



## **FEDERAZIONE LAVORATORI POSTE**

### **Sicilia**

*Colleghe, Colleghi, Gentili Ospiti,*

avvio questa relazione porgendo a tutti Voi i miei saluti ed il mio personale ringraziamento per la vostra presenza. Un benvenuto ed un ringraziamento anche a tutta la squadra dell'Organizzazione che, in questi quattro anni, mi è stata vicina nell'impegno quotidiano di rappresentare una Categoria importante come quella dei Quadri: grazie ai delegati, ai Coordinatori ai Segretari. A tutti i Quadri presenti.

Ci avviamo dunque, dopo i Congressi, a rinnovare anche il nostro Coordinamento ed a rilanciare la nostra azione per la Categoria.

Lo facciamo consci delle difficoltà che ci attendono, ma altrettanto consapevoli delle infinite capacità progettuali e di governo delle questioni dell'Organizzazione.

Una Organizzazione che è passata, negli scorsi mesi, da una rivisitazione sostanziale degli assetti interni e degli uomini e che punta, com'è nel suo DNA, a restare punto di riferimento certo anche nel lavoro che cambia, nelle sfide che ci pone questa privatizzazione non del tutto compiuta ed il mercato, nel saper reinterpretare nuove e più attuali tutele per i Lavoratori.

Questi sono gli scenari che ci attendono nei prossimi anni.

Un mondo del lavoro profondamente cambiato ed in continua evoluzione nel quale si affermano, in maniera quasi violenta, la precarizzazione della stabilità occupazionale e livelli di flessibilità mai conosciuti; ma soprattutto una delegittimazione dei corpi intermedi fortemente cercata da una certa politica che si fa sponsor di evidenti interessi datoriali e che diventa cavallo di battaglia di movimenti populistici sempre pronti a cavalcare l'onda lunga della protesta fine a se stessa, del rigetto dei cittadini ad ogni forma di aggregazione

strutturata che, in qualche modo possa rappresentare o richiamare una emanazione, una costola di quel potere politico tanto disprezzato.

Un rapporto quindi datore/sindacato e politica/sindacato in profonda crisi, fortemente condizionato dal contesto Paese.

E Poste Italiane, in questi anni, non è stata certamente al di fuori da tale paradigma o immune ad in put ed indirizzi ostili, se non di vera e propria chiusura.

Dall'insediamento, in particolare, dell'AD Caio i rapporti con le OO.SS. si sono fortemente incrinati fin quasi ad azzerarsi. Non si è persa occasione, in Azienda, per marcare la differenza e la distanza tra Azienda e OO.SS.

Forte di un mandato politico ricevuto e di una cultura lontana mille miglia ed assolutamente estranea alle necessità di questa Azienda così complessa.

Un'Azienda che racchiude al suo interno un mondo, talmente articolato e complesso, che rappresenta un unicum non ripetibile e che si è pensato di poter governare, senza alcun confronto con le OO.SS.

E un'Azienda che gestisce logistica, servizi postali, finanziari, assicurativi, telefonici, che è gestore del servizio pubblico con i servizi universali, che deve governare 14.000 UP, una rete di recapito capillare su tutto il territorio nazionale, 140.000 dipendenti non si può gestire senza confronto, anzi contro.

Senza cioè alcuna condivisione di percorsi, di progetti, di iniziative che avevano caratterizzato, invece, una stagione lunga oltre un decennio ed i cui risultati ne avevano certificato la validità ed il successo.

Una formula vincente nella quale questo Sindacato, aveva saputo assumere tutta la responsabilità di garantire e coniugare crescita aziendale e tenuta occupazionale.

Non sto qui a farvi la storia dell'ultimo quadriennio e dell'era Caio che, come sapete, è stato cacciato da quella stessa politica che lo aveva messo su quella poltrona. E possiamo dire in assoluta trasparenza ed anche con legittimo orgoglio, che non è stata estranea alla decisione della politica la nostra capacità di fare lobby e pressioni sulla vicenda.

Adesso si ricomincia, almeno per quanto ci riguarda, con un nuovo AD, ben consci che le difficoltà da gestire si alzeranno di livello, ma speranzosi che

almeno si possano instaurare veri momenti di confronto nei quali, questa O.S., possa far valere gli interessi dei lavoratori. Si avvertono, comunque, anche se non chiaramente esplicitati, forti segnali di discontinuità rispetto alla gestione precedente. Vedremo....

## I TEMI

Certo, tante e complesse sono le questioni sul tavolo, molte delle quali assolutamente vitali per il futuro di questa azienda: dalla riorganizzazione ed il rilancio di PCL, alla modernizzazione e la tenuta di MP, agli aspetti contrattuali, ai rapporti con le OO.SS., per finire con il nuovo, atteso, piano industriale.

Tutte questioni centrali e, quindi, dossier scottanti che il management aziendale dovrà rapidamente affrontare decidendo se aprirli e procedere in autonomia, come il precedente AD, o condividere analisi e percorsi, di rilancio, di crescita, di efficientamento, di vision strategica, con le OO.SS. e, quindi, con il consenso dei Lavoratori.

Certamente, per quanto ci riguarda, auspichiamo maggiori e migliori rapporti che sono, alla fine, propedeutici a migliori e maggiori risultati.

## PCL

Su PCL, come sapete, la questione è assolutamente centrale e sta assumendo toni ultimativi.

