

XVII Congresso Nazionale



PRATICARE I DIRITTI PER COSTRUIRE DI NUOVI



#Tuttiallopera!

Paestum 18—19—20 Maggio 2018

**RELAZIONE AL CONGRESSO NAZIONALE
DI CLAUDIO SOLFAROLI CAMILLOCCI
SEGRETARIO GENERALE UILPOSTE**

RELAZIONE

XVII CONGRESSO NAZIONALE UILPOSTE

1) TUTTI ALL'OPERA: OLTRE IL MONDO DEL "NOI E LORO"

"Noi e Loro" è il mondo che vogliamo cambiare, per costruirne tutti insieme un altro.

Un mondo da cambiare e un altro da costruire tutti insieme: tutte le storie della Storia sono iniziate così e anche la nostra inizia così.

I nodi cruciali della Storia partono quasi sempre dalla delusione e dalla sofferenza; da un senso di frustrazione per un mondo che non piace e che si vorrebbe tanto cambiare.

poi però, se si è in grado di abbattere le barriere che ci dividono, se si è in grado di ritrovarsi insieme al centro del campo, la scoperta inaspettata che dà vita alla Storia arriva sempre: la scoperta che abbiamo più cose in comune di quanto credevamo e che, attraverso un'operosità collettiva, quel mondo che non ci piace POSSIAMO, tutti insieme, lentamente ma inesorabilmente, gradualmente ma definitivamente, CAMBIARLO.

Oggi - ne sono convinto e lascio questa convinzione al futuro che potrà dimostrarlo- siamo di fronte proprio a uno di quei nodi cruciali della Storia: la nostra Storia che diventa Storia collettiva, la Storia di chi credeva di voler mollare e invece ce l'ha fatta, la Storia di chi credeva di esser solo e invece si è scoperto parte integrante di una comunità, la Storia di chi era ultimo e grazie all' impegno proprio e collettivo ha saputo portare i temi degli ultimi al centro del dibattito, la Storia di chi dimostra ogni giorno che, mettendosi tutti all'opera, ognuno per la propria piccola grande parte, si può costruire, in un cantiere collettivo, un nuovo mondo.

Un mondo più connesso e condiviso, non tanto e non solo sui social network e sugli smartphone, ma connesso e condiviso nei valori comuni, nei luoghi di incontro, in una comunità ritrovata che arde sotto le ceneri e che può ritrovare ogni giorno se stessa attraverso una missione in cui credere collettivamente: una missione fatta di persone, fatta di sudore, di parole, di gesti, di volti e di sentimenti, e non di mero tichettio da tastiera.

Una comunità che non si trincerava in perimetri da tifoserie ma sa ritrovarsi oltre i confini per un obiettivo comune, un sentimento comune, una missione comune.

Tutti all'opera significa che nessuno si muove da solo, tutti all'opera significa che nessuna sta fermo da solo, tutti all'opera significa che nessuno è solo; tutti all'opera significa anche che non esistono gruppi di solitudini, fatti di moltitudini sole, di agglomerati senza ideali, fatti solo di tanti, spiccioli, insignificanti e inconcludenti individualismi.

È il mondo delle moltitudini sole che noi vogliamo cambiare per costruirne tutti insieme un altro.

Il panorama attuale, sociale, lavorativo, politico, economico e troppo spesso anche sindacale, ci mostra infatti un mondo fatto di compartimenti stagni, di corporativismi, dove troppo spesso il tenore del confronto si riduce a trincea permanente, a truppe schierate in modo acritico.

"Io sono postino, tu sei sportellista; io sono quadro, tu sei consulente; io sono uomo, tu sei donna; io sono vecchio, tu sei giovane", già Kipling scriveva: **"quelli come noi siamo Noi, e tutti gli altri sono Loro"**: è questo anche che dobbiamo superare.

Una contrapposizione generale, sottile, di sottofondo eppure allo stesso tempo robusta, pervasiva, accerchiatrice. Un *leit motiv* del nostro tempo dove tutto ciò che ci circonda sembra suddividersi in confini insensati in ognuno dei quali, trincerati senza collegamenti e cooperazione, esiste solo un "Noi e Loro".

Un rigido contrapporsi che toglie respiro alla mediazione, la soffoca, rendendola ostaggio dell'individualismo, dell'egoismo, del privilegio, della divisione, che si nutre di dogmi inconsistenti e disperde le idee.

Non vogliamo più vedere idee che si disperdono nelle trincee, ci siamo già caduti in un recente passato, che, come tutto il nostro passato, deve essere un faro da cui trarre insegnamento per non ripetere gli stessi errori.

I perimetri, lo abbiamo visto nel video, sono fatti di gesso, non dobbiamo dimenticarlo, sono molto meno solidi di quanto sembrano, e camminando tutti insieme gli uni verso gli altri, conoscendoci, integrandoci, mescolandoci proficuamente, abbiamo visto che il gesso si cancella e lascia spazio a un abbraccio comune, pronti per camminare oltre la rete, verso altri orizzonti, verso il richiamo del prossimo che chiede tutela e ci chiede di costruire un'ancora di partecipazione per tutti.

Questo, in questo nodo fondamentale della Storia della seconda decade degli anni duemila, siamo chiamati a costruire mettendoci tutti all'opera: un'ancora di partecipazione per tutti.

Un'ancora che attraverso la partecipazione sappia guardare oltre le differenze pur valorizzandole, sappia soprattutto combattere le disuguaglianze di qualunque ordine, grado e fattezze. È tempo di correre oltre i divari, dobbiamo farlo adesso, dobbiamo farlo subito, dobbiamo farlo tutti, dobbiamo farlo tutti insieme.

"Non si tratta solo di essere più efficienti, ma anche più profondamente capaci di comprensione, più veramente partecipi, più impegnati a far cogliere in noi non solo un'azione più pronta, ma un impegno di tutta la vita, un'anima nuova che sia all'unisono con l'anima del mondo che cambia, per essere migliore e più giusto." (Aldo Moro)

2) PAESTUM SIGNIFICA SUD

E allora eccoci qui, a **Paestum: un luogo, un simbolo, un messaggio, l'inizio di un percorso.**

Partiamo dal Sud per accrescere di colori nitidi il caleidoscopio delle differenze che si integrano tra loro, delle disuguaglianze che si trasformano in opportunità: opportunità di avere pari opportunità pur nelle differenze, senza lasciare indietro gli ultimi.

Un obiettivo sancito in modo chiaro dal cardine forse più importante della nostra Costituzione, enunciato nell'art. 3 secondo comma, uno di quei principi fondamentali, intangibili, immodificabili del nostro ordinamento costituzionale: l'uguaglianza sostanziale, il fulcro dello stato sociale di diritto, oggi troppo spesso depauperato, dimenticato, bersagliato dai pionieri spietati del profitto.

Un'Italia che viaggia ancora a due velocità, dalle infrastrutture ai servizi, dal lavoro al sociale, è l'esempio di quanto il diritto dei diritti, il principio dei principi, quello dell'uguaglianza sostanziale, sia troppo spesso non praticato, non applicato, non rispettato; e da qui, in una emulazione annunciata e deteriorata, discende la non applicazione di tantissimi altri diritti, previsti ma non praticati; dalla Costituzione alle leggi ordinarie, dai regolamenti ai contratti collettivi: troppo spesso ridotti a mere previsioni teoriche e astratte, disattesi, inattuati, dimenticati.

"È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica e sociale del Paese", questa non è e non può essere una fredda disposizione, è una missione al servizio delle persone e deve riguardarci tutti, ogni giorno, tra le pieghe del reale.

C'è ancora molta strada da fare però: perché il mondo dell'uguaglianza sostanziale è ancora distante, ci sono ancora troppe barriere, ostacoli e confini: le barriere che dividono ancora l'Italia in due velocità sempre più distanti tra loro, gli ostacoli che si frappongono alla realizzazione di un'occupazione stabile,

i confini che dividono nelle disparità invece di unire nelle proficue differenze donne e uomini, giovani e anziani, operai e impiegati, Nord e Sud, lavoratori e studenti, lavoratori e pensionati, rappresentati e rappresentanti.

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, eppure ve ne sono ancora troppi e faremo un errore troppo grande a dimenticarcelo o a non riconoscerlo adeguatamente perché troppo impegnati ad autoincensarci.

I congressi non devono essere luoghi in cui autoincensarci ma luoghi in cui riflettere e tracciare la linea collettiva concreta del mondo che vogliamo costruire, dell'impegno che dobbiamo assolvere nei prossimi quattro anni.

I divari vanno riconosciuti e poi colmati, e per questo oggi partiamo da Sud, partiamo da Paestum. Il divario tra Nord e Sud nella crescita, nell'occupazione, nel sociale e nello sviluppo è tale da disegnare due Italie, ancora separate in modo troppo netto (dove cioè quel gesso che disegna i recinti che abbiamo visto nel video è ancora troppo, troppo nitido).

I recenti dati Istat sono chiari e non vanno letti come meri dati numerici ma come il sintomo di un disagio profondo che divide l'Italia in "Noi e Loro" e che deve suscitare una riflessione e un'azione profonda in un sindacato confederale come il nostro.

IL Sud ha un tasso di disoccupazione tre volte maggiore di quello del Nord: il 19,4% a fronte del 6,9%.

Negli ultimi anni, a causa della contrazione dei servizi pubblici e del blocco del turn over in servizi fondamentali, è notevolmente aumentato il divario tra Nord e Sud consegnandoci così un Sud in cui ci si cura di meno e dove l'aspettativa di vita è inferiore di quattro anni rispetto al Nord, così come cresce il divario tra le due Italie negli investimenti sia privati che pubblici, nei dati sulla dispersione scolastica e sull'occupazione giovanile, mentre i meccanismi di inclusione sociale descrivono un solco sempre più ampio tra settentrione e meridione.

Il divario occupazionale tra Nord e Sud è di oltre 20 punti, come quello che esiste tra Grecia e Germania o tra Turchia e Norvegia; e non solo la disoccupazione è tre volte tanto quella del Nord ma anche il rischio di cadere in povertà è triplo rispetto a quello del resto del paese.

E noi, tutti noi, proprio perché, come ho detto, siamo un sindacato confederale non possiamo ricordarci di tutto questo soltanto quando gli elettori consegnano al Paese un'Italia ancora una volta divisa in due, che fa fatica a formare un Governo in grado di rappresentare le istanze di questi due mondi lontani, quasi opposti, sempre meno comunicanti tra loro.

Questi dati che segnano il divario devono essere un pensiero costante per il sindacalista operoso che aspira a superare il mondo trincerato del "Noi e Loro" e che vuole dare a tutti, lavoratori e disoccupati, studenti e precari, un'ancora di partecipazione per lo sviluppo del Paese.

