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE SLP-CISL VENETO

Marco Penzo



SLP



INTRODUZIONE

Care Delegate e Delegati, Gentili Ospiti,

benvenuti all'VIII Congresso Regionale dell'SLP Cisl del Veneto!

Oggi celebriamo dopo cinque anni il congresso della nostra Federazione, in una fase, che se da un lato ci vede entusiasti per il crescente consenso che abbiamo consolidato in tutti i territori del Veneto, dall'altro, ci costringe ad avere una responsabile consapevolezza per la complessità dei tempi che stiamo attraversando e le sfide che ci attendono.

Personalmente, non posso nascondere l'orgoglio per la conquista del progressivo proselitismo, che giorno per giorno acquisiamo, nelle diverse articolazioni di Poste in Veneto.

Un avanzamento solido, certificato, nonostante gli esodi e nonostante nella società in generale, ci sia una grande crisi sociale nelle sue rappresentanze a tutti i livelli, nel lavoro e sul piano politico.

Questo nostro risultato è il segno dell'impegno costante e sempre attento che rivolgiamo nelle politiche e nella gestione dei problemi che si affacciano quotidianamente sui luoghi di lavoro, ma anche di una visione, quella di Slp-Cisl, che nella mediazione ha trovato sempre la chiave fondamentale della sua azione.



L'EMERGENZA COVID: ESPERIENZA DI CONDIVISIONE E IRROBUSTIMENTO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Dopo circa due anni difficilissimi di emergenza sanitaria, oggi, si apre un nuovo scenario con le premesse di un'importante ripresa della fiducia nel futuro, anche se questo dramma, che non è ancora terminato, ha comportato sofferenze e tragedie familiari.

A riguardo, rivolgo un pensiero solidale nei confronti dei colleghi e dei loro cari, che sono stati colpiti in prima persona.

Adesso occorrono fiducia, investimenti, condivisione, per permettere di dare slancio e rinnovamento all'interno della società e nel mondo del lavoro.

È necessario ricomporre uno spazio strutturato e organico di politiche sostenibili, che permettano di governare in modo equo le grandi trasformazioni in atto nel Paese e nelle aziende.

Scongiurando ulteriori "ondate" della pandemia, possiamo sostenere però che fino ad oggi, grazie alle risposte fornite dalla scienza con il vaccino, e al rigore delle politiche di salute nazionale, questo contesto emergenziale è stato gestito con efficacia, attraverso la concordanza di intenti, che si è profilata tra le istituzioni e tutti quei soggetti intermedi che reggono la società.

Ricordo a tutti, a tal proposito, la presa di posizione responsabile e coraggiosa che con vigore ha assunto nel mese di agosto il **Segretario Generale della Cisl Luigi Sbarra**, con dichiarazioni, che di fatto, hanno aiutato a sbloccare una situazione tentennante che rischiava di paralizzare la Nazione.

Se guardiamo a ciò che è avvenuto all'interno di Poste Italiane, nei nostri luoghi di lavoro, la gestione della salute e della sicurezza è stata garantita, oserei dire, in maniera esemplare.

Questo risultato positivo, si è potuto ottenere grazie alle accurate modalità di intervento assunte nell'ambito dei **Comitati dell'OPN**, dimostrando ancora una volta che il dialogo tra le Parti, quando è vivo, quando va al di là della ritualità di forma, riesce a raggiungere ottimi obiettivi, sia per quanto riguarda i temi della sicurezza e sia per quelli dell'organizzazione e della tutela del lavoro.



Per questi motivi è giusto mettere in luce quanto il prevalere di un buon modello di Relazioni Industriali abbia portato, all'interno della categoria, nella direzione di un proficuo lavoro di concertazione.

Dal lavoro svolto sul fronte della sicurezza, che ci ha visti impegnati, non solo nella priorità di mettere al primo posto la **salute dei 125 mila lavoratori**, si è potuto proseguire con analoghe modalità, ad affrontare importanti aspetti organizzativi del lavoro, dove in una agenda fitta di trattative e accordi, a livello Nazionale e Regionale, i tavoli si sono succeduti con una invidiabile costanza.

E qui in Veneto, con la dirigenza oggi presente al completo, il confronto, la mediazione, la concertazione è stata sempre viva, nonostante in alcuni momenti si possa avere avuto qualche "picco di tensione"; ma il tutto, lo sappiamo, è rimasto sempre in quell'alveo di correttezza e serietà che deve esserci tra interlocutori seri ed affidabili.