Il Piano riorganizzativo in essere, più che di rilancio è stato un fallimento in tutti i territori nel quale è stato implementato. Segno di una carenza progettuale alla fonte e non già di pseudo difficoltà e resistenze al cambiamento manifestate dai territori.

Da sempre questa Regione ha ritenuto il Piano inadatto alla realtà postale, sbagliato nell'impostazione di fondo e nella strutturazione stessa del sistema logistico/organizzativo che sta alla base di esso. Assolutamente incongruente

con quello di recapito implementato. Due sistemi che non si sposano e neanche si parlano.

Non c'è alcuna traccia dei previsti investimenti a supporto del processo riorganizzativo.

Non sto qui a ripercorrere le tappe di una fase di implementazione disarticolata, raffazzonata, incapace di guardare le evidenti contraddizioni che si producevano nei Territori, magari correggendosi in corsa; tutta tesa, invece, a calare, dall'alto, modelli precostituiti che non tenevano conto delle specificità e delle problematiche che determinavano, causando gravissimi disservizi alla clientela, grandi giacenze e altissima conflittualità.

Nell'ultimo anno abbiamo visto distruggere la residua speranza di poter ridare valore ed efficienza ad un mondo che rappresenta ancora il cuore di questa Azienda.

Noi crediamo, invece, che la rete di PCL possa e debba rappresentare ancora un fattore distintivo, che possa creare valore per l'intero Gruppo.

Ne siamo convinti, da sempre, perché abbiamo tutto quello che serve, basta metterlo in efficienza e a fattor comune: abbiamo i CMP, quelli attivi e alcuni dismessi o ridimensionati che potremmo riattivare e potenziare, abbiamo una rete trasporti di primo livello, con mezzi su gomma, su rotaia, su aria, abbiamo centri di recapito sparsi capillarmente. Siamo una macchina da guerra che non sa come muoversi e cosa fare. Che è, da anni, abbandonata ad un destino di mortificazioni continue e di lento, inevitabile declino.

*Il Piano Caio era l'epigrafe scritta sulla tomba dei nostri servizi logistici e di recapito.*

Bisogna allora decidere cosa dobbiamo far fare a questa potentissima macchina per aumentarne l'efficienza e renderla produttiva.

L'avvicendamento del nuovo management e la volontà espressa di rielaborare un nuovo Piano Strategico ci dà la speranza che non tutto sia perduto.

Che si voglia realmente valorizzare l'enorme potenziale che la Rete logistica Postale possiede anche aprendo la stessa rete ad altri soggetti e facendone un vero e proprio Service.

Che si voglia realmente puntare, con forza e con tutti gli investimenti necessari, sul mercato dei Pacchi che con l'e-commerce rappresentano "il business" del momento e del futuro.

Un business nel quale abbiamo l'obbligo, per quello che siamo e per la storia che ci portiamo dietro, di essere assoluti protagonisti e del quale ci accontentiamo, invece, di essere oggi del tutto marginali.

Una cosa mi sembra scontata. Dalla nostra capacità di risposta alla crisi del settore postale dipenderà molto del futuro di questa Azienda e di tanti Lavoratori.

Rispondere con il taglio, il ridimensionamento, l'intervento chirurgico, come il piano 2020, su PCL, prevedeva, dà risposte immediate sui conti economici, ma lascia sul campo devastazione ed un patrimonio di business regalato alla concorrenza.

Rispondere, invece, con efficientamenti mirati, accompagnati da un serio piano di rilancio, con investimenti sui segmenti richiesti dal mercato (Logistica e Pacchi, in primis) aprire la rete a potenziali fruitori facendone un Service Logistico e di Recapito dà risposte sia sul conto economico, nel breve/medio termine, che in termini di qualità e di garanzie occupazionali.

Ed un settore PCL forte e qualitativamente all'avanguardia rappresenterà un valore aggiunto unico anche sul versante MP con tutto il Segmento Impresa a trarne grandissimo giovamento, avendo finalmente tutte le carte in regola, per potersi spendere "a testa alta" in un mercato che, siamo certi, non aspetta altro.

I Quadri all'interno del sistema PCL, ancor più che in MP, hanno bisogno, però, di ritrovare *la via che conduce al Sindacato*.

Credo che molti dei nostri colleghi debbano spogliarsi da quell'aurea di piccoli gestori al di sopra di regole e normative che non fa bene né ai colleghi sottoposti, né a loro stessi. Spesso i primi ad essere scaricati da una dirigenza che non ha mai smesso di lanciare sollecitazioni ed in put verbali, ma immediatamente pronta a tirarsi indietro al primo inciampo del Quadro.

E' storia antica, ma anche recente....

E' fondamentale, allora, per ogni singolo Quadro, rispettare le regole e garantirsi attraverso queste; è assolutamente necessario abbandonare quella

superficialità che ci trasmettono i Capi consapevoli di creare, in tal modo, un terreno favorevole a comportamenti ed iniziative che portano, poi, agli errori ed ai procedimenti disciplinari.

Cerchiamo, tutti insieme, di acquisire quella consapevolezza che è la nostra polizza assicurativa personale nel quotidiano confronto con questa Azienda. Sempre più matrigna e sempre meno mamma.

