Identità e Partecipazione, una Storia che continua

CISL

SLP
Idee al lavoro

Relazione

IX Congresso Territoriale

Slp Cisl Sondrio

Federazione Lavoratori Poste
Segreteria Provinciale Sondrio

RELAZIONE DEL SEGRETARIO SLP CISL SONDRIO

“Identità e Partecipazione, una storia che continua”

::::::::::::

IX CONGRESSO SLP SONDRIO

::::::::::::

INTRODUZIONE

Care Delegate, Cari Delegati, gentili ospiti.

Buon pomeriggio e benvenuti al IX Congresso Territoriale dell'SLP Cisl di Sondrio.

Un Congresso è sempre un momento speciale per un'organizzazione, soprattutto per un sindacato come il nostro, consapevole che rappresentare il lavoro richiede non solo di comprendere il presente, ma anche di anticipare e guidare i cambiamenti futuri.

È quindi un'occasione per confermare gli orientamenti della nostra azione sindacale, attraverso un confronto aperto e costruttivo sulla nostra visione e sulle strategie da adottare.

L'individuazione e la proposta dei temi che tratterò in queste pagine mirano a offrire spunti e riflessioni per il dibattito congressuale, stimolando il nostro territorio ad adattare e arricchire queste idee. L'obiettivo è affrontare con efficacia i cambiamenti in corso, sia attraverso le proposte che nell'organizzazione stessa.

Questo Congresso si apre in un momento storico complesso, segnato da tensioni geopolitiche, transizioni impegnative, come quella digitale e green, e profondi cambiamenti sociali.

Insieme, possiamo trasformare le difficoltà in opportunità di crescita, mantenendo saldo il nostro impegno a favore della giustizia sociale, della coesione e della valorizzazione del lavoro in tutte le sue forme.

IL LAVORO AL CENTRO DELLE TRANSIZIONI

In Italia, il lavoro è al centro di queste trasformazioni.

La transizione digitale sta accelerando la creazione di nuove professionalità e modalità operative. Sul fronte ambientale, la transizione green è una necessità non più rinviabile per affrontare il cambiamento climatico.

Le sfide che ci attendono sono grandi, ma altrettanto rilevanti sono le opportunità che possiamo cogliere.

Nel nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del Gruppo Poste Italiane, è stata introdotta una novità di grande rilevanza: l'istituzione dell'Osservatorio Paritetico sulla Digitalizzazione del Lavoro.

Per l'SLP CISL, è una conquista rilevante, fortemente voluta nella Piattaforma Contrattuale, anticipando con lungimiranza le sfide imminenti.

Questo ente bilaterale, frutto di un confronto deciso con l'Azienda, nasce per accompagnare la digitalizzazione, le nuove tecnologie e l'Intelligenza Artificiale. In un contesto di rapida trasformazione industriale, l'Osservatorio sarà fondamentale per monitorare gli impatti economici, sociali e produttivi, favorendo la modernizzazione dei processi e garantendo adeguate tutele ai lavoratori.

Tra i suoi compiti principali, l'Osservatorio si occuperà di analizzare gli effetti della digitalizzazione sull'organizzazione del lavoro e sull'occupazione, studiare l'introduzione delle nuove tecnologie in relazione alla conciliazione vita-lavoro, identificare le nuove esigenze di formazione per accrescere le competenze digitali, e seguire l'evoluzione normativa in materia.

Nel nuovo piano industriale di 2024-2028 di Poste Italiane, presentato il 20 marzo 2024 e intitolato "The Connecting Platform" (piattaforma di connessione) rappresenta una visione ambiziosa per il futuro del Gruppo, incentrata sulla trasformazione dei servizi, sull'innovazione digitale e sulla sostenibilità. È una strategia che guarda al lungo termine, con l'obiettivo di consolidare Poste Italiane come una piattaforma integrata capace di connettere cittadini, imprese e istituzioni, attraverso un'offerta di servizi sempre più diversificata ed efficiente.