La scelta di celebrare questo Congresso al Sud, in una città del Sud dalle molteplici potenzialità troppo spesso dimenticate, è una scelta di campo e una scelta dal respiro lungo, che guarda oltre i confini: la scelta di adoperarsi instancabilmente per ridurre ogni tipo di divario sociale, lavorativo, economico e di non farlo attraverso spot episodici o scontati bensì attraverso un'attività quotidiana e concreta, il cui volano è un'organizzazione, come quella sindacale, che si estende in ogni luogo del Paese con un unico denominatore comune: un'attività sindacale fatta di inclusione, che segue ogni curva del territorio, che respira nel magma vitale di ogni strada, di ogni ufficio, che vive quotidianamente nel fluire delle persone cercando di abbattere tutti quegli ostacoli che impediscono la crescita e lo sviluppo.

Paestum, così come altre città italiane meravigliose pur non essendo protagoniste di copertine patinate del turismo internazionale, colme di meraviglie troppo spesso non promosse o peggio dimenticate, non solo ha ispirato poeti e artisti da Goethe a Shelley a Canova ma, dal Tempio di Hera al tempio di Nettuno fino al Tempio di Cerere costituisce un simbolo per un percorso che oggi, iniziamo da qui: un percorso che ci conduca oltre le diseguaglianze, in grado di promuovere le diversità dei territori, il loro modo diverso di vivere il lavoro e le sue regole e allo stesso tempo di avvicinare le comunità in un unicum fatto di partecipazione, di mettersi quindi in cammino su un percorso dove gli ultimi possono diventare i primi con l'obiettivo di un mondo dove non ci siano più ultimi. Un mondo da costruire insieme, oggi, partendo da qui, partendo da Paestum; perché, per dirla con Schweitzer, **"l'ideale, anche se non può essere raggiunto, resta fondamentale perché è una guida"**.

Per questo, una delle cartoline del nostro Congresso è dedicata alla città di Paestum che ci ospita e che segna il passo di quello che vogliamo costruire, con il nostro cantiere collettivo di idee, di partecipazione, di ideali guida.

Idee, partecipazione e ideali guida che un grande sindacalista ci ha lasciato, operando proprio in questo territorio, nel Cilento, tra i tempi di Paestum e il mare di Agropoli...era un sindacalista operoso vero e resterà per sempre con noi. Quel sindacalista si chiama Carmine Paolino; a lui e alla sua famiglia, nel suo territorio, dedichiamo l'opera per i diritti che vogliamo costruire e siamo convinti che, anche da lassù, ci darà una mano per realizzarla.

3) DISUGUAGLIENZE DA ABBATTERE, DIVARI DA COLMARE: ESEMPIO SOLIDARIETÀ

Abbiamo tanto lavoro da fare, perché nel mondo trincerato del "Noi e Loro" le disuguaglianze da colmare sono ancora troppe, quelle tra Nord e Sud non sono certamente le uniche.

Sono ancora troppe quelle che vedono l'occupazione giovanile, la condizione femminile e il precariato in tutte le sue forme ai primi posti di un solco sempre più accentuato che divide in modo netto lavoratori tutelati e lavoratori non tutelati, anche quando tutti - ed è questo l'elemento più abnorme e inaccettabile - formalmente appartengono all'alveo delle medesime regole contrattuali e normative.

E in questo contesto, il dato di fatto che emerge sempre di più è che le disuguaglianze spesso istanziano il lavoratore dal sindacato invece che avvicinarlo alla partecipazione attiva.

Taluni dialoghi che sarebbero sempre più necessari diventano quindi più ardui perché risentono di alcune condizioni degli ascoltatori: i precari che vivono nell'incertezza del lavoro, nella rinuncia alle tutele e nella sfiducia verso il futuro; i giovani che sono cresciuti nell'epoca della disintermediazione che tenta ogni giorno di delegittimare i corpi intermedi e la rappresentanza; le donne, che troppo spesso sono obbligate a sostituirsi al welfare sociale e fanno fatica a conciliare i tempi di vita, fatti di irrinunciabili impegni familiari e relativi ruoli di cura, e i tempi di lavoro, sempre più pressanti e rigidi; e ancora, gli anziani o le persone affette da patologie che fanno fatica a star dietro ai ritmi moderni, sempre più convulsi e frenetici.

E troppo spesso chi resta indietro si chiude tra le pareti di casa, concentrandosi solo sulla propria disillusione, rifuggendo la partecipazione, abbandonandosi al proprio piccolo mondo individuale e difficile, dimenticando la solidarietà che è insita nel sindacato.

Sta oggi ai sindacalisti operosi abbattere le barriere, accorciare le distanze, ridurre i divari, estendere la comunicazione, aumentare le opportunità.

Tra le figure sociali deboli di partecipazione e di diritti, il sindacalista operoso deve saper portare con sé tutele specifiche e forme di coinvolgimento per chi è in difficoltà: l'obiettivo costante è che domani gli ultimi possano travalicare i margini.

Con un lavoro costante in tal senso accade che si avvicinino al cantiere dei diritti, per dare il proprio contributo, persone che sembravano disilluse e distanti dall'interesse sindacale e che il sindacalista operoso, attento alle sfumature e ai mutamenti può invece avvicinare.

È quanto accaduto negli ultimi anni con i giovani, la cui partecipazione sindacale era marginale ed oggi, soprattutto dopo questa intensa e bella tornata congressuale, è parte integrante della UILposte, foriera di continui e virtuosi dialoghi inter generazionali che arricchiscono le forme di confronto, rimodellano il lessico, rivitalizzano le attività, accrescono la partecipazione.

E per questo ringraziamo chi ha saputo lasciare nel suo cammino le orme solide della sua attività appassionata, tanto da indurre altri a raccogliere quelle orme, nonostante oggi fare sindacato sia un compito duro. Ringrazio per questo Giuseppe Contento, Graziella Gieri, Francesco Puleo, Sergio Di Gioia, Paolo Riccio e tutti coloro che hanno saputo istaurare proficui e fecondi dialoghi inter-generazionali.

È questa la magia dell'attività sulle pari opportunità: riconoscere gli ultimi, coinvolgerli, avvicinarli, tutelarli renderli partecipi fino a farli diventare protagonisti.

È questa la magia della **solidarietà**: essere diversi e scoprirsi simili, come abbiamo visto nel video.

Sentirsi indietro e scoprire che con la solidarietà si può fronteggiare ogni difficoltà.

La solidarietà attiva è la più grande arma contro la disillusione che immobilizza, e questo è un principio che mutuiamo da condizioni ben più difficili: il progetto ForYou, realizzato dall'Ospedale Pediatrico Bambin Gesù per creare una rete atta ad assicurare agli adolescenti malati una vita normale, piena di attività, di solidarietà e di comunità è raffigurato e diffuso come un simbolo nelle cartoline di questo

congresso, proprio perché ci insegna e ci ricorda che unirsi, progettare, elaborare, dar vita a comunità è possibile anche nei momenti più complessi, difficili e insidiosi della vita e permette di costruire, anche in situazioni di estremo svantaggio, altri mondi possibili.

Se ci si attiva nella solidarietà in momenti di difficoltà estrema della vita, non possiamo non riuscire a farlo nelle difficoltà lavorative: il sindacato, fare giustizia insieme, nasce per questo e non per diventare un organismo burocratico o tecnicistico.

Se tra i lavoratori e nella società, in primo luogo tra i disoccupati e i precari, non arriva il messaggio di un sindacato volto a fare giustizia insieme bensì arriva il messaggio di un sindacato che auto-protegge se stesso significa che qualcosa, sia nel nostro modo di operare che nel nostro modo di comunicare quello che facciamo, deve essere rivisto.

Oggi, nel mondo trincerato del "Noi e Loro", non basta più ottenere approvazioni esterne e atti di delega: è necessario un coinvolgimento sempre più attivo sul territorio, ognuno potrà darlo in modo diverso, ognuno potrà fare una piccolissima parte ma dobbiamo saper creare sempre di più una comunità di pari e non un rapporto da cattedra a banco, da pulpito a discenti, dall'alto verso il basso.

E noi, da due anni a questa parte, abbiamo colto con impegno questa sfida.

Il sindacalista mette ogni giorno la faccia con le persone che rappresenta, è rintracciabile direttamente, è riconoscibile, non può nascondersi né evitare il confronto diretto. Lo sanno bene i tantissimi attivisti, le RSU, i segretari che sul territorio mettono la faccia ogni giorno, rispondendo alle domande senza sottrarsi, essendo raggiungibili al telefono e di persona a ogni ora e in ogni giorno della settimana, sacrificando gran parte della loro vita privata come sempre accade quando si è depositari di una missione per un bene collettivo che travalica l'individualismo, una missione di solidarietà in cui si crede davvero.

Per questo, se il mondo sociale e lavorativo che ci circonda è trincerato, noi, nessuno di noi, dal segretario generale ai segretari nazionali, dai segretari regionali e territoriali fino alle RSU e agli attivisti, nessuno di noi può permettersi di ergersi sopra il campo, atteggiandosi a grande dirigente da scrivania: sul campo dobbiamo entrarci tutti, dobbiamo mostrarci in volto, dobbiamo metterci anima e sudore per trasformare i perimetri in unione e voglia di lottare insieme contro le ingiustizie che aumentano sempre di più.

Dobbiamo cioè, per dirla con Simon Weil, evitare di riprodurre tutte le tare che vorremmo invece abbattere e cioè ***"l'organizzazione esclusivamente burocratica, il rovesciamento del rapporto tra i mezzi e i fini, il disprezzo dell'individuo, la separazione tra il pensiero e l'azione, il carattere meccanico del pensiero stesso, l'utilizzazione dell'istupidimento e della menzogna come strumenti di propaganda"***.

In questo senso, nell'obbligo di allargare la partecipazione, senza però delegarla ad altri dall'alto delle nostre scrivanie, sono andate le iniziative degli ultimi due anni della UILposte, che hanno coinvolto tutti, lavoratori, attivisti, RSU e Segretari: ognuno ha fatto la propria parte senza sottrarsi, nell'ottica del coinvolgimento attivo e della solidarietà vera, dal comitato tecnico di Segreteria Nazionale UILposte alle delegazioni nazionali allargate per gli appuntamenti di trattativa più importanti, ai gruppi di lavoro su PCL, ai gruppi di lavoro contro il bullismo commerciale e contro il precariato che hanno permesso di introdurre tra le nostre schiere nuovi, appassionati sindacalisti che ogni giorno non si sottraggono al territorio, al dialogo, all'attivismo, alla solidarietà.

Siamo stati insieme anche nella realizzazione del video che abbiamo visto, non delle semplici immagini ma un simbolo, un messaggio, un auspicio: e anche per questa realizzazione ognuno ha fatto la propria parte, i segretari, le RSU, gli attivisti, i lavoratori e i precari sono stati insieme, portando semplicemente quello che siamo nella realtà: portalettere, consulenti, sportellisti, ripartitori, impiegati, direttori, esodati, autisti.

