



COMUNICAZIONE

INFORMAZIONE & SPETTACOLO



Slc Cgil

Martedì 5 aprile alle 17.00
presentiamo il libro di Fausto
Durante, *Lavorare meno, vivere
meglio*. E cogliamo l'occasione
per discutere della possibile
riorganizzazione dei tempi
di lavoro per i dipendenti
di Poste Italiane

—
Segui il live webinar su [Collettiva.it](https://collettiva.it)

Lavorare meno, vivere meglio In Poste Italiane si può?



Partecipano:

- Fausto Durante, coord. Consulta Industriale CGIL
- Domenico De Masi, sociologo del lavoro
- Pierangelo Scappini, resp. R.U. Poste Italiane
- Claudio Solfaroli, Segretario Generale UIL Poste
- Fabrizio Solari, Segretario Generale SLC CGIL

introduce: Nicola Di Ceglie, Segretario Nazionale
SLC CGIL

modera: Arianna Longo, resp. Comunicazione
SLC CGIL



LAVORARE MENO, VIVERE MEGLIO

In Poste Italiane si può?

Webinar

Roma, 5 aprile 2022

Sito web Collettiva.it

CONVENZIONE CGIL · UNIPOLSAI

Insieme hai più vantaggi!



MOBILITÀ

-costi
+servizi



CASA

-25%



PROTEZIONE

fino al
-20%



RISPARMIO

-costi

**TASSO
ZERO**
rate mensili

Puoi pagare in comode rate mensili a tasso zero fino a 2.500€
PER TUTTA LA DURATA DELLA CONVENZIONE!*

OFFERTE ESCLUSIVE PER GLI ISCRITTI E FAMILIARI CONVIVENTI

**SCOPRI TUTTI I VANTAGGI CHE TI RISERVA LA CONVENZIONE
PRESSO LE AGENZIE UNIPOLSAI ASSICURAZIONI E LE SEDI CGIL.**

* Pagamento del premio di polizza tramite finanziamento a tasso zero (TAN 0,00%, TAEG 0,00%) di Finitalia S.p.A., da restituire in 5 o 10 rate mensili in base all'importo del premio di polizza (minore o maggiore di € 240,00). Esempio: importo totale del premio € 500,00 - TAN 0,00% - Commissioni di acquisto 0,00% - importo totale dovuto dal cliente € 500,00 in 10 rate da € 50 ciascuna. Tutti gli oneri del finanziamento saranno a carico di UnipolSai Assicurazioni S.p.A.

Operazione subordinata ad approvazione di Finitalia S.p.A. società finanziaria del Gruppo bancario BPER Banca S.p.A. Prima di aderire all'iniziativa, consultare le informazioni europee di base sul credito ai consumatori (SECCI) e l'ulteriore documentazione prevista dalla legge disponibili in Agenzia e sul sito www.finitaliasp.it. Offerta valida sino al 31/12/2020 soggetta a limitazioni. Per tutti i dettagli e per verificare quali sono le polizze disponibili con il finanziamento a tasso zero rivolgersi all'agenzia.

Messaggio pubblicitario con finalità promozionale: Prima della sottoscrizione leggere il Set Informativo pubblicato sul sito internet www.unipolsai.it.



UnipolSai
ASSICURAZIONI

Sommario

INTRODUZIONE

Arianna Longo , responsabile Comunicazione SLC CGIL	7
--	---

INTERVISTE

Fausto Durante , coordinatore Consulta Industriale CGIL e autore del libro "Lavorare meno, vivere meglio"	8
Pierangelo Scappini , responsabile Risorse Umane e Organizzazione di Poste Italiane	10
Claudio Solfaroli , segretario generale UIL Poste	14
Domenico De Masi , sociologo del lavoro	16
Nicola Di Ceglie , segretario nazionale SLC CGIL – Area Servizi Postali	18
Fabrizio Solari , segretario generale SLC CGIL	20

CONTRIBUTI

Tra partecipazione e digitalizzazione	
Luca Damiani , coordinatore nazionale SLC CGIL – Area Servizi Postali	22
Il lavoro negli uffici postali in epoca digitale	
Martina Tomassini , coordinatrice nazionale SLC CGIL – Area Servizi Postali	28
Le politiche attive in Poste Italiane	
Martina Tomassini , coordinatrice nazionale SLC CGIL – Area Servizi Postali	30
Poste, comunicazione e logistica	
Giuseppe Di Guardo , coordinatore nazionale SLC CGIL – Area Servizi Postali	32

Amministratore unico: **Giuseppe Francesco**. Direttore responsabile: **Piero Grazioli**. Redattrice: **Arianna Longo**.

Proprietà e Redazione EIS: p.zza Sallustio, 24 00187 Roma – 06 4204 8201

Associata all'Unione della stampa periodica italiana. Autorizzazione: Tribunale di Roma n. 459/85, 11/10/198

Stampa: **Centro Copie L'Istantanea**, via Merulana, 213 Roma

Una copia: 3 euro; abbonamento annuo per delegate/i e lavoratrici/-ori: 15 euro, per strutture sindacali: 30 euro.

Sostenitore pubblicitario: 500 euro. Conto corrente 1052/36, Banca di Roma. Ag. 201 intestato a EIS Srl



QUANDO C'È **UNISALUTE** C'È **TUTTO**



UNISALUTE È LEADER
NELL'ASSICURAZIONE SALUTE.



7ML 7 MILIONI DI ASSICURATI PROVENIENTI
DA AZIENDE, FONDI DI CATEGORIA E
CASSE PROFESSIONALI.



GARANTISCE LE MIGLIORI STRUTTURE
SANITARIE IN ITALIA E ALL'ESTERO E
I PIÙ IMPORTANTI CENTRI TERMALI.



E DA OGGI OFFRE NON SOLO POLIZZE
SANITARIE, MA ANCHE FLEXIBLE
BENEFIT ATTRAVERSO SISALUTE.

Si Salute
PIÙ SERVIZI PER LA TUA SALUTE

UniSalute
SPECIALISTI NELL'ASSICURAZIONE SALUTE

unisalute.it

INTRODUZIONE

Lavorare meno, vivere meglio. Perché il libro di Fausto Durante è uno strumento utile per avviare la discussione sull'opportunità di sperimentare una riduzione dell'orario di lavoro in Poste Italiane.

di Arianna Longo, Responsabile Comunicazione SLC CGIL

Il tema del libro di Fausto Durante, *Lavorare meno, vivere meglio*, è un'appassionata difesa della riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario. Appassionata e argomentata con rigore, attraverso l'analisi delle esperienze più significative compiute a cavallo tra gli ultimi anni del XX secolo e l'inizio del XXI per accorciare i tempi lavorativi senza penalizzazioni salariali, mediante interventi legislativi statali o contrattazione collettiva.

Il testo – questo uno dei suoi motivi di pregio – adotta una visione prospettica bilaterale: non dimentica la profondità storica della questione e, nonostante questo (o forse proprio per questo), ne coglie l'urgenza all'interno del quadro attuale.

Da un lato, la riduzione dell'orario di lavoro ha sempre coinciso con i momenti salienti di espansione del movimento operaio internazionale (basti pensare all'istituzione del Primo maggio), rappresentando un importante banco di prova per misurare la forza delle organizzazioni sindacali.

Dall'altro, la quarta rivoluzione industriale ci proietta in un mondo del lavoro regolato da algoritmi, intelligenza artificiale e un'accentuata robotizzazione. Tecnologie che – avverte Durante – rischiano di non andare a beneficio di tutti, ma di pochi. Un aspetto sottolineato dal segretario generale della CGIL, Maurizio Landini, autore della prefazione al saggio suddetto: “il rapporto tra organizzazione degli orari di lavoro e innovazione tecnologica è stato spesso contraddittorio”¹.

Se l'introduzione di nuove tecnologie accresce la produttività, dunque consente di accorciare i tempi di lavoro, pone pure le condizioni affinché i ritmi si intensifichino, le mansioni da svolgere diventino più parcellizzate e ripetitive e i rapporti di forza si riconfigurino a favore di chi sulle nuove tecnologie può vantare una proprietà.

Questa è una delle due ragioni principali secondo cui, per Fausto Durante, è fondamentale che la riduzione dell'orario di lavoro torni ad avere un ruolo centrale tra le rivendicazioni del sindacato, ma anche che torni a far parte dell'agenda politica e di governo.

L'altra ragione affonda le radici nella consapevolezza che il tempo è uno dei fattori chiave dell'organizzazione del lavoro e della sua distribuzione. In anni in cui precariato, povertà lavorativa e diseguaglianze non fanno che moltiplicarsi, redistribuire equamente il lavoro è una necessità improrogabile.

1 M. Landini in F. Durante, *Lavorare meno, vivere meglio*, Roma, Futura Editrice (2022), p. 7.

INTERVISTA A FAUSTO DURANTE

Coordinatore della Consulta industriale CGIL, autore del libro *“Lavorare meno, vivere meglio”*

a cura di Arianna Longo

AL: Nel terzo capitolo del libro presenti tre esempi diversi di riduzione dell'orario di lavoro: la settimana di 35 ore varata dal governo francese nel 1998, gli accordi siglati tra organizzazioni sindacali e datoriali tedesche nel settore metalmeccanico tra il 2018 e il 2021 e i progetti sperimentati in Svezia tra il 1989 e il 2015². Ci illustri le caratteristiche dei tre modelli? Quali sono stati i loro punti di forza e le loro criticità?

FD: I tre esempi citati avvengono tutti in un contesto in cui la riduzione dell'orario di lavoro non è considerata solo come un fattore di funzionamento del sistema produttivo, ma anche come un elemento volto ad accrescere il benessere delle persone che lavorano. In queste come in tutte le altre volte in cui si è proceduto a riduzioni negoziate tra le parti o per via di decisioni legislative, i benefici per le imprese e per i lavoratori sono stati molti: le persone si sentono più a loro agio e riescono a esprimere meglio i propri talenti, senza ripercussioni negative sulla produttività.

