

**Venerdi' 20 aprile si sono aperti i lavori per il rinnovo del CCNL di Poste Italiane**

## ***Il discorso integrale del Vice President Human Resources and Organization - Claudio Picucci:***

"Un saluto ai segretari nazionali e a tutti i dirigenti sindacali delle nostre strutture territoriali. Vi porto i saluti dell'Amministratore Delegato, ingegner Massimo Sarmi. Oggi si aprono i lavori di rinnovo del contratto di Poste Italiane. E' un'occasione tradizionale, rituale. Ma per me, per noi, è qualcosa di più. E' la conferma, a pochi giorni dall'ufficializzazione della piattaforma, che **il Vertice di Poste Italiane vuole definire il contratto in tempi brevi, senza dilazioni strumentali, senza opportunismi.**

Lo richiede il mercato, ma lo richiede soprattutto la gente. Chi lavora in Poste Italiane oggi, deve dare tanto, probabilmente di più rispetto al passato, ma merita di avere certezze, e il contratto di lavoro è una di queste. Noi non vogliamo dimenticarlo.

E con equilibrio, sobrietà, determinazione ci diamo disponibili a fare bene e presto, come si conviene ad una organizzazione seria, solida, vorrei dire moderna, come Poste Italiane e ad un sistema di relazioni industriali che con tenacia e passione è riuscito, credo possiamo dirlo, a governare – pur nelle difficoltà e nelle contraddizioni - partite che sembravano difficili, quasi impossibili.

E anche questo, senza trionfalismi, non vogliamo dimenticarlo. Il nostro percorso, quello fatto dopo il contratto del 2003, lo conosciamo bene. Tutti i temi centrali, i rimandi e le questioni rimaste appese sono stati affrontati e in molti casi risolti. E' un segno di maturità del sistema, di cui ci siamo dati atto in diverse occasioni.

Certo, anche in questa occasione, il contesto non ci aiuta, risulta problematico. Si intravede qualche timido segnale di ripresa dell'economia. Ma è ancora presto, dicono gli esperti, per parlare di una fase positiva strutturale. E soprattutto, per la nostra Azienda, le incertezze istituzionali, la liberalizzazione alle porte, la concorrenza che si riorganizza e che si avvicina, sono lì, sotto gli occhi di tutti.

**Il contratto che ci apprestiamo a rinnovare ci accompagnerà dentro un mercato postale completamente liberalizzato.**

Non ci saranno più rendite di posizione ed anzi, non è ancora chiaro come sarà risolto il tema del servizio universale. Questo, pur volendo, non possiamo dimenticarlo. Dobbiamo essere pessimisti?

No, non è il messaggio che vogliamo dare, e non vogliamo iniziare il facile gioco degli alibi. Poste comincia ad avere le spalle forti e soprattutto, ha imparato a far da sé, ha imparato a convivere con le difficoltà e con le criticità. Ma il futuro non ci preoccupa, anzi ci stimola.

Ma dobbiamo attrezzarci, essere più bravi, più veloci, più flessibili, più attenti alle esigenze della clientela, dei nostri dipendenti, dei cittadini. Un contratto collettivo, per quanto ottimale, non può rispondere a tutte le complessità in gioco.

Ma può e deve fare molto, può e deve rappresentare un riferimento fondamentale per regolamentare il sistema dei diritti e dei doveri, il sistema delle flessibilità, i sistemi di inquadramento e di sviluppo, il sistema retributivo.

Non ritengo opportuno ripercorrere in dettaglio i contenuti della vostra piattaforma. Sarebbe un esercizio sterile, senza particolari utilità in questa sede.

Ma non posso esimermi da qualche riflessione di carattere generale.

**Credo di poter dire che si tratta di un documento sorretto innanzitutto da un obiettivo**

## **assolutamente condivisibile: il contratto di settore.**

Un obiettivo politico e programmatico che si dovrà presto realizzare per contribuire ad uno sviluppo equilibrato e corretto del mercato.

Ma vorrei sottolineare una ulteriore caratteristica positiva: accanto a tutti i tradizionali istituti, sono richiamati una serie di temi, penso alla sicurezza, al codice di condotta, alla responsabilità sociale, che sembrano voler orientare il contratto verso una nuova prospettiva nei rapporti con le persone che operano in azienda.

**Guardando al merito, siamo un po' preoccupati: Perché, se è indubbia – e per certi aspetti comprensibile - l'esigenza di voler rafforzare o introdurre una serie di tutele nei confronti dei dipendenti, non può non essere sottaciuto un rischio: che il confronto con il mercato, con i concorrenti, con le altre contrattazioni, ci penalizzi ulteriormente, con costi e rigidità non assimilabili.**

Si tratta di un rischio che non possiamo correre e che noi, come azienda, nella nostra responsabilità, non vogliamo correre, anche a costo di essere percepiti impopolari.

