www.slp-cisl.it

La nostra forza, il nostro futuro.

Insieme verso nuove sfide

VIII CONGRESSO REGIONALE SLP-CISL DELLA LOMBARDIA

20 DICEMBRE 2021

CISL

SLP
Idee al lavoro

Palazzo Delle Stelline, Corso Magenta 61 - Milano

Sindacato Lavoratori Poste
Segreteria Regionale SLP-CISL Lombardia

LA NOSTRA FORZA,

IL NOSTRO FUTURO

Insieme verso nuove sfide

VIII CONGRESSO SLP DELLA LOMBARDIA

---

20 dicembre 2021

RELAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE SLP-CISL LOMBARDIA

Raffaele Roscigno

20 dicembre 2021

INDICE

Introduzione	9
L’emergenza Covid	10
Gli ultimi quattro anni di mandato	12
Mercato Privati, la rete degli Sportelli	14
La riorganizzazione del Commerciale	15
Quadri	16
Staff	17
La nuova Divisione DTO	18
Le Politiche attive	18
Divisione Corrispondenza – PCL	19
Stabilimenti	20
L’incorporazione di Nexive	21
Non solo Fondo Poste, le conquiste del Welfare	22
In Lombardia	23
La sicurezza al centro della tutela dei diritti	24

Coordinamenti Politiche attive Agenzie private 25
Le sfide del mondo digitale 25
Comunicazione e Formazione 26
La prossimità e il lavoro delle Segreterie della Lombardia 26
Rinnovo RSU e RSA 27
Conclusioni 28

INTRODUZIONE

Care Delegate e Delegati, Gentili Ospiti,

benvenuti all'VIII Congresso Regionale dell'SLP Cisl della Lombardia!

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 della Lombardia, 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, portandoci negli ultimi mesi, dal 55 al 65% di iscritti, sugli occupati nelle diverse articolazioni di Poste in Lombardia.

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 la “campagna immunitaria”) e al rigore delle politiche di salute nazionale (con i protocolli di sicurezza), 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 permesso di 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 tutti non solo nella priorità di mettere al primo posto la **salute dei 135 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 Lombardia, con la dirigenza oggi presente al completo, il confronto, la mediazione, la concertazione sono stati sempre vivi, 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, 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 CCNL, 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 CCNL 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 rigidezze 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 "**Lean manufacturing**" (produzione snella) altamente tecnicizzata.

E il sindacato ha risposto, disponendosi a ciò che ha sempre voluto: il dialogo.

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 24Sustaine&Innovate**.

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.

RIORGANIZZAZIONE DEL COMMERCIALE

Come sapete, specificatamente al settore commerciale, recentemente c'è stato un altro robusto terreno di confronto. Il tema è complesso.

Il settore commerciale di Poste Italiane è fisiologicamente in continua evoluzione, perché risente più di altri delle altalenanti condizioni del mercato.

Si è però riusciti ugualmente a condividere, nel definirsi delle posizioni, un impianto che contemperasse le diverse esigenze in campo, mantenendo fermo il solco della prossimità territoriale, da sempre per Slp-Cisl un ancoraggio di grande valore strategico.

In definitiva, si è giunti ad individuare un impianto in grado di coniugare il tradizionale rapporto fisico tra operatore e cliente, autentico potenziale di ricchezza per il perimetro della consulenza, con una modellizzazione aperta all'innovazione digitale e alle preferenze della clientela più giovane.

Sono state previste così nuove figure commerciali, ma anche un rafforzamento del presidio del modello organizzativo Premium, nell'ottica soprattutto di fornire un supporto strategico al Front End, in particolare per le nuove direttrici professionali quali RC auto, Energia, Fibra.

Chiaro. Si tratta di una riorganizzazione non semplice, che necessiterà di un monitoraggio attento in tutte le sue fasi di implementazione, affinché vengano soddisfatte le esigenze di incremento delle risorse utili al progetto, nonché delle stesse dotazioni, strumenti adeguati (ITC, banda larga, postazioni dotate di videocamere e sistemi di registrazione) e non ultimo i necessari layout di ambiente per migliorare qualitativamente i livelli di accoglienza.

È un'altra sfida che nel presente getta nello stesso tempo le sue basi al futuro. Non dimentichiamoci che la filiera commerciale garantisce da sempre i ricavi aziendali più consistenti, e costituisce uno degli approcci più qualificati; per questo da dieci anni a questa parte sono stati compiuti passi da gigante.

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, 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 avvilimento del loro ruolo e della competenza conquistata negli anni.

Occorre portare testimonianza reale della vita degli uffici e delle condizioni lavorative dei Quadri e trovare una linea mediana che assicuri un clima di sostenibilità negli ambienti di lavoro.