La principale innovazione riguarda l'integrazione tra i canali fisici e digitali, trasformando gli Uffici Postali in veri centri di relazione. Qui i clienti non solo potranno svolgere le tradizionali operazioni, ma anche accedere a servizi in modalità innovative. Al centro di questo nuovo ecosistema c'è la l'implementazione di una SuperApp, che

diventerà la piattaforma unica digitale per gestire in modo semplice e intuitivo servizi finanziari, assicurativi e logistici, sfruttando tecnologie avanzate.

Un altro pilastro del piano è la logistica. Poste Italiane mira a rispondere alla crescente domanda legata all'e-commerce attraverso investimenti significativi nella modernizzazione dei centri di smistamento e nell'adozione di soluzioni sostenibili.

Come molte grandi aziende, Poste Italiane sta adottando progetti innovativi che integrano l'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale, spesso in collaborazione con start-up specializzate. Tra le principali applicazioni emergono le piattaforme ibride e i sistemi di assistenza virtuale, come chatbot, che migliorano l'interazione con la clientela, ottimizzano i processi e, grazie a tecnologie avanzate come la blockchain, garantiscono sicurezza e tracciabilità nelle operazioni.

Un esempio emblematico di innovazione tecnologica nel mondo del recapito è senz'altro rappresentato dal drone cargo del progetto 'Servizio Pilota Isole Minori', sperimentato ad agosto 2024 sulla tratta Napoli-Procida. Iniziativa che ha destato clamore per l'utilizzo di droni nel trasporto di pacchi in aree remote, riducendo l'impatto ambientale e migliorando l'accessibilità dei servizi.

Poste Italiane è stata infatti la prima azienda postale in Europa a impiegare aeromobili a pilotaggio remoto per il trasporto di carichi. Progetto che segna un'evoluzione nella logistica avanzata, replicabile in contesti con esigenze analoghe.

Fa riflettere come nel mondo del lavoro stiano emergendo applicazioni fino a poco tempo fa impensabili, come gli esoscheletri, dispositivi indossabili in grado di ridurre fino al 40% lo sforzo fisico. Questi strumenti mirano a prevenire disturbi muscolo-scheletrici e ridurre infortuni, offrendo un supporto ai lavoratori esposti a carichi biomeccanici.

Queste e altre novità richiedono un impegno costante per garantire una governance inclusiva, capace di accompagnare i cambiamenti, tutelare i lavoratori e promuovere una gestione equilibrata delle trasformazioni in atto, e la contrattazione è lo strumento essenziale per affrontare le nuove sfide, per migliorare le condizioni retributive e valorizzare le competenze.

Questo impegno si è concretizzato nei numerosi accordi siglati nel corso degli anni, che hanno affrontato temi centrali per l'evoluzione aziendale e il benessere dei lavoratori. Dalle riorganizzazioni nei settori MP, PCL e DTO, alle iniziative legate alle Politiche Attive del Lavoro, fino agli accordi su Sicurezza, Premio di Risultato, Welfare

aziendale e Lavoro agile, ogni intesa ha rappresentato un tassello fondamentale per accompagnare le trasformazioni, promuovendo innovazione e tutela.

Un altro elemento importante è stata la Proposta di legge sulla partecipazione, promossa dalla CISL, presentata ad aprile 2023 e sostenuta da una campagna di raccolta firme.

La riforma mira a dare ai lavoratori una voce più forte nei processi decisionali aziendali, valorizzandone il contributo strategico ed economico. Supera l'ingiustizia per cui i lavoratori subiscono le crisi, ma raramente beneficiano di una gestione positiva.

Poste Italiane è un esempio concreto di come la partecipazione possa fare la differenza. Attraverso buone prassi sviluppate all'interno del sistema di Relazioni industriali, si è dimostrato che coinvolgere i lavoratori nei processi decisionali porta a risultati tangibili: miglioramento degli ambienti di lavoro, maggiore efficienza e una gestione più equilibrata dei cambiamenti.

