

Relazione introduttiva del Coordinatore Nazionale Quadri

Domenicoantonio Giannattasio



SLP

Idee al lavoro

IX Assemblea Nazionale Quadri SLP - CISL

Paestum, 30 giugno - 1 luglio 2025

Identità e Partecipazione, una Storia che continua

IX ASSEMBLEA NAZIONALE QUADRI SLP-CISL

IDENTITA' E PARTECIPAZIONE, UNA STORIA CHE CONTINUA

PAESTUM, 30 GIUGNO – 1 LUGLIO 2025

SOMMARIO

DAL CONGRESSO ALLA NOSTRA ASSEMBLEA QUADRI	3
GOVERNARE IN MANIERA MODERNA IL CAMBIAMENTO	5
LA SECONDA PRIVATIZZAZIONE: UNA BATTAGLIA PER LA SALVAGUARDIA DEL LAVORO E PER LA COESIONE DEL PAESE	7
IL CCNL 2024–2027: UN RISULTATO STORICO	8
DALLA PROPOSTA ALLA LEGGE: LA <i>PARTECIPAZIONE</i> DIVENTA REALTÀ	9
L'ACCORDO DEL 27 NOVEMBRE: DALL'EMERGENZA ALLA PROSPETTIVA	11
POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO: UN LAVORO TRIENNALE DI SISTEMA	11
INNOVAZIONE, TRASFORMAZIONI E RESPONSABILITÀ DEI QUADRI	12
L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE E IL VALORE DELLA PERSONA	14
IL RUOLO DEI QUADRI NELLA RIORGANIZZAZIONE DEI SETTORI	15
IL CONTRIBUTO DEI QUADRI NELLA RIORGANIZZAZIONE PCL	16
MERCATO PRIVATI: CERTEZZA DEGLI ORGANICI E VALORIZZAZIONE PROFESSIONALE	17
DTO: PIÙ INTEGRAZIONE, PIÙ VALORIZZAZIONE PROFESSIONALE	18
INDENNITÀ DI FUNZIONE: UNA QUESTIONE ANCORA APERTA	19
PRESSIONI COMMERCIALI E GESTIONALI	20
IL RUOLO DEI QUADRI, L'ORGANIZZAZIONE E LA PARTECIPAZIONE	22
FORMAZIONE, DIGNITÀ, PROTAGONISMO	23
LA FORMAZIONE SINDACALE SLP PER I QUADRI	24
CONCLUSIONI	25

DAL CONGRESSO ALLA NOSTRA ASSEMBLEA QUADRI

Buon pomeriggio a tutte e a tutti.

Un saluto al tavolo della Presidenza, a tutte le delegate e i delegati ed ai segretari presenti in questa Assemblea Nazionale dei Quadri.

Desidero aprire questa relazione, come già ha fatto Annalisa, ricordando il IX Congresso Nazionale, che si è celebrato qui a Paestum dal 20 al 22 maggio, nella stessa cornice che oggi ci ospita.

Un confronto vero, intenso, attraversato da una pluralità di idee e da una convinta volontà di costruire insieme.

Nel farlo, rinnovo – a nome del Coordinamento Quadri – le più vive congratulazioni al nostro Segretario Generale **Raffaele Roscigno**, confermato con un vero plebiscito alla guida della nostra Organizzazione.

La sua elezione rappresenta un segnale potente di continuità autorevole e un punto di riferimento solido per il cammino del SLP-CISL.

Credo di poterlo affermare a nome di tutte e tutti, che in un tempo che chiede visione, responsabilità e coesione, la sua leadership incarni con forza il valore collettivo di un progetto sindacale moderno, credibile, aperto al cambiamento.

(Rivolto a lui): Segretario Generale, congratulazioni!

Assieme a lui, desidero esprimere apprezzamento e stima a tutta la Segreteria Nazionale eletta: ad **Annalisa Stefanelli**, nuova Segretaria Generale Aggiunta, e ai Segretari, *in rigoroso ordine alfabetico*, **Marco Nocentini**, **Marco Penzo** e **Alessandro Ruscitti**, per il lavoro prezioso che hanno svolto e che continueranno a svolgere, al servizio di un SLP-CISL forte e proiettato verso il futuro.