L'esperimento francese delle 35 ore settimanali a parità di salario portava a compimento la strategia del governo Jospin, mirante ad accrescere l'occupazione attraverso una redistribuzione del lavoro. Riducendo l'orario standard, si liberava lavoro per altre persone. Contestualmente, si agevolavano le imprese con crediti d'imposta, benefici fiscali e incentivi di varia natura. Il provvedimento di estensione delle 35 ore al settore privato ha fatto sì che, senza che fosse lesa la capacità delle imprese francesi di competere sul mercato interno e internazionale, nel giro di un quinquennio si creassero 300 mila posti lavoro, tante lavoratrici passassero da un part time involontario al regime di tempo pieno e aumentassero le opportunità di

lavoro per tanti giovani. La forza innovativa dell'esperimento è stata messa in discussione dal governo Raffarin, di ispirazione liberista: introducendo l'annualizzazione dell'orario e un'eccessiva liberalizzazione della possibilità di ricorrere al lavoro straordinario, ha influito sulle modalità attraverso le quali le aziende potessero giungere alla riduzione dell'orario.

Nell'industria metalmeccanica tedesca gli accordi sottoscritti da IG Metall (sindacato) e Gesamtmetall (imprese) ha consentito di rispondere in termini dinamici a un ciclo economico positivo. Nel 2019, infatti, l'impresa tedesca stava sviluppando una forza espansiva e gli accordi sottoscritti hanno permesso di salvaguardare i picchi produttivi, affrontando le sfide dell'avvio del cambiamento tecnologico (già allora in Germania si parlava di adeguamento dell'industria ai criteri 4.0). I lavoratori che decidevano di richiedere questa possibilità prevista dal CCNL, potevano passare dalle abituali 36 ore a 28. Il tutto a parità di salario base, rinunciando solo ad alcuni bonus, e avendo così molto più tempo per conciliare attività lavorativa e vita privata – che si trattasse di prendersi cura dei figli in età scolare, assistere anziani in difficoltà, partecipare a iniziative culturali e politiche della comunità. Nel 2021 l'emergenza Covid ha portato le stesse parti a sottoscrivere un altro accordo, prevalentemente legato alla gestione degli effetti della pandemia: chi continuava a lavorare per 35/36 ore a settimana è sceso a 32, riducendo le difficoltà di garantire la presenza fisica quotidiana sul luogo di lavoro a un gran numero di persone nei periodi di lockdown e restrizioni.

L'esperienza scandinava ha avuto luogo prevalentemente nel settore pubblico (luoghi di cura, asili e scuole), in-

² Ivi, pp. 59 – 72.



nestandosi su un precedente tentativo di successo messo in atto dalla casa automobilistica Volvo, nel cui perimetro già da due decenni le persone lavorano stabilmente 32 ore settimanali, con salario equivalente a quello di 40 ore. I settori della cura e dell'istruzione hanno lanciato una sperimentazione a 30 ore settimanali, riscontrando effetti molto incoraggianti. In particolare, si è notato che il personale delle rispettive strutture riesce a concentrare meglio in sei ore anziché in otto le proprie attenzioni fisica e mentale. I benefici sul benessere dei lavoratori si sono riversati, a cascata, su quello delle persone oggetto della cura e sulla società in generale. L'esempio svedese dimostra come sia questa la strada da percorrere, evitando di ricadere negli errori del passato che, soprattutto nel pubblico, sono consistiti in tagli alla capacità di spesa, in ossequi alla convinzione neoliberista che la presenza dello Stato nell'attività economica fosse qualcosa da guardare con sospetto, dunque da ridurre alle prestazioni essenziali. L'esito è stato visto in pandemia, cioè una generale riduzione della capacità del pubblico di erogare servizi efficienti e di qualità.

Quando le tecnologie di cui già adesso disponiamo saranno entrate a pieno regime, la quantità di lavoro residuo non sarà sufficiente a impiegare tutte le persone che lavorano oggi. Sarà allora necessario redistribuire il lavoro come forma di solidarietà sociale tra persone e come forma di responsabilità sociale da parte delle imprese. Ma sarà anche utile farlo per spostare una quota della ricchezza prodotta dal capitale al lavoro, invertendo la tendenza che negli ultimi decenni ha creato profonde diseguaglianze. Oltre a ciò, l'obiettivo di distribuire le opportunità occupazionali va iscritto in un quadro in cui al lavoro dev'essere dato un peso maggiore che in passato. Se riuscissimo a costruire un'alleanza sociale e politica capace di riconnettersi con il mondo del lavoro, di lottare per la piena occupazione, per salari dignitosi e per un lavoro stabile e ben tutelato – questo il nocciolo di un'agenda politica progressista – potremmo ricondurre l'idea della riduzione e del controllo del tempo di lavoro alla dimensione sindacale che da sempre è inscritta nella nostra storia.

INTERVISTA A PIERANGELO SCAPPINI

Responsabile Risorse Umane e Organizzazione di Poste Italiane

a cura di Arianna Longo

AL: *Durante nel secondo capitolo del libro mette in luce il legame tra la lotta per la riduzione del tempo di lavoro e i punti salienti della storia del movimento operaio internazionale – uno tra tutti, l’istituzione del 1° maggio. E si spinge ad affermare che quella per orari di lavoro più bassi è “una lotta che di antico ha il fascino, ma che non è mai stata più moderna e attuale”³. Da responsabile delle Risorse Umane di un Gruppo con 120 mila dipendenti – numeri che rendono Poste Italiane il più grande datore di lavoro privato del Paese – è un chiodo fisso dei sindacalisti o intravede anche lei dei motivi per cui lavorare meno sarebbe auspicabile?*

PS: Basterebbe come motivazione la legittima conciliazione tra vita e lavoro. Un elemento di scenario importante da considerare è la redistribuzione. È singolare che il tema sia stato posto da uno dei più grandi economisti della storia, John Maynard Keynes che nel testo del 1930, “Possibilità economiche per i nostri nipoti”, articolava una profezia: di lì a un secolo la ricchezza sarebbe cresciuta di almeno otto volte e ci sarebbe stato un codice morale talmente diffuso da favorire una distribuzione più equa della ricchezza, onde evitare arricchimenti impropri e contemperare il doppio obiettivo di azzerare la disoccupazione e di lavorare per un numero contenuto di ore (tre al giorno, per cinque giorni a settimana). Oggi possiamo dire che Keynes è stato pessimista sul piano economico (siamo cresciuti più di otto volte), ottimista su quello etico. Tuttavia, il tema era inquadrato bene, perché l’orario di lavoro non era correlato al solo presidio del salario, ma anche al lavoro come fonte di autorealizzazione e

accesso a diritti sociali, welfare, piena partecipazione ai diritti politici.

Le possibilità di ridurre le esternalità negative sul sistema sono tanto più numerose ora che i temi ESG (Environment, Social, Governance) sono avvertiti da tutti gli stakeholder e dalla comunità internazionale, attraverso la disamina della correlazione tra riduzione dell’orario di lavoro e riduzione delle emissioni di anidride carbonica. Altro è verificare la correlazione diretta tra riduzione dell’orario di lavoro e l’incremento della produttività.

Oltre a ciò, va considerato un aspetto ulteriore, sperimentato con lo *smartworking* e la gestione della pandemia: i dipendenti che col loro condensato di saperi ed esperienze hanno aiutato l’azienda a fronteggiare una situazione nuova e complessa. Se la riduzione del tempo di lavoro si traduce in tempo di qualità al quale le persone si possono dedicare, c’è un arricchimento per la società e per le aziende stesse perché cresce qualitativamente la diversità che consente di essere più resilienti in difficoltà simili a quelle riscontrate nel 2020.

Infine, il piano tecnologico: bisogna correre con e non contro il digitale, tenendo conto che alcuni scenari ludisti sono un po’ esagerati. Il digitale non sarà sostitutivo del ruolo, ma di alcuni compiti. Si potrà dunque liberare i lavoratori da quelli di natura transazionale e impiegarli in altri di tipo più relazionale. Questo vuol dire che i lavoratori potranno fornire un apporto più qualificato ai processi produttivi. L’importante è essere pronti a riconfigurare le professioni.

3 Ivi, p. 57.

AL: *Delle tre esperienze riportate da Durante – Francia, Germania, Svezia – qual è la più replicabile in Italia?*

PS: Personalmente credo nella combinazione della prima e della seconda, ossia che ci debba essere intervento legislativo snello, in grado di dare un chiaro indirizzo politico e individuare le fonti primarie per la sostenibilità economica. Ma l'intervento legislativo dovrebbe limitarsi a questo, perché quanto a soluzioni concrete sul piano organizzativo, il primato della contrattazione collettiva è indiscutibile.

AL: *Quali sono gli scogli da superare sul piano politico (in Italia) e sul piano organizzativo (in Poste Italiane) per introdurre un orario di lavoro ridotto?*

PS: La riduzione dell'orario di lavoro avrebbe un forte impatto sociale e culturale, quindi l'indirizzo politico deve saper fare sintesi degli interessi contrapposti dei diversi *stakeholder*. Inoltre, per rispetto ai criteri di economicità delle aziende, devono essere altrettanto chiare le leve di sostenibilità. Già questi elementi ne renderebbero complessa l'attuazione. L'aspetto più difficile, però, è l'impatto delle economie del nord su quelle del sud e viceversa. Il mondo del lavoro sta vivendo oggi pressioni di trasformazione molto forti: innovazione tecnologica, precariato, mobilità, scarsità di



competenze. Gli esiti sono tutt'altro che definiti e potrebbero prestarsi a un fenomeno di polarizzazione. Ecco perché ho apprezzato il riferimento di Durante alla necessità di alzare l'iniziativa a livello europeo.