Con onestà, bisogna ammettere che anche per loro non è stato semplice gestire determinati periodi e gli va riconosciuta la serietà e il coraggio di averci messo la faccia, esponendosi personalmente nella risoluzione dei problemi.

Mediazioni e accordi frutto del lavoro intrecciato anche con le altre sigle sindacali, attraverso i loro segretari generali, anch'essi presenti oggi, con cui ormai ci sono rapporti storici e consolidati nel tempo, rispetto reciproco e con alcuni si è instaurata una vera amicizia.

Un confronto serrato, quello avuto in questi due anni di pandemia.

È stato quotidiano, spesso gestito "a distanza", con incontri stringenti e protratti fino a tarda ora.

Appuntamenti e tappe che hanno riguardato da vicino tutti i fondamentali dossier sul tavolo politico; dal ricorso allo Smart working, all'integrazione degli asset di Nexive e dei suoi lavoratori, passando per il rinnovo del Contratto Collettivo del Gruppo Poste.



Proprio la “partita” di quest’ultimo è stata chiusa infatti solo ed esclusivamente quando si è avuta certezza che tutte le sue tessere, normative ed economiche, potessero rispettare i canoni che volevamo.

Su questo tema è giusto fare un plauso alla Segreteria Generale, ma è necessario soprattutto ringraziare **Mario Petitto**, perché ad un certo punto, quando la fase di stallo non aveva via d’uscita, ha dovuto gestire personalmente la situazione. Lo ha fatto attraverso la sua autorevolezza e la sua esperienza. Ma di lui e di questo ne parlerò dopo.

Dicevo, abbiamo concluso tante trattative, e tengo a ricordare i vari accordi sulle Politiche attive, che hanno introdotto parte di quella linfa nuova che da tanto si attendeva, un iter che è approdato infine all’intesa di agosto che ora sta permettendo di dare slancio, con nuove energie, al tessuto degli organici.

Abbiamo tutti insieme lavorato molto, moltissimo, specie in questi ultimi sei mesi, cercando di tramutare e capovolgere con molta determinazione un contesto avverso in una grande occasione di opportunità.

Ecco perché possiamo dire adesso di poter raccogliere la sintesi di risultati importanti, come ho detto in apertura, e lo facciamo anche oggi che festeggiamo l’VIII Congresso della nostra categoria.

Il congresso è esaltante per ogni fibra della nostra organizzazione e dobbiamo viverlo con la fierezza e la determinazione che conferma il nostro impegno di rappresentanza storica all’interno del mondo postale.



GLI ULTIMI QUATTRO ANNI DI MANDATO

Provare a fare un bilancio di questi ultimi quattro anni, divenuti cinque, a causa dell'emergenza sanitaria, richiede di soprassedere da parte mia, per eleganza, sulla sua prima temporalità, quella ancora dominata da una chiusura di vedute da parte dei precedenti vertici del Gruppo Poste.

Un periodo che ricordiamo un po' tutti quanti come un periodo triste, con bassa progettualità e con molti segnali preoccupanti di declino. Nelle diverse divisioni, da PCL a MP, si respirava una cupezza di visione, pervasa dall'unica idea di tagli riorganizzativi e dalla volontà di scorporare branche dal corpo di un'azienda il cui cuore è sempre stato nella mutualità di servizi integrati.

Ad un certo punto però, poi, c'è stata una svolta. Con l'effettiva presa" in carico" del Gruppo Poste da parte del nuovo Amministratore Delegato e di un Vicedirettore Generale, entrambi più giovani, con una visione aperta, positiva e soprattutto preparati a guidare la più grande azienda di servizi del Paese con la strategia di un piano industriale senz'altro diverso e lungimirante.

Si apriva, infatti, gradualmente, uno scenario che guardava finalmente al rinnovamento, allo sviluppo, a come fare funzionare al meglio e in maniera moderna le mission storiche di quella che era da considerare senza alcun dubbio una One Company strategica: dalla logistica alla consegna, dal commerciale ai servizi per la Pubblica amministrazione.

Se il precedente contratto, nel 2017, si era chiuso con più preoccupazioni e incertezze che linee di entusiasmo, l'ultimo recente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di Poste Italiane si situa oggi su un panorama rinnovato. I suoi risultati si collocano in seno ad uno spirito che interpreta e consolida un cambio di passo significativo.