## MERCATO PRIVATI

Se è vero che Mercato Privati, al contrario di PCL, rappresenta il motore dell'attivo aziendale è anche vero che, con sempre maggiore chiarezza, si colgono, anche qui, segnali di allarme, che attengono essenzialmente al ruolo che l'UP dovrà svolgere nel prossimo futuro e che, proprio per l'importanza strategica del comparto, abbiamo, noi come O.S. maggioritaria, il dovere di cogliere, di analizzare e segnalare in chiave di rilancio e sostegno dei conti aziendali e della tenuta occupazionale.

Crediamo sia abbastanza evidente a tutta la platea degli addetti ai lavori il consolidarsi di una situazione di difficoltà, di vera e propria crisi, del canale UP inteso come punto di incontro tra domanda e offerta, che stiamo colpevolmente rendendo cronico se non si riescono ad attivare tutta una serie di interventi non più eludibili.

Manca una chiara vision a medio-lungo termine sul ruolo e sul futuro dell'UP. Manca la capacità di risposta alle molteplici aggressioni che arrivano dai competitors.

Si riesce a cavalcare l'onda del momento, di qualche intuizione frutto, tardivo, delle lezioni che arrivano dal mercato, ma si è sostanzialmente fermi ad una lettura dell'UP oramai vecchia e superata, dai tempi e dalle necessità.

Pensare che parlando di "*pedonabilità*" si esorcizzi il problema o lo si rimandi sine die, non funziona.

Pensare di risolvere questa "crisi" di appeal dell'UP con i PDA, con le Canvass, con le Inesitate, non convince nemmeno chi, queste "strategie" promuove ed impone.

C'è un mondo, fuori dalla porta di ogni ufficio postale, che lavora per rendere autonome le persone, un mondo che familiarizza sempre più con smartphone, on line, canali virtuali, APP, ATM. E' una partita che anche Poste ha giocato, gioca e continuerà, ovviamente, a giocare con gli accrediti, gli addebiti, incentivando gli accessi on line e remoti, fornendo ai propri clienti strumenti alternativi ai soliti canali fisici, per non lasciarsi scavalcare dalla concorrenza.

Ed è quindi a causa della irreversibilità del fenomeno che non si può pensare di affrontare la questione minacciando i DUP e gli sportellisti, affinché alzino il livello di relazione con i clienti, o riscoprendo tardivamente il valore della piccola transazione, del cliente in ufficio dopo averlo colpevolmente regalato alla concorrenza: agenzie private, tabaccai, edicole, supermercati.

Ci restano ormai 4 pensionati, che stiamo pure spremendo come un limone e, presto, neanche quelli...

Non si può combattere quello che è un cambio culturale epocale (così come lo abbiamo passivamente subito su PCL, non dimentichiamolo...) con i buoni propositi, la frusta e i pannicelli caldi. Non ce lo consente il mercato e non ci aspettano i clienti.

Se davvero vogliamo seriamente affrontare quest'altra epocale questione che presto ci troveremo presentata ai tavoli, dovremo essere in grado di riprogettare il ruolo e la funzione dell'ufficio postale, la sua natura e la sua capacità di rispondere efficacemente alle nuove istanze ed alla nuove necessità.

Intanto, sia come Sindacato, ma soprattutto come Azienda, dovremo essere in grado di "fare lobby", di far sentire cioè tutto il peso politico della più grande Azienda del Paese per indirizzare decisioni, per proporci come opportunità e come soluzione per il Sistema Paese.

Occorre mostrare aggressività sul mercato e capacità di risposta alle aggressioni che il mondo bancario e le reti terze ci sferrano, erodendoci sempre più quote di mercato e di clientela.

I quadri DUP sono i primi a pagare il prezzo di questa assenza di visione strategica e di progetto; di questo calo fisiologico, ma anche scarsamente contrastato, di clientela. E lo fanno subendo l'esponentiale incremento delle pressioni attraverso le quali l'azienda cerca di recuperare ricavi e produzione.

Sappiamo tutti quanto sia un metodo chiaramente empirico e dal fiato corto. Che non risolve le questioni, che stressa oltremodo gli uffici e che non può rappresentare, nel medio termine, la soluzione alla tenuta occupazionale, oltre che dei ricavi in MP.

Occorre allora ridare appeal al canale UP rendendolo *canale privilegiato per la P.A.*, erogatore di *servizi innovativi* al passo con le esigenze del nuovo millennio.

*Occorre* riprogettare l'ufficio postale. Orientandolo in funzione delle nuove necessità e garantendo un *miglior equilibrio interno tra le varie figure professionali*. In termini di compiti e responsabilità.

Ma occorre, anche, sganciare il Direttore dalle attività e delle responsabilità di cassa.

*Occorre* creare, sempre, in ogni ufficio postale la figura del Cassiere e del Vice.

*Occorre* garantire negli uffici con doppio turno il presidio dei Cassieri nei due turni.

*Occorre* presidiare la conformità dei servizi e delle pratiche con figure specialistiche dedicate, almeno nelle realtà più complesse.

*Occorre* ripensare al modo di "pesare" gli uffici in relazione alle risorse di front end da assegnare: non limitandosi al numero dei clienti serviti e delle transazioni eseguite, ma valorizzando le stesse e l'attività relazionale che non emerge da nessun report, quantificando tutta l'attività di back office che aumenta sensibilmente perché si svuotano, nel frattempo, di compiti e valore le filiali, quella legata all'antiriciclaggio, ai D.E., alla ricerche patrimoniali, alle successioni, alla conformità, alle tempistiche di esecuzione delle operazioni ormai sempre più dettate dai sistemi informatici che dalle capacità dei singoli.