Non posso prefigurare soluzioni per Poste Italiane, ma posso dire cosa si dovrebbe fare in un'azienda *multi-business*. Innanzitutto non devono esserci effetti di nocumento per quanto riguarda la competizione. Poste Italiane ha un orario di lavoro inferiore rispetto ai suoi competitor – sia del mondo finanziario-assicurativo sia della logistica. Non dico che ciò costituisca una pregiudiziale insormontabile per ridurre l'orario di lavoro.

Un altro elemento da considerare è quello organizzativo: alcune soluzioni possono essere più praticabili in un ambito e meno in un altro. Ci vuole una grande

sensibilità organizzativa e una profonda conoscenza delle dinamiche evolutive dell'organizzazione per individuare questi ambiti e stabilirne i criteri. Dato che l'orario di lavoro è un istituto a forti interdipendenze, bisogna mettere mano anche al sistema classificatorio. Se invece la disamina viene fatta su famiglie professionali o su tipologie di lavoratori (ad esempio, i fragili) ridurre l'orario è un obiettivo che va ulteriormente assecondato e sostenuto: tutte le iniziative varate in Poste Italiane per i lavoratori affetti da grave morbidità (dallo *smartworking* alla piena occupazione) hanno dimostrato che ciò che essi danno all'azienda è più che proporzionale a ciò che l'azienda deve fare per consentire loro di dare il loro pieno apporto.



Costruisci con noi la tua serenità.

NUOVA POLIZZA RICOVERI

Premio mensile € 22,00

- € 100,00 **Indennità giornaliera per ricoveri da malattia, infortunio o parto non comportanti intervento chirurgico**
la Società corrisponde l'indennità giornaliera per la durata massima, per anno assicurativo, di gg.180 per le malattie e di gg.365 per gli infortuni. La garanzia è operante anche in regime di Day Hospital per la durata massima, per anno assicurativo di gg.90, con il limite per uno stesso ciclo di cure di gg.30.
- € 120,00 **Indennità giornaliera per ricoveri da malattia, infortunio o parto comportanti intervento chirurgico**
la Società corrisponde l'indennità giornaliera per la durata massima, per anno assicurativo, di gg.180 per le malattie e di gg.365 gg per gli infortuni. La garanzia è operante anche in regime di Day Hospital o Day Surgery.
- € 50,00 **Indennità giornaliera per convalescenza post-ricovero**
nel caso di degenza di durata superiore a 3 giorni per una durata massima pari a quella del ricovero e, comunque con il limite massimo di gg. 15 per anno. In caso di Day Surgery o Day Hospital con intervento chirurgico verrà riconosciuta una indennità pari a € 25,00 al giorno per una massimo di gg. 2 per ricovero e di gg. 10 per anno.
- € 50,00 **Indennità giornaliera per terapie ambulatoriali**
nel caso di prestazioni ambulatoriali relative a terapie rese necessarie da patologie oncologiche o renali: chemioterapia, radioterapia, dialisi, con un massimo di gg. 20.
- € 800,00 **Massimale annuo di rimborso spese mediche per ricoveri da malattia, infortunio o parto cesareo comportanti intervento chirurgico**
rimborso previa presentazione di regolari fatture e fino alla concorrenza del massimale annuo delle spese sostenute dall'Assicurato per visite specialistiche ed accertamenti diagnostici effettuati nei 45 giorni precedenti e nei 45 giorni susseguenti il ricovero.
- € 800,00 **Indennità forfettaria per parto**

ESTENSIONE AI FAMILIARI - Premio mensile € 19,80

La stessa polizza può essere estesa ai componenti del nucleo familiare conviventi del dipendente con uno sconto del 10% sul premio di ciascun familiare assicurato (€ 19,80).

POLIZZA INFORTUNI

La polizza garantisce: capitali in caso di decesso, invalidità permanente, un indennizzo giornaliero per inabilità temporanea oltre che ad un rimborso spese di cura (compresi ticket), a seguito di infortuni.

Combinazione A - Premio mensile € 21,53

- € 77.468,00 caso morte
- € 77.468,00 invalidità permanente
- € 20,66 giornaliero per inabilità temporanea

Combinazione B - Premio mensile € 24,53

- € 77.468,00 caso morte
- € 77.468,00 invalidità permanente
- € 20,66 giornaliero per inabilità temporanea
- € 7.746,00 rimborso spese sanitarie, compresi ticket

ESTENSIONE AL NUCLEO FAMILIARE

Premio mensile € 21,69

POLIZZA RESPONSABILITÀ PATRIMONIALE E AMMANCHI DI CASSA

L'assicurazione è prestata per la responsabilità civile derivante agli assicurati per le perdite patrimoniali conseguenti ad un danno ingiusto involontariamente arrecato all'ente di appartenenza (Poste Italiane) durante l'espletamento delle proprie funzioni.

POLIZZA RESPONSABILITÀ PATRIMONIALE

**Massimale per sinistro
e per anno assicurativo**

- | | |
|-------------|--------|
| € 25.000,00 | € 5,19 |
| € 75.000,00 | € 9,16 |

Premio mensile

POLIZZA AMMANCHI DI CASSA

(riservata agli assicurati con polizza R.C. Patrimoniale)

Massimali:

- € 15.500,00 per ogni anno assicurativo
- € 1.000,00 per sinistro, con franchigia di € 100,00
- € 5.000,00 **deficienze da casse forti e/o caveau**
(sinistro/anno/persona) scoperto 20% minimo € 100,00

Premio mensile € 11,00

POLIZZA AUTO E MOTO

Dal 1° gennaio 2006 in esclusiva per i dipendenti, pensionati e familiari delle Poste S.p.A

l'assicurazione auto, moto e ciclomotore è **ANCORA PIÙ CONVENIENTE** con rilevanti sconti RC auto, furto e incendio.

CSAP è inoltre assistenza continua per lo svolgimento e la liquidazione delle pratiche:

Infurtuni e Ricoveri: [9,30-12,30] - Tel. 06 515741-6 fax 06 5137842

Responsabilità Patrimoniale: [9,30-12,30] - Tel. 06 515741 fax 06 5137842

RC auto: Tel. 06 515741 fax 06 5137902

INTERVISTA A CLAUDIO SOLFAROLI

Segretario generale UIL Poste

a cura di Arianna Longo

AL: *Sei d'accordo con l'analisi di Scappini? Da sindacalista quali sono le principali difficoltà che devi affrontare quando provi a contrattare una riduzione dell'orario di lavoro?*

CS: Con Scappini sono d'accordo sul fatto che ciò con cui ci scontriamo è la grande carenza di ragionamento a livello politico su questo tema. Tutti i governi dal 1997 a oggi hanno introdotto livelli di flessibilità via via più elevati, in un quadro di accelerata competitività tra aziende, sia in Italia sia in Europa. Questa è senz'altro una difficoltà con la quale ci troviamo spesso a dover fare i conti. In aggiunta, ci sono delle resistenze sul piano culturale, anche in Poste Italiane: per affrontare l'innovazione, occorre avere aziende predisposte al confronto sulla tecnologia intesa non come un aspetto a sé stante, bensì sul rapporto che essa intrattiene con l'organizzazione del lavoro. In Poste Italiane abbiamo siglato un bellissimo accordo sullo smartworking, tuttavia riscontriamo alcune difficoltà ad attuarlo.

È evidente che a livello politico ci sia alleanza progressista rispetto a questi temi. Il sindacato è nato per ridurre l'orario di lavoro e dobbiamo batterci per questo ma per farlo dobbiamo avere alleanza strategica con le forze politiche che si richiamano al lavoro. Quando dialettica tra mondo sindacale e politico è venuta a mancare e il sindacato ha dovuto fare da supplente alla sfera politica abbiamo riscontrato maggiori difficoltà.

AL: *Un'obiezione ricorrente (precisiamo, non avanzata dalla dirigenza) è che in Poste Italiane tempi e ritmi di lavoro siano già inferiori rispetto ad altri settori. Dunque che i dipendenti del Gruppo non avrebbero alcun bisogno di ridurre ulteriormente l'orario. Come replicheresti?*

CS: Devo premettere che la pandemia ha messo in risalto come alcuni dei lavori fino a ieri sottovalutati fossero fondamentali, perché hanno permesso al Paese di andare avanti nei momenti più critici (scanditi dai lockdown). Tra questi lavori, c'è anche quello postale, i cui dipendenti hanno tenuto aperti gli uffici e consegnato pacchi e raccomandate. C'è stata una rivalutazione del lavoro che ha parzialmente scalfito la narrazione che dipinge il lavoratore postale come un nullafacente. In realtà questi lavoratori sono sottoposti a ritmi e difficoltà incessanti, perciò il tema della riduzione dell'orario per loro è estremamente valido. Con un po' di attenzione, siamo tutti in grado di notare che i postini ormai consegnano pacchi a qualsiasi ora e gli addetti allo sportello fanno fronte a una serie di complicazioni. Negli ultimi anni i ritmi di lavoro sono addirittura aumentati, per pressioni commerciali nei servizi di sportelleria e per la diffusione dell'e-commerce nella consegna e nel recapito.

Nel libro di Durante si cita l'esempio della Spagna, dove il governo ha introdotto una sperimentazione su 200 imprese per ridurre l'orario a 32 ore settimanali, da svolgere in quattro giorni. Anche in Italia si potrebbero individuare alcune aziende in grado di introdurre sperimentalmente una riduzione dell'orario di lavoro, tra le quali Poste, per verificare nel concreto le ricadute positive di tale esperimento. L'essenzialità del servizio fornito dai dipendenti del Gruppo è stata ampiamente dimostrata nella crisi pandemica. Certo, l'esperimento dev'essere condotto in un contesto generale. Il PNRR potrebbe favorire il lancio di un'iniziativa simile.