4) POSTE ITALIANE: UN PONTE SUL FUTURO

Noi crediamo che Poste Italiane abbia in sé tutti gli elementi per costruire un ponte, necessario e possibile, tra più mondi: si tratta di individuarli, di coglierli, di raccogliere la sfida di essere un'azienda capace di convogliare e trainare lo sviluppo del paese; questo è possibile se sapremo abbattere i

confini e le rigidità trovando il giusto equilibrio tra stato e mercato, tra diritti e profitto, tra specificità e interesse generale, tra battaglie di categoria e battaglie universali.

Poste Italiane racchiude in se più mondi: il recapito, il marketing, i trasporti, la finanza, i servizi. La sfida è costruire un filo inseparabile di collegamento tra questi mondi.

“Deliver 2022” il nuovo piano d’impresa di Poste Italiane sarà in grado di cogliere questa sfida? Gli investimenti e le innovazioni contenute in tale piano potranno rappresentare, se effettivamente realizzate, il punto necessario nel quale si intersecano, in un ponte ininterrotto, più mondi: infrastrutture strategiche per il Paese, logistica, rapporto con territorio e socialità, buona occupazione e allo stesso tempo sviluppo finanziario e del marketing.

Un ponte per congiungere gli stravolgimenti digitali moderni alla centralità del sistema Paese, l’efficienza dei servizi alla realizzazione di servizi che siano alla portata di tutti; congiungere la digitalizzazione con l’occupazione, la strategia di impresa con i diritti sociali e del lavoro.

Non è facile costruire un ponte siffatto tra più mondi e più istanze così diverse, ma è necessario, perché mai quanto oggi è fondamentale, per dirlo con la nostra UIL confederale, **procedere con equilibrio nella direzione giusta.**

5) IMPRESA 4.0: UN NUOVO PARADIGMA DEL LAVORO

Nel pieno della quarta rivoluzione industriale, infatti, diventa fondamentale non rischiare l’appiattimento a senso unico che toglie respiro alle imprese, soprattutto alle imprese di servizi, e che mina i diritti del lavoro.

La quarta rivoluzione industriale, che piaccia o non piaccia, ha cambiato completamente il paradigma del mercato del lavoro e della società nel suo insieme, e come tutti i cambiamenti epocali va analizzato e affrontato e non rifuggito con scuse e logiche anacronistiche.

Dobbiamo interrogarci sugli esiti che Impresa 4.0 lascia oggi prevedere: la perdita di sette milioni di posti di lavoro, a fronte della creazione di due milioni di posti di lavoro, con un saldo negativo di 5 milioni dovuto all’automazione dei processi. La tecnologia del cloud e la flessibilizzazione, meglio potremo dire precarizzazione del lavoro, stanno influenzando le dinamiche già adesso e lo faranno ancora di più nei prossimi due, tre anni.

Le tre precedenti rivoluzioni industriali (vapore, elettricità, informatica) hanno sempre comportato un circolo virtuoso di incrementi di produttività, redditi, consumi, investimenti, occupazione, diritti. Insomma esisteva un equilibrio tra offerta complessiva e domanda aggregata che generava un benessere diffuso.

Oggi le caratteristiche della quarta rivoluzione industriale in termini di occupazione e distribuzione del reddito hanno fatto saltare quell’equilibrio.

Questa rivoluzione ribalta di fatto il paradigma del lavoro come fin qui lo abbiamo conosciuto. Infatti, nell’Impresa 4.0 gli algoritmi decidono orari, turni, prestazione, produttività del lavoro.

Il tessuto produttivo e il mercato del lavoro sono perciò destinati a cambiare con velocità e profondità, facendo venire meno le caratteristiche in base alle quali il nostro diritto del lavoro si è strutturato. Infatti, secondo lo studio della Commissione Lavoro al Senato sull’impatto della quarta rivoluzione industriale sul mercato del lavoro, nel prossimo decennio in Italia il 10% dei lavoratori rischia di essere sostituito dalle macchine, mentre il 44% dovrà modificare radicalmente competenze e professionalità.

Da tutto questo si comprende e si tocca con mano che la tecnologia non è socialmente neutra, è rapidissima e trasforma nel profondo la società e il nostro vivere quotidiano.

E per renderci conto di quanto in pochissimo tempo la tecnologia abbia condotto a cambiamenti strutturali e non reversibili è sufficiente ricordare che sono trascorsi soltanto 11 anni da quando:

- 1) Steve Jobs ha commercializzato il primo modello di iPhone
- 2) Google ha commercializzato il sistema Android
- 3) Amazon ha inventato e commercializzato Kindle, il libro elettronico
- 4) Facebook è uscito dalle Università nel quale era stato ideato ed è diventato un fattore di massa
- 5) Le aziende più grandi per fatturato e capitalizzazione erano, solo undici anni fa, Exxon, Mobil, General Electric, Citigroup, Bank of America, oggi invece sono Apple, Google, Microsoft, Amazon e Facebook.

Basta tornare, per un attimo, indietro con la mente a undici anni fa per renderci conto di quanto sia cambiato il rapporto con la velocità delle trasformazioni e col tempo.

In pochissimi anni è mutato radicalmente la nostra relazione con la tecnologia: se fino a qualche anno fa il telefono era solo un oggetto per brevi telefonate, oggi è uno strumento polifunzionale per fare tutto e questo ha portato a trasformare l'utilizzo del web da momento episodico a momento costante durante la giornata: il web per informarsi, il web per comunicare, il web per approfondire, il web per comprare, il web per i servizi. Mentre già da più di un decennio sms, email e poi social network hanno sostituito in gran parte le lettere cartacee.

Il web e lo smartphone hanno cambiato il rapporto con i diritti del lavoro.

Già solo l'utilizzo dello smartphone, infatti, influenza fortemente le tutele del lavoro: innanzitutto in merito al tema del diritto alla disconnessione, che oggi assume un bacino di riferimento gigantesco, a tratti ingestibile.

Fino a dieci anni fa, infatti, la prestazione lavorativa non poteva che rimanere confinata all'orario di lavoro o comunque al tempo trascorso sul luogo di lavoro. Gradualmente, l'utilizzo della telefonia mobile ha esteso la rintracciabilità, spesso anche in modo proficuo per talune professionalità elevate. Ma è l'estensione del web attraverso lo smartphone ad aver creato una rivoluzione senza precedenti: essere sempre connessi attraverso internet sul telefono, attraverso la messaggistica istantanea e i social network rompe totalmente i confini tra vita privata e vita lavorativa, confondendo i due piani, creando commistioni non sempre facili da distinguere e da gestire. I gruppi whatsapp, solo per fare un esempio, si costituiscono quali elementi amicali volti a connettersi nella vita privata, ma spesso si trasformano, sottilmente, in strumenti di pressione commerciale, dove tra una foto di una cena e un link scherzoso, ci si sente chiedere, in modo quasi distratto, "cosa hai venduto oggi? Hai venduto tutte le sim che ci eravamo prefissati? Quanti contratti hai concluso?"

In questo senso, la previsione contenuta nell'art. del 62 del CCNL, che inserisce il riferimento alla disconnessione fuori dall'orario di lavoro quale elemento atto a tutelare i diritti e la dignità dei lavoratori, è da considerarsi un importante passo avanti tra le tutele necessarie nella quarta rivoluzione industriale ma necessita di essere sviluppato ulteriormente: in un mondo in cui la rete web corre sempre più veloce e tocca ogni aspetto della nostra vita, vi è la necessità di costruire un vero e proprio codice sul diritto alla disconnessione.

La rete web ha cambiato il nostro stile di vita, estende inevitabilmente i confini del luogo di lavoro, ha cambiato l'attività del consulente, dello sportellista, del portalelettere e ha cambiato l'attività del sindacalista, sempre connesso tra richieste web di pronto intervento e necessità di trovare il giusto equilibrio tra velocità dei nuovi media, efficacia della comunicazione e necessità di approfondimento interpersonale e professionale, tra trasmissione istantanea di notizie e organismi statuari.

Insomma, come tutte le rivoluzioni, anche la quarta rivoluzione industriale incide su tutti, trasporta con sé tutti e saremmo riduttivi se ci limitassimo a rifiutarla: dobbiamo analizzarla, dobbiamo scandagliarla, dobbiamo discuterla senza ignorarla, dobbiamo conoscerla, dobbiamo fronteggiarla, dobbiamo renderla conforme alle esigenze di tutela.

Tutelare il lavoro nel mondo dell'impresa 4.0 significa fronteggiare il rapporto tra capacità umane e robotizzazione, tra digitalizzazione e spirito critico e creativo, tra comunicazione e interconnessione. Per Poste Italiane significa in particolare affrontare temi cruciali quali la gestione dei big data, l'automazione dei servizi e la rivoluzione e-commerce.

Quanto questi elementi sono un'opportunità e quanto è alto invece il rischio di depauperamento del lavoro e delle tutele?

Ancora una volta riteniamo che la risposta sia nella capacità di conciliare i cloud con la fisicità, le intelligenze artificiali con l'indispensabile apporto umano. E questo approccio è tutt'altro che un preconcetto: è invece, semplicemente, una necessità per garantire non solo la sopravvivenza del lavoro e la sua tutela ma anche l'efficienza delle imprese.

E spieghiamo perché. E dimostriamo perché.

Lo spieghiamo e lo dimostriamo analizzando i tratti di un processo che è già pienamente attivo e che ha già influenzato fortemente il mondo di Poste Italiane: **la rivoluzione e-commerce**.

6) RIVOLUZIONE E-COMMERCE E FATTORE UMANO

il web per informarsi, il web per comunicare, il web per comprare, il web per i beni, il web per i servizi: la forza pervasiva del web, contemporaneamente allo sviluppo dei nuovi media e degli smartphone, ha coinvolto tutte le strutture di intermediazione e ha cambiato profondamente il rapporto tra beni e servizi. Conseguentemente ha cambiato le aziende di servizi: così i servizi di trasporto e turismo si sono oggi spostati sulle reti digitali, dall'acquisto on line a Uber e a Booking; i servizi bancari si sono spostati sull'internet banking, i servizi di pagamento sulle piattaforme di pagamento digitale, mentre i servizi di acquisto e consegna fanno crescere sempre di più Amazon.

È l'e-commerce: acquisto diretto di beni e servizi tramite Internet.

Con un click compro il bene, con un click mi viene prestato il servizio.

La rivoluzione e-commerce, coadiuvata dallo sviluppo sempre più esteso della tecnologia smartphone, fa sì che oggi il segmento più ampio dell'acquisto di beni e servizi sia on line: con un click e senza nemmeno più bisogno di un PC, bensì semplicemente col proprio smartphone, si pagano i bollettini, si effettuano bonifici e postagiro, si ricarica la postepay.