Punto centrale nella valutazione del front end di un UP dovrà essere anche il suo potenziale commerciale, il numero di sale disponibili, la complessità, il numero di correntisti, attraverso dei coefficienti che sappiano valorizzare l'aspetto relazionale legandolo al potenziale commerciale dell'up.

Perché appare abbastanza chiaro come si vada, anche piuttosto velocemente, verso un'attività sempre più relazionale e sempre meno transazionale che non può essere disconosciuta, come è oggi, nella quantificazione delle risorse,



poiché il futuro immediato dell'ufficio sarà legato alla sua capacità di risposta e di relazione con la clientela.

*Occorre, infine, dare trasparenza agli organici. Di ogni unità produttiva.*

Questo è quello che chiediamo all'Azienda in primis, ma anche alla nostra O.S. affinché si faccia veramente parte attiva di un processo di ammodernamento ormai necessario e che abbiamo il dovere di affrontare da protagonisti.

Siamo ormai alla vigilia di una riclassificazione degli UUPP che già si preannuncia dolorosa e che lascerà segni sulla pelle di molti quadri e di tanti UUPP. Ci aspettiamo diverse situazioni di calo strutturale e quindi di riclassificazione al ribasso, con il rischio di ritrovarci con tanti colleghi potenzialmente spositzionati.

E' una prospettiva realistica che dovremo affrontare al più presto e che qualche ripercussione potrà determinare anche in chiave Area Unica.

## PRESSIONI

Siamo consapevoli, come Lavoratori, come Quadri, persino come Organizzazione Sindacale che il "cambiamento", tanto predicato in azienda quasi ad individuare chi "resiste" ad esso e chi se ne fa promotore, connesso con la necessità di occupare spazi di mercato più ampi, comporti nuove forme di lavoro e, quindi, nuove e più stringenti forme di pressioni, oltre a sempre più marcate forme di flessibilizzazione della prestazione lavorativa.

Tempo e spazio si comprimono, i ritmi si intensificano, i compiti diventano sempre più articolati.

Il concetto di lavoro collettivo perde sempre più nitidezza e diventa sempre più preponderante quello di lavoro individuale.

Il tempo viene giornalmente scandito da una logica metrica (piani di azione, canvass, budget, riunioni, call conference, telepresence, pressioni, telefonate, ecc. ), il tutto alla ricerca di un'efficienza sovrumana.

Su di una impostazione arcaica nella quale il DUP, all'interno dell'ufficio postale, assume su di se tutte le responsabilità commerciali, gestionali, patrimoniali, penali, civili, si continuano a deresponsabilizzare le altre figure

professionali (l'esempio, ultimo, degli SCF con la consulenza guidata è emblematico della direzione intrapresa da questa azienda...) creando, all'interno dello stesso ufficio, situazioni di *fortissimo squilibrio* vissuto dai DUP come un vero e proprio sopruso.

Anche per questo è necessario intervenire sull'organizzazione degli uffici postali, *redistribuendo compiti e responsabilità*. Facendolo in maniera chiara e personalizzata.

Oggi il DUP è responsabile di tutto ciò che accade all'interno dell'ufficio. Che sia presente o meno. Che ne sia a conoscenza o meno.

E questo, scusateci, è ormai **insopportabile, inconcepibile ed inaccettabile**.

## SICUREZZA

Anche questioni come la Sicurezza Fisica (e non solo) dei luoghi di lavoro rappresentano per i quadri, in quanto *Preposti*, materia delicatissima che comporta l'assunzione di enormi responsabilità.

Sappiamo di diffuse situazioni di sofferenza in tante aree della regione che attraverso i nostri RLS abbiamo segnalato e denunciato a seguito di tanti sopralluoghi congiunti da noi sollecitati.

Abbiamo compiuto, in questi anni, un lavoro difficile e, a volte, non pienamente valorizzato, svolto centinaia di sopralluoghi e costretto l'azienda ad effettuare altrettanti interventi, sia in MP che in PCL.

Abbiamo aperto una partita che, fino a ieri, era totalmente in mano all'azienda e accantonata perché priva di fondi.

Sicurezza è anche saper tutelare il lavoratore da una nuova minaccia alla sua salute che negli ultimi anni ha colpito tanti Lavoratori e tanti Quadri: lo *stress da lavoro correlato*.

L'ennesimo subdolo elemento di criticità che, la moderna scansione del nuovo lavoro, come abbiamo detto, sta esasperando creando diffuse situazioni da monitorare ed attenzionare.

Per questo è necessario allargare urgentemente il numero di eventi sentinella, poiché quelli attualmente individuati non sono più rappresentativi di una realtà che, specie tra le categorie dei quadri e dei commerciali, fa emergere nuove e sempre più stringenti situazioni di malattie professionali, ormai chiaramente individuate, sempre più diffuse e facilmente collegabili all'attività svolta.

Ma, come abbiamo accennato, Sicurezza è anche saper mantenere comportamenti corretti, anche in MP. Saper gestire, in autonomia, le quotidiane attività nell'ambito delle regole e delle norme. Aziendali e, manco a dirlo, di Legge.

E qui si potrebbe aprire un mondo....

Ma è qui, su questo aspetto della sicurezza che ognuno di noi diventa attore, protagonista e artefice del proprio destino. È qui che ciascuno deve farsi parte attiva del processo: Lavoratore, in primis, Sindacato, Azienda

L'Azienda ponendo le regole, in accordo con il Sindacato.