**Fondo Nazionale
Pensione Complementare
per i Lavoratori
delle Telecomunicazioni**



**L'adesione a
TELEMACO è**

NECESSITÀ

In futuro le pensioni della previdenza obbligatoria saranno sempre più modeste e inadeguate: circa il 50% della retribuzione

OPPORTUNITÀ

Aderendo a TELEMACO si beneficia della contribuzione aggiuntiva del datore di lavoro, di agevolazioni fiscali - deducibilità dei contributi, tassazione agevolata sui rendimenti e sulle prestazioni - e di molteplici prerogative individuali - anticipazioni, riscatti, switch

GARANZIA

Telemaco è disciplinato da un sistema di regole rigorose e prudenti. Inoltre è soggetto al controllo e vigilanza di C.O.V.I.P. La gestione del patrimonio è attenta, prudentiale e oculata ed è affidata a gestori finanziari specializzati

Puoi gestire, controllare, scegliere tramite internet
www.fondotelemaco.it

ADERIRE CONVIENE

Avvertenza: Prima dell'adesione al Fondo prendere visione della documentazione illustrativa (Statuto, Nota Informativa, Progetto Esemplificativo), disponibile sul sito web del Fondo Pensione e presso la sede della propria azienda.

INTERVISTA A DOMENICO DE MASI

Sociologo del lavoro

a cura di Arianna Longo

AL: Fausto Durante sottolinea come dal confronto tra Paesi europei emerga un nesso tra orari di lavoro ridotti e tassi di occupazione più elevati⁴. D'altronde, molte professioni stanno attraversando una trasformazione radicale dovuta alla digitalizzazione. In Poste Italiane, ad esempio, si assiste alla drastica riduzione della corrispondenza cartacea, alla smaterializzazione del libretto postale e, con esso, di tutte le attività transazionali. Persino i servizi assicurativi sono fruibili via app con uno smartphone. Riconfigurare le professioni è sufficiente o per governare l'impatto occupazionale della digitalizzazione un al-

tro strumento utile potrebbe essere proprio la riduzione dell'orario di lavoro?

DDM: Partiamo dai dati, comparando la situazione francese, tedesca e italiana sulla base degli ultimi dati Ocse.

Un francese lavora 1.514 ore l'anno, con le quali riesce ad assicurare un pil pro capite di 43mila euro. Oltralpe il tasso di occupazione è al 70%, la disoccupazione all'8,8% e il 75% dei laureati trova lavoro a tre anni dal conseguimento del titolo. In Germania si lavora in media 1.356 ore anno, il pil pro capite ammonta a 48mila euro, quindi un tedesco guadagna 6mila euro in più di un francese, lavorando 200 ore in meno di lui. L'occupazione in Germania è al 79%,

⁴ Ivi, p. 88.



la disoccupazione al 3,8%, a tre anni dalla laurea trovano lavoro 93 persone su 100.

In Italia ognuno di noi lavora in media 1.723 ore l'anno, assicurando un pil pro capite di soli 35.865 euro. L'occupazione da noi si ferma al 59% – com'è ovvio che sia perché più si riduce l'orario, più posti lavoro si creano – mentre la disoccupazione sale al 9% e dopo tre anni dalla laurea solo 52 giovani hanno trovato lavoro.

A ciò si aggiunga che i numeri citati prima sono riferiti all'orario di lavoro formale, ma gli italiani hanno anche un altro vizio più accentuato dei tedeschi e dei francesi: soprattutto manager, impiegati e quadri non escono

dall'ufficio alle 17.00, ma vi si attardano fino a sera. È un vezzo italiano, spagnolo, portoghese e sudamericano, vale a dire dei Paesi cattolici.

Non si capisce il motivo per cui le aziende italiane si incaponiscano a tenere più o meno gli stessi orari introdotti da Taylor nel 1911 a Philadelphia e da Ford nel 1913 a Detroit – perché il nostro Paese è rimasto all'orario di lavoro di circa 100 anni fa e produce molto meno.

In questo scenario, si attenderebbe addirittura che sia il governo o la politica a prendere decisioni sull'orario di lavoro? Questo non toglie che ogni

azienda possa farlo per fatti propri – nessuno lo ha mai vietato, tant'è che orari e *smartworking* sono modulati in modo diverso. Dal punto di vista sociologico è dunque poco spiegabile perché l'Italia debba vivere in questa situazione paradossale di orari di lavoro più alti e produttività inferiore. Stesso dicasi per lo *smartworking*, divenuto una cartina di tornasole della capacità manageriale di rispondere in modo rapido e dinamico alle sollecitazioni del sistema.

Se si prende in esame il versante tecnologico, i motivi per i quali tergiversare nel ridurre l'orario di lavoro appaiono altrettanto oscuri, poiché non esiste altra possibilità di incrementare l'occupazione. All'inizio dell'Ottocento abbiamo assistito a una prima ondata di disoccupazione e luddismo, quella creata dalle macchine meccaniche. Cento anni dopo è stata la volta delle macchine elettromeccaniche, mentre 80 anni dopo è toccato a quelle digitali. Adesso sta per arrivare l'ondata dell'intelligenza artificiale. Ad ogni svolta tecnologica si diviene in grado di produrre sempre di più, lavorando sempre di meno – per fortuna, questa è civiltà!

Nel 1901 gli italiani erano 40 milioni, ognuno lavorava in media 10 ore al giorno per sei giorni a settimana, per un totale annuo di 70 miliardi di ore. Nel 2019 abbiamo raggiunto i 60 milioni di abitanti, lavorando 39,8 miliardi di ore, ma abbiamo prodotto centinaia di volte di più: è ciò che gli economisti chiamano "*jobless growth*" (crescita senza lavoro), un fenomeno che avrà un incedere torrenziale nei prossimi anni, soprattutto nel lavoro intellettuale. Come ci prepariamo a questa nuova ondata, se non riducendo l'orario di lavoro? Che cosa aspettano le aziende a farlo, avendo le prove dei suoi benefici nei Paesi industriali più vicini a noi?



INTERVISTA A NICOLA DI CEGLIE

Segretario nazionale SLC CGIL, Area Servizi Postali

a cura di Arianna Longo



AL: *In Poste Italiane qual è la strada migliore per ridurre l'orario di lavoro? Ti convince la ricetta di Pierangelo Scappini, ossia dare centralità alla contrattazione collettiva, inscrivendola in una cornice normativa agile?*

NDC: Per rispondere vorrei anzitutto premettere una considerazione: la quarta rivoluzione industriale di fronte alla quale ci troviamo oggi è diversa dalle precedenti, perché avviene in una cornice in cui la contrattazione tra

parti sociali e la sfera politica non sono altrettanto attente – o altrettanto forti – ad assicurare una redistribuzione di occupazione e salari. Le vicissitudini del mondo contemporaneo sono gestite dalla finanza e dai suoi tecnici, mentre i nostri politici partecipano ai talk show televisivi. Basti pensare alla battaglia che in SLC stiamo conducendo proprio in questi mesi nel settore delle telecomunicazioni, in merito al dossier rete unica.

In un quadro del genere, il sindacalista deve tornare a ricoprire un ruolo strategico, interpretando in anticipo le dinamiche che presiedono al mutamento. In questi anni l'orario di lavoro è stato un tema secondario dell'agenda politico-sindacale, ma già nei primi anni del Novecento Henry Ford ridusse il tempo di lavoro a cinque giorni settimanali, laddove in Italia l'ultima grande battaglia sull'orario risale al 1980 alla Fiat, quando la posta in gioco era la mezz'ora di pausa per i turnisti. Se dagli anni Settanta del secolo scorso lo slogan delle lotte operaie era "più salario, meno orario", dopo il 1980, contestualmente all'affermarsi della globalizzazione, ha prevalso la linea antitetica: meno salario e più orario.

Dunque mi chiedo: oggi è opportuno riportare al centro del dibattito l'orario di lavoro e la sua redistribuzione? Direi di sì: non ci sono solo le condizioni per farlo e le esperienze già fatte testimoniate dal libro di Fausto Durante, ma anche i dati forniti dal prof. De Masi. Tutti questi elementi contribuiscono a sfatare il mito per cui orario e produttività siano direttamente proporzionali.

Lo schema ideale per noi sarebbe quello delle 32 ore su quattro giorni, un obiettivo da raggiungere attraverso la contrattazione collettiva. Oggi siamo in nuova fase contrattuale, in cui è diventato ineludibile attribuire una maggiore partecipazione del sindacato nel definire non solo gli aspetti economici, ma anche quelli organizzativi dell'attività lavorativa. C'è poi la necessità di contrattare l'algoritmo – soprattutto nel comparto logistica in cui opera anche il Gruppo Poste Italiane. Allo stesso modo urge mettere a punto un welfare aziendale armonizzato con il welfare pubblico, perché un lavoratore è anche un cittadino. Occorre poi insistere sulla formazione, lo

strumento principe per arricchire le competenze dei dipendenti –versante su cui in Poste Italiane si è fatto uno sforzo enorme negli ultimi anni. Il postale di oggi non è più quello di 20 anni fa e anche grazie a questo ha potuto affrontare la pandemia.

Tramite lo strumento della contrattazione tra parti sociali vorremmo conseguire il duplice scopo di ridurre l'orario e aumentare il salario. Perché abbiamo anche un problema salariale. Il rinnovo del contratto siglato l'anno scorso era più che dignitoso sul piano economico, ma gli aumenti concordati in quella sede sono già stati erosi dai livelli vertiginosi raggiunti dall'inflazione nelle settimane più recenti. Sono obiettivi cruciali e urgenti, per ottenerli non possiamo attendere che si tracci un quadro legislativo. Sì, una legge sarebbe auspicabile, ma non è condizione necessaria né sufficiente. Proprio in Poste Italiane abbiamo siglato un accordo ottimo sullo smartworking ancor prima che fosse introdotta una regolamentazione a livello nazionale. Si consideri inoltre che il Gruppo ha un'infrastruttura molto forte, un bilancio sano, quindi può sperimentare da sé alcune forme di riduzione dell'orario. Do atto al dottor Scappini dell'attenzione rivolta ai lavoratori fragili. Però dobbiamo gettare il cuore oltre l'ostacolo, sindacato e azienda insieme. E il sindacato deve riappropriarsi del proprio ruolo, avendo una chiara visione del futuro.