Ogni rivoluzione però ha i suoi limiti.

La rivoluzione e-commerce ha un limite strutturale forte: vende in un click i beni ma non beneficia di teletrasporto e pertanto deve *recapitare* i beni. In due parole: necessita di infrastrutture e logistica.

Nel mondo della rivoluzione e-commerce si possono acquistare viaggi su internet ma ci vogliono le linee ferroviarie per percorrere la strada, si possono effettuare i pagamenti on line ma ci vogliono le reti per completare il segmento fondamentale del servizio pagato, si possono comprare beni e servizi on line ma ci vuole logistica per consegnare le merci e infrastrutture per perfezionare il servizio.

Infrastrutture e logistica sono due pilastri da sempre: la novità è che nemmeno le frontiere del post-moderno riescono a superare le necessità di questi pilastri, sicuramente non a breve termine e nemmeno a medio termine.

Ma c'è una novità ancora più significativa: la rivoluzione e-commerce non solo necessita di infrastrutture e logistica ma ha anche **umentato** il fabbisogno di infrastrutture e logistica: e Poste Italiane ha infrastrutture e logistica. Poste Italiane è la più grande infrastruttura del paese.

Infrastrutture e logistica, i due pilastri nonostante la rivoluzione e-commerce, soprattutto dopo la rivoluzione e-commerce: ecco perché Poste Italiane può essere oggi, e diventare domani più di ieri, un ponte tra più mondi.

Per svolgere però adeguatamente il suo compito in un mondo sempre più digitalizzato, per non disperdersi nel calderone della miriade di imprese messe alla prova dalla quarta rivoluzione industriale, Poste deve potenziare efficacemente il valore della logistica e delle infrastrutture ma soprattutto il valore delle persone, tornando davvero al fattore umano, facendolo nel concreto e non solo negli spot pubblicitari.

Diversamente, se non saprà cogliere questa sfida, Poste rischia di disperdersi nell'appiattimento dovuto alla robotizzazione dell'Industria 4.0.

Per uscire vincente dalle sfide della digitalizzazione e della robotica, Poste Italiane deve ricordarsi sempre del paradosso positivo che la rivoluzione e-commerce ci ha dimostrato in questi anni: fattore umano e territorio sono indispensabili e lo sono soprattutto nel mondo del dominio di Internet, perché servono a completare il segmento del servizio, ad arrivare a tutti.

Internet mira ad arrivare a tutti ma, a ben vedere, al di là delle apparenze, può farlo solo con le grandi

infrastrutture del Paese come Poste Italiane. E le grandi infrastrutture del paese come Poste Italiane vivono di persone e territorio.

Il paradosso positivo che la rivoluzione e-commerce ci mostra è, di conseguenza, che è proprio nel settore più prettamente postale, quello del recapito, che Poste Italiane, se saprà cogliere le sfide, potrà emergere con efficacia maggiore nel futuro di Impresa 4.0.

Nel mondo della rivoluzione e-commerce, infatti, c'è bisogno di recapitare i beni: il segmento del recapito adattato all'e-commerce è dunque quello più necessario nel mondo contemporaneo dei click digitali e Poste Italiane ne detiene gli elementi più preziosi in termini di infrastrutture, logistica e fattore umano. Certo, dovrà utilizzarli e svilupparli, velocemente e al meglio, perché altrimenti il rischio è che si appiattisca verso il basso e si dissolva nella giungla dei competitors selvaggi: Amazon soprattutto, ma anche Alibabà, nonché tutte gli altri grandi player europei e mondiali.

Ai competitors selvaggi mancano, almeno al momento, le infrastrutture radicate che Poste Italiane ha saputo costruire negli anni e che le permettono di aspirare al meglio per il perfezionamento del servizio. Tuttavia, Poste Italiane dovrà saper capitalizzare con velocità questi elementi, così come dovrà saper capitalizzare con velocità lo sviluppo del fattore umano, che, e lo abbiamo dimostrato, in termini di efficacia vale almeno quanto le infrastrutture e la logistica.

Allo stesso tempo, Azienda, sindacato ma anche il legislatore, nazionale e sovranazionale, e le autorità di garanzia dovranno convogliare le forze per fronteggiare l'insidia più sottile, impetuosa e di larga portata del nostro tempo, più pervasiva della digitalizzazione e della quarta rivoluzione industriale perché ben più subdola e pericolosa: il fattore dumping o, per meglio dire, *l'insidia dumping*.

7) INSIDIA DUMPING

L'insidia dumping è un tornado per il sistema costituito dei diritti e delle tutele; del tornado ha la stessa forza distruttiva e preponderante ma non ne ha la stessa riconoscibilità, perché è più insidioso e quindi più critico da affrontare.

Poste Italiane deve impegnarsi a sviluppare e valorizzare il suo segmento tradizionale di recapito adattandolo all'e-commerce, mentre, dal canto loro, il legislatore e le autorità di garanzia devono aiutarci a combattere il dumping, che in questo segmento diventa un'insidia fondamentale.

Recente è la diffida AGCOM ad Amazon del dicembre 2017, in cui si è intimato Amazon al rispetto delle norme e dei contratti collettivi sulle condizioni di lavoro per l'espletamento di un servizio postale, qual è di fatto quello svolto da Amazon.

Arginare il dumping è sempre più necessario per lo sviluppo aziendale e per la tutela dei diritti e tale soluzione deve coinvolgere tutte le forze politiche e le autorità di garanzia.

Tuttavia bisogna anche riflettere su forme innovative di risposta al dumping, prestando attenzione a soluzioni che potrebbero apparire ovvie ma che ad un'analisi attenta sono invece colme di insidie: nel voler fare un'opera di uniformità delle regole si deve infatti prestare molta attenzione affinché non diventi uniformità al ribasso. E' necessario praticare una riflessione attenta per rifuggire questo rischio: in un mercato affetto da dumping, infatti, si crea anche una sproporzione del potere contrattuale che finisce col dare più forza a chi propone accordi al ribasso e non possiamo permetterci il rischio di finire con l'uniformare le regole al ribasso, perché questo darebbe respiro al dumping invece che combatterlo. Trovare dei correttivi alla sproporzione del potere contrattuale di chi propone accordi al ribasso deve essere quindi propedeutico all'uniformità contrattuale e deve essere un punto di attenzione da calibrare attentamente.

Oltre a combattere lo spettro dell'insidia dumping, per potenziare il recapito applicato alla rivoluzione e-commerce vi è un altro elemento necessario, che al fattore dumping si lega: le caratteristiche del servizio postale universale.

Il mantenimento del servizio postale universale è un cardine, in quanto impone un equilibrio tra Stato e Mercato e salvaguarda l'interesse generale. Vanno però considerati alcuni aspetti del servizio postale universale alla luce dell'attualità stringente.

Oggi infatti si deve considerare che il servizio postale universale, in quanto mira alla soddisfazione delle esigenze dei cittadini, ha quel contenuto variabile tipico delle esigenze che cambiano allo stesso passo e allo stesso ritmo dello sviluppo tecnologico. Gli obblighi del servizio universale dovrebbero essere quindi continuamente aggiornati, altrimenti il rischio è che si oberi Poste Italiane di obblighi stringenti che però risultano indifferenti per i cittadini e che finiscono solo per gravare di costi e oneri eccessivi l'operatore nazionale, esponendolo ulteriormente al dumping dei competitors selvaggi. A questo proposito è necessario ribadire la necessità da un lato di ripensare le modalità e le entità del finanziamento dei costi del servizio universale superando i tagli indiscriminati fin qui adottati che ne compromettono l'efficacia, e dall'altro di introdurre nuove sinergie anche economiche tra Regioni e Poste Italiane volte al sostenimento del territorio.

In tal senso appare davvero significativo l'avviso comune recentemente siglato tra le parti.

Con un'attenzione minuziosa a questi aspetti, dall'insidia dumping ai contenuti del servizio universale fino allo sviluppo del fattore umano, riteniamo che il recapito adattato all'e-commerce possa essere il segmento dominante del futuro di Poste Italiane, quello più in grado di tenere banco nella quarta rivoluzione industriale. È questo un paradosso positivo in un mondo in cui, apparentemente, si è creduto che il recapito fosse solo un fardello per l'azienda. Con i dovuti adattamenti alle istanze dell'e-commerce, abbiamo invece dimostrato che il recapito è determinante per il futuro di Impresa 4.0. Questo è stata la causa vera, determinante che ha ci ha spinto a sottoscrivere l'accordo sulla riorganizzazione del recapito.

8) UFFICI POSTALI 4.0: EQUILIBRIO TRA PROFITTO E DIRITTI

I tratti di Impresa 4.0 sparigliano le carte e, al contrario di quanto potrebbe sembrare in apparenza, dobbiamo renderci conto che più complesso potrebbe rivelarsi invece lo sviluppo dei servizi finanziari e di risparmio nel medio termine.

Riteniamo che Mercato Privati necessiti di una particolare attenzione per essere preservato in futuro e non rischiare di essere fagocitato dalla furia tecnologica della quarta rivoluzione industriale.

Il punto a cui prestare attenzione è che la rivoluzione e-commerce, sul piano dei servizi finanziari e di risparmio, racchiude in sé una forza centrifuga rispetto al ruolo degli operatori degli uffici postali. I servizi finanziari basilari si spostano infatti on line, in un processo lento ma inesorabile. Molte funzioni si automatizzano, quantomeno per i più. Moltissime operazioni si fanno in un attimo dal proprio smartphone e quasi sempre non c'è bisogno, a differenza del recapito, di un segmento finale: si fa tutto con lo smartphone.

Non a caso, il progredire della quarta rivoluzione industriale aumenterà la richiesta di lavori di alta professionalità e aumenterà la richiesta di lavoro a basso contenuto specialistico come i fattorini, i camerieri, gli autisti, mentre diminuirà drasticamente la richiesta di lavori a contenuto cognitivo medio, i cosiddetti lavori di routine quali impiegati, cassieri, sportellisti. Tutto questo potrà generare disuguaglianze profonde in termini salariali, di diritti, di progetti di vita, di futuro.

Ancora una volta si dimostra il nostro paradosso positivo e negativo, già dimostrato nelle nostre tesi congressuali: PCL è un settore che con opportuni accorgimenti contiene delle interessanti potenzialità per Poste Italiane, mentre MP, soprattutto per la funzione degli operatori di sportello, necessita di accorgimenti maggiori nel corso della quarta rivoluzione industriale.

E allora dobbiamo chiederci: le innovazioni tecnologiche condurranno solo a difficoltà occupazionali e di applicazione del diritto del lavoro dovute alla robotizzazione oppure, se gestite con lungimiranza, potranno trasformarsi in opportunità e essere al servizio di una società più giusta e più umana, dando luogo a una concatenazione di paradossi positivi come quello dimostrato nel recapito applicato all'e-commerce?