Innovazione, quindi, ma accompagnata da una sobria robustezza delle tutele e da diversi indirizzi di sviluppo e riconoscimento verso l'impegno dei lavoratori postali che sono stati davvero protagonisti "essenziali" durante le fasi del lockdown.





Gli approdi faticosamente raggiunti con il rinnovo del contratto per il 2021-2023 vanno letti pertanto, al di là di qualsiasi retorica, nella logica di una “pietra angolare” di un modello di mediazione tra le Parti, che è maturato lentamente, con avanzamenti progressivi, andando a sciogliere quelle rigidità e diffidenze reciproche che si erano determinate precedentemente.

Negli anni più recenti, infatti, si è giunti all'intensificazione di una relazione, di uno scambio di idee, di un confronto, in maniera leale e per nulla ideologica, che ha portato dal 2018 ad oggi, a sostenere sfide importanti sul fronte delle riorganizzazioni interne alle divisioni, e alla creazione di nuove articolazioni (DTO con le sue 7mila unità).

A fare da sfondo, si è profilata una cultura aziendale propositiva, che iniziava ad alimentarsi di investimenti, di ristrutturazioni e di una managerialità diffusa, non solo nelle punte di diamante rappresentate dai settori finanziario e commerciale, ma perfino nell'ambito produttivo nei grandi Centri di smistamento metropolitani con l'introduzione della linea “**Lean**, altamente tecnicizzata.

Dall'altra parte, il cambiamento per Slp-Cisl non ha mai rappresentato un ostacolo, ma anzi il paradigma stesso del rinnovamento, purché sano, coerente e attento alla salvaguardia occupazionale e alle tutele dei lavoratori.



MERCATO PRIVATI: LA RETE DEGLI SPORTELLI

Nella Divisione più esposta alle vicende dei mercati finanziari, abbiamo dovuto fronteggiare con estrema attenzione, notevoli cambiamenti per meglio rispondere alle mutate condizioni di mercato, anche per via del condizionamento indiretto esercitato dalla crisi.

A partire dalla riclassificazione degli Uffici, annessa al nuovo modello organizzativo strutturato in Hub & Spoke.

Ci siamo battuti per modificare questa impostazione imperniata principalmente sulla cosiddetta “pedonabilità” degli Up, pressando invece i vertici della Divisione ad intervenire sulla complessità degli stessi, aumentando così l’incidenza dei coefficienti commerciali e di quelli inerenti ai ricavi.

L’adozione di simili correttivi, nonché la gestione attenta dell’intero processo, perfino prolungato nel suo tempo di attuazione (fine 2021), hanno così attenuato il peso delle ricadute, consentendo una pianificazione adeguata delle sue dinamiche, orientando le eccedenze dei Quadri verso nuove assegnazioni.

Ora, certo, sarà necessario continuare a seguire con attenzione, come ha del resto sempre fatto brillantemente **Enzo Cufari**, gli sviluppi di questo settore, che nonostante le risorse drenate sul territorio per mezzo delle Politiche Attive, è ancora un settore in sofferenza a causa delle carenze che si hanno sull’intero perimetro organizzativo e per le inadeguatezze sussistenti in fatto di strumenti e piattaforme.

La tematica degli organici assume quindi una valenza fondante, ineludibile, per qualsiasi progetto futuro, ed è indubbio che sarà necessario affrontare con l’azienda il problema di una strutturalità organizzativa adeguata agli sviluppi previsti dal nuovo **Piano industriale**

Il nostro sindacato continuerà, per forza di cose, a lavorare alla ricerca di tutte quelle condizioni che sono alla base di un assetto adeguato degli organici, in grado di garantire sostenibilità del mercato e presidio della Rete Postale nell’intero Paese.



D'altro canto, però, come si diceva sopra, occorre continuare a rivendicare e tenere duro per quanto riguarda la copertura di tutte le posizioni vacanti sui ruoli di SCF e SCM, che costituiscono le prime linee di contatto, senza le quali nessuna riorganizzazione può essere produttivamente efficace come ci si attende.

Anche qui diventa nevralgico poi il ruolo che assumono i percorsi formativi, anche in rispetto delle normative IVASS, MIFID, Antiriciclaggio, e a tutti i sistemi di controllo e di "compliance", in grado di mettere al riparo da responsabilità i nostri addetti commerciali. Formazione continua, va bene, ma nella concezione di un'obiettiva funzionalità rispettosa dei criteri etici e normativi.