Accogliamo con orgoglio la riconferma di **Mario Petitto** come Vice Presidente di UNI Europa: un riconoscimento importante che rafforza la nostra esperienza sindacale, la nostra capacità di rappresentanza e la centralità dei temi dei servizi postali nei processi di trasformazione.

Va ricordato, inoltre, che nel marzo scorso la CISL ha celebrato il 75° anniversario dalla fondazione, alla presenza del Presidente della Repubblica Sergio Mattarella. Evento promosso dalla nuova Segretaria Generale Daniela Fumarola, alla quale rivolgiamo il nostro augurio di buon lavoro.

È con lo stesso spirito congressuale – limpido, partecipato, carico di entusiasmo – che oggi siamo qui in questa Assemblea Nazionale dei Quadri, per continuare a costruire un'identità sindacale all'altezza dei tempi e rilanciare un coinvolgimento attivo, concreto e consapevole.

In questa traiettoria di continuità e rilancio, si apre una tappa importante per la vita del nostro Coordinamento: un passaggio fortemente voluto da SLP, che, come sapete, ha costruito sin dall'inizio un percorso congressuale specifico per i Quadri, i cui lavori hanno portato anche al rinnovo dei Coordinamenti Quadri territoriali e regionali.

È un momento organizzativo di rilievo, che ci offre l'occasione non solo per fare il punto sui risultati raggiunti, ma anche per consolidare la nostra identità e affrontare con determinazione le nuove sfide del contesto sindacale, aziendale e sociale.

Cercherò di articolare questo intervento partendo da ciò che SLP ha realizzato nel triennio, osservandolo e interpretandolo dalla nostra prospettiva. Poi mi soffermerò su ciò che più ci riguarda da vicino: il ruolo del Quadro. Del Quadro sindacalizzato. Del Quadro dirigente sindacale.

Se voi siete qui – se noi siamo qui - non è certamente un caso.

È perché ci crediamo. Perché sentiamo sulle spalle la responsabilità, ma anche l'orgoglio, di rappresentare persone, storie, bisogni reali.

In tutte le Assemblee dei Coordinamenti Quadri è emerso con forza un dato che non possiamo ignorare: il lavoro fatto dall'SLP ha lasciato il segno.

Un impegno solido, coerente e determinato che ha fatto la differenza, perché ha messo davvero al centro le persone.

Ci ha coinvolti con la testa, ma soprattutto con il cuore.

Ogni confronto ci ha restituito la stessa consapevolezza: un'azione credibile, nata nei luoghi dove il lavoro si vive ogni giorno, capace di unire presenza, concretezza e visione.

GOVERNARE IN MANIERA MODERNA IL CAMBIAMENTO

RAPPRESENTANZA, STRATEGIE, RISULTATI

Privatizzazione, CCNL e partecipazione: una stagione di scelte per il futuro di Poste

Il nostro è stato un mandato breve, ridotto a tre anni a seguito del prolungamento del ciclo congressuale precedente, per far fronte all'emergenza pandemica.

Un periodo contenuto, ma segnato da profondi cambiamenti, che hanno inciso in modo rilevante sul quadro normativo, organizzativo e industriale del Gruppo Poste.

In questo scenario complesso, SLP ha svolto un ruolo non solo di tutela, ma di orientamento.

Ed è stata una stagione sindacale intensa, che ha rafforzato il nostro radicamento e rilanciato la contrattazione come leva di progresso reale, sia sul piano sociale che istituzionale.

Sono state molte, e spesso ravvicinate, le sfide affrontate: **dal rinnovo delle rappresentanze nei luoghi di lavoro, al sostegno alla proposta di legge sulla partecipazione; dall'annuncio della nuova privatizzazione al rinnovo del CCNL 2024-2027; fino alla presentazione del Piano Industriale e agli accordi di riorganizzazione nei settori di PCL, MP e DTO.**

Con progettualità, responsabilità e spirito propositivo, SLP ha saputo trasformare le istanze delle lavoratrici e dei lavoratori in una contrattazione seria e di prospettiva.

Un percorso coerente, che ha dato prova di credibilità e tenuta anche nei passaggi più complessi.