Ma non basta. La partecipazione deve diventare più strutturata e inclusiva. La proposta della CISL promuove strumenti come l'azionariato diffuso e la rappresentanza nei consigli di amministrazione, per garantire ai lavoratori voce nelle decisioni strategiche che influenzano le loro vite.

Un primo passo in questa direzione è rappresentato dalla privatizzazione di Poste Italiane, dove il 3% delle azioni è stato riservato ai dipendenti. La partecipazione economica deve essere il preludio a una partecipazione strategica, che consenta di bilanciare gli interessi dei lavoratori con quelli aziendali, garantendo trasparenza e sostenibilità.

E Poste Italiane può diventare un laboratorio di innovazione e partecipazione, dimostrando come queste politiche possano tradursi in un vantaggio per tutti: lavoratori, aziende e comunità. Il successo di questa visione dipenderà dalla capacità di costruire alleanze solide.

Il successo ottenuto nella salvaguardia del controllo pubblico su Poste Italiane è il frutto di un impegno straordinario e di una visione lungimirante. Siamo riusciti a proteggere uno dei gioielli di famiglia dello Stato e dell'intera collettività del Paese. Questo risultato è stato reso possibile da una mobilitazione corale che ha coinvolto lavoratori, territori e istituzioni a ogni livello.

Un asset strategico per il Paese stava per essere ceduto per poco più di tre miliardi di euro, una cifra irrilevante rispetto al debito pubblico. Poste Italiane, da oltre 160 anni

simbolo di coesione sociale, rischiava di perdere la sua missione al servizio delle comunità.

Di fronte a questa prospettiva, SLP CISL ha agito immediatamente, traducendo la preoccupazione in azione.

Il risultato è stato straordinario. Dopo mesi di pressioni e confronto, il Ministro dell'Economia ha ritirato il primo DPCM, e nell'ottobre 2024 è stato varato un nuovo provvedimento che garantisce il controllo pubblico su Poste Italiane, con una partecipazione statale superiore al 50%. Nonostante la vendita di ulteriori quote azionarie, il nuovo DPCM assicura allo Stato il controllo sulle nomine e sugli indirizzi strategici dell'azienda.

Inoltre, l'offerta pubblica di vendita è stata strutturata per favorire i risparmiatori italiani, i dipendenti del Gruppo Poste e gli investitori istituzionali, prevedendo incentivi e finanziamenti agevolati. Questo modello non solo preserva la missione pubblica di Poste Italiane, ma introduce elementi di democrazia economica, garantendo una gestione più inclusiva.

UN RISULTATO CHE GUARDA CON RESPONSABILITÀ AL CAMBIAMENTO

Nonostante le complessità, abbiamo affrontato il negoziato del nuovo CCNL 2024-2027 con determinazione, focalizzandoci sugli interessi generali dei lavoratori.

È stato necessario un lavoro intenso, tecnico e politico, costruendo alleanze e strategie per giungere alla firma dell'accordo il 23 luglio 2023.

L'accordo ha portato risultati importanti come gli Osservatori paritetici, sono stati ulteriormente valorizzati, consolidando la presenza attiva dei dipendenti nei processi decisionali.

Miglioramento sia sul piano economico che normativo. Sul fronte salariale, i lavoratori hanno ottenuto un incremento complessivo di 230 euro medi lordi mensili, con 192 euro destinati ai minimi tabellari e un bonus una tantum di 1.000 euro. Un traguardo che supera nettamente le iniziali intenzioni aziendali di fermarsi a 140 euro, legate al parametro IPCA.

Sul piano normativo, sono stati altrettanto significativi. La regolamentazione delle ferie solidali è stata resa più accessibile, permettendo ai lavoratori in difficoltà di beneficiare concretamente di questa misura. È stato rivisto il sistema delle trasferte, sono state introdotte maggiori garanzie sul fronte della malattia, con una revisione del comporto che tutela i lavoratori colpiti da patologie gravi e assenze prolungate.