Pensiamo che la risposta sia affermativa, a patto di essere consapevoli che appunto le innovazioni non sono affatto neutrali e che perciò occorre governarle per determinati usi, finalità, limiti.

Se sapremo stare dentro i processi con lungimiranza, il processo dell'innovazione tecnologica potrà essere una straordinaria opportunità di miglioramento della qualità della vita e un'occasione di crescita, non soltanto economica ma anche civile e sociale.

Pensiamo ad esempio alle applicazioni che con lo sviluppo ulteriore della tecnologia potrebbero farsi

nella sanità, nell'ambiente, nella organizzazione delle città (smart city), nel gestire l'invecchiamento delle persone, nella stessa vita democratica di una comunità.

E, pensando allo sviluppo degli uffici postali pensiamo al ruolo proficuo che Poste Italiane potrebbe svolgere come interfaccia tra cittadino e servizi pubblici, utilizzando ancora una volta il valore e il vantaggio della sua presenza capillare sul territorio: gli uffici postali potrebbero divenire sia luoghi di raccolta e smistamento delle istanze dei cittadini diretti alla Pubblica Amministrazione sia centri di intermediazione tra imprese e consumatori.

In questo senso sono molteplici le potenzialità che Poste può sfruttare nell'ambito dei processi di digitalizzazione dei servizi e dell'economia.

In questo quadro, sempre valorizzando e sviluppando il rapporto col territorio, particolare importanza assume anche il ruolo di Poste Italiane nel promuovere lo sviluppo dei piccoli comuni, favorendo la residenza in tali comuni, valorizzando il loro patrimonio culturale, naturale, rurale: in tal senso la legge n. 158/2017 che all'art. 9 assegna a Poste Italiane un significativo ruolo in tal senso, in quanto l'ufficio postale è un presidio irrinunciabile per i piccoli comuni ed un tramite irrinunciabile per il loro sviluppo, anche tecnologico.

Tutto quanto detto in merito al rapporto tra uffici postali e quarta rivoluzione industriale dimostra che, con gli opportuni interventi di sviluppo, Poste Italiane può essere centrale con i suoi sportelli anche nel mondo dell'Industria 4.0. ma per fare un uso buono della tecnologia in rapporto ai diritti dei lavoratori e dei cittadini ci deve essere un'attenzione massima agli investimenti, al contenuto, alla tutela e alla quantità del lavoro necessario, alle modalità di utilizzo.

Qui deve esserci il sindacato.

E il sindacato deve esserci anche in quello che è l'altro filone riguardante la sfida moderna di Poste Italiane in Mercato Privati: l'ambito commerciale. Una fetta di attività certamente più competitiva, più direttamente collegata alle esigenze del mercato e per questo oggetto di grande interesse aziendale. E fuor dubbio l'appetibilità in tal senso ma altrettanto fuor dubbio deve essere il fatto che Poste Italiane, per percorrere il futuro, debba essere in grado di costruire un ponte tra marketing e socialità, tra profitto e diritti.

Cadere nella trappola del mero profitto a breve termine, delle mere pressioni commerciali che tanta sofferenza e demotivazione creano oggi nei lavoratori del settore commerciale, significherebbe raggiungere nel lungo periodo un appiattimento e una demotivazione dei lavoratori che si rivelerebbe improduttiva oltre che ingiusta.

Infatti, come detto in merito al settore del recapito e della logistica, Poste Italiane anche nell'approccio ai servizi di risparmio, assicurativi e di investimento ha delle peculiarità che attengono al suo rapporto con la socialità delle prestazioni e col territorio: queste peculiarità non sono, e quindi non devono essere viste come un fardello antieconomico bensì bisogna avere ben chiaro che sono il punto di forza che fa la differenza, l'unico che può permettere il salto nel mondo dell'industria 4.0, non solo restandone indenni ma anche traendone nuovi stimoli e traguardi.

Ecco allora che diventa fondamentale un approccio alla vendita e alla proposizione commerciale che sappia essere sociale ed etico, tutelando e valorizzando in tal senso gli operatori che svolgono tali importantissime funzioni aziendali e che troppo spesso non sono adeguatamente valorizzati.

In questo campo, infatti, è facile la sproporzione verso la pressione indebita derivante dall'obiettivo del mero profitto a breve termine: uno squilibrio che non deve avvenire, che le relazioni industriali devono combattere con forza, se vogliamo che Poste sia un ponte in grado di travalicare indenne le sfide della quarta rivoluzione industriale e della pratica dei diritti nel mondo dell'Industria 4.0.

9) GOVERNANCE AZIENDALE: EQUILIBRIO TRA STATO E MERCATO

L'analisi del rapporto tra stato e mercato in Poste Italiane è il fulcro quando si riflette sulle forme di governance dell'azienda.

Anche in questo caso l'assunto da cui partire è procedere **con equilibrio, nella direzione giusta**. Dove per equilibrio si intende intersecare sapientemente le istanze del pubblico con le istanze del mercato, pensando a forme di governance ben calibrate.

Il sindacato deve saper cogliere il punto di equilibrio tra ideale e realtà, riuscendo a mettere insieme gli aspetti migliori del mercato e gli aspetti necessari del pubblico.

Per questo motivo abbiamo condiviso negli anni un processo di trasformazione di Poste Italiane in Società per Azioni, affinché e purché fosse congeniale a un'impresa postale più dinamica.

Per lo stesso motivo però non abbiamo accettato e non accetteremo una privatizzazione che faccia uscire l'azienda dal controllo pubblico; non accetteremo infatti una cessione totale al mercato e alle sue degenerazioni in diktat antisociali.

I processi di trasformazione della governance aziendale sono congeniali allo sviluppo dell'azienda ma solo se garantiscono l'equilibrio tra stato e mercato attraverso il controllo pubblico di maggioranza. In questo senso non abbiamo mai condiviso e non condivideremo operazioni di mera cassa volte a realizzare mere regalie a soggetti privati interessati a meri aspetti finanziari e non a politiche industriali di lungo periodo.

L'equilibrio che si ricerca in merito al rapporto tra stato e mercato e tra diritti e profitto è quello stesso equilibrio richiamato dalla Costituzione della Repubblica all'art.41 sul temperamento tra iniziativa economica e finalità sociali e all'art. 46 sulla collaborazione dei lavoratori alla gestione delle aziende. L'irrinunciabile funzione sociale di Poste Italiane, l'unicità aziendale e il principio ispiratore della partecipazione dei lavoratori al governo dell'impresa sono i cardini che hanno sempre guidato e guideranno il nostro cammino in merito alla governance di Poste Italiane

10) PRECARIATO E FLESSIBILITÀ DI ALTO PROFILO: DUE MONDI DIVERSI

Così com'è fondamentale l'**equilibrio** nel rapporto tra Stato e Mercato e tra diritti e profitto, altrettanto cruciale è l'equilibrio tra quantità del lavoro e qualità del lavoro, tra teoria dei diritti e pratica dei diritti, tra auspicabile flessibilità di alto profilo e mero precariato strutturale. Equilibri che oggi si dimostrano spesso molto difficili e in rapporto ai quali le relazioni industriali devono concentrarsi accuratamente al fine di migliorare le previsioni legislative, di recente inadeguate a tutelare la stabilità del lavoro.

L'eliminazione della tutela reale in caso di licenziamento illegittimo per i lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015, i contratti a tempo determinato di lunga durata (fino a 36 mesi) senza garanzie di stabilizzazione, la correlata a-casualità dei contratti a termine sono tutte previsioni legislative in merito alle quali la UIL ha scioperato e che avvicinano sempre di più la sé dicente flessibilità ad un vero e proprio precariato continuo.

Il tutto risulta aggravato dalle vigenti regole pensionistiche derivanti dalla "Legge Fornero" che, insieme al jobs act, contribuiscono a creare il paradosso delle richieste uguali e contrarie per il quale sempre più giovani, e non solo, sono esclusi dal mondo del lavoro stabile mentre sempre più lavoratori di lungo corso non possono andare in pensione dopo un periodo ragionevole: entrambi, con le loro richieste uguali e contrarie, rimangono così sospesi nell'incertezza e nella frustrazione.

In Poste Italiane il fenomeno, in tutte le sue contraddizioni, è ampiamente evidente: i CTD, i lavoratori a tempo determinato, vivono nell'incertezza, in quanto sottoposti a un lavoro altalenante, in cui le proroghe e i rinnovi non aiutano perché, senza reali prospettive di stabilizzazione futura, i contratti a termine di lungo corso si sono rivelati soltanto una perpetrazione continua del precariato. Nella stessa situazione i part time involontari, prigionieri di uno stipendio a metà e conseguentemente di una vita a metà; Nella stessa situazione di incertezza e ingiustizia i lavoratori sospesi in una graduatoria di trasferimento volontario che non scorre mai, da decenni.

Su questi temi l'impegno della UILposte negli ultimi anni è stato massimo, sperimentando un raccordo continuo tra attività di Segreteria e attività dei Coordinamenti, che hanno fatto del precariato un tema cardine, su cui sono state incentrate iniziative continue che hanno portato il tema anche alla ribalta dell'opinione pubblica, facendo peraltro tornare il sindacato un luogo di riferimento per i giovani svantaggiati, luogo di progettazione, di condivisione e di aggregazione. Queste iniziative, condivise dall'intero panorama sindacale, hanno innescato una proficua battaglia comune che ha condotto al protocollo sulle politiche attive del lavoro inserito nel CCNL del 30 novembre 2017, grazie al quale è

stato allentato il paradosso delle richieste uguali e contrarie e del precariato continuo, prevedendo nuove assunzioni stabili con un turn over al 40% tra esodi volontari e nuove assunzioni, prevedendo trasformazioni in full time e prevedendo l'attivazione della mobilità volontaria. Prevedendo soprattutto che i criteri di tali processi di stabilizzazione, trasformazioni e trasferimenti siano concordati tra le parti e non effettuati dall'azienda in modo unilaterale, riconsegnando quindi alla contrattazione il tema delle politiche attive del lavoro, per lungo tempo prerogativa esclusiva della magistratura e dell'unilateralità aziendale e gestionale.

Nonostante il processo di trattativa sui criteri sia molto corposo e impegnativo, in quanto mira a realizzare un corretto equilibrio tra istanze dei lavoratori a tempo determinato, istanze dei part time involontari e istanze dei lavoratori in attesa di mobilità volontaria, è però necessario accelerare i tempi del confronto affinché entro la fine di questo mese i lavoratori e l'opinione pubblica possano avere un segnale chiaro sugli argini che Poste Italiane intende mettere al lavoro precario, qualificandosi come azienda che crede nella contrattazione e nelle relazioni industriali, attraverso le quali apporta modifiche migliorative alla legge e dà contenuto concreto e non solo teorico alle politiche attive del lavoro.