Due sono stati i momenti chiave di verifica democratica: le **elezioni RSU/RLS** del marzo 2023, che ci hanno confermato prima organizzazione nel Gruppo con oltre il **54% dei consensi**; e le elezioni **dell'Assemblea dei Soci Fondoposte** del giugno 2023, dove abbiamo conquistato 18 seggi su 30 con il **60,48% dei voti**.

Risultati netti, che certificano la fiducia delle persone e rafforzano il nostro ruolo come presidio autorevole nei luoghi di lavoro e come interlocutore centrale nei tavoli negoziali.

LA SECONDA PRIVATIZZAZIONE: UNA BATTAGLIA PER LA SALVAGUARDIA DEL LAVORO E PER LA COESIONE DEL PAESE

Tra i temi più rilevanti affrontati in questo triennio vi è stato indubbiamente quello sulla **seconda ipotesi di privatizzazione** di Poste Italiane.

Annunciata all'inizio del 2024, metteva in gioco il controllo pubblico del Gruppo, il servizio universale e la stabilità occupazionale.

SLP ha reagito con prontezza, difendendo non solo l'interesse delle lavoratrici e dei lavoratori, ma anche la coesione sociale e l'interesse generale del Paese.

Raffaele si è subito posto in prima linea, guidando con fermezza e autorevolezza la nostra posizione. Ha dato voce alle nostre istanze in ogni sede utile, mantenendo alta l'attenzione istituzionale e costruendo consenso sindacale e sociale.

Intorno a questa linea si è attivata l'intera Organizzazione con una mobilitazione capillare nei territori: assemblee, incontri, iniziative pubbliche e una comunicazione efficace hanno alimentato un'azione diffusa e costante.

Un'azione incisiva, dunque, capace di generare ascolto, attenzione e risultati.

Parallelamente, è stato avviato un confronto serrato con le forze politiche e le istituzioni, evidenziando i rischi concreti contenuti nel primo DPCM: perdita del controllo pubblico, indebolimento della funzione sociale di Poste, disservizi nei territori più fragili.

Grazie a questa mobilitazione ampia e alla sinergia con la CISL Confederale, abbiamo ottenuto **modifiche sostanziali** al decreto: il

controllo pubblico è stato mantenuto al 51%, evitando la cessione totale delle quote MEF.

Una vittoria politica e sindacale decisiva, che ha confermato un principio per noi irrinunciabile: Poste deve restare un presidio pubblico, capace di garantire servizi essenziali e presenza nei territori anche dove il mercato si ritirerebbe.

Ed è questo che dà senso all'unicità di Poste: un'Azienda pubblica, al servizio del Paese, presente ovunque, per tutti.

IL CCNL 2024–2027: UN RISULTATO STORICO

La vicenda della privatizzazione si è intrecciata con un altro passaggio decisivo: il rinnovo del **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro** per il triennio 2024–2027.

Un risultato storico, raggiunto in un contesto complesso e in evoluzione, segnato da profondi cambiamenti organizzativi, dalla ridefinizione degli assetti logistici e digitali e da un quadro politico-istituzionale instabile.

SLP ha affrontato la trattativa con rigore, visione e concretezza.

La Segreteria Nazionale, guidata da **Raffaele**, ha saputo mantenere l'equilibrio tra rivendicazione e confronto, respingendo ogni scorciatoia demagogica e scegliendo la strada della responsabilità.

Grazie a questo approccio è stato siglato un contratto solido, che non si limita ad aggiornare salari o diritti, ma governa e orienta il cambiamento in atto.

Brevemente tra gli elementi principali che ci riguardano da vicino:

- **Un aumento retributivo** mensile complessivo per i Quadri di 300 euro lordi medi (di cui 255 sui minimi tabellari per gli A1 e di 231 per gli A2);
- **Tempi certi per gli avanzamenti di carriera:** sei mesi, con forte impatto su settori come MIPA e Immobiliare staff in genere;
- **Il rafforzamento dei comitati paritetici**, inclusi quelli sulle pressioni commerciali e sull'intelligenza artificiale;
- **E, ancora, il potenziamento del welfare:** maggiore contribuzione al fondo sanitario e migliore accessibilità ai servizi;
- **Infine, nuove tutele** in ambito salute, sicurezza, inclusione e pari opportunità.