Il Sindacato garantendo i lavoratori vi operano all'interno, mettendoli in guardia, costantemente, dai rischi potenziali che derivano da comportamenti non corretti, facendo cultura su tutti gli aspetti che attengono alla sicurezza.

Ma, oggi più che mai, sono ,anche e soprattutto, i lavoratori che devono farsi parte attiva in questo processo, osservando e pretendendo l'osservanza di regole, norme, disposizioni. Da parte di tutti!

Senza lasciarsi né irretire, né sedurre da un'azienda che, al di là delle dichiarazioni di facciata, è solo interessata al business e non alla tutela del lavoratore e del quadro.

Allora, che il rispetto delle regole sia *priorità di ogni nostra attività* lavorativa. Al di là ed al di sopra di ogni pressione, di ogni timore o di ogni lusinga.

Ricordiamo che quando si mette in moto la macchina delle contestazioni e dei procedimenti disciplinari (e questa macchina negli anni ha colpito migliaia di lavoratori..., e questa macchina anno dopo anno accelera anziché frenare...) allora non c'è più né dirigente amico, né sindacato che possa risolvere positivamente il procedimento.

Questa azienda colpisce e lo fa duramente. Spesso ben oltre le necessità o le inadempienze.

Quasi a dare o a lanciare messaggi e segnali, più che ad applicare, correttamente, la disciplina sanzionatoria.

Questa regione, per prima e più convintamente di altre realtà, ha fatto delle questioni *sicurezza e procedimenti disciplinari*, motivo di fortissimo scontro con l'azienda e lanciato l'allarme all'interno anche dell'organizzazione affinché diventassero problematiche di livello nazionale.

E' un ambito estremamente delicato, che spesso quando sfocia nelle sanzioni, non emerge in tutta la sua virulenza e violenta applicazione. Spesso si sottace, si nasconde, per pudore, quasi per vergogna, anche se, sappiamo, ha colpito tantissimi quadri. E questo coordinamento, questa regione non smetteranno un attimo nel denunciare ai più alti livelli aziendali lo scempio che una dirigenza impavida e senza responsabilità sta compiendo ai danni di tanti incolpevoli lavoratori, pur di colpire ed infondere paura nella Categoria.

Non difenderemo mai chi ruba o dolosamente viola le norme e le regole, ma saremo sempre al fianco di chi è costretto, perché indotto, a sbagliare, spesso coinvolto dalla stessa azienda in comportamenti fuori dalle regole e nell'errore, perché esasperati dai ritmi impossibili e dalle responsabilità ingovernabili, dalle pressioni e dalle sollecitazioni umanamente insostenibili.

Continuare a colpire questi lavoratori è un abuso che grida vendetta e finché avremo voce e diritto di tribuna non smetteremo di denunciare, dentro e fuori l'azienda, questo sistema distorto che non ha diritto di esistere in un'azienda pubblica e nel terzo millennio.

## IL RUOLO DEL QUADRO.

*In Azienda, nel Sindacato.*

Credo di potermi fare portavoce di gran parte dei Quadri se affermo che la più grande aspirazione dei Quadri di Poste sia quella di poter contare di più.

All'interno della propria azienda, ma, sicuramente, anche all'interno di questa O.S.

Anche se il tema vero è: come arrivare a contare di più? attraverso quali mezzi si può raggiungere quella emancipazione che ci possa restituire centralità e dignità?

Ed è su questo tema che si contrappongono le due visioni (dell'Organizzazione e della Categoria) sulla stessa problematica. Entrambe meritevoli di considerazione ed entrambe oggettivamente valide.

Abbiamo l'Organizzazione Sindacale che sente una Categoria che, pur strettamente legata dalla delega è, nella realtà, distante, distratta da altri temi, paurosa, poco coinvolta. Forse più reattiva ai richiami aziendali che a quelli della propria O.S.

Anche quando questi sono chiaramente messi in campo nell'esclusivo interesse ed a protezione del Quadro.

C'è la percezione diffusa nell'Organizzazione che la Categoria non abbia ancora pienamente percepito il valore dell'aggregazione, dello stare insieme, della forza che una rete così articolata e potente può esercitare nei confronti di una controparte aziendale assolutamente attenta, invece, a questi rapporti di forza e pronta ad inserirsi nelle crepe che registra nel rapporto tra Quadro e Sindacato.

Dall'altro abbiamo una Categoria che, pur sentendo la necessità ed il bisogno di una tutela forte (e per questo si affida con la delega all'Organizzazione e trova nell'SLP il proprio punto di riferimento), non riesce a trovare nel sindacato, nei coordinamenti, le risposte che in qualche modo si aspetta e che, forse, attende da troppo tempo.

Ecco, queste due visioni, opposte, ma convergenti in qualche modo frenano e rallentano un processo di fortificazione, invece necessario e fondamentale per dare ai Quadri ed ai Coordinamenti quella centralità tanto cercata, ma ancora lontana da raggiungere.

Occorre, allora rompere questa posizione di stallo ed occorre che una delle parti abbia *la voglia e la volontà* di mandare un messaggio, forte, chiaro di cambiamento, di voler avviare un nuovo percorso di riavvicinamento che incoraggi l'altra parte a dire "presente", contate su di noi, noi ci siamo!

Questo passo non può che farlo l'Organizzazione, mandando segnali chiari ed inequivocabili alla Categoria.