INTERVISTA A FABRIZIO SOLARI

Segretario generale SLC CGIL

a cura di Arianna Longo

AL: *Il quadro attuale chiama il sindacato a due sfide, una vecchia e una nuova: da un lato, una riduzione dell'orario che sia funzionale a redistribuire il lavoro; dall'altro, la contrattazione dell'algoritmo che disciplina una pluralità di aspetti dell'attività lavorativa, tra cui il tempo. Come tenere intrecciate queste due sfide?*

FS: Da molti anni è andato affermandosi un pensiero che toglie valore e soggettività al lavoro. La conseguenza più immediata è stata un'azione sindacale prevalentemente difensiva, che rincorre i problemi generati dai mutamenti senza l'ambizione di condizionarli.

In particolare la necessità di "contrattare l'algoritmo" non è altro che il riaffacciarsi dell'esigenza di essere più efficaci nella fase in cui l'impresa assume le decisioni che poi caratterizzeranno la prestazione lavorativa.

In generale, penso che la contrattazione moderna abbia sempre più bisogno di rivolgersi al momento delle scelte, senza attendere che si manifestino le criticità che si riversano poi sul lavoro.

Per quanto ci riguarda, la SLC CGIL ha scelto questa strada fin dal passato Congresso – l'abbiamo chiamata Contrattazione di Anticipo – e negli ultimi quattro anni abbiamo lavorato per praticarla.

Naturalmente, non sempre siamo riusciti ad affermare questo metodo; spesso prevale un altro punto di vista, quello che rinuncia a guardare al medio termine e si accontenta del risultato sul campo figlio esclusivamente del rapporto di forza del momento.

Per affrontare seriamente un ragionamento sulla riduzione di orario a parità di salario serve appunto avere

sguardo lungo e la disponibilità a superare gli stereotipi propri di chi vive solo nel presente.

Ti faccio un esempio. Un paio d'anni fa, durante la prima ondata della pandemia, moltissime aziende del nostro settore hanno deciso di attuare lo smart working, o meglio, la remotizzazione della prestazione lavorativa.

Lo hanno fatto perché non c'era alternativa possibile. Tuttavia, dopo alcuni mesi tutti si sono accorti con stupore che il temuto crollo di produttività non era avvenuto, anzi quel modello era potenzialmente più gradito ai lavoratori e produceva un sensibile abbattimento dei costi generali per le imprese.

Si è così affermata una seconda ondata di remotizzazione del lavoro che riguarda tuttora migliaia di lavoratori. Naturalmente, questi "accordi di seconda generazione" hanno cercato di correggere le indubbe criticità, ma senza cancellare quell'esperienza.

Penso che molte aziende non cancelleranno totalmente questa modalità neanche per gli anni a venire, anzi sarà l'organizzazione aziendale ad essere adeguata a questa possibilità aggiuntiva.

Sull'orario di lavoro servirebbe fare lo stesso percorso. Sperimentare orari settimanali sensibilmente più corti, in modo da essere percepiti positivamente dai lavoratori, adeguando turni e prestazioni ai nuovi regimi.

Sono convinto che anche in questo caso ci accorgeremo che non è ineluttabile una caduta di produttività, anzi si potrebbe aggredire una volta per tutte il vero differenziale che ci separa dal resto d'Europa, ossia (basta ricordare a questo proposito i numeri che ci ha

fornito oggi il Professor De Masi) il differenziale di occupazione rispetto alla popolazione e la diversa produttività del lavoro – non certo agli orari che sono tra i più alti al mondo.

È la scarsità degli investimenti ed un habitat generale del Paese che fanno la differenza, renderlo evidente e

correggere queste storture ci permetterebbe di ridurre l'orario di lavoro, creare nuove occasioni di impiego e, contestualmente, recuperare il gap che ci separa dall'Europa.



TRA PARTECIPAZIONE E DIGITALIZZAZIONE

La sfida per accompagnare le trasformazioni in atto nel Gruppo Poste Italiane senza snaturarne il ruolo unificante per il Paese

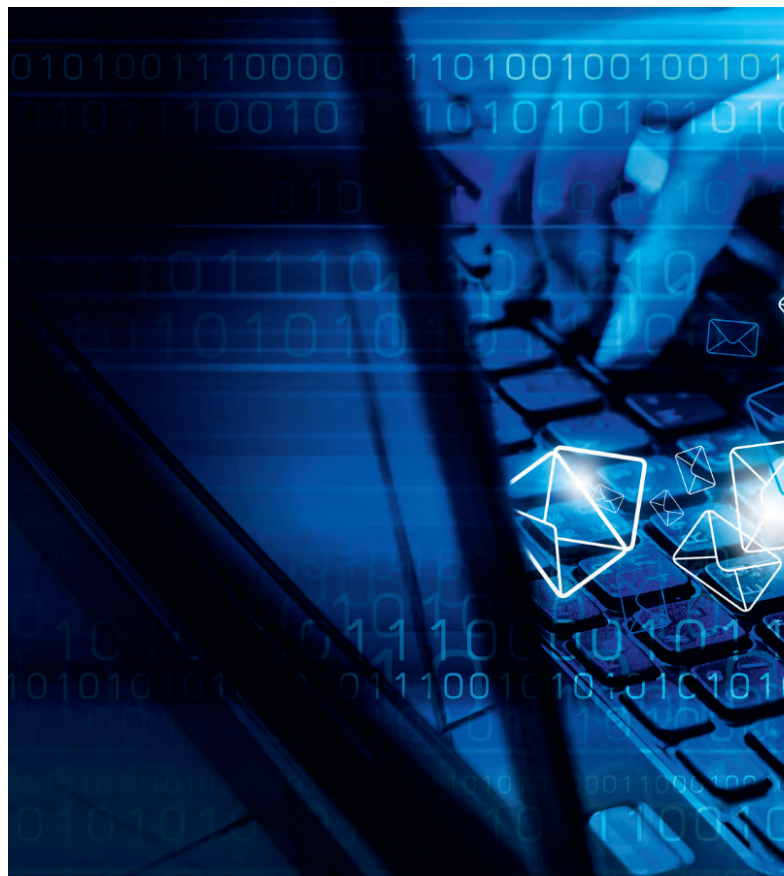
di Luca Damiani, Coordinatore nazionale SLC CGIL – Area Servizi Postali

Come più volte sottolineato, anche nel corso delle trattative che hanno portato al recente rinnovo del Contratto Collettivo di Lavoro del Gruppo Poste Italiane, la SLC-Cgil ritiene assolutamente urgente ed indispensabile trovare forme nuove e più cogenti di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alle decisioni strategiche per il futuro delle aziende in cui lavorano, e quindi per il proprio futuro, tanto più se si parla di ‘aziende Paese’ come Poste Italiane. In questo senso non possiamo che auspicare una partenza rapida e fattiva del confronto su questo tema, così come previsto nelle more della rinnovazione contrattuale.

Il tema della partecipazione assume peraltro un valore, se possibile, ancora più rilevante in conseguenza del momento particolare che stiamo attraversando. La tragedia della pandemia ha infatti prodotto un’enorme accelerazione di processi già in atto nel Paese, nella società, nel tessuto produttivo e, in ultimo, nell’organizzazione del lavoro. I drammatici giorni del lock down del 2020 hanno rappresentato un gigantesco stress test non solo per il Gruppo Poste Italiane ma per tutto il Paese. Le case degli italiani si sono trasformate in uffici, scuole, ospedali, e anche gli italiani più restii hanno dovuto fare i conti con la realtà dell’e-commerce, con la necessità di un approccio digitale alla Pubblica Amministrazione, perfino con la socialità mediata dalla tecnologia, finanche per mantenere i rapporti con le persone più care. Questo enorme stress test certamente non ha sciolto i nodi che la sfida della digitalizzazione pone al sistema Paese da tempo, temi mai affrontati compiutamente, ma ci ha dimostrato che il futuro è ora. Da questa condizione non si tornerà più indietro ed è compito della classe dirigente del Paese provare ad accompa-

gnare questa trasformazione, compito che la SLC-Cgil intende svolgere per quanto di nostra competenza.

In tutto ciò la principale, decisiva, novità politica è il diverso approccio dell’Europa che, abbandonando politiche economiche rigoriste che stavano minando le fondamenta stesse dell’Unione, ha sposato una visione espansiva che, tra gli altri, ha prodotto l’importantissimo progetto Next Generation EEUU, il quale a sua volta ha permesso la costituzione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Il PNRR rappresenta probabil-



mente l'ultima chiamata possibile per rilanciare l'Italia verso un futuro di stabilità e di benessere. Certamente un'occasione da non fallire anche, e forse soprattutto, perché imporrà ancora più pressione sui conti del Paese, gravando di ulteriori debiti le future generazioni e di enormi responsabilità la classe dirigente, a partire dai Governi che si susseguiranno.

Se la sfida è per tutto il Paese, in questo processo di ampio respiro e lunga durata, le imprese svolgeranno un ruolo decisivo affinché l'ingente massa di denaro

che il PNRR garantisce si traduca in un concreto e duraturo progresso economico, sociale ed ambientale. Su questo punto la Slc-Cgil ha le idee chiare da tempo: in un contesto di forte concorrenza internazionale servono politiche industriali condivise da tutto il sistema e aziende di dimensioni e con governance adeguate alla sfida. Soprattutto in settori strategici per lo sviluppo (non solo economico) di un Paese servono veri e propri "campioni nazionali", aziende in grado di competere in un mercato globalizzato e che sappiano trainare interi settori e fare da volano a tutto il tessuto economico del Paese. Secondo noi, Poste Italiane possiede tutte le potenzialità e ha il compito storico di assurgere questo ruolo in una duplice veste: sia come player principale nel settore determinante dell'ultimo miglio della Logistica, sia come acceleratore del processo di digitalizzazione del Paese, accompagnando la modernizzazione della PA e garantendo al contempo la coesione sociale, economica e territoriale del Paese, compito assegnatole con chiarezza già nelle premesse dell'ultimo Contratto di Programma (2020-2024) che regola i rapporti tra Stato e Poste Italiane per la fornitura del servizio postale universale '... la rete capillare degli uffici postali svolge un ruolo fondamentale nella funzione di coesione sociale ed economica sul territorio nazionale...'.