QUADRI

Arrivo quindi all'analisi sui Quadri, analisi che sostanzialmente non si discosta molto dalle valutazioni che Slp-Cisl ha da sempre rimarcato.

Si aggiunge forse un solo un dato, ma importante per la sua oggettiva evidenza: stanno venendo meno progressivamente alcune significative prerogative che distinguevano queste importanti funzioni aziendali.

Si delinea progressivamente una "vista" più alta nella scala di coordinazione degli obiettivi economici, lasciando dietro spazi di contraddizione che debbono trovare coerenze appropriate.

Gli organigrammi di responsabilità gestionali, amministrativi, commerciali e della sicurezza, appaiono sempre più pressati verso il Front End, che, di contro, inspiegabilmente, contrae i margini di autonomia che a nostro giudizio, sono un valore aggiunto della professionalità del Quadro.

Come è noto l'obiettivo deve essere sfidante, ma raggiungibile. Alzare l'asticella di un grafico non deve portare frustrazione fine a sé stessa: non di rado i DUP avvertono invece un avvillimento del loro ruolo e della competenza conquistata negli anni.



Il nostro impegno sarà quello di andare a sanare le unità produttive attraverso un appianamento delle varie carenze di personale, anche per sostenere la riuscita del **progetto “Hub Spoke”** e le necessità legate ai nuovi servizi (Fibra, RCA ed Energia).

Si dovrà pertanto proseguire la strada finalizzata a trovare le soluzioni più appropriate riguardo al problema dato dal controllo degli obiettivi commerciali, sulla gestione amministrativa e del personale.

Sono convinto che i Quadri debbano essere supportati poi anche nella gestione delle ore di Formazione, da fruire in sede e all'interno dell'orario di servizio.

Un problema che sta assumendo dei risvolti delicati soprattutto per i corsi correlati alle abilitazioni ESMA e IVASS. Inoltre, permanendo a tutt'oggi situazioni di pressioni per il raggiungimento degli obiettivi su tutta la scala dei prodotti offerti e sui risultati gestionali (ferie, corsi, etc.), nonostante le evidenti contraddizioni di contesto, il nostro Sindacato intende rivitalizzare l'Osservatorio sulle pressioni commerciali ed estenderne l'azione anche su altri ambiti di criticità.

STAFF

Da anni in questo settore sono continuate le riorganizzazioni e i tagli al personale tesi a fare fronte alle esigenze rispondenti ad una razionalizzazione dei servizi, in ottica di contenimento dei costi, e alla leva, talvolta chimerica, che gli strumenti dati dalle nuove tecnologie potessero supplire alla farraginosità di precedenti impostazioni.

Un trend ininterrotto, accompagnato da una certa cecità di fronte all'importante funzione di supporto alla produzione da sempre svolta dai lavoratori degli staff. Parliamo di gestione, quindi di anelli organizzativi necessari all'azienda.

Le continue contrazioni del personale, unite ai processi di concentrazione di strutture ed attività, allontanano, di fatto, questa importante funzione dal Territorio.





Ritengo pertanto che SIp-Cisl si dovrà impegnare maggiormente nel cercare di fiancheggiare le problematiche del settore, per tendere verso dinamiche di equità e di salvaguardia per le aspettative legittime, proprio partendo dal rispetto dell'orario di servizio che non deve trascinare i vincoli contrattuali.

LA NUOVA DIVISIONE DTO

Fino a pochi mesi fa si parlava di DTO come di una divisione in fieri, strategica per l'intero Gruppo Poste, in quanto ad alto contenuto tecnologico e di spinta propulsiva nel processo di digitalizzazione dell'intero Paese.

Una divisione che andava ad annettere sotto il suo mantello diversi servizi, progetti, figure professionali, tanto da assumere perimetri inaspettati e fare in modo che ci si domandasse quale dimensione volesse avere nella sua strategia.

Una divisione giovane, seguita con molta attenzione dall'SIp e in particolare dal Segretario Nazionale **Nicola Oresta** che ne segue gli sviluppi.

Costruita sulle ceneri di altre articolazioni e orientata dal volano tecnologico della "rivoluzione digitale", il comparto procede nei criteri dell'eco-sostenibilità, quindi nel segno della dematerializzazione e dell'assistenza "integrale" verso la clientela. Per tutto questo si dovrà porre sempre più attenzione riguardo ai suoi specifici aspetti organizzativi, da quelli legati agli obiettivi di produttività, al numero di addetti nei suoi ambiti, fino alla necessaria formazione professionale.