## IL RUOLO DEL SINDACATO

### *Il Rapporto Quadro/Sindacato*

Si cominci con il dare "valore" ai Coordinamenti. A tutti i livelli. Si faccia del livello Nazionale un vero punto di riferimento per tutta la filiera dei coordinamenti affidandogli capacità di proposta e di intervento all'interno della Segreteria Nazionale.

Che si attivi, inoltre, su tutta la struttura verticale dei coordinamenti, un processo progettuale che riconduca le tematiche che riguardano la Categoria all'interno di vere e proprie *proposte contrattuali*.

Saremo capaci di tradurre le aspettative della Categoria in iniziative che coinvolgano tutta l'Organizzazione?

Ma soprattutto, saremo capaci di portare ai tavoli, con la forza e la determinazione necessaria, le proposte che arriveranno dalla Categoria?

E la Categoria (ed i coordinamenti) saranno capaci di uscire dalla sterile elencazione delle problematiche divenendo propositive e progettuali?

Io credo che la capacità di coinvolgere, in maniera sempre più forte e puntuale, i Quadri nelle iniziative messe in campo per la loro tutela sarà la sfida interna più importante per l'Organizzazione nei prossimi anni.

Questa è l'unica via che porta al nostro riscatto, se ancora ci crediamo: un'Organizzazione forte e progettuale ed una Categoria vicina e reattiva.

Fare, tutti, un salto di qualità importante e decisivo per portare riscontri reali ai bisogni dei Quadri.

Questo diventerà il discrimine tra la stanca rappresentazione di uno status quo, *che la Categoria dei Quadri non tollera più* e la reale capacità di rappresentanza di una grande O.S. come SLP.

Noi, in questa Regione, questa sfida l'abbiamo raccolta, l'abbiamo fatta nostra e, oggi, rilanciamo ai più alti livelli dell'organizzazione la nostra voglia di essere *concreti, progettuali, propositivi*.

## LE PROPOSTE

*Formazione, Area Unica, Copertura Assicurativa.*

Poche, ma centrali nello spettro delle rivendicazioni della Categoria, sono le proposte che questa regione, quindi, **mette a disposizione** del Coordinamento Nazionale e della Segreteria affinché ne facciano strumento e contributo per la pianificazione di proposte contrattuali che, da troppo tempo, attendono di essere discusse ai tavoli negoziali.

E' del tutto naturale che, per il Quadro, la **formazione** rimanga, in assoluto tra le priorità irrinunciabili.

Ed è altrettanto deludente, per tutta la Categoria, ma anche per chi vi parla, quanto poco si sia saputo cogliere o, addirittura, proporre fino ad oggi sulla questione.

Qui non sono più sufficienti le enunciazioni di principio, i desiderata della Categoria o le continue dissertazioni sulla necessità, condivisa da tutti, ma sempre ferma al palo, di cambiare il modello formativo aziendale, sterile ed inadeguato.

Qui dobbiamo "svoltare", seriamente, sulla questione. Noi per primi.

Se l'azienda è sorda ai richiami o alle flebili (e, a volte, sterili) richieste del Sindacato è necessario passare ad un livello successivo.

Che vuol dire non fermarsi alle richieste, vaghe e di facciata, ma entrare nel merito della problematica, essere propositivi, portare un *progetto di formazione* per i Quadri che realizzi un modello formativo tutto nostro, per poi spenderci ai tavoli con la forza che deriva da un progetto.

E da un mandato che arriva dalla Categoria.

Allora, NOI lo abbiamo realizzato **un modello di formazione per i quadri**, che mettiamo a disposizione dell'Organizzazione e che in qualche modo cerca di rispondere alle indicazioni raccolte in Categoria e che riteniamo possa essere a misura delle sfide professionali che l'azienda ed il mercato ci pongono davanti.

E' un modello dinamico, che attraverso dei meccanismi di verifica dell'efficacia consente alle OO.SS. di monitorare e di aggiornare un catalogo formativo

annuale che dovrà contenere un'offerta formativa specifica per i quadri, differenziata per professioni e per mestieri.

Una formazione che dovrà essere strutturata su più livelli e, per la parte più qualificante, essere affidata a primarie *società terze di formazione* che avranno il compito di verificare, a conclusione di ogni singolo percorso formativo, il livello di apprendimento e di conoscenza acquisita dal Quadro.

Lo si farà attraverso il rilascio di crediti formativi che avranno una loro specificità, un loro peso nel momento della valutazione di ciascun quadro, nei percorsi di crescita professionale, nei cambiamenti, anche orizzontali, di mestiere.

All'interno di uno specifico articolato contrattuale, secondo la nostra proposta, dovrà essere indicato il numero minimo di ore da destinare a questa tipologia di formazione, per singolo quadro, al fine di impegnare, organizzativamente ed economicamente l'azienda.

Questa, per grandi linee, la nostra proposta, la nostra idea tradotta in progetto di formazione per i Quadri.

Abbiamo cercato di trasformare un'aspirazione in progetto. E' il nostro contributo (migliorabile, rivedibile) a quella svolta irrinunciabile tra il dire ed il fare, che troppo spesso ha lasciato questa Categoria ai margini di soluzioni possibili, ma sempre accuratamente rimandate.