Del resto, porre argine al precariato continuo, avallato anche dal jobs act, significa tracciare in termini chiari la differenza fondamentale tra precariato e flessibilità e conseguentemente iniziare a valorizzare un elemento molto importante per i lavoratori dell'impresa 4,0 del futuro: la flessibilità di alto profilo. Un tipo di flessibilità auspicabile, che nulla ha a che fare col precariato perché accresce il benessere e la sicurezza dei lavoratori.

Si tratta di una flessibilità positiva e negoziata che non solo concilia i tempi di vita con i tempi di lavoro ma realizza anche concrete possibilità di crescita, versatilità delle competenze, formazione continua, possibilità di carriera.

La flessibilità di alto profilo è un obiettivo di crescita e civiltà per i lavoratori, ma siamo ancora distanti dalla sua realizzazione.

Per raggiungere la flessibilità di alto profilo è necessario innanzitutto realizzare l'obiettivo di maggiore condivisione aziendale dei processi di valutazione del merito, si pensi ai job posting o alle politiche retributive individuali, dove la discrezionalità dovrebbe misurarsi con una maggiore dose di confronto tra azienda e lavoratore sui risultati del merito e delle selezioni.

Superare in toto il precariato e dirigerci verso la flessibilità di alto profilo è un importante obiettivo, un obiettivo che non riguarda soltanto la soddisfazione dei singoli lavoratori ma anche i traguardi della collettività. Infatti, passare dal precariato alla flessibilità di alto profilo sposterebbe finalmente il fulcro di valutazione dei dati occupazionali: ci si sposterebbe cioè finalmente dalla valutazione che guardano solo alla quantità del lavoro, all'analisi dell'occupazione sostanziale, che guarda invece alla qualità del lavoro, al suo grado di tutela, alla sua attitudine a realizzare lo sviluppo della persona umana, per dirla con la nostra Costituzione.

11) PRATICARE I DIRITTI: NON UNO SLOGAN MA UNA NECESSITÀ

Vi è però un obiettivo fondamentale da realizzare, senza il quale tutto il resto è impossibile. Un obiettivo che deve permeare tutto il nostro presente, propedeutico e preliminare a ogni altro elemento, senza il quale gli obiettivi del futuro diventano meramente futuribili e lontani.

Si tratta dell'impegno fondamentale che abbiamo assunto in questa tornata congressuale, che ci ha visti impegnati nei Congressi che abbiamo svolto in tutta Italia, dove io e la Segreteria Nazionale abbiamo potuto incontrare ogni volto della nostra comunità, percepirne la passione, sperimentarne la partecipazione, la vivacità, la coesione verso una missione comune.

Gli spunti, le idee e gli ideali raccolti sono stati numerosi, e l'obiettivo è quello di dar voce ad ogni loro aspetto in questa relazione e nei giorni che seguiranno, ma c'è un comune denominatore che racchiude tutto, un elemento primario che tutto tiene e dal quale tutto discende; questo obiettivo che tutto tiene si racchiude in una frase, una frase che ha rappresentato tutti noi in questi mesi e che dovrà rappresentare l'impegno di ognuno di noi nei prossimi anni: **praticare i diritti per costruire di nuovi.**

La costruzione di nuovi diritti, di nuove forme di tutela adatte a percorrere il futuro che ci attende, la

costruzione di nuove modalità atte a rappresentare e tutelare i lavoratori passa dal **praticare i diritti** che sono stati costruiti negli anni. Si tratta del più importante ponte tra passato, presente e futuro: attuare, rispettare, mettere in pratica i diritti e le tutele che sono state costruite nel tempo significa rispettare le conquiste fatte con battaglie storiche, spesso costate la vita ai sindacalisti del passato. Troppo spesso quello che è stato conquistato, seppur ancora formalmente previsto, non viene rispettato. Abbiamo tutti il dovere di trasformare le fredde disposizioni formali in perni della tutela quotidiana, far sì che diventino punti di riferimento reali per la quotidianità dei lavoratori; far sì che diventino diritti e tutele effettivi, in una parola: **esigibili**.

L'esigibilità delle norme e delle tutele deve essere un impegno per tutti noi e per tutte le parti ai tavoli di trattativa, ma soprattutto deve dar luogo ad un'attività continua di impegno successivo agli accordi, da parte di azienda e sindacato tutto.

Rispettare i diritti previsti dalle norme sul lavoro e dagli accordi da noi conclusi è oggi il dovere cardine per ogni sindacalista, qualunque sia il suo ruolo, ed è dovere cardine anche per l'azienda.

Troppo spesso assistiamo ad accordi conclusi ma non messi in pratica o solo parzialmente messi in pratica, a norme emanate e pattuite, frutto di impegnative conquiste ma poi ignorate e inapplicate nella realtà quotidiana; assistiamo, sempre più frequentemente, a realtà lavorative di un'azienda fondamentale per il paese, qual è Poste Italiane, in cui cardini fondamentali quali l'orario di lavoro, le disposizioni contrattuali e quelle sulla sicurezza vengono disattese con un ordinario moto di superficialità, disattenzione o rassegnazione.

È il fenomeno dell'autoesclusione, bilaterale e più o meno indotta, dalla pratica dei diritti previsti e delle tutele concordate. Sulla battaglia a questo deprecabile, insidioso e sempre più radicato fenomeno deve andare tutto il nostro impegno.

Un impegno che deve coinvolgere tutti, il sindacato tutto, di categoria e confederale, e anche la politica, l'opinione pubblica e le istituzioni, perché si tratta di un fenomeno che non attiene solo alla realtà di Poste Italiane ma che attanaglia tutto il nostro tempo e tutte le realtà lavorative, in una sorta di rassegnazione collettiva che non possiamo accettare.

È un fenomeno deprecabile che deve impegnare anche l'azienda tutta perché i diritti fondamentali del lavoro, quali l'orario di lavoro e la sicurezza, non possono e non devono essere affare solo del sindacato ma devono essere il fulcro anche per l'azienda a tutti i livelli, in un obiettivo non più procrastinabile di civiltà, di responsabilità, di verità.

Cito spesso agli amici e compagni una frase a me molto cara, perché racchiude l'impegno che ogni sindacalista deve rispettare ogni giorno nel rapporto con le persone che rappresenta: **"formulare un'affermazione comporta un impegno di verità e di correttezza"**, un impegno che non può essere disatteso. Ebbene, anche le relazioni industriali, fondamentali per l'impresa del futuro e per i lavoratori del futuro, devono ispirarsi all'impegno di verità e correttezza. Impegniamoci collettivamente, sindacato, azienda e istituzioni a non disattendere gli impegni presi, a garantire l'esigibilità imprescindibile di quanto pattuito, sia perché ogni accordo è legge tra le parti ma soprattutto perché verità e correttezza devono essere alla base di ogni rapporto che, con coraggio e lealtà, aspira a frequentare con efficacia il futuro.

Per fare un solo esempio su tutti, quando il sindacato decide, con grande senso di responsabilità e non senza difficoltà, di firmare un accordo difficile come quello sulla riorganizzazione di PCL, lo fa perché, dopo approfondita discussione al suo interno, ha ritenuto che fosse un passo necessario per garantire il futuro del lavoro in un settore fondamentale di Poste Italiane. Un settore senza il quale non è possibile pensare l'azienda Poste: azienda che per noi si fonda sulla indissolubile unità tra i settori PCL e MP, one company per dirla con l'azienda stessa. Ebbene, accordi come quello sulla riorganizzazione di PCL sono il frutto di trattative approfondite e accurate, che hanno ricercato e trovato con impegno e grande lavoro tra le parti punti di equilibrio.

È quindi necessario e imprescindibile, in questo caso e sempre, che quei punti di equilibrio faticosamente trovati siano condotti quotidianamente, in ogni ufficio dall'estremo Nord all'estremo Sud, senza distinzioni di sorta tra responsabili e responsabili o tra lavoratori e lavoratori. **È questa la pratica dei diritti. Questo significa praticare i diritti.**

È questo un impegno primario che chiediamo all'azienda: l'impegno a rispettare gli accordi in ogni loro

sfaccettatura, a rispettarli sì nei sacrifici che abbiamo dovuto chiedere ai lavoratori ma anche nei piani di sviluppo, soprattutto sui mezzi e le strumentazioni che abbiamo concordato di potenziare e che significano sicurezza, e a tutti quei punti di equilibrio che sono scaturiti dal confronto e dalla trattativa. Questo significa dare valore e professionalità vera alle relazioni industriali: non esistono relazioni industriali di valore e professionalità dove non vi è pratica dei diritti. E in Poste Italiane vi deve essere pratica dei diritti.

12) SENTIRSI DISEGUALI È COME ESSERLO DAVVERO

La necessità indifferibile di praticare i diritti per poterne costruire di nuovi ci riporta alla realtà dei luoghi di lavoro che ognuno di noi deve conoscere e visitare nello specifico, compreso il Segretario Generale e la Segreteria Nazionale, soprattutto il Segretario Generale e la Segreteria Nazionale.

Quello che vediamo sui luoghi di lavoro è che il mondo trincerato del “Noi e Loro” divide anche in questo caso: innanzitutto divide aspramente, e nei fatti, i tutelati dai non tutelati.

In uno stesso luogo di lavoro c'è chi ha un contratto stabile e chi ha un contratto a termine o part-time; nello stesso luogo di lavoro c'è chi potrà tornare a lavoro in caso di licenziamento illegittimo dichiarato tale da un giudice e c'è chi non potrà farlo e dovrà accontentarsi di un indennizzo, perché così ha previsto la legge creando compartimenti stagni tra lavoratori di una stessa mansione, dove i meno tutelati sono colpevoli soltanto di essere stati assunti successivamente; nello stesso luogo di lavoro, troppo spesso c'è chi può pretendere i propri diritti e chi invece è troppo precario o diseguale per permettersi di rischiare.

Eppure i diritti sono tali perché vanno pretesi e così dovrebbe essere, per tutti. Ma così non è e incidere su questa degenerazione deve essere il compito primario per tutti noi.

Tutto questo è la dimostrazione che la più grande insidia del nostro tempo, il fattore dumping, non si insinua solo tra aziende diverse ma anche all'interno della stessa azienda e dello stesso luogo di lavoro.