È un contratto che non si limita a difendere, ma innova.

Che non si accontenta, ma rilancia.

Un contratto pensato con lo sguardo al futuro: **fatto da giovani per i giovani**, parla di dignità del lavoro, diritti concreti e responsabilità della rappresentanza.

DALLA PROPOSTA ALLA LEGGE: LA *PARTECIPAZIONE* DIVENTA REALTÀ

Un traguardo che restituisce voce e ruolo al lavoro nelle decisioni aziendali

Nel 2024, la CISL ha raggiunto uno degli obiettivi più significativi della sua azione riformista: **l'approvazione della legge sulla partecipazione**, votata in via definitiva dal Senato il 14 maggio dopo un lungo iter parlamentare.

Una proposta di iniziativa popolare, sostenuta da una mobilitazione reale nei territori.

Alla raccolta nazionale – che ha superato le **400.000 firme** – SLP ha dato un contributo determinante: **oltre 70.000 firme raccolte** in pochi mesi, grazie a una intensa campagna nei luoghi di lavoro, nelle assemblee, nelle iniziative locali.

Un risultato che conferma la nostra forza organizzativa e la credibilità della proposta.

Indimenticabile la manifestazione nazionale di ottobre 2023 nel CS di Roma Fiumicino: centinaia di colleghi hanno ribadito, con forza e compostezza, un principio essenziale: il lavoro e i lavoratori non possono restare esclusi dalle decisioni che li riguardano.

Quella giornata ha rappresentato uno snodo simbolico e operativo, che ha dato slancio a un cammino lungo e coerente.

La partecipazione è oggi legge dello Stato.

Ora inizia un'altra sfida: renderla viva e concreta dentro le imprese, a partire da Poste.

Come emerso con forza nei lavori del nostro IX Congresso, la partecipazione non può esaurirsi nella consultazione o nell'ascolto: deve diventare partecipazione economica.

Significa, quindi, realizzare la **democrazia economica**, redistribuzione equa del valore generato dal lavoro, coinvolgimento reale nei risultati d'impresa.

La partecipazione sarà pienamente compiuta solo quando ai lavoratori verrà riconosciuto anche un diritto economico: prendere parte agli utili, condividere il valore che ogni giorno contribuiscono a generare.

L'ACCORDO DEL 27 NOVEMBRE: DALL'EMERGENZA ALLA PROSPETTIVA

Nell'autunno 2024, in un clima di crisi e rotture, SLP ha deciso di affrontare le difficoltà senza rinunciare alla propria autonomia sindacale.

Un impegno all'insegna della responsabilità, culminato nell'accordo del 27 novembre, dopo l'apertura di un conflitto di lavoro, che ha unito mobilitazione e negoziazione, offrendo risposte immediate e prospettive reali di cambiamento.

L'accordo ha previsto, tra l'altro, ben 9138 interventi di politiche attive, tra assunzioni, stabilizzazioni, passaggi a full-time

Un'intesa che ha trasformato le criticità in soluzioni, coniugando visione riformista e radicamento nei luoghi di lavoro.

POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO: UN LAVORO TRIENNALE DI SISTEMA

L'accordo sulle Politiche attive di novembre è stato il punto più visibile di un percorso più ampio, coerente, iniziato ben prima e destinato a proseguire.

È il segno di un lavoro triennale costruito con prospettiva, che ha visto SLP protagonista.

Le politiche attive che abbiamo sostenuto in questi anni sono state una leva strategica per difendere l'occupazione, accompagnare le riorganizzazioni e governare il cambiamento con strumenti concreti.

Dal 2022 a oggi sono state 23.676 le lavoratrici e i lavoratori coinvolti in percorsi di politiche attive nei diversi ambiti aziendali.

Parliamo di stabilizzazioni, ricollocazioni, assunzioni, conversioni contrattuali e misure organizzative che hanno consentito una gestione sostenibile delle transizioni.

È il risultato di un impianto negoziale che ha saputo mettere al centro le persone, **progettando soluzioni e mantenendo saldo il presidio sindacale nei luoghi in cui il cambiamento si è fatto più intenso.**

Ma non basta. Come ha detto molto chiaramente **Raffaele**, “le riorganizzazioni non sono emergenze da rincorrere, ma processi da governare”.