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.

Dal punto di vista sindacale si avverte con urgenza la necessità di ridare nuovo smalto a questo segmento nevralgico, che Slp ha sempre tenuto in massima considerazione nella sua trasversalità, attraverso il rilancio delle attività dei coordinamenti, sulla scia del patrimonio storico di conoscenza, esperienza e presidio del territorio acquisito in tutti questi anni.

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 Slp-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 tracimare i vincoli contrattuali.

LA NUOVA DIVISIONE DTO

Fino a pochi mesi fa si parlava di DTO come di una divisione in fieri, oggi è diventata sempre più 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.
Il Sindacato pertanto ha richiesto all'Azienda alcuni incontri per fare "chiarezza" su questa divisione battezzata come Digital Technology & Operations, che con oltre 7mila risorse in assegno si occupa di Assistenza Clienti (Contact Center),

Back Office (ex TSC, CUAS, Depositi Territoriali, Video Codifiche), e altri servizi innovativi.
Una divisione giovane, quindi, seguita con molta attenzione dall'Slp e in particolare dal Segretario Nazionale **Nicola Oresta** che ne segue gli sviluppi. Costruito sulle ceneri di altre articolazioni e orientato 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 della necessità di procedere in 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 risollevare 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 Mln di euro annui, stime che secondo valutazioni ragionevoli sarebbero arrivate a toccare punte di disavanzo allarmanti pari di 1.5 Mld 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 di Base (corrispondenza tradizionale) 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 nei CS di 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.

STABILIMENTI

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.

Allo stesso tempo, sono intervenuti implementazioni di natura ergonomica sulle diverse postazioni e linee di conduzione che hanno ulteriormente migliorato le condizioni di 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 Operating Company (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 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 speculatoria, tesa a fare cassa con altissimi costi sociali.

L'azione congiunta Governo-Poste è stata lungimirante però nel non lasciare che l'Italia perdesse un importante fetta di mercato, permettendo invece 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 Lombardia 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 tutta la Lombardia, 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, **Ugo Duci**, il quale ha mostrato 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, 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 figliate, 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 quote del PdR, sarà un'acquisizione generale tra i lavoratori.

E su tale via si continuerà, …perché come dice nel suo slogan il mio amico **Pino Marinaccio**: "il risparmio è sempre un guadagno!".

IN LOMBARDIA

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 e di recente anche nelle reti partner. 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 lombardo, 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).

- **LA SICUREZZA AL CENTRO DELLA TUTELA DEI DIRITTI**

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.

In Lombardia, anche grazie alla presenza di **Rossana Pepe**, alla quale è stata data delega, ci si è attrezzati affinché il monitoraggio dei parametri di protocollo sia mantenuto in maniera lineare su tutto il territorio.

- **I COORDINAMENTI QUADRI, DONNE E GIOVANI**

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.

Per il lavoro svolto come coordinatori di specificità, ringrazio la Coordinatrice Quadri **Giusi Greco**, la Coordinatrice delle Donne **Erica Puleio** e il Coordinatore dei Giovani, **Alessandro Nettuno**, che sono stati preziosi.

- **COORDINAMENTI POLITICHE ATTIVE E AGENZIE PRIVATE**

Dal mese di maggio di quest'anno la Slp-Cisl della Lombardia si è voluta dotare di speciali dediche che potessero seguire da vicino i perimetri delle Politiche

attive del lavoro e delle agenzie private, con particolare focus sull'integrazione di Nexive.

A guidare rispettivamente queste due direttrici sono stati chiamati due amici che già hanno mostrato possederne la necessaria esperienza, parlo di **Angelo Papaleo** per il primo campo, e di **Vittorio Nucera** per l'altro. Su questa strada Slp-Cisl seguiterà a mantenere un indirizzo adeguato allo sviluppo delle tematiche dei due ambiti.

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.

- **LE SFIDE DEL MONDO DIGITALE**

Infatti, l'innovazione tecnologica appare oggi come il motore principale capace di trasformare ogni dimensione umana, relazionale, sociale, del lavoro. Adesso il progresso tecnico verso il digitale è divenuto la condizione *sine qua non* per riuscire a coronare dal successo l'iniziativa imprenditoriale in tutte le articolazioni del mercato, un fattore determinante per l'incremento quantitativo e qualitativo della produzione, riuscendo a instillare nuovi e per certi versi inauditi (per la loro repentinità) usi nella realtà dei saperi, delle abilità pratiche, e nella velocità di diffusione della domanda. L'uso dei "saperi" diviene però il principio indispensabile per potere incarnare ed esprimere al meglio nuovi modelli operativi in particolare nel mondo del lavoro per rispondere in maniera attiva e consapevole alle sfide del futuro.