Particolare attenzione è stata dedicata alle politiche di genere e alla tutela della genitorialità, con misure che incentivano un maggiore equilibrio tra vita privata e professionale. Anche il part-time e gli orari di lavoro sono stati oggetto di revisione, garantendo maggiore flessibilità e adattabilità alle esigenze dei dipendenti.

Un risultato importante è stato ottenuto per le figure professionali impegnate in ruoli ad alta intensità relazionale, come gli specialisti commerciali (SCF, SCM, SSB, POE) e gli operatori di Front End. Per queste categorie, è stata riconosciuta un'indennità specifica che valorizza il loro contributo e ne rende più sostenibile il ruolo, spesso gravoso.

Sul fronte del welfare aziendale, sono stati potenziati strumenti fondamentali come i buoni pasto, i contributi per la sanità integrativa e il fondo previdenziale Fondoposte, rafforzando così le tutele e il benessere complessivo dei lavoratori.

Il rinnovo ha segnato anche un passo importante verso l'integrazione delle diverse realtà aziendali. L'estensione del contratto a società come SDA Express Courier e Poste Logistics.

Nonostante i risultati ottenuti, dopo la firma unitaria del 23 luglio, alcune sigle sindacali hanno disconosciuto l'accordo durante le consultazioni, un comportamento incoerente che ha minato la fiducia reciproca. Tuttavia, la maggioranza dei lavoratori postali, con un voto favorevole superiore all'80%, ha confermato la validità del contratto, garantendo la sua applicazione.

Sì, possiamo affermarlo con certezza: anche sul rinnovo del CCNL abbiamo fatto un ottimo lavoro.

Continueremo su questa strada, lavorando con passione e convinzione per tutelare i diritti dei lavoratori.

Il mercato del lavoro di oggi, complesso e in trasformazione, offre opportunità ma anche sfide, soprattutto per i giovani, che faticano a trovare una stabilità occupazionale. Grazie all'impianto di PAL avviato con il Protocollo del 2017 ha prodotto risultati significativi.

Le leve definite nel 2018 per gestire gli esodi incentivati e i riassetti organizzativi si sono rivelate decisive, garantendo la salvaguardia occupazionale e valorizzando professionalità in tutti i settori aziendali.

Così di anno in anno, e in particolare nel biennio 2022-2023, grazie alla contrattazione, sono stati raggiunti importanti risultati per il rafforzamento degli organici, con migliaia di interventi tra assunzioni e stabilizzazioni nelle divisioni Mercato Privati e Servizi Postali.

Nel 2024, l'accordo di febbraio ha prodotto l'attivazione di 1.500 nuovi inserimenti, mentre la successiva intesa di maggio ha incrementato di 3.615 nuove FTE, accompagnati da interventi strategici per migliorare le attività di vendita e produzione, consolidando il ruolo del sindacato nella valorizzazione del lavoro e nell'efficienza del Gruppo Poste.

Nel novembre 2024, SLP CISL, insieme a Confsal, Failp e UGL, ha avviato un conflitto nazionale dopo la frattura con UIL Poste e SLC-CGIL, emersa sul rinnovo contrattuale e la privatizzazione.

Un conflitto che è stato costruttivo, però, perché ha portato alla definizione di **9.318 interventi** e rimodulazioni organizzative attese da tempo, con risultati concreti e di **grande valore per le Politiche Attive**. **Oltre 7500 nuovi ingressi**, tra assunzioni e stabilizzazioni, con l'aggiunta di **1600** interventi in termini di conversioni e valorizzazioni.

Nel segmento PCL, sono stati avviati importanti interventi riorganizzativi con il progetto **Rete Corriere**, supportato dall'assunzione di **4.645 corrieri** e **500 nuovi addetti allo smistamento**, rispondendo così alle esigenze del segmento pacchi e compensando la flessione dei volumi di corrispondenza.