Altro tema entrato fragorosamente all'interno del dibattito sui Quadri ( e non se ne sentiva francamente il bisogno) è quello relativo alle inevitabili ricadute derivanti dalla proposta aziendale di riunire tutti i quadri all'interno di un' ***area unica***.

Superando definitivamente l'attuale impostazione A1/A2.

Un tema che non era, sicuramente, nell'agenda delle tematiche che investono la categoria, ma che l'iniziativa aziendale ha posto, invece, al centro del dibattito.

Per la rivoluzione, capite bene, che può, potenzialmente, determinare negli assetti organizzativi aziendali, nelle vite professionali di molti quadri, per le ricadute di natura economica e previdenziale che può causare.



E' un tema molto delicato che non vorremmo che, così come è fragorosamente entrato nell'arena del dibattito del rinnovo contrattuale, altrettanto silenziosamente sparisse dal confronto con la parte aziendale.

Un tema che, ovviamente, non possiamo lasciare nelle sole mani aziendali, né, come Categoria, semplicemente affidarci alle capacità, seppur elevate, della nostra Organizzazione, astenendoci dal dare, tutti noi, il nostro contributo e la nostra visione.

Quando si prospettano decisioni che riguardano ciascuno di noi, una intera categoria abbiamo due vie: o subirle, passivamente, tacendo e affidandoci a qualcun altro, nella speranza che "quel qualcun altro" abbia scienza, conoscenza e voglia di combattere per noi; o essere protagonisti del proprio futuro, o comunque cercare di esserlo.

Noi, qui, abbiamo scelto la seconda opzione: vogliamo essere artefici del nostro domani.

Non sappiamo ancora se la nuova gestione aziendale vorrà riprendere il capitolo Area Unica in occasione del rinnovo contrattuale, ma abbiamo fondati motivi per ritenere che, stralciata o meno dal contratto, la questione è ormai posta all'ordine del giorno.

E quanto prima ci dovremo seriamente confrontare con un'azienda intenzionata a portare a casa l'area unica.

Proprio per questo, per essere in qualche modo artefici dei nostri destini, che abbiamo, anche qui, il dovere di dare il nostro contributo attraverso una proposta che sappia contemperare le richieste aziendali con la necessità di garantire le giuste tutele ai quadri; a porre le necessarie garanzie retributive, previdenziali ed inquadramentali a chi occupa determinati livelli retributivi e posizioni lavorative; a porre dei freni a quella fungibilità completa che, alla fine della fiera, rappresenta per l'azienda, forse, l'obiettivo primario di tutta l'operazione.

Che si riesca, infine, a scambiare l'apertura all'area unica anche con un seria rivalutazione retributiva dei Quadri.

Che lo si inserisca all'interno dell'articolato contrattuale o che lo si discuta in un secondo momento questo è, per grandi linee, il contributo, l'idea di questa Regione sull'area unica:

- *Un inquadramento su 4 livelli retributivi*
- *Legare il livello retributivo alla posizione lavorativa*
- *Una fungibilità in discesa limitata ad una posizione lavorativa, con vincolo temporale sulla nuova posizione ricoperta*
- *Il consolidamento del livello retributivo dopo i sei mesi dall'applicazione su posizione ed il mantenimento del livello retributivo acquisito anche in caso di successiva fungibilità in discesa*
- *Una significativa rivalutazione dell'indennità di posizione da allargare a tutte le tipologie di uffici*

Abbiamo articolato meglio e più compiutamente la nostra proposta in un documento che fa parte integrante di questa relazione, così come quello sulla Formazione, che consegneremo al coordinatore nazionale ed al Segretario Generale affinché diventino, entrambe, il contributo della nostra regione alla formulazione di un progetto sindacale sui Quadri da portare ai tavoli negoziali.

Altro tema, non meno importante ed altrettanto centrale nelle aspirazioni della Categoria, è l'ormai arcinota necessità di poter disporre di una ***copertura assicurativa*** che tuteli, almeno i quadri più esposti (penso ai DUP, ai commerciali, ai Responsabili dei Centri di Recapito o dei CMP, ai Tecnici con responsabilità di firma....).

Qui non credo sia necessario produrre un progetto articolato, bastano pochi articoletti posti sul contratto ed un accordo con una Società Assicurativa (l'abbiamo pure in casa...); basta farsi carico, una volta per tutte, della richiesta che arriva, ormai da anni, da ogni dove.

Da Nord a Sud, da MP come da PCL, da TA come dai Poli Immobiliari.

Una richiesta che, alla luce della devastante azione aziendale sui Quadri, attraverso le centinaia di procedimenti disciplinari in atto, sarebbe delittuoso non ascoltare, facendone un punto centrale nelle rivendicazioni da inserire all'interno del contratto.

Ripeto, è delittuoso nei confronti di questi lavoratori non ascoltarne le necessità o, peggio, far finta di ascoltare senza muovere foglia.

Perché c'è gente che, ***ogni giorno***, viene mandata a casa anche per motivi risibili.

C'è gente che non riesce più a difendersi da una azienda matrigna e estremamente cattiva nei riguardi del proprio personale.

C'è gente che dopo aver lavorato una vita viene licenziata e ridotta in povertà per ingiusti addebiti patrimoniali ed esorbitanti spese legali.

Si è fatto con la copertura sanitaria, ci sembra ovvio si possa fare per le responsabilità civili, penali, patrimoniali e per la tutela legale. Anche limitandone la platea ai soli Quadri o addirittura ai Quadri più esposti.