- **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, col subentrare della nostra Segreteria Regionale ci si è da subito impegnati 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.

Proprio per questo negli ultimi mesi, in Lombardia si è voluto, in sinergia con la Segreteria Nazionale riuscire a cogliere questa sfida, iniziando a sviluppare un progetto al fine di dare omogeneità a un contesto di dispersione dell'informazione tipico del tempo presente.

Sebbene l'informazione sia il motore di tutta l'organizzazione e ci vede infatti tutti coinvolti come struttura, la Segreteria Nazionale e la Lombardia, hanno deciso di affidarne i compiti di specificità alla persona che ritengo migliore a svolgerli, **Antonio Guastella.**

Questi dipartimenti rappresentano il cambio di passo come nuova Segreteria.

- **LA PROSSIMITA' DEL LAVORO SINDACALE E IL LAVORO DELLE SEGRETERIE DELLA LOMBARDIA**

Tante cose fatte in questi mesi. Ho avuto come Segretario della Lombardia il grande privilegio di lavorare assieme ad una grande squadra.

Voglio ringraziare **Maurizio Cappello**, che subito dopo la mia elezione mi ha confermato la lealtà di un professionista di navigata esperienza all'interno del sindacato e insieme a lui tutte le donne e gli uomini delle Segreterie e dei Coordinamenti territoriali: da **Roberto Puddu** (a Milano) a **Rossana Pepe** (a Bergamo), da **Celso Marsili** (a Brescia), a **Pietro Triolo** (Cremona), da **Reana Franzoni** (a Mantova), a **Matteo Zucca** e **Maurizio Dassù** (a Pavia), da **Antonio Pacifico** (a Lecco), a **Sergio Blasi** (a Lodi), da **Dante Spiniello** (a

Sondrio), a **Giuseppe Melina** (Como), da **Onofrio Palella** (a Varese) a **Michele Aquilina** (a Monza).

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.

- **RINNOVO RSU E RSA**

Dopo molti rinvii, infatti, probabilmente nel 2022, si svolgeranno le elezioni per il rinnovo/costituzione delle RSU in Poste, in Postel e Poste Vita.

Contestualmente, nelle altre Aziende del Gruppo che applicano il nostro CCNL, dovranno essere rinnovate/costituite le RSA.

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, ma sono sicuro che riusciremo a farlo, rinnovandoci e acquisendo ancora più credibilità

CONCLUSIONI

Arrivando al termine di questa relazione, dopo avere messo in rassegna solo alcuni degli aspetti più salienti del dibattito congressuale, spero perlomeno di avervi dato il "polso" delle attività del nostro sindacato, ma soprattutto la qualità dei suoi frutti, risultato delle tante negoziazioni e della visione strategica della Slp-Cisl.

D'altra parte, le sintesi non riescono ad abbracciare totalmente ciò che tutti noi, ogni giorno, viviamo in prima linea, facendo sì che la difficile arte della mediazione e della gestione del territorio, contribuisca al bene comune della nostra categoria, guardando sempre avanti con positività ed entusiasmo.

Spero che sia emersa all'attenzione che mi avete prestato soprattutto la passione, l'essenza stessa del nostro modo essere Slp.

Se dico allora che sono stati anni per niente semplici, quelli che ci lasciamo alle spalle, so di dire un'ovvietà, sapete tutti il tenace lavoro che si è sostenuto per portare le rivendicazioni territoriali a livello nazionale.

E proprio per questo, per il supporto ricevuto dalla Segreteria Nazionale, che oggi mi fa l'onore di essere qui al completo, che ringrazio ognuno dei suoi componenti.

Innanzitutto, **Maurizio Campus**! Perché sono consapevole che ti sei trovato a dirigere Slp in uno scenario complesso, che ha necessitato di un impegno continuo, sicuramente di forza, …e tanta, tanta pazienza.

E poi, **Vincenzo Cufari** col quale mi confronto spesso per gestire le situazioni più complesse, … e **Giuseppe Marinaccio**, che ha condiviso con me l'esperienza dei tanti congressi territoriali; ...e **Nicola Oresta**, con cui ho affrontato l'esperienza nazionale dell'integrazione di Nexive; infine, **Annalisa Stefanelli,** che ogni qualvolta mi si è presentato un problema organizzativo è

stata sempre preziosa nel suo supporto. Ognuno di voi, mi ha sempre dimostrato affetto, disponibilità e attenzione!

Adesso ci troviamo a scrivere una nuova pagina.