POLITICHE ATTIVE

Il “Protocollo d’Intesa in materia di Politiche Attive” per rispondere alle necessità di copertura dei fabbisogni nelle diverse divisioni, MP – PCL – DTO, risale al 30 novembre **2017**, in occasione del rinnovo del precedente CCNL.

In tale sede è stato inserito l’impianto regolatorio in materia di nuove assunzioni, nell’ottica di un impegno verso la “buona occupazione” e una riduzione progressiva del precariato all’interno della nostra categoria.

Come ricorderete, con la successiva intesa del 13 giugno **2018**, furono definite poi le leve di intervento più idonee, a far fronte alle uscite di personale a seguito degli esodi incentivati e consentire una gestione equilibrata delle ricadute conseguenti alle diverse riorganizzazioni che si sono alternate in questi anni.

Il resto è storia recente di questi mesi: il verbale di intesa siglato il **3 agosto 2021**, estende le azioni delle Politiche attive per un altro triennio.

Si tratta di un meccanismo virtuoso, che partendo dai processi di **mobilità**, provinciale e regionale, prosegue con la mobilità nazionale, per poi procedere con le conversioni Part time in Full time, sportellizzazioni, stabilizzazioni dei Contratti a tempo determinato, sino ad arrivare alle assunzioni da mercato esterno per il reperimento di sportellisti e specialisti in ambito commerciale.

È uno strumento eccezionale, ma che ha un unico difetto: il fattore-tempo, ovvero i ritardi con cui l’azienda riesce ad attivare le leve. Nonostante la condivisione sulla necessità di procedere con due step, a cadenza semestrale nell’arco di anno, in realtà, le tempistiche della gestione aziendale accumulano ritardi che portano a sempre più criticità nella filiera delle azioni, stressando le aspettative dei lavoratori e la tenuta stessa dei servizi.

Per questa ragione, nell’ultimo accordo sono stati rivisti i tempi connessi all’attivazione delle diverse leve, nell’intento di renderli compatibili con l’esigenza di una solerte copertura dei buchi organizzativi conseguenti all’avanzare dei processi di uscita del personale.





DIVISIONE CORRISPONDENZA – PCL

Nel primo anno del mandato congressuale abbiamo scongiurato, soprattutto grazie all'impegno della nostra Organizzazione, la paventata privatizzazione dell'Azienda, a suo tempo sostenuta dal Governo e dal Management. Quest'ultimo, nel perseguire l'obiettivo di giustificare scelte radicali, aveva volutamente abbandonato a sé stessa la Divisione Corrispondenza, per indebolirne le potenzialità e aggravando ulteriormente il peso del disavanzo sul conto economico della Società.

In questi ultimi anni, grazie anche a un rinnovato modello relazionale, siamo riusciti a risollevarne le sorti del Settore attraverso l'**Accordo dell'8 febbraio 2018**. La riorganizzazione delle attività di recapito ha rianimato la competitività della filiera all'interno del mercato di riferimento, garantendo alla Divisione bilanci di gran lunga migliori rispetto al passato e una positiva stabilità occupazionale, nell'auspicata ottica di One Company.

Non dimentichiamo che nel 2017, l'intero settore registrava perdite per circa 500 Milioni di euro annui, stime che secondo valutazioni ragionevoli sarebbero arrivate a toccare punte di disavanzo allarmanti pari di 1.5 Miliardi di euro.

Si rendeva pertanto necessario apportare seri interventi correttivi per scongiurare le conseguenti ricadute sui livelli occupazionali.

Con l'Accordo del 2018 quindi è stato introdotto un modello nuovo basato su un doppio canale: il recapito a giorni alterni della Rete e il recapito quotidiano con le nuove linee Business, dedicato alla consegna dei Pacchi e ai flussi di posta pregiata.

Un modello dinamico che ha ridato smalto ai tradizionali Servizi postali, una vera rivoluzione rispetto alla staticità degli anni precedenti.



C'era un punto fermo: la **Titolarità di zona**. Non abbiamo mai ceduto su questo, e infatti è stata conservata come volevamo, istituendo a garanzia della tenuta del servizio perfino un **Osservatorio sul Recapito**, costantemente impegnato a ricercare soluzioni migliorative.

Certo, rimane ancora qualche criticità irrisolta: alcuni ritardi nella fase di implementazione dei CD; la mancata copertura dei fabbisogni degli addetti alle lavorazioni interne.