In sintesi se, come crediamo, il PNRR rappresenta un'occasione storica e irripetibile per provare a ridare slancio all'Italia, vincere la sfida tecnologica, e restituire alle nuove generazioni un Paese più giusto e coeso, a un passaggio di tale rilevanza per il futuro di tutti noi deve corrispondere un impegno straordinario per garantire la massima partecipazione di tutte le parti sociali, come sollecitato a tutti i livelli dalla nostra Organizzazione.



In questo contesto i “campioni nazionali”, le aziende Paese, e tra queste per ruolo e storia non può mancare il Gruppo Poste Italiane, devono aprirsi al confronto con le Organizzazioni di rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori sul proprio futuro e sulla propria collocazione all’interno di un progetto di Italia futura che sia patrimonio collettivo e condiviso.

Entrando un po’ più nel merito delle profonde trasformazioni in atto, non possiamo che partire dal ruolo assegnato a Poste nel PNRR.

Abbiamo seguito con grande attenzione la presentazione da parte di Poste Italiane del progetto ‘Polis – Case dei servizi di cittadinanza digitale’, un’iniziativa che dovrebbe fruire di ingenti finanziamenti messi a disposizione dal PNRR e che, per quanto abbiamo potuto comprendere, non possiamo che considerare positiva. Il progetto prevede due interventi principali: la creazione di poco meno di cinque mila “sportelli unici” di prossimità che assicureranno ai cittadini residenti nei comuni più piccoli la possibilità di fruire di tutti i servizi pubblici in modalità digitale; e in secondo luogo la messa a disposizione dell’immenso patrimonio immobiliare di Poste Italiane per la creazione di spazi di co-working, veri e propri ‘incubatori digitali’ con a disposizione spazi di riunione, servizi condivisi, aree dedicate a eventi e formazione distribuiti su tutto il territorio nazionale (soprattutto nei piccoli centri urbani e nelle aree interne del Paese laddove siamo in presenza di un forte digital divide). Ma questi progetti, come abbiamo detto di per sé più che condivisibili, quali ricadute produrranno sull’occupazione? Quanti nuovi posti di lavoro genereranno, e di che tipo? Come si inseriscono nelle

prospettive industriali complessive di Poste Italiane per affrontare le trasformazioni in atto?

Noi riteniamo un imperativo categorico provare per quanto possibile a governare la digitalizzazione per non farsi travolgere dalle inevitabili trasformazioni in atto. E l’impatto delle trasformazioni tecnologiche, della digitalizzazione, sarà pervasivo anche in Poste Italiane dove nessun comparto aziendale ne risulterà immune.

PCL, la divisione di Poste Italiane che si occupa del recapito di posta e pacchi, è attraversata da tempo da un mutamento profondo e gli effetti della pandemia hanno accelerato processi già in atto con la rapida trasformazione dei bisogni della clientela che necessita sempre meno di inviare e ricevere posta (sostituita da servizi digitali), e sempre più di ricevere pacchi. A prova di ciò ci sono le continue modifiche all’organizzazione del lavoro messe in atto dall’Azienda negli ultimi anni, con l’annuncio di una imminente importante ulteriore riorganizzazione. E l’acquisizione di Nexive (unico ‘vero’ concorrente di poste a livello nazionale nel mercato del recapito postale), l’entrata di Poste in Sengi Express Limited (azienda specializzata in soluzioni logistiche per le piattaforme di vendita on-line), sono solo le ultime mosse che dimostrano la volontà dell’Azienda di consolidarsi nel suo mercato di riferimento più tradizionale e allo stesso tempo provare a cogliere le sfide del digitale. Sfide che a tratti sembrano delineare scenari fino a pochi anni fa ad esclusivo appannaggio della fantascienza. Per fare un esempio si sta lavorando in modo concreto per arrivare a soluzioni che prevedono la consegna di posta e pacchi con droni e mezzi con guida au-

tonoma, con il rischio concreto, se non del superamento della figura del portafoglio, certamente di una sua drastica rivisitazione. Il tutto in un quadro di concorrenza globale molto forte, nel quale il modello con cui si devono fare i conti è certamente Amazon: una multinazionale con una capitalizzazione di borsa superiore al PIL di Paesi industrializzati di piccole dimensioni che basa il proprio successo sulla capacità di coniugare algoritmi sofisticatissimi e tecnologie di ultimissima generazione con un costo del lavoro ridottissimo ottenuto attraverso il meccanismo degli appalti e subappalti al massimo ribasso. Bene quindi che l'Azienda si stia muovendo attrezzandosi per il nuovo contesto, ma, anche in questo caso, sfugge il quadro d'insieme. Il posizionamento cui si vuole arrivare, attraverso quali passaggi successivi, e soprattutto con quali conseguenze per la quantità e la qualità dell'occupazione in un settore che occupa oltre 40 mila addetti.

In parte diversa la situazione di Mercato Privati, per intenderci la divisione aziendale che gestisce la rete degli Uffici Postali, dove la trasformazione in atto è altrettanto importante ma apparentemente meno traumatica. I conti della divisione, a differenza di quanto avviene su PCL, certamente non impongono salti repentini, a volte appunto traumatici, ed i processi di adattamento ai mutati scenari del mercato di riferimento potrebbero risultare più gradualisti ma non meno radicali. Basti considerare i contenuti già richiamati del progetto 'Polis', con la realizzazione del cosiddetto 'Sportello unico', o il progressivo mutamento nella composizione della forza lavoro e delle competenze richieste agli addetti della divisione per poter continuare ad operare proficuamente. Uffici che stanno vivendo una progressiva, lenta ma

inesorabile, trasformazione. Luoghi dove ogni giorno si possono trovare nuovi prodotti molto lontani dai servizi tradizionali (postali e finanziari che siano); dove sempre meno sono i clienti che necessitano di pagare un bollettino (che si paga on-line) e sempre di più quelli che fruiscono di consulenze assicurative, o acquistano servizi di telefonia, energia, con ogni giorno una nova offerta che contribuisce alla trasformazione degli Uffici Postali in veri e propri negozi dove si possono trovare i prodotti più disparati. Ancora una volta, anche in questo contesto, la domanda è la medesima: che effetti avrà il progetto 'Polis' sulla rete degli Uffici Postali e sull'occupazione nella divisione? In una realtà in cui il Sindacato denuncia da tempo forte carenza di personale con pesanti ricadute negative sui servizi offerti ai cittadini, riteniamo che dovrebbe essere un interesse comune inquadrare le singole operazioni ed i passaggi intermedi, in un processo più ampio, complessivo e condiviso di trasformazione che valorizzi la rete degli Uffici Postali senza pregiudicarne il ruolo di coesione sociale ed economica.

Parlando di nuove tecnologie e trasformazione digitale un passaggio specifico merita la divisione DTO, Digital, Technology & Operations. Dalla digitalizzazione degli archivi, alla sempre maggior invasività di algoritmi e intelligenza artificiale nell'operatività quotidiana delle Customer Operations, al nodo decisivo delle scelte industriali che il gruppo farà su cloud e data center, questa divisione, al momento, per le conoscenze di cui disponiamo, è la grande incompiuta. Perché il Gruppo Poste Italiane possa continuare, anche in prospettiva, a rappresentare un punto di riferimento nello scenario produttivo del Paese, DTO dovrebbe acquisire nel



tempo una centralità sempre maggiore nel progetto industriale dell'Azienda. Pensiamo infatti che non solo quota parte dei processi oggi core per le altre divisioni, dematerializzandosi, si sposteranno progressivamente su ambiti di appannaggio di DTO, ma soprattutto che sarà sul piano delle piattaforme tecnologiche e della loro fruibilità diffusa che Poste Italiane si giocherà una fetta importante del proprio futuro. In questo senso risulteranno decisive le scelte industriali e gli investimenti che saranno (o non saranno) garantiti su alcune partite importanti, a partire dall'investimento centrale

sul capitale umano e le conseguenti scelte di internalizzazione o esternalizzazione di attività.

E, come si diceva, nessuna divisione aziendale resterà immune dalle trasformazioni in atto. Per quanto concerne Real Estate è sufficiente rammentare il secondo obiettivo del progetto 'Polis', con la creazione dei 250 'Spazi per l'Italia' e le 5000 postazioni di co-working. Real Estate avrà un ruolo centrale nel processo di riconversione degli spazi di lavoro di Poste in funzione della progressiva adozione di modelli di organizzazio-

ne di lavoro sempre più Agili e logiche di maggiore sostenibilità ambientale. E a proposito di Lavoro Agile, o meglio di nuovi modelli organizzativi che prevedono forme di remotizzazione più o meno spinta dei lavoratori, questo forse è il mutamento più immediatamente percepito nel mondo del lavoro a seguito degli effetti della pandemia, ed investirà tutti gli ambiti aziendali, con modi e impatti anche molto differenti. Perfino nell'attività di vendita di MIPA, settore che si occupa della commercializzazione verso i clienti business, in questi mesi sono state avviate sperimentazioni in coerenza con i mutati scenari, per esempio con l'adozione dello strumento delle video-consulenze.

Per concludere, la rilevanza dei processi in atto, la conseguente necessità di muoversi con una visione d'insieme e l'importanza dell'occasione rappresentata dal PNRR sono sotto gli occhi di tutti. In linea con quanto sostiene la Cgil, la Slc-Cgil ritiene necessario e urgente aprire un confronto serrato e concreto sul modello produttivo e l'organizzazione del lavoro che scaturiranno dai processi di digitalizzazione in atto nei settori di nostra competenza.