E, se proprio non si riesce, anche prevedendo un contributo da parte del singolo (così come è previsto per la polizza assicurativa).

Purchè lo si faccia!!! La Categoria si attende risposte! Pretende attivismo e protagonismo da parte di questa Organizzazione, anche per i Quadri!

Non possiamo più accettare l'ennesimo rinnovo contrattuale senza che si muova foglia per la Categoria. Né sotto l'aspetto normativo (e Formazione, Area Unica, Coperture Assicurative rappresentano aspetti rivendicativi CENTRALI), né sotto l'aspetto retributivo (la partita aperta sull'Area unica DEVE dare risposte ed ambiti di manovra anche su questo versante).

## CONCLUSIONI

Scusatemi per il tono ed i contenuti di questa relazione, forse poco da sindacalista e molto più da Quadro incazzato... ho cercato di trovare il necessario equilibrio (non so quanto riuscendoci...), ma sicuramente ho puntato ad essere chiaro, a trasmettere in assoluta trasparenza il mio pensiero e la mia sensazione sul clima che si vive in Categoria, sulle attese, anche sulle insofferenze rispetto alle mancate risposte, e sulla sofferenza, quasi passiva, di tanti Quadri in questo particolare momento storico. Chiaro fino in fondo. Anche sugli opportunismi di quei colleghi che "usano" il Sindacato come un tram, nel quale salire e scendere con troppa disinvoltura e che tanto danno arrecano a tutta la Categoria.

Mi sarebbe piaciuto condividere, insieme a Voi, queste riflessioni anche con il Coordinatore Nazionale: ma non è stato possibile. La realtà di questo momento storico ci lascia, ancora una volta, distanti. Purtroppo.

Mi piace pensare che gli impegni, sicuramente numerosi e ravvicinati, di questo convulso periodo siano stati realmente inderogabili.

Noi comunque, ci siamo e ci saremo sempre. Per i Quadri, ma anche per l'Organizzazione. E' nella nostra cultura, nel nostro DNA, nel nostro modo di fare sindacato. Trasparente, vero, propositivo e di leale confronto. Con tutti.

In un contesto nel quale la forza della rappresentanza non è più solo legata alla tessera, ma anche (e soprattutto) al seguito, reale, che un'O.S. riesce a crearsi, diventa discriminante, per il successo di una politica sui Quadri e per i Quadri, stare vicini ai Lavoratori, saperne interpretare le esigenze e saperli coinvolgere attraverso iniziative capaci di dare risposte.

Mi aspetto grandi trasformazioni per i Quadri nei prossimi anni e sta quindi in questa nostra cultura, portatrice di valori e forte di una storia di rappresentatività, saper stare vicina ad una Categoria particolarmente esposta ad ogni sorte di rischio, dando ad essa *la giusta visibilità*, ma soprattutto *le risposte che attende da troppo tempo*.

E' questo il messaggio, forte, che mi sento di lanciare all'Organizzazione.

Abbiamo di fronte, già adesso, grandi rischi, ma anche grandi opportunità che dobbiamo saper intercettare e governare, ritornando protagonisti nell'arena del confronto con l'azienda.

E qui voglio rivolgermi principalmente all'Organizzazione.

La Categoria ci chiede uno scatto in avanti, vuole essere al centro delle rivendicazioni e, da queste, si attende un ritorno significativo ed un deciso passo in avanti nelle tutele e nei riscontri economici.

Se misuriamo la *politica sindacale* sui Quadri degli ultimi anni, sulla scorta dei risultati, non possiamo che registrare tanti momenti di debolezza e, sicuramente, di scarsa incisività, non essendo stata in grado di fornire le risposte che i Quadri si aspettavano. E questo è **IL** dato di fatto, che gran parte della Categoria ci contesta.

Il che non vuol essere un'accusa, ma una constatazione dalla quale ripartire. Con più forza e con maggiore determinazione.

I quadri ci continuano ad aspettare e sono ancora apertamente vicini all'organizzazione. Sta a noi saper dare riscontri tangibili ai bisogni, sempre più stringenti e sempre più specifici, che emergono giorno dopo giorno.

Sono certo che i prossimi mesi ci diranno molto sulle capacità di questo gruppo dirigente nazionale, di affrontare le gravi questioni che sono già all'orizzonte e che minacciano la sicurezza, la serenità, il reddito di una Categoria.

Non ho personalmente dubbio alcuno sulla capacità di lettura e di risposta di una Organizzazione la cui storia è *certezza e garanzia* per tutti i Lavoratori.

Tutti insieme, legati da un patto di comunanza e di supporto reciproco, siamo e saremo imbattibili.

Questa credo sia la sintesi di un rapporto che deve fortificarsi sempre di più per affrontare e vincere le sfide che il futuro ci pone davanti.

E la storia di questa O.S. è la miglior garanzia per noi tutti.

Grazie a tutti voi per essermi stati vicino in questi quattro anni e, spesso, di supporto ed aiuto in un compito complicato e difficile, come complicato e difficile è oggi fare rappresentanza.

Spero di essere stato all'altezza del compito affidatomi. Certamente non è mancato il mio impegno e tutta la passione che riesco a mettere nelle cose in cui credo.

Grazie davvero di cuore. Lunga vita ai Quadri, ai Coordinamenti, al SLP, alla CISL. Che è casa nostra.

***Giuseppe Strano***

***Coordinatore Regionale Quadri Sicilia SLP-CISL***