Per questo serve una cabina di regia permanente: uno spazio negoziale strutturato, capace di monitorare le dinamiche occupazionali, prevenire gli squilibri, indirizzare il cambiamento con metodo, visione e continuità.

INNOVAZIONE, TRASFORMAZIONI E RESPONSABILITÀ DEI QUADRI

Il Piano Industriale 2024–2028: opportunità e criticità

Il nuovo piano industriale di Poste Italiane, presentato il 20 marzo 2024, proietta l'Azienda verso un futuro di integrazione tra servizi fisici e digitali.

Al centro di questa visione: l'evoluzione degli uffici postali in spazi relazionali multifunzionali, la trasformazione della logistica attraverso l'innovazione tecnologica, lo sviluppo di una **SuperApp** capace di unificare l'accesso ai servizi, anche grazie all'uso dell'intelligenza artificiale.

Ne è un esempio il passaggio, attualmente in corso, dalla storica App BancoPosta a un nuovo ecosistema digitale. È una transizione impegnativa, che richiederà adattamenti importanti: organizzativi, tecnologici, ma soprattutto relazionali.

Perché, come sempre, il cambiamento passa da chi ogni giorno sta nei luoghi del servizio, incontra le persone, risolve problemi, costruisce fiducia.

Quella delineata dal Piano è una trasformazione profonda.

Non sarà semplice.

E sarà proprio il lavoro quotidiano – il nostro lavoro – a misurare la distanza tra le promesse e i risultati. In questo senso, **governare l'innovazione** non significa subirla né mitizzarla, ma costruire strumenti negoziali, formazione qualificata, coinvolgimento autentico.

Perché un sistema innovativo è tale solo se riesce a tenere insieme efficienza e qualità, velocità e inclusione, obiettivi e valori.

Ed è lì che entriamo in gioco noi Quadri. Perché abbiamo la capacità di tenere insieme, di far funzionare le cose, anche quando mancano risposte.

Senza clamore, ma con un senso autentico del ruolo.

Non servono riconoscimenti formali: servono ascolto, rispetto e spazio per contare davvero.

Perché chi tiene timone nelle fasi più delicate, merita di essere messo nelle condizioni di farlo fino in fondo.

L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE E IL VALORE DELLA PERSONA

L'avanzata dell'intelligenza artificiale – soprattutto nella sua forma autogenerativa – sta ridefinendo profondamente scenari e prospettive. SLP osserva con attenzione il suo impiego, consapevole delle opportunità che può offrire, ma anche con una lucida preoccupazione.

Se applicata con responsabilità, l'innovazione tecnologica può migliorare l'organizzazione del lavoro e la qualità dei servizi. Ma non possiamo ignorare i rischi che comporta, in particolare per l'occupazione e per il riconoscimento delle professionalità.

Per questo riteniamo indispensabile un approccio previdente e condiviso, che coinvolga non solo l'Azienda e il sindacato, ma anche il Governo, chiamato a garantire regole certe e strumenti di tutela per evitare derive non controllate.

Le ripercussioni occupazionali, in una grande società di servizi, non sono un'ipotesi remota: vanno prevenute, anticipate con intelligenza.

Con il rinnovo del contratto, come già detto, SLP ha ottenuto il rafforzamento **dell'Organismo Paritetico Nazionale sulle nuove tecnologie**, che avrà il **compito di monitorare gli impatti, salvaguardare le competenze** e garantire che ogni innovazione resti ancorata ai principi di un lavoro dignitoso, equo e partecipato.

IL RUOLO DEI QUADRI NELLA RIORGANIZZAZIONE DEI SETTORI

I processi riorganizzativi in corso attraversano tutte le principali divisioni aziendali: da **PCL**, con l'introduzione della nuova Rete Corriere dedicata ai pacchi, a **MP**, dove si registra finalmente un dimensionamento più coerente degli organici, **fino al settore DTO**, in forte espansione e sempre più esposto a carichi di responsabilità e complessità operative, che richiedono supporto costante e strumenti adeguati. Non tralasciando le continue riorganizzazioni che coinvolgono i settori commerciali **Mipa** e **Poe** e gli **staff della Corporate**.