L'impianto di Politiche Attive promosso dal SLP CISL ha trasformato precarietà in occupazione e valorizzato le flessibilità necessarie a Poste Italiane. Continueremo a garantire un turnover coerente con le esigenze aziendali, favorendo la trasformazione dei contratti da part-time a full-time, promuovendo la mobilità regionale e nazionale e sostenendo la crescita professionale dei lavoratori.

Negli ultimi anni, il dialogo costruttivo e determinato tra sindacato e azienda ha permesso di affrontare un periodo di grandi cambiamenti, complessità e sfide che hanno interessato la rete degli Uffici postali e la divisione di Mercato Privati nel suo insieme.

Per la prima volta, la recente **intesa siglata il 27 novembre 2024 segna un punto di svolta fondamentale** è stato fissato l'organico degli Uffici Postali, stabilendo numeri certi per il biennio 2025-2026 e scongiurando il rischio di una progressiva riduzione della forza lavoro in questo settore.

Il percorso negoziale che ha portato all'accordo del 27 novembre 2024 è stato caratterizzato da una serie di incontri e tavoli di confronto su diversi temi strategici per migliorare le aree operative e organizzative della Divisione Mercato Privati. **Fin dall'incontro del 24 maggio 2023**, **l'attenzione si è concentrata su Hub & Spoke, il Progetto Polis e la gestione degli organici**. Sul primo tema è stata ribadita la necessità di dotare gli Hub di risorse adeguate per garantire le sostituzioni di bacino, accompagnata dall'implementazione di strumenti informatici per una gestione più autonoma da parte dei DUP Hub.

L’accordo ha previsto un forte impulso alle **politiche attive del lavoro**, che per la Divisione ha riguardato 1.600 assunzioni: 800 nuovi sportellisti, 800 specialisti commerciali, 200 passaggi a full-time e 200 sportellizzazioni. Questi interventi hanno contribuito a ridurre le criticità legate alla carenza di personale, migliorando significativamente la funzionalità degli uffici postali, soprattutto nelle aree più periferiche.

Nonostante questi importanti risultati, alcune criticità permangono. La **carenza di personale**, in particolare negli uffici postali delle aree periferiche, richiede un’attenzione costante e ulteriori interventi attraverso le politiche attive del lavoro. Le **pressioni organizzative e infrastrutturali** richiedono inoltre miglioramenti significativi nelle strutture coinvolte nel progetto Polis e maggiore puntualità nei lavori immobiliari.

Guardando al futuro, l’intesa del 27 novembre 2024 rappresenta una tappa fondamentale, ma non un punto di arrivo.

Il nostro impegno non si ferma qui: continueremo a negoziare, proporre e vigilare anche nel settore MIPA (Mercato Imprese e Pubblica Amministrazione), Il canale POE (dedicato ai Piccoli Operatori Economici), DTO, Operatore Unico, Lavorazioni interne del Recapito, Recapiti Privati e Agenzie di Appalto, e Staff di supporto tecnico e amministrativo per le diverse articolazioni.

SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

In questi anni abbiamo posto un'attenzione particolare sulla prevenzione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, consapevoli che si tratta di un diritto essenziale per ogni lavoratore e di un dovere imprescindibile per le istituzioni e le aziende. Non abbiamo lavorato solo con parole, ma con azioni concrete, affrontando problemi specifici e promuovendo soluzioni che tutelino le persone.

La nostra azione ha accompagnato la riorganizzazione aziendale in Poste Italiane, intervenendo nei nodi accentrati di PCL durante il superamento delle lavorazioni interne, monitorando costantemente gli spazi e le attrezzature.