Riteniamo il Gruppo Poste Italiane un patrimonio importante del Paese, un vero e proprio "campione na-

zionale" da salvaguardare e valorizzare ulteriormente, accompagnando una trasformazione che certamente non sarà semplice, ma che si pone come inevitabile. Un cambiamento che, per certi versi, rappresenta una grande occasione. Poste Italiane deve continuare a svolgere un ruolo decisivo nel mantenimento della coesione territoriale dell'Italia, con le proprie reti, sia quelle logistiche che gli Uffici Postali, le quali dovranno continuare ad essere pervasive su tutto il territorio nazionale, coadiuvate da un'ulteriore rete di centri di specializzazione e competenze d'eccellenza, negli ambiti tradizionali ma soprattutto in quelli generati dalle nuove tecnologie. Un'azienda "a reti" che sappia ripensarsi mantenendo un forte radicamento su tutti i territori, anche attraverso politiche occupazionali mirate che permettano una distribuzione equilibrata delle opportunità e della ricchezza prodotte dalla digitalizzazione. Gli ingenti investimenti previsti dal PNRR dovranno restituire occupazione stabile e di qualità, e laddove la tecnologia permetterà maggior flessibilità nella collocazione del capitale umano andranno evitate eccessive concentrazioni su poche realtà: secondo noi il Gruppo Poste Italiane anche nell'affrontare questa sfida dovrebbe continuare a svolgere la propria missione di inclusione e coesione sociale e territoriale.

IL LAVORO NEGLI UFFICI POSTALI NELL'EPOCA DIGITALE

Martina Tomassini, Coordinatrice nazionale SLC CGIL – Area Servizi Postali

Poste Italiane ha un passato pesante, una tradizione da difendere: la gestione dei risparmi, la cura dei piccoli risparmiatori, una speranza per tanti Italiani nel corso di decenni.

Oggi quel passato sopravvive più nei ricordi che nella realtà: Poste sposa il modello bancario ed arranca sul tenere viva la propria identità di punto di collegamento

tra lo stato ed il cittadino. Anche il fatto di mantenere il presidio del territorio, di garantire la sua presenza nei comuni con meno di 5000 abitanti, in realtà non è garanzia di mantenimento del suo vecchio ruolo istituzionale.

Oggi il mondo è più veloce, i processi accelerano, la tecnologia avanza ed il mercato chiama. Così un processo che avrebbe potuto svolgersi in un decennio, ha subi-



to una brusca accelerazione per via della pandemia: i cittadini si sono dovuti tecnologicamente evolvere per necessità. Di conseguenza Poste ha sì è adattata ai nuovi tempi: un tempo l'operatività on line era riservata ai clienti giovani, smart; oggi è alla portata di tutti e così l'app per i servizi BancoPosta, che molti clienti hanno approcciato all'inizio solo per prenotare la coda all'ufficio postale, ha avuto un incremento significativo in termini di centinaia di migliaia di download. Ma non solo: negli ultimi due anni offre la possibilità di svolgere con facilità ogni servizio che viene reso allo sportello.

Parlando dei servizi: due anni fa con l'app si poteva solo operare sul conto corrente, da qualche mese Poste ha lanciato una campagna a tappeto per dematerializzare il prodotto più tradizionale che abbia, il libretto postale. Così da un anno tramite app è possibile fare versamenti sul libretto o spostare soldi dal libretto al conto, ma non solo: oggi si sottoscrivono i buoni di Cassa Depositi e Prestiti e si controllano i contratti assicurativi di Poste Vita e Poste Assicura. Al netto del forte balzo in avanti, cosa ci si va più a fare in un ufficio postale? Di sicuro non a spedire lettere, al massimo qualche pacco.... E allora per chi fa sindacato sorge la forte preoccupazione dell'impatto che tale avanzamento digitale avrà sui livelli occupazionali.

Oggi questa azienda sta cambiando pelle nel suo core business, la digitalizzazione fa venir meno l'esigenza dei lavori tradizionali e fa nascere la domanda di nuovi lavori: l'evoluzione va verso un ufficio postale relazionale in cui al cliente si offre ciò che per il momento (ancora non del tutto per obblighi di legge) non si può offrire a distanza. Ci riferiamo chiaramente all'attività

di consulenza finanziaria, ma anche ai nuovi business come l'energia, la fibra ed il comparto assicurativo su cui Poste Italiane sta scommettendo.

Quale impatto per i lavoratori? Un cambio di pelle, soprattutto per chi in azienda ci lavora da quasi trent'anni; dover riconvertire la propria professionalità su modalità di approccio al cliente, quella relazionale, che probabilmente oltre ad una preparazione tecnica richiede una spiccata capacità commerciale, che non è alla portata di tutti. Ancora una volta la preoccupazione del SLC CGIL è sull'impatto stressogeno che un lavoro con obiettivi commerciali comporterà, perché questo impatto si ripercuoterà sulla vita non solo lavorativa, ma anche personale e familiare delle lavoratrici e dei lavoratori.

Oggi la scommessa del sindacato, davanti alla nuova realtà digitale, è la contrattazione dell'algoritmo che disciplina non più solo i tempi, ma è entrato ormai a gamba tesa nella determinazione dei modi di lavoro.

E poi c'è tutto il presidio dell'ambiente di lavoro, della relazione gerarchica, che determina la salubrità psicofisica degli addetti presenti in quell'ambiente, la corretta gestione delle Risorse Umane, quella gestione improntata nel rispetto della persona e della professionalità. Ma quest'ultima sfida probabilmente sarà ancora più ardua della prima

LE POLITICHE ATTIVE IN POSTE ITALIANE

Martina Tomassini, Coordinatrice nazionale SLC CGIL – Area Servizi Postali

Di politiche attive in Poste Italiane si inizia a parlare a ridosso del rinnovo contrattuale del 30 novembre 2017, lo si fa attraverso un Protocollo d'Intesa tra azienda ed Organizzazioni Sindacali. Tale Protocollo trova attuazione in un accordo del 13 giugno 2018 in cui, per la prima volta, si fissano percentuali di Turn Over molto alte; lo si fa tenendo ben in considerazione non solo il problema della forte disoccupazione giovanile, che dilaga nel Paese, ma anche tenendo ben ferma l'asticella della lotta al precariato interno ed esterno all'azienda. Ciò che abbiamo fortemente voluto come SLC CGIL, infatti, è stata attenzione alle condizioni di lavoro interne per evitare di creare ulteriori situazioni di disagio che per anni l'azienda, con la connivenza di alcune sigle sindacali, aveva creato attraverso il ricorso ad esodi incentivati che si sono manifestati come una vera e propria fabbrica di precariato: a fronte dell'incentivo all'esodo di un dipendente full time veniva assunto un figlio part time, con la promessa mai scritta di vedersi, nel giro di pochi anni, convertire il proprio contratto in Full Time. Chiaramente tale situazione ha fatto esplodere tutte le contraddizioni del Paese: il sud, che offre pochi sbocchi occupazionali, è stato investito da un'ondata di assunzioni Part Time, mentre il nord, in cui possibilità di trovare lavoro per i giovani ce ne erano, ha attinto poco a questa possibilità.

E così nell'accordo del 13 giugno 2018 si parla di "azioni occupazionali" da realizzarsi nel triennio 2018/2020: 6000 azioni a fronte delle previste 15.000 uscite dall'azienda; numeri non rigidi, considerato l'arco di tempo molto lungo, in quanto è stato previsto comunque

una percentuale del 40% di azioni occupazionali rispetto ad eventuali uscite non previste. Ciò che non c'era ancora al momento della firma di quell'accordo era la famosa "Quota Cento", che di fatto ha fatto lievitare notevolmente le uscite dall'azienda tanto che nel triennio sono state realizzate ben 20.000 azioni occupazionali.

Proviamo a vedere cosa si intende per azioni occupazionali: ovviamente assunzioni dal mercato esterno, ma poi conversioni di contratti Part Time in Full Time, possibilità di cambiare mansione verso una crescita professionale ed infine attivazione di mobilità volontaria sia nazionale che regionale e provinciale. Per quanto riguarda le assunzioni da esterno, per la prima volta è stata data possibilità a coloro che hanno lavorato con contratto a tempo indeterminato nel recapito, di essere assunti con contratto a tempo indeterminato attraverso procedure trasparenti e monitorate; accanto a queste ci sono poi assunzioni con figura di operatore di sportello e quella più specifica di consulente finanziario. Il realizzato del primo triennio di vigenza dell'accordo sulle Politiche Attive è di poco più di 20.000 azioni occupazionali, di cui: 10.229 assunzioni, 3.067 conversioni di contratti part time, 1.962 passaggi allo sportello di portalettere, 4.763 azioni di mobilità volontaria.

Per il triennio 2021/2023 è stato sottoscritto un nuovo accordo, ma l'impianto resta identico. Il primo anno di attuazione di questo ha visto circa 6100 leve occupazionali attivate, di cui: 2.575 assunzioni, 1.540 conversioni di contratti part time, 528 passaggi allo sportello di portalettere, 1.567 azioni di mobilità volontaria. Gli obiettivi del 2022 saranno, come sempre, oggetto di accordo tra azienda ed Organizzazioni Sindacali.

Come SLC CGIL non possiamo che ritenerci soddisfatti di quanto realizzato, soprattutto alla luce della complessità e completezza delle politiche che siamo riusciti a mettere in campo e che hanno dato risposta ai tanti Part Time presenti in azienda, ai tanti dipendenti che da anni attendevano di essere riavvicinati ai paesi di origine ed alle migliaia (8.626 per la precisione nel quadri-

enio 2018/2021) di giovani che in condizioni non ottimali hanno lavorato con contratti precari per tanti mesi e senza prospettiva. Questi dati ci inorgogliscono e ci spingono a guardare avanti, alle prossime politiche attive, con l'obiettivo di dare futuro alle nuove generazioni che meritano condizioni di vita e di lavoro ottimali.