Perché se è vero che c'è una microstoria determinata da amministratori delegati, dirigenti, capi divisione, che talvolta nel loro protagonismo hanno permesso svolte e sussulti positivi per qualche stagione, dietro la storia di Slp-Cisl c'è in maniera trasversale tutto il mondo dei lavoratori postali.

Tradizione e visione, che sono anche i tratti distintivi di un'impostazione, voluta e costruita da un uomo.

A **Mario** va il mio personale ringraziamento, perché attraverso la tua visione tutta l'organizzazione dell'Slp-Cisl è cresciuta esponenzialmente non solo nei numeri, ma di status.

Voglio ringraziarti con tutto l'affetto che mi è possibile esprimere, perché come sapete la storia di Slp-Cisl porta il tuo "sigillo".

Ti abbiamo chiesto in questi anni un grande sacrificio, di continuare ad aiutarci. Nel tuo ruolo di Vicepresidente dell'UNI Europa hai trovato sempre i margini tra i tuoi impegni, per guardare al nostro Sindacato, una federazione che hai riformato divenendone il padre nobile, l'unico Maestro.

Mi hai chiesto: "Perché hai voluto fare i congressi così presto?"; ti rispondo solo adesso: perché volevo essere io, a nome di tutti i colleghi e amici Segretari Regionali oggi qui presenti e che ringrazio, a chiederti di esserci ancora e continuare a farlo per i prossimi anni!

Rassegnati, stai certo, che ognuno di loro te lo chiederà ad ogni congresso…

Mario a te va il mio abbraccio a nome di tutta la Slp-Cisl Lombardia!!!

Ringrazio poi tutti voi per avere supportato con affetto, diligenza, passione le strategie di questa Segreteria, nell'averci creduto, anche quando le partite potevano prestarsi a letture parziali e fuori dal contesto.

Oggi siamo qui, numerosi, solidi, con la forza e la passione che ci ha sempre contraddistinti, ancorati alle solide radici di una storia che nessuno potrà mai scalfire o indebolire. Una storia costruita sul lavoro, sulla fatica quotidiana, sul coraggio di raccogliere di continuo il guanto di sfide complesse.

Ringrazio infine la mia Segreteria per il lavoro svolto fino ad oggi, **Antonio** e **Giusi**, due persone squisite che mi hanno accompagnato quotidianamente in questi mesi con professionalità e affetto in tutte le attività del lavoro sindacale.

Grazie ancora e un abbraccio a tutti voi!

Segreteria Regionale Slp Cisl Lombardia

Sede Legale
Via Ercole Marelli 165
20099 Sesto San Giovanni (MI)
Sede amministrativa
Via **Tadino 23** 20124 Milano

Bergamo
Via Carnovali 88
24126 Bergamo
e-mail: bergamo@slp-cisl.it
Segretaria Rossana Pepe

Brescia
Via Altipiano D'Asiago 3
25128 Brescia
e-mail: brescia@slp-cisl.it
Segretario Celso Marsili

Como
Via Brambilla 24
22100 Como
e-mail: como@slp-cisl.it
Coordinatore Giuseppe Melina

Cremona
Via Trento e Trieste 54
26100 Cremona
e-mail: cremona@slp-cisl.it
Segretario Pietro Triolo

Lecco
Via Besonda inferiore 11
23900 Lecco
e-mail: lecco@slp-cisl.it
Coordinatore Antonio Pacifico

Lodi
Piazzale Forni 1
26900 Lodi
e-mail: lodi@slp-cisl.it
Coordinatore Sergio Blasi

Mantova
Via Pietro Torelli 10
46100 Mantova
e-mail: mantova@slp-cisl.it
Coordinatrice Reana Franzoni

Milano
Via Tadino 23
20124 Milano
e-mail: milano@slp-cisl.i
Segretario Roberto Puddu

Monza
Via Dante 17/A
20900 Monza
e-mail: monza@slp-cisl.i
Segretario Michele Aquilina

Pavia
Via Rolla 3
27100 Pavia
e-mail: pavia@slp-cisl.i
Segretario Matteo Zucca
Coordinatore Maurizio Dassù

Sondrio
Via Bonfadini 1
23100 Sondrio
e-mail: sondrio@slp-cisl.it
Segretario Dante Spiniello

Varese
Via Bernardino Luini 5
21100 Varese
e-mail: varese@slp-cisl.it
Segr. Maurizio Cappello
Coord. Onofrio Palella

CISL SLP

Lombardia

Sede legale: via Ercole Marelli 165 - 20099 Sesto San Giovanni (MI)
Sede amministrativa: via **Tadino 23 -** 20124 Milano
Contatti: **02.26225158** – fax **02.24410568**
e-mail: lombardia@slp-cisl.it