I lavoratori del gruppo Poste Italiane hanno tutti lo stesso Contratto Nazionale di Lavoro, concluso il 30 novembre 2017 dopo una lunga trattativa, in una grande opera di relazioni industriali che ci ha permesso anche di praticare la forza migliorativa della contrattazione collettiva rispetto alla legge. Sono dunque identiche per tutti i lavoratori le norme sull'orario di lavoro, sullo straordinario, sulla sicurezza, sulle ferie, sui permessi e su tutti gli altri aspetti normativi ed economici disciplinati dalla massima fonte di tutela elaborata dalla trattativa tra sindacato e azienda: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Eppure i lavoratori sono tra loro diseguali o si sentono tra loro diseguali, perché percepiscono meno diritti di quanti ne abbiano in realtà e questa forte degenerazione non può che coinvolgere il movimento sindacale tutto e tutta la dirigenza aziendale di un'azienda fondamentale come Poste Italiane!

Il lavoratore che si sente diseguale non pratica i suoi diritti, magari li conosce ma non li attua.

Non di rado se è malato gli viene detto di prendere ferie, se i suoi mezzi violano la sicurezza spesso non se la sente di fare rivendicazioni, soprattutto se è precario, spesso subisce pressioni commerciali o operative che violano il limite della ragionevolezza, quasi mai pratica il diritto all'orario di lavoro, passando molte ore in più in azienda senza autorizzazione, senza retribuzione e senza tutela.

13) QUESTIONE DI VITA, QUESTIONE DI URGENZA

La non pratica dei diritti si ripercuote sulla sicurezza del lavoro.

La pratica dei diritti e tutto quanto descritto fin qui non è un esercizio di teoria, come abbiamo detto è pratica: la pratica di quello che vediamo ogni giorno sui luoghi di lavoro.

Praticare i diritti non è uno spot o uno slogan perché non sono uno slogan o uno spot i troppi motorini e automobili che non rispettano i dispositivi di sicurezza, non sono uno spot o uno slogan i sovraccarichi di posta con i quali i portalettere escono in gita, non è uno spot o uno slogan il dato ovvio in base al quale lavorare ore e ore in più rispetto all'orario previsto non solo è una violazione delle norme

sullo straordinario ma significa meno concentrazione e meno lucidità, soprattutto se quelle ore si passano sulla strada, sul ghiaccio o sotto il sole cocente, o la sera col buio, non accetteremo defezioni riguardanti la sicurezza dei mezzi e la necessità delle opportune dotazioni.

Non sono uno spot o uno slogan i dati sempre più crescenti sui farmaci che vengono prescritti a sempre più lavoratori per fronteggiare lo stress da lavoro correlato, spesso conseguenti alle pressioni smodate, operative e commerciali.

Praticare i diritti non è uno spot o uno slogan perché non sono uno spot o uno slogan 255 morti sul lavoro in Italia solo nei primi mesi del 2018. E tanti, troppi infortuni sul lavoro, dimezzati dal 2000 al 2016, tornati in crescita nel 2017 e nel 2018.

Un tasto doloroso e ineludibile, sul quale tutto il sindacato si sta interrogando, e che è stato anche il fulcro della giornata del primo maggio a Prato.

Tra gli elementi emersi da questa improcrastinabile riflessione, che cerca le cause di questo bollettino di guerra, troviamo: lavoratori over sessanta più esposti agli incidenti, lavoratori con meno esperienza e competenza a causa della diffusione dei contratti a termine che quindi aumenta i rischi di incidenti, investimenti inadeguati in sistemi di prevenzione da parte delle aziende, mancanza di una cabina di regia centralizzata per combattere le violazioni, tra l'altro tassello non completato dalla riforma del jobs act.

Un ragazzo di 26 anni che muore per portare la Posta con un contratto di lavoro a tempo determinato non può essere solo un articolo di giornale o un volantino o il forte, muto e sordo sgomento di un momento.

E questo è solo l'ultimo degli episodi, purtroppo.

E che sia il primo, il secondo o l'ultimo degli episodi, nessuno di noi può permettersi di limitarsi allo sgomento. Dobbiamo sentirci addosso ogni giorno la responsabilità del rispetto della sicurezza sul lavoro; perché c'è solo un modo di incidere sulla sicurezza del lavoro e si chiama prevenzione, si chiama valutazione dei rischi, si chiama soprattutto: controllo assiduo e sensibilizzazione sul rispetto e sulla messa in pratica delle norme e delle regole.

Praticare i diritti non è uno slogan o uno spot perché non è accettabile che nella quotidianità del lavoro si sia, più o meno sottilmente, pressati per correre, per essere veloci, per fare più di quanto previsto dalle proprie mansioni, per eguagliare le macchine nel consegnare la posta o nel servire i clienti, salvo poi, a fronte di un infortunio o di una rapina, attribuire a quegli stessi lavoratori colpe o contenziosi per essere usciti con mezzi inefficienti, per aver svolto prestazioni non inerenti alle loro mansioni o per aver lavorato fuori dall'orario di lavoro.

È necessario un cambiamento culturale immediato: bisogna dimostrare l'interesse reale e non meramente formale delle aziende nei confronti della spiegazione delle regole sulla sicurezza ai dipendenti e nei confronti del controllo sulla loro reale applicabilità; altrimenti saremo sempre perdenti su questo fondamentale piano, il piano della vita umana perché salute e sicurezza sul lavoro significano vita umana.

E finché ci sarà anche solo una vita umana persa o mutilata sul lavoro, ognuno di noi sarà perdente, in quanto ognuno di noi ha il dovere di seguire l'applicazione e l'applicabilità delle regole e di controllare la pratica delle norme sulla prevenzione. Controllare la pratica delle norme sulla prevenzione significa anche controllare l'efficacia della formazione in merito, e soprattutto controllare l'evoluzione di un cambiamento culturale in tal senso: è necessario infatti un cambiamento culturale vero per far sì che, a tutti i livelli, non ci si concentri solo sulla forma ma anche sulla sostanza e sostanza significa non utilizzare le norme per schermarsi dalle responsabilità ma fare di tutto per renderle parte integrante del lavoro nei fatti e non solo sui codici.

Il reale preme sempre sulle pareti delle previsioni teoriche, fino ad annullarle nei fatti: e allora, né il sindacato né tantomeno l'azienda si può accontentare di regolare; regolare senza attenzione alla pratica quotidiana dei diritti è esattamente come non regolare, anzi è peggio che non regolare.

E per veder diminuire gli infortuni sul lavoro e le morti sul lavoro non vogliamo certo aspettare che Industria 4.0 sostituisca in toto i robot alle persone; vogliamo la sicurezza per le persone che lavorano e vogliamo il rispetto supremo della loro vita, perché oggi il lavoro è ancora vita, la vita è ancora lavoro e **praticare i diritti significa rispettare la vita.**

14) I CARDINI CI UNISCONO

Parlare di pratica dei diritti, di rispetto per i diritti, di equilibrio tra diritti e doveri, di salute e sicurezza sul lavoro, di fattore umano, di unicità aziendale, di natura sociale di Poste Italiane e relativa governance, di dumping da abbattere, di rapporto tra Industria 4.0. e tutele lavorative del futuro, di precariato e di leggi da migliorare, di tutele da costruire, di compartimenti stagni da unificare, di trincee da superare, **significa parlare di temi che devono unire tutto il sindacato.**

Abbiamo dimostrato fin qui, in questo percorso che racchiude i nostri bilanci e i nostri obiettivi per i prossimi anni, che il mondo trincerato del “Noi e Loro” è un mondo che vogliamo cambiare, per costruirne tutti insieme un altro. Abbiamo dimostrato fin qui che la comunicabilità, l’operosità comune e l’equilibrio sono i cardini del mondo nuovo che vogliamo costruire. E lo sono non per diletto o come orpello ma per una improrogabile necessità collettiva.

In un contesto sociale, economico e politico in cui la disintermediazione aggredisce sempre di più l’opera di rappresentanza del sindacato e in cui lo sbilanciamento verso il mercato e il profitto è sempre più consistente, tornano al centro le battaglie cardine che hanno dato vita al movimento sindacale italiano e attorno a queste, sempre più necessarie, battaglie cardine dobbiamo ritrovare la nostra **unitarietà.**

Le differenze e le specificità restano un valore inalienabile ma, a fronte di elementi irrinunciabili attinenti alla tutela dei diritti, procedere in ordine sparso sarebbe un imperdonabile errore.

I cardini sono quelli storici e si chiamano sicurezza e salute del lavoro, stabilità del lavoro, salario, occupazione, politiche attive del lavoro, socialità, unicità aziendale, contrattazione collettiva, partecipazione.

Intorno a questi cardini il sindacato si è unito, riuscendo nel 1970 a produrre, insieme al legislatore, la legge più equilibrata e lungimirante che il diritto del lavoro abbia mai prodotto: lo Statuto dei lavoratori, la legge 300 del 1970. È vero, erano altri tempi, allora uno sciopero generale faceva cadere un Governo. Oggi non è più così; oggi i Governi, tutti i Governi, si arrogano la presunzione di cercare di lasciare il sindacato ai margini. Ma se è vero che erano altri tempi, è vero anche che non possiamo esimerci dal recuperare un elemento che c’era allora e che, anche in tempi diversi, abbiamo il dovere di ristabilire per il bene dei lavoratori: l’unità sindacale,

I lavoratori, a qualunque sigla siano iscritti, ci chiedono le stesse cose; basta vedere i temi dei lavoratori postali, che sono uniformi nelle loro istanze.

Saranno cambiati i tempi ma questo è il passaggio che ci fu negli anni settanta e che successivamente, forse colpevolmente, ci è mancato.

Oggi è tempo di abbandonare incomprensioni e divisioni anche brutali tra le organizzazioni sindacali e concentrarci su quello che dobbiamo e possiamo fare insieme: essere il volano della compattezza dei lavoratori, superare i nostri mondi trincerati e ricostruire una compattezza intorno al fare contrattazione, alla partecipazione, alla tutela e alla costruzione di nuovi diritti.

Un vero e proprio cambio di passo, con unità e verità, che in primo luogo è indispensabile se vogliamo iniziare a sperimentare, seppur gradualmente, forme di bilateralità e partecipazione sempre più avanzate, tali da poter iniziare a vedere all’orizzonte l’attuazione dell’art 46 della Costituzione. Un orizzonte che, per essere sempre più nitido, necessita di iniziare a sperimentare una responsabilità comune e un’unitarietà su temi cardine che crediamo non possa essere più rimandata.

La necessità di una credibile iniziativa unitaria nasce poi dalla sincera convinzione che le prossime trasformazioni della nostra azienda dovranno essere affrontate con la consapevolezza, la serietà e la forza di un movimento sindacale unitario che sa scegliere con lungimiranza strategie e obiettivi appunto perché convintamente unitario.

Se vogliamo difendere realmente i lavoratori, se vogliamo contribuire a un futuro certo per Poste Italiane non abbiamo alternative. La ultradecennale storia delle relazioni industriali di questa nostra azienda ci racconta che spesso, troppo spesso, i confronti tra le organizzazioni sindacali si sono trasformati in una generalizzata e diffusa spinta all'autoconservazione di posizioni acquisite.