Il sistema normativo può senz'altro essere rivisto, integrato e modernizzato, ma **dobbiamo fare attenzione alle differenze ancora esistenti su molti istituti normativi, dobbiamo scardinare alcune rendite di posizione e certe cattive prassi che ancora permeano alcuni comportamenti.**

La nostra attività, la negoziazione, il contratto che ci apprestiamo a rinnovare dovranno fare i conti con la distanza dagli altri, dal mercato, dai concorrenti, dalle buone pratiche. Ma non solo. Dovremo fare i conti con la distanza dalla gente, dalla azienda reale, da quello che accade veramente tutti i giorni nei luoghi di lavoro.

Questo è un punto centrale, per noi, ma so che lo è anche per voi.

Fare un ottimo accordo o introdurre una norma innovativa è sicuramente importante, ma i sistemi e le aziende crescono e si sviluppano in modo strutturale se poi le cose accadono veramente, non solo se si prevedono.

**Su questo punto, ci prendiamo un impegno serio, che non deve suonare come una minaccia, ma anzi come una garanzia per tutti: monitorare e verificare il tasso di applicazione delle norme contrattuali, come segno di civiltà e di normalità gestionale della nostra azienda.**

Essere socialmente responsabili, per riprendere un passo della vostra piattaforma, è innanzitutto questo. Fare seriamente, mantenere gli impegni, correggere e migliorare il tiro continuamente, raccogliere e far tesoro delle critiche, ascoltare l'azienda reale, chi sta sul pezzo, chi ogni giorno è a contatto con i nostri clienti. Su questa lunghezza d'onda dobbiamo sfidarci, punzecchiarci, metterci reciprocamente in mora.

Se il gioco è a somma positiva, il sistema ne trarrà enormi vantaggi.

Normativa, quindi, Tutele e Responsabilità sociale. Ma anche Sistema di Relazioni Industriali e Sistema Retributivo.

Sistema di Relazioni Industriali significa rafforzamento del livello di confronto decentrato.

Qui i margini di intervento sono enormi, ma **a mio avviso attengono soprattutto alle prassi, più che alle norme.**

Saper governare i problemi e le esigenze, là dove nascono, nel rispetto delle regole del gioco e delle compatibilità generali, è più facile a dirsi che a farsi.

Su questo punto azienda e sindacato devono crescere e far crescere una cultura del confronto che spesso si incaglia nelle secche dell'opportunismo di bottega.

Sono certo che il cammino intrapreso è positivo, e per certi aspetti è anche innovativo.

Penso in particolare al sistema di produttività, tema sul quale si dibatte oggi in Italia, e sul quale siamo stati antesignani.

Se decentramento significa questo, se decentramento significa capacità di trovare le migliori soluzioni normative e organizzative lì, e non a Roma, lì dove il problema è diverso da un altro territorio, eccoci, siamo pronti a fare ancora di più, a responsabilizzare ancora di più le nostre strutture territoriali.

**Se invece decentramento significa veto, condizionamenti nelle scelte gestionali, trilateralità con l'esterno, diciamo no. Forte e chiaro.**

L'Azienda ha il dovere e la responsabilità di fare azienda. Il Sindacato ha il dovere e la responsabilità di fare sindacato.

**Chiudo sul sistema retributivo, come se fossimo già al tavolo, come se fossimo già alla stretta finale. Subito, per chiarezza e per trasparenza, un riscontro oggettivo. Avete chiesto tanto, troppo.**

Siamo fuori da qualsiasi compatibilità di sistema. E non sarà assolutamente facile trovare un equilibrio fra aspettative delle persone, compatibilità aziendali e rispetto delle regole del gioco.

**Poste è la più grande azienda del Paese e siamo oramai un riferimento, anche su questi temi.** Non possiamo inseguire marginalità di salario, a prescindere. Se anche ne avessimo facoltà, il sistema non ce lo consentirebbe.

**Anche per questo credo che abbiate chiesto tanto, troppo. Nei sistemi rivendicativi, chiedere tanto è nelle cose, chiedere troppo contiene un rischio: quello di non chiudere o di non soddisfare adeguatamente le aspettative.**

Per poter gestire questo rischio, avevamo due strade: prendere tempo, dilazionare, fare melina; oppure affrontare il problema di petto, con chiarezza e trasparenza, puntando alla mediazione intelligente, compatibile. Avendo scelto la seconda, non credo avremo alternative.

**Dovremo trovare nel resto del contratto, negli altri capitoli normativi, nella combinazione fra risorse ed esigenze dell'organizzazione, le chiavi di volta per far sì che una richiesta, troppo alta, ci porti ad una soluzione** giusta, adeguata e soddisfacente per l'Azienda e per la gente che rappresentate.

Con un pizzico di fantasia e l'equilibrio di sempre. Grazie."

**ROMA - Hotel Sheraton Golf Parco de' Medici - 20 Aprile 2007**