A breve, con le innovazioni tecnologiche in atto, ci troveremo a dover concordare criteri di revisione delle zone di recapito, a discutere sull'accentramento delle lavorazioni interne presso i Nodi di Rete, progetto già avviato in via sperimentale a Torino, Verona e Bologna.

Saremo pertanto impegnati nel prossimo futuro ad affrontare con consapevolezza e determinazione le modifiche sull'attuale organizzazione del lavoro, per rendere quest'ultima compatibile con il calo della corrispondenza e con lo sviluppo progressivo dell'e-commerce.

La nostra attenzione si dovrà concentrare proprio sui Centri di smistamento, che diventeranno i punti nodali dell'intero traffico della corrispondenza.

Un percorso avviato già attraverso ingenti investimenti di ristrutturazione, ammodernamento strutturale degli impianti Mixel mail e nuovi processi metodologici come la Lean. Direzioni verso un cambiamento sostanziale nelle diverse fasi della lavorazione, come accettazione, smistamento e avvio del prodotto, con interventi mirati ad una maggiore tutela della salute e sicurezza, grazie ai quali si sono ridotti drasticamente gli infortuni sul lavoro.

Saremo costantemente impegnati nel richiedere interventi finalizzati a rendere sempre più rispondente l'organizzazione della Rete all'evoluzione del mercato, per continuare ad assicurare sviluppo al settore nella delicata fase di transizione verso l'ecosistema digitale.





L'INCORPORAZIONE DI NEXIVE

La manovra societaria di integrazione di Nexive all'interno degli asset strategici del Gruppo Poste Italiane, con contestuale istituzione della Op.Co., perno della cosiddetta Rete Terza, costituisce sia un esempio di "economia solidale", ma anche un grande investimento industriale.

L'operazione è maturata in un particolare contesto delicato per il tessuto industriale del nostro Paese, quando c'erano già molti dossier di crisi giacenti presso il Ministero dello Sviluppo Economico.

L'acquisizione di un'azienda in come Nexive ha significato varie cose.

Ricordiamoci che prima dell'interessamento di Poste, l'azienda Nexive era stata acquistata già per il 60% da un fondo franco-tedesco, come mera strategia speculativa, tesa a fare cassa con altissimi costi sociali.

L'azione congiunta Governo-Poste è stata lungimirante però nel non permettere all'Italia di perdere un importante fetta di mercato, permettendo al Gruppo Poste Italiane, in tempi rapidi, di ritornare ad essere l'unico grande operatore postale.

Un'operazione che, come SLP, abbiamo caldeggiato e accompagnato per permettere di salvare migliaia di famiglie.

Successivamente ci siamo impegnati, riuscendoci, per costruire un accordo di armonizzazione che prevedeva l'allineamento per tutti i dipendenti ex-Nexive e nuova Op.Co. al contratto collettivo nazionale di Poste.

Non solo: sono state rafforzate le garanzie per quei circa cinque mila lavoratori delle Agenzie Partner (esclusivi di Nexive), e sono in corso i riallineamenti dei contratti per giungere al contratto di riferimento del settore postale.

Di fatto Poste ha inglobato un'altra Rete flessibile (privata), che è in grado di fare sinergia attraverso le società del Gruppo, ed è capace di intervenire sulla divisione PCL in qualsiasi momento, nei periodi di difficoltà.





In virtù di ciò, sempre a proposito di una progettualità ad ampio respiro, avvieremo un percorso di dialogo sugli aspetti connessi al tema dei partner, alla ricerca di tutte quelle condizioni che permettano al Contratto Collettivo delle Imprese Private di Recapito, da noi firmato, di assurgere al ruolo di impianto regolatorio di riferimento, provando anche ad inserire un sistema di welfare integrato, magari chiedendo l'aiuto a CSAP.

Per fare questo, non solo dobbiamo organizzarci in maniera diversa, e qui in Veneto lo abbiamo fatto, creando dei coordinamenti specifici, tra cui proprio quello che in maniera determinata tratta le agenzie private, ma è necessario, e lo sarà sempre di più, iniziare una nuova sinergia tra federazioni, per concentrare le forze e non lasciare spazi liberi a nessuno.

Questo a mio avviso significa infondere cuore e corpo alla confederalità della CISL.

Nei congressi territoriali che si sono svolti in tutto il Veneto, si è respirato un clima diverso, sereno; questi argomenti sono entrati infatti nel vivo del dibattito delle tesi di congresso.