È stato così per tutti, forse un errore dato da tempi in cui il lavoro e i diritti sembravano elementi acquisiti, ma adesso la necessità di affrontare nuove impegnative sfide sul tema dei diritti e dell'occupazione ci impongono di recuperare i rapporti unitari superando con slancio e generosità le terribili asperità che abbiamo vissuto negli ultimi anni.

La UILposte è pronta!

15) MAI RESTRINGERE L'ORIZZONTE

Se è vero, com'è vero, che abbiamo bisogno di recuperare battaglie su temi cardine, atte ad incidere su larga scala, è fondamentale la confederalità.

Confederalità significa rappresentare gli interessi dei lavoratori della propria categoria, rapportandosi con i temi e con le sfide che riguardano l'intero mondo del lavoro e non solo, anche l'intero mondo sociale, coglierne le sfumature, approfondire gli aspetti intercategoriale per interpretare la realtà postale, guardare alle battaglie dell'intero movimento sindacale confederale per tutelare al meglio i lavoratori postali, apportando in questo modo avanzamenti al contesto sociale tutto.

Nel mondo nuovo che supera il mondo trincerato del "Noi e loro" non serve perdersi in interessi settoriali, non serve ed è controproducente sostenere e avvalorare mondi chiusi e agglomerati di visioni parziali. Serve invece allargare gli orizzonti e tornare a battaglie di ampio respiro, universali, che uniscano e diano forza come solo gli orizzonti ampi sanno fare.

Girando l'Italia per la tornata congressuale ho potuto far tesoro di significativi apporti confederali della UIL che sono stati indispensabili, e lo saranno sempre di più, per allargare gli orizzonti del nostro operato e renderlo efficace.

16) FORMAZIONE E COMUNITÀ: LA TESTA E IL CUORE DELLA NOSTRA ATTIVITÀ

Un sindacato al tempo dell'Industria 4.0., non può prescindere dalla formazione; un'adeguata, specifica ma innovativa, attenta formazione del sindacalista operoso.

La passione sindacale, come tutte le attività improntate a missioni, nasce e matura dall'interno, ma gli strumenti per applicare questa passione al reale quotidiano si imparano nel tempo: attraverso l'esperienza, attraverso gli insegnamenti captati e assorbiti dall'esempio, attraverso le orme indelebili di chi ha camminato su questa strada ardua e bella prima di noi, attraverso però anche la formazione specifica.

Il dirigente sindacale è un operatore del reale nel mondo del lavoro: un reale e un mondo del lavoro sempre più complessi, dove si è chiamati a trovare equilibri che impatteranno sulla vita dei lavoratori e delle loro famiglie, dove si è chiamati a elaborare schemi di tutela sempre più specifici e avanzati.

È dunque sì importante l'intuizione, l'attenzione, la perspicacia, il coraggio, ma è necessaria la formazione, la preparazione, lo studio, l'aggiornamento.

Oltre all'impegno del sindacato in tal senso, sia a livello confederale che di categoria, è sempre più importante anche che, in un sistema di relazioni industriali che deve diventare sempre più maturo e

professionale per fronteggiare il futuro, si investa in un sistema di formazione bilaterale che non solo sia in grado di unire l'intero movimento sindacale unitario ma che possa creare la giusta rete formativa tra azienda e sindacato, sull'esempio di quanto sperimentato da molte altre importanti aziende italiane, ad esempio nel settore del terziario e del turismo.

Oltre a questo obiettivo però la UILposte lancia nel suo XVII° Congresso Nazionale l'impegno a svolgere una formazione strutturale avanzata di categoria. Dove per formazione strutturale e avanzata di categoria si intende una formazione non meramente tecnica e che, con un sistema a rete, coinvolgerà tutti i quadri e i dirigenti della categoria su tutto il territorio nazionale.

È importante che la formazione del sindacalista operoso si concentri sulla cassetta degli attrezzi che ogni dirigente sindacale deve saper manovrare con cura, è importante imparare quindi l'artigianato del sindacato: dalla contrattualistica alla trattativa, dalla comunicazione alla normativa. Questo però non basta.

La complessità dell'oggi impongono di frequentare e percorrere anche nuove frontiere della formazione, indispensabili quanto la formazione tecnica.

Ci si riferisce alla formazione attinente alla conoscenza e allo sviluppo del fattore umano, appunto una nuova frontiera della formazione sempre più indispensabile in un mondo che tende ad annichilire l'approfondimento umano riguardante il modo di rapportarsi agli altri.

L'approfondimento e la formazione sul fattore umano, lungi dall'essere un accessorio, è indispensabile in una realtà che corre veloce tra le spinte del deteriorarsi dei rapporti umani. L'obiettivo di questo tipo di formazione non è meramente teorico bensì squisitamente pratico e volto all'efficienza, dal momento che il sindacalista ha nell'interazione con gli altri, nell'empatia e nel confronto il cuore e la testa della sua attività.

Questo tipo di approccio alla formazione diventa fondamentale per preservare e promuovere alcuni elementi oggi in difficoltà ma indispensabili per il futuro: il valore della rappresentanza, della partecipazione e della comunità.

L'auto-istruirsi, l'auto-bastarsi, l'auto improvvisarsi, l'auto-informarsi, l'auto-formarsi, l'auto-tutelarsi sono i tratti distintivi diffusi dalle schiere di oppositori del principio di rappresentanza. Oppositori che si riuniscono in gruppi spontanei, estemporanei, virtuali, transitori. E come tali distruggono la partecipazione e il senso di comunità che stanno alla base delle organizzazioni collettive. In questo modo le rivendicazioni restano settoriali, si sgretolano negli interessi particolaristici dei singoli, senza apportare avanzamenti sociali reali. Per questo è importante, con un'adeguata formazione incentrata sull'approfondimento, imparare a riprendersi la maturità del confronto e far tornare i luoghi di rappresentanza ad essere punto di riferimento anche per la formazione, la cultura, l'interazione sociale.

Da questo punto di vista, in una formazione innovativa, diventa fondamentale anche il rapporto con la comunicazione e con i nuovi media. L'espansione dei nuovi media ha esteso la fruizione delle informazioni, dei confronti, della conoscenza, riducendone i costi economici, abbattendone le barriere operative, favorendo le possibilità.

Tuttavia, nel rovescio della medaglia, ha anche tolto i freni alle esternazioni d'impeto, agevolato la superficialità delle analisi e l'approssimazione delle notizie, e soprattutto ha fornito una percezione erronea di autosufficienza ai gruppi disorganizzati e destrutturati che sui social network e sui forum virtuali vivono, crescono, muoiono senza costituire fonte di arricchimento per il dibattito pubblico ma anzi deteriorando le pulsioni di partecipazione e proposizione, inducendole a degenerare in mera critica, autoreferenzialità, approssimazione senza sbocco.

Anche attraverso la formazione, la UILposte deve attivarsi per ristabilire i pilastri della rappresentanza e dell'organizzazione collettiva, spesso messi a rischio da **approssimazioni sociali**.

Il sindacalista i nuovi media deve usarli ma senza perdersi, senza omologarsi troppo.

Deve però provare a coglierne la sfida, quella sfida complicata e allo stesso tempo accattivante: usare i nuovi media per raccontare, usare invece il passo e la voce per fare sindacato; e in questo gioco di

maturato equilibrio condurre i signori dell'arrendevolezza da tastiera sul terreno vivo degli incontri di persona, delle battaglie, dei percorsi fatti di chilometri e non solo di icone virtuali, dove oltre al ticchettio dei caratteri si sentono anche i suoni e gli odori e **il richiamo del cammino verso gli altri e la loro tutela.**

17) LAVORARE AD UN SOGNO: LA CHIAVE PER IL FUTURO

Il quadro che abbiamo disegnato in queste pagine dimostra quanto negli ultimi anni il leitmotiv sia stato una sorta di "oblio collettivo" della pratica dei diritti, e prima ancora della pratica della collettività, del confronto collettivo, dell'attivismo collettivo, della rivendicazione collettiva, dell'organizzazione collettiva, della fiducia collettiva. La logica imperante del "Noi e Loro" ha costituito trincee di interessi particolaristici chiusi in nicchie, che hanno indebolito la pratica dei diritti e conseguentemente la conquista di nuove tutele.

Aprire le frontiere del mondo chiuso del "Noi e Loro" ed estendere i confini della partecipazione è il tassello irrinunciabile per far sì che, attraverso il sindacato, la collettività si riappropri dei diritti. Quando avremo esteso a tutti i lavoratori questi tasselli che stiamo costruendo e ricostruendo, il paesaggio circostante finalmente cambierà e il terreno sarà finalmente fertile per riuscire in quello a cui i sindacalisti operosi aspirano più di ogni altra cosa: **far evolvere il mondo conquistando nuovi diritti.**

Intanto, guardando all'oggi, ci concentreremo innanzitutto nel pretendere la pratica dei diritti, viverne ogni giorno l'impegno assiduo e appassionato, con tutti i suoi problemi, con tutte le sue ambivalenze e le sue contraddizioni, eppure con tutti i suoi stimoli; vivere ogni giorno il cantiere della costruzione delle tutele del futuro, con le sue fatiche e la soddisfazione di lasciare ogni giorno qualcosa dietro di sé, qualche orma che qualcuno raccoglierà, qualcosa che resterà, insieme alle persone che abbiamo indotto ad alzarsi e a partecipare.

Tutto questo permetterà al sindacato di restare al passo sempre...

Tutti noi insieme, **"stiamo lavorando ad un sogno"**, per dirla con Bruce Springsteen...

e tutti voi, i vostri volti, i vostri sguardi, la vostra passione, la partecipazione che abbiamo condiviso in questi mesi in tutta questa tornata congressuale, tra i chilometri percorsi insieme e le parole che diventano fatti, ci hanno riempito di fiducia e speranza per un mondo migliore da poter costruire insieme.

Stiamo lavorando ad un sogno, è vero è un sogno, e per quanto possa sembrare a volte lontano, ciò che conta è che stiamo lavorando ad un sogno e lo stiamo facendo collettivamente...

E come realizzare questo sogno ce lo insegna Robert Kennedy quando diceva che:

"il futuro non appartiene a coloro che si accontentano dell'oggi, che sono timidi e paurosi di fronte alle nuove idee e ai progetti audaci.

Apparterrà piuttosto a coloro che sanno mescolare passione, ragione e coraggio impegnandosi personalmente negli ideali.

Apparterrà a coloro che capiscono che la saggezza può nascere soltanto dallo scontro di idee contrastanti, dall'espressione appassionata di convinzioni profonde e avverse"

E allora tutti all'opera, per lavorare ad un sogno, il nostro sogno, il nostro sogno da realizzare, il nostro sogno da praticare nelle pieghe del reale per trasformarlo in realtà...

Tutti all'opera!