Ma c'è molto fare. Molti centri logistici presentano spazi inadeguati e carenze gravi nelle dotazioni, dai dispositivi di protezione individuale (DPI) al vestiario tecnico. La manutenzione di automezzi e motomezzi spesso non è tempestiva, compromettendo la sicurezza di chi li utilizza. E poi c'è il tema delle temperature: il personale che opera all'aperto, come i portalettere, affronta spesso ondate di calore estreme, mentre nei posti di lavoro il mancato funzionamento degli impianti di condizionamento aggrava le condizioni lavorative, richiedendo una pianificazione più rigorosa e interventi tempestivi. Abbiamo lavorato per garantire che ogni processo di riorganizzazione, come quelli legati al recapito e alla logistica, fosse accompagnato da misure di tutela adeguate. L'attenzione agli spazi, alle attrezzature e alla formazione non è mai mancata, così come la vigilanza dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), che hanno svolto un ruolo cruciale nel monitorare le condizioni nei luoghi di lavoro.

La prevenzione è oggi più che mai il principio che guida la nostra azione sindacale, continueremo a batterci per un sistema che metta al centro il benessere e la salute delle persone, perché ogni lavoratore di Poste Italiane possa operare in un contesto che rispetti la sua dignità e garantisca le migliori condizioni possibili.

È un percorso continuo, che richiede monitoraggio, vigilanza e un dialogo costruttivo tra tutte le parti.

Sul territorio di Sondrio, abbiamo raggiunto un grande successo durante le elezioni, con 7 RSU su 8 e 3 RLS su 3, con circa il 90% dell'elettorato attivo, questo testimonia la credibilità, la serietà e l'impegno che ci mettiamo nel nostro lavoro. Consolidando ulteriormente un'ottima percentuale anche con l'elezione del Fondoposte.

CONCLUSIONI

La mia esperienza durante il primo mandato ha visto diversi momenti di difficoltà, ma anche molte soddisfazioni. I rapporti con la dirigenza sono sempre stati improntati al reciproco rispetto dei ruoli. Le relazioni industriali sono migliorate nel tempo, consentendoci, a livello territoriale, una gestione più efficace delle problematiche sollevate dai colleghi.

Le difficoltà segnalate dai lavoratori, dalle pressioni commerciali alla carenza di personale in entrambi i settori (MP e PCL), sono state sempre esplorate per individuare le risposte più adeguate per il nostro territorio.

Grazie all'accordo sulle politiche attive in provincia di Sondrio, negli ultimi anni sono stati stabilizzati molti ex-CTD, con un rapporto soddisfacente rispetto al numero di applicati sul territorio. Con le ultime due tranche, siamo arrivati a un totale di 31 ex-CTD assunti a tempo indeterminato. Inoltre, solo nell'ultimo anno, come OSP e SCM, abbiamo registrato circa 14 assunzioni.

La mobilità provinciale ha ottenuto risultati eccellenti, con circa 12 spostamenti nel 2024, offrendo a molti colleghi l'opportunità di avvicinarsi ai propri cari. Non dimentichiamo la mobilità regionale, nazionale e le trasformazioni da part-time a full-time.

Come SLP CISL Sondrio, negli ultimi tre anni siamo riusciti a mantenere un alto consenso verso la nostra organizzazione. Il nostro impegno è sempre stato quello di garantire una presenza costante sul territorio, per migliorare la nostra rappresentatività e offrire una tutela continua ai lavoratori.

Un sincero ringraziamento va a tutti voi, delegati, al coordinamento donne e giovani, al Coordinatore Quadri e a tutti i simpatizzanti dell'organizzazione sindacale, per l'impegno e la fiducia nel sostenere le strategie della Segreteria, anche nei momenti più difficili.

Siamo una comunità solida, radicata in una storia costruita su lavoro, coraggio e lealtà verso i nostri associati. Con questa consapevolezza, guardiamo alla stagione congressuale come a un'opportunità per rinnovare e rafforzare una dirigenza capace e lungimirante, pronta a guidare il Sindacato verso nuove sfide e successi nei prossimi anni.