

PARLA RAFFAELE ROSCIGNO, SEGRETARIO GENERALE DEL SLP CISL

«Poste italiane, ora risposte concrete ai lavoratori»

«Non escludiamo azioni più incisive per richiamare il Management» Ma esplose la rottura tra Cisl-autonomi e Cgil-Uil

ALESSANDRA DE SCALZI

«Abbiamo ritenuto necessario avviare con gli altri sindacati una procedura di conflitto nei confronti di Poste Italiane perché alcune problematiche da tempo segnalateci dai lavoratori non hanno trovato risposte adeguate. Vogliamo risposte chiare e concrete». È un messaggio preciso, senza attenuanti, quello lanciato in questa intervista da Raffaele Roscigno, battagliero segretario generale del Slp Cisl, il sindacato più forte e rappresentativo dell'azienda postale che insieme a Confal Comunicazioni, Failp Cissal, Fnc Ugl hanno chiamato in causa Poste Italiane su una serie di disfunzioni.

«Ci sono questioni fondamentali legate alla carenza strutturale di personale, all'eccessivo ricorso ai contratti a termine e alle difficoltà riscontrate nel garantire adeguate condizioni lavorative. La nostra iniziativa vuole anche scuotere l'inerzia aziendale, incapace di rimettere in moto corrette relazioni industriali dopo la rottura tra i quattro sindacati che rappresentano l'ottanta per cento dei lavoratori postali da una parte e CGIL e UIL, con una rappresentanza minoritaria, dall'altra».

Segretario, che cosa direte all'azienda che vi ha convocato per martedì 19 novembre? Ci sono le condizioni per un accordo o si andrà allo sciopero?

Al tavolo di confronto esporremo le nostre proposte in modo costruttivo e responsabile. L'obiettivo del SLP-CISL è sempre stato quello di evitare lo sciopero, che deve essere l'ultima risorsa. Una forma di protesta già troppo inflazionata da altri oltretutto. Se troveremo apertura e disponibilità a soluzioni concrete, saremo ben felici di siglare un accor-

do che tuteli i lavoratori e garantisca stabilità e qualità nei servizi offerti. Tuttavia, se le condizioni non saranno adeguate, non escludiamo azioni più incisive, per richiamare il Management, spesso distratto da altre cose, alle loro responsabilità.

Avete chiesto un tavolo separato all'azienda. Quali sono le ragioni di questa grave rottura con CGIL e UIL? È un fatto irreversibile?

Chiedere un tavolo separato è stata una decisione ponderata, ma necessaria dopo la rottura consumata in occasione del rinnovo del CCNL quando qualche sindacato ha tentato di far prevalere ragioni prettamente politiche a quelle di merito che ci hanno consentito di siglare uno dei migliori contratti della storia postale. Non è una rottura irreversibile, ma al momento non ci sono le condizioni per una ripresa unitaria. SLP Cisl, che da sola detiene in Poste la rappresentanza assoluta dei lavoratori, non ha mai tentato di imporre la dittatura della maggioranza, e quindi sarebbe insopportabile e fuori luogo tollerare la dittatura della minoranza.

Le Poste hanno realizzato utili record in questi ultimi anni, eppure voi denunciate una carenza strutturale di personale e l'uso eccessivo dei contratti a tempo determinato. Come spiegate questa politica aziendale così rigida?

Gli utili dell'azienda sono il segnale di una gestione positiva, ma occorre che parte di questi profitti siano reinvestiti nel miglioramento delle condizioni lavorative. La carenza di personale e il ricorso massiccio a contratti temporanei creano instabilità e insoddisfazione, rischiando di compromettere la qualità del servizio. La rigidità nell'assunzione a tempo indeterminato appare legata a una logica di conteni-



mento dei costi, ma riteniamo che un approccio più bilanciato possa portare benefici sia ai lavoratori che all'azienda nel lungo termine.

Anche sullo smart working, voi riscontrate l'eccessiva rigidità nella concessione da parte dell'azienda. Non si corre il rischio di una riduzione dei servizi o la chiusura degli uffici periferici?

Lo smart working può essere uno strumento utile e moderno per migliorare la qualità di vita dei lavoratori e la produttività aziendale, senza penalizzare i servizi. Riteniamo che la concessione di modalità flessibili, dove possibile, potrebbe aiutare a rispondere meglio alle esigenze dei lavoratori senza compromettere la presenza sul territorio. Con un'adeguata programmazione, lo smart working non deve tradursi in una riduzione dei servizi ma in una loro modernizzazione.

Tra poco partirà la dismissione di una quota delle azioni delle Poste. Una parte sarà destinata ai dipendenti. È una tappa verso una effettiva partecipazione alle scelte del management?

Destinare una parte delle azioni ai dipendenti è un segnale positivo, che può favorire il senso di appartenenza e partecipazione. Tuttavia, affinché i lavoratori siano effettivamente coinvolti nelle scelte strategiche, è necessario che la loro rappresentanza abbia un peso reale nei processi decisionali. Questo è un primo passo, ma sarà fondamentale sviluppare un percorso che consenta ai dipendenti di incidere concretamente sulle scelte aziendali.

DS2883

DS2883