Di questo devo ringraziare, lo faccio adesso pubblicamente, **Gianfranco Refosco**, il quale ha mostrato di essere davvero un Segretario Generale presente, vicino, ciò a testimonianza di quanto sia vera la definizione che si attribuisce, di essere un Segretario "al servizio".





NON SOLO FONDO POSTE, LE CONQUISTE DEL WELFARE

Come dicevo poc'anzi, in merito alle agenzie private, il Welfare è importante e noi, la lunga strada nella rivendicazione sul terreno del Welfare aziendale l'abbiamo iniziata ormai diversi anni fa.

L'innesto più importante, quello storico, si è determinato con il **FondoPoste**, che rappresenta la colonna portante di tutta un'impalcatura di benefici conquistati passo dopo passo.

Seguendo questa traccia, sono poi filiate, grazie ad accorte trattative altri importanti pilastri di questa solida costruzione che mira ad accrescere vantaggi economici connessi alla fruizione di servizi.

Si tratta di conquiste nuove, cui occorre un certo tempo di assimilazione, come è accaduto con i rendimenti del Fondo integrativo previdenziale, ma anche con l'assistenza medica del **Fondo sanitario**, ormai considerata un beneficio irrinunciabile per la categoria.

Presto, ne sono sicuro, anche le detassazioni contenute nel più recente **Poste Mondo Welfare**, con la possibilità di trasferire nel Fondo quota del PdR, sarà un'acquisizione generale tra i lavoratori.





IN VENETO

Negli ultimi quattro anni, la nostra Organizzazione ha mantenuto ottimi livelli di rappresentanza tra i lavoratori del settore postale, consolidando la posizione di Sindacato leader in Poste Italiane, nelle società del Gruppo.

Un Sindacato in grado di raggiungere, da solo, la maggioranza assoluta in termini di rappresentatività.

Un risultato che si traduce nei numeri, che crescono in percentuale su tutto il territorio Veneto, nonostante la fuoriuscita di molti colleghi per gli esodi di pensionamento e prepensionamento incentivato.

Difatti sempre più giovani si affacciano al nostro sindacato, e siamo convinti che le loro qualità formative, le loro competenze possano contribuire ad accrescere l'associazione. Ed è così.

Un dato associativo che ha i suoi motivi, perché fuori da ogni retorica Slp-Cisl ha saputo guardare sempre al futuro, riuscendo ad anticipare con accorte posizioni di dialogo con la Azienda nel merito di piani strategici, affinché questi contenessero nel suo seno sì sviluppo economico, ma anche garanzia e prospettive per il futuro dei lavoratori.

Con tutte le sue attività di coinvolgimento, Slp Cisl è sempre riuscita ad approntare un proselitismo capillare, investendo le risorse per essere sempre presenti, organizzando iniziative di formazione, informando e aggiornando, e cercando, soprattutto, di dare adeguate risposte ai lavoratori riguardo le criticità presenti a livello locale.

Le linee guida, per il piano organizzativo dei prossimi quattro anni, sono ovviamente aperte al contributo di idee e di indicazioni che scaturirà dal dibattito congressuale, che può dare ulteriore slancio all'elaborazione culturale messa a disposizione dalla struttura nazionale.



Dobbiamo continuare in questo modo, **occorre presidiare il territorio, essere presenti nei luoghi di lavoro, tenere aperte le sedi**, anche nelle zone più lontane dal capoluogo ed in quelle disagiate.

Aumentare la nostra presenza sul territorio offre anche la possibilità di un maggiore coinvolgimento del quadro dirigente di base (RSU, RSA e SAS) e dei Coordinamenti di specificità; donne, giovani e quadri, agenzie private e sicurezza sul lavoro.

In merito alla sicurezza: anche in quest'ultimo anno in Italia, in tutto il mondo del lavoro si sono verificati tanti drammatici episodi, troppi, con al centro infortuni sul lavoro, e anche Slp-Cisl è solidale con tutte le famiglie e i colleghi delle persone che hanno perso la vita in sciagurati incidenti.

Le statistiche periodiche e i fatti cui riferisce l'informazione allertano sugli aspetti della prevenzione e della sicurezza che devono essere prioritari.

Possiamo sostenere che in Poste il confronto con l'Azienda sulle questioni inerenti alla sicurezza è sicuramente migliorato rispetto al passato. La prevenzione in ambito lavorativo è all'attenzione di un processo costante, continuo, partecipato.