POSTE, COMUNICAZIONE E LOGISTICA

Giuseppe Di Guardo, Coordinatore nazionale SLC CGIL – Area Servizi Postali

Questa importante articolazione di Poste Italiane, che enumera al suo interno poco più del 50% dell'intero organico di Poste, ha come obiettivo strategico quello di assicurare lo sviluppo e la gestione dell'offerta dei prodotti/servizi postali di corrispondenza, servizi integrati, pacchi, corriere espresso e soluzioni di logistica, curandone la definizione delle caratteristiche del modello di pricing e coordinando le attività realizzative e di lancio, al fine di contribuire al raggiungimento degli obiettivi di business del Gruppo.

Inoltre ha come finalità quella di proporre, per l'area di riferimento e d'interesse, le strategie e i piani di business pluriennali, assicurandone l'elaborazione ed il conseguimento del budget ricavi, definendo, in raccordo con le funzioni coinvolte, le politiche, i piani commerciali e di comunicazione per i prodotti e servizi di competenza.

Posta, Comunicazione e Logistica ha, inoltre, la leadership della definizione e sviluppo dei modelli di servizio relativi alla clientela business riferiti all'intero portafoglio di offerta del Gruppo, attraverso il coordinamento e l'integrazione delle funzioni aziendali interessate.

A Posta, Comunicazione e Logistica fanno riferimento alcune delle Società del Gruppo come: Gruppo SDA Express Courier e Consorzio Logistica Pacchi ScpA, Poste Air Cargo S.r.l. (già Mistral Air S.p.A.), Gruppo Postel, Kipoint S.p.A., MLK Deliveries S.p.A. (partecipata al 30% da Milkman S.p.A.), Sennder Italia S.r.l. (partecipata al 25% da Sennder GmbH).

L'obiettivo strategico del segmento Corrispondenza, Pacchi e Distribuzione è quello di accelerare la propria trasformazione da puro operatore di corrispondenza a

operatore logistico completo, garantendo la sostenibilità economica e ambientale delle proprie operazioni. La realizzazione della strategia si basa sull'efficientamento delle reti distributive, ivi inclusa l'integrazione di Nexive, acquisita di fatto a fine 2021, il consolidamento della leadership nel mercato B2C (Business-to-Consumer) e la crescita nei segmenti C2X (Consumer-to-Consumer/Business) e B2B (Business-to-Business), grazie all'introduzione di offerte specifiche e di iniziative finalizzate al miglioramento della customer experience. Tramite l'implementazione di queste linee strategiche, il segmento mira allo sfidante obiettivo di raggiungimento del pareggio operativo entro il 2024 ed un utile operativo nel 2025.

L'articolazione di PCL (Poste, Comunicazione e Logistica) per Poste Italiane, settore strategico del Paese per la distribuzione di corrispondenza e pacchi, è stato interessato da importanti investimenti economici attraverso il progetto, presentato e sottoscritto con le parti sociali, in data 08 febbraio 2018. Ciò ha consentito di rinnovare le tecnologie e le infrastrutture alle nuove esigenze del mercato postale, nel suo complesso, fornendo un riscontro alle diversificate esigenze della clientela, attraverso soluzioni innovative nella riorganizzazione dei processi di lavorazione del prodotto. L'area Corrispondenza, Pacchi e Distribuzione è stata riorganizzata in funzione della esponenziale crescita dell'e-commerce dovuta, in maniera particolare in questi ultimi anni, per le problematiche causate dalla pandemia da Covid. Per tale motivo sono stati realizzati nei CS (Centri di Smistamento), stabilimenti industriali di lavorazione di corrispondenza e pacchi, importanti investimenti in tecnologie di smistamento e automazione, con l'obiettivo di svilup-





pare la Divisione e soddisfare le attese della clientela, sempre più esigente in termini di qualità richiesta. Per incrementare la quota di mercato nelle consegne di Pacchi, è stato sottoscritto, con i sindacati, un modello operativo di recapito denominato Joint Delivery Model. Il modello ha previsto, per andare incontro alle esigenze del business, anche consegne pomeridiane e, in particolari condizioni, nei weekend. L'importante partnership siglata con Amazon nel giugno 2018, ha rappresentato, per qualche anno, un importante misuratore di efficienza per verificare le capacità del nuovo progetto e per la realizzazione del progetto riorganizzativo. Ciò è stato utile anche in prospettiva di nuove commesse con altri grandi operatori nel settore e-commerce, anche in previsione di una rete propria di distribuzione messa in campo, nel tempo, da Amazon.

Il progetto di nuova industrializzazione nei CS, riferito alle attività di automazione dei processi di lavorazione del prodotto in ingresso e di smistamento per la distribuzione, ha visto la sua realizzazione nel luglio del 2019 presso l'ex CMP di Bologna. L'azienda Poste ha scelto di iniziare proprio da questo sito (il più grande impianto di smistamento pacchi attualmente installato in Italia) il processo di innovazione tecnologica. Successivamente sono stati riorganizzati ed aggiornati, anche sotto l'aspetto organizzativo, i 25 siti dei Centri di Smistamento sparsi sull'intero territorio Nazionale

In questo ambito, L'Azienda ha inoltre firmato un accordo quadro di collaborazione con la Federazione Italiana Tabaccai; l'accordo ha previsto che le tabaccherie possano funzionare come punti di accettazione della corrispondenza e dei pacchi. Ancora, nel 2019, sono state

finalizzate partnership con aziende innovative nei settori della logistica (Sennder) e della consegna dell'ultimo miglio (Milkman).

L'articolazione di PCL ha "sofferto", così come molti altri, delle ripercussioni dovute alla pandemia a partire da febbraio 2020. Nonostante ciò il servizio è stato erogato con continuità grazie alla professionalità ed abnegazione delle lavoratrici e dei lavoratori di Poste, accusando una ulteriore contrazione dei volumi sulla corrispondenza (come avviene ormai da qualche anno), mentre ha avuto un incremento sui volumi dei pacchi, volumi cresciuti, come già affermato, per l'impennata del comparto e-commerce dovuti all'aumento esponenziale degli acquisti online.

Di rilievo, sotto il profilo sociale oltre che organizzativo, è stata l'acquisizione, da parte di Poste Italiane, di NEXIVE, che ha inglobato quasi 1300 risorse dirette e 5000 da partner esterni di cui 4.300 esclusivisti gestiti da una nuova Azienda del Gruppo denominata OPCO, portando all'interno di PCL volumi e risorse notevoli in un momento di contrazione collettiva dei mercati.

Come accade per tutti i progetti, riteniamo che anche per PCL non possa essere più rimandata una "manutenzione" e rielaborazione dell'intera organizzazione dei Centri di Distribuzione così come dei Centri di Smistamento, mettendo al centro la quantificazione della prestazione del portalettere, da anni ferma ad una formula che non risponde più alla reale misurazione sia della tipologia di oggetti che della corrispondenza che viene, di fatto, recapitata dai portalettere. Ciò non può essere inteso come mezzo per un'ulteriore riduzione del numero di zone

di recapito e, conseguentemente, di personale applicato al servizio di distribuzione. Piuttosto deve essere vista come un'occasione di rilancio per un settore che risponda alle esigenze di un mercato che varia velocemente e che si dirige sempre più verso la consegna di pacchi e meno di corrispondenza tradizionale.

Se si vuole mantenere un mercato sempre in crescita, caratterizzato dalla fluidità ed esigenza del cliente, a nostro avviso bisogna guardare sempre di più al soddisfacimento della qualità dei servizi resi alla clientela, sia quelli percepiti che quelli erogati.

Altra questione che la SLC CGIL porta da tempo ai tavoli aziendali è la necessità che si vada verso la stesura, condivisione e la firma di un Contratto di Settore del c.d. "ultimo miglio". Senza questo importante strumento che, mettendo al centro il costo del lavoro per tipologia di attività dovrà regolamentare ogni operatore che svolgerà questo servizio, riteniamo che sarà sempre più complesso porre un freno al dumping tra aziende che svolgono attività di recapito. Oggi più che mai la competitività tra

aziende si basa sul costo del lavoro; non potrà essere più sostenibile, nemmeno da parte di Poste Italiane, un costo del lavoro che sia in misura quasi doppia rispetto ad altre aziende che, seppure in un mercato libero, competono a condizioni differenti tra loro. Ciò accade a causa di un uso "drogato" di tipologia di contratti che le aziende, che svolgono recapito, utilizzano non solo con costi del lavoro nettamente inferiori, ma anche consapevoli che spesso questa condizione influisce anche sulla prevenzione degli infortuni e, nel complesso, sulla sicurezza dei lavoratori.

La SLC CGIL, quale sindacato che rappresenta la tutela dei lavoratori di un settore strategico come quello del servizio Postale nel suo complesso (inteso anche come servizio universale e sociale), è pronto ad affrontare e sostenere la sfida che riguarda, in primo luogo, la tenuta occupazionale del settore legato allo sviluppo ed alla programmazione di attività, mettendo al centro le lavoratrici ed i lavoratori, tutti, di Poste Italiane. Non ci preoccupa il confronto con l'Azienda e tra tutte le Organizzazioni Sindacali del comparto. Lavoreremo per affermare l'importanza dell'unicità del Gruppo e la stabilità dei vari settori.



Assitalia

**Dal più grande palcoscenico assicurativo
a tutti gli operatori dello spettacolo,
la più vasta offerta di servizi
assicurativi e previdenziali.**

POLIZZE VITA

SALUTE

INFORTUNI

R.C. AUTO

FURTO

INCENDIO

FONDI PREVIDENZIALI

FONDO INA VALORE ATTIVO

MONETA FORTE

VALUTE ESTERE



Assitalia

**AGENZIA GENERALE DI TORINO
VIA ROMA 101 - TEL 011/5545.1**

CGIL