Si tratta infatti di una conquista fondamentale, di tutela progressiva, quella della ricerca del miglioramento continuo sul fronte della sicurezza, perché sui suoi aspetti non si deve mai abbassare la guardia, e il confronto tra le Parti è fondamentale e deve essere portato avanti attraverso buone prassi e maggiore sistematicità programmatica. La sicurezza costa, è vero, ma trattandosi del bene primario della vita è indispensabile farvi fronte con tutti i dispositivi di prevenzione adeguati.

Una buona azienda si riconosce dagli standard di prevenzione e dalle condizioni che è in grado di garantire per i propri lavoratori.

Come ho detto in precedenza, i coordinamenti rappresentano un anello di collegamento fondamentale tra le segreterie e gli iscritti, ed è necessario rilanciarne l'attività e valorizzarne la presenza.



- **LE SFIDE DEL MONDO DIGITALE**

Durante tutta l'emergenza Covid, tutti noi abbiamo avuto una dimostrazione plastica di cosa significhi disporre di una rete adeguata di comunicazione e della possibilità di avvalersi delle piattaforme digitali.

Dobbiamo riconoscere che grazie alle nuove tecnologie utilizzate come soluzioni emergenziali, si è potuta mantenere una capacità straordinaria di dialogo tra delegati, iscritti e lavoratori.

Infatti, l'innovazione tecnologica appare oggi come il motore principale capace di trasformare ogni dimensione umana, relazionale, sociale, del lavoro.

- **COMUNICAZIONE E FORMAZIONE**

Tra i vari dipartimenti, il più importante per me, sotto tutti i punti di vista, è quello della Comunicazione e della Formazione.

Infatti, nel nostro ultimo mandato la Segreteria Regionale si è da subito impegnata nell'individuazione di formule alternative per rispondere a questi due aspetti fondamentali, che nella cosiddetta "società liquida" sono facilmente esposti a smarrire le coordinate di riferimento, e che pertanto devono essere recuperate.





Tante cose fatte in questi mesi. Come Segretario del Veneto ho avuto il grande privilegio di lavorare assieme ad una grande squadra.

Voglio ringraziare tutte le donne e gli uomini delle Segreterie e dei Coordinamenti territoriali: da **Isabella Bonaldo** (Venezia) a **Samuele Ghiraldello** (Padova), da **Antonio Lopresti** (Verona), a **Massimiliano Serra** (Vicenza), da **Francesco Riva** (Treviso), a **Roberto Mancinelli** (Rovigo), a **Marco Pertile** (Belluno).

Li ho voluti nominare tutti, perché ognuno di loro ha sempre dato il massimo, affinché si riuscisse, insieme, a gestire nel proprio territorio l'effettiva riuscita delle politiche sindacali.

Siamo riusciti a portare avanti tutto con successo e soddisfazione. E questo risultato assieme alla straordinaria coesione di tutti i componenti della nostra organizzazione lo si è potuto vedere in tutti gli **appuntamenti di questa tornata congressuale**.

Ampia partecipazione alla discussione delle tesi, sorrisi, un clima di festa, ambienti rinnovati anche per la numerosa presenza di giovani, a volte giovanissimi che sono entrati di recente nella militanza dell'SLP.





Più volte mi è capitato di commuovermi, perché anche questi nuovi ingressi erano la vivida testimonianza del nostro lavoro di prossimità. Nessuno viene lasciato indietro, le problematiche di giovani e meno giovani, al di là del ruolo, sono state quasi sempre intercettate, ascoltate, riassunte e portate avanti come rivendicazioni.

Per questo, sono sicuro che anche nel prossimo appuntamento, quello del rinnovo delle RSU, saremo in grado di sviluppare risultati all'altezza delle aspettative. Probabilmente nel 2022, si svolgeranno le elezioni per il rinnovo/constituzione delle RSU in Poste, in PosteL e Poste Vita.

Appuntamenti importanti, che vedono SLP partire da posizioni di forte preminenza; questo ci deve dare stimolo per confermare e, se possibile, migliorare i nostri già ottimi risultati.

Migliorare i nostri risultati richiederà ancora più impegno, ho la convinzione che riusciremo a farlo, rinnovandoci e acquisendo ancora più consenso.







Sede Legale Via Marcon 6 - 30174 Venezia
Tel. 041952693
e-mail: veneto@slp-cisl.it



SLP