*In questo contesto, i Quadri rappresentano **l'anello strategico di connessione tra la visione aziendale e la realtà operativa quotidiana del lavoro**. Siamo noi chiamati a tradurre le scelte in azioni concrete, a gestire gli effetti del cambiamento su persone, processi e servizi.*

Tuttavia, il nostro coinvolgimento avviene troppo spesso a posteriori, quando le decisioni sono già state assunte: e questa è un'impostazione che SLP ritiene superata.

I Quadri devono diventare interlocutori attivi nei processi di cambiamento, valorizzati per la loro esperienza e responsabilità. Non semplici esecutori, ma protagonisti consapevoli, capaci di orientare l'evoluzione aziendale con competenza, equilibrio e autorevolezza.

IL CONTRIBUTO DEI QUADRI NELLA RIORGANIZZAZIONE PCL

In PCL, la nascita della nuova Rete Corriere, e il contemporaneo adeguamento dei volumi della corrispondenza, trasformeranno strutturalmente il sistema logistico.

Grazie al dialogo costante tra i Coordinamenti Quadri e la Segreteria Nazionale, che ha saputo accogliere e rilanciare le istanze del territorio si è ottenuta una valorizzazione diffusa che ha portato a una significativa revisione dei criteri di clusterizzazione dei Centri di Distribuzione.

A fronte della perdita di 3 posizioni A1, si registreranno **105 A1 con indennità di posizione** (3.000 €), **52 in più** rispetto ad oggi e **57 nuovi quadri A2**. Un avanzamento significativo, anche sul piano dei criteri: se prima, per accedere al livello A1, occorreva coordinare più di 70 unità, oggi — in presenza delle due linee operative, corriere e recapito — ne basteranno 20.

Inoltre, è stato salvaguardato, e in diversi casi **rafforzato, il numero degli specialisti**: figure oggi essenziali per garantire equilibrio gestionale e continuità operativa.

I Coordinamenti si confermano uno spazio di dialogo e di elaborazione sindacale, **dove le criticità del territorio si trasformano in leve di proposta e contrattazione**. È da qui che SLP costruisce la sua capacità di incidere nei processi organizzativi con soluzioni coerenti, condivise e orientate a rafforzare il ruolo dei Quadri come protagonisti del cambiamento.

MERCATO PRIVATI: CERTEZZA DEGLI ORGANICI E VALORIZZAZIONE PROFESSIONALE

In Mercato Privati, l'accordo siglato il 27 novembre 2025 rappresenta una svolta attesa e necessaria. Dopo anni di richieste rimaste inascoltate, l'Azienda ha finalmente preso atto di una criticità strutturale: l'assenza di un organico definito negli uffici postali. Ora, ogni struttura saprà quanti sportellisti dovrà avere. Può sembrare un dettaglio, ma è la base per qualunque valutazione realistica su carichi, obiettivi, budget.

Un punto fermo rivendicato con determinazione che, se ben presidiato, potrà migliorare la pianificazione e la gestione del **progetto Hub & Spoke**.

La revisione organizzativa della filiera commerciale, pensata per rispondere meglio alle esigenze della clientela retail e business, ha lasciato intatti i cluster degli UP.

Permangono tuttavia ambiti di miglioramento, in particolare sul bilanciamento tra canale fisico e digitale e sulla valorizzazione della consulenza in presenza.

La fattiva collaborazione tra il centro e i coordinamenti quadri insieme alle segreterie territoriali, veri presidi sul campo, capaci di rilevare le criticità e tradurle in proposte concrete, ha determinato un risultato importante: **l'accordo del 5 maggio 2025 sulla significativa semplificazione del sistema dei controlli di 1 e di 2 livello**.

Una proposta nata dal basso e portata con autorevolezza ai tavoli dalla segreteria nazionale che ha prodotto un cambiamento sostanziale: meno passaggi, meno ridondanze, meno pressioni inutili. Ma soprattutto un cambio di paradigma: dal controllo punitivo a una logica

formativa. Il pacchetto formativo previsto, insieme a miglioramenti informatici già avviati, non è un dettaglio tecnico — è una promessa di rispetto per chi lavora.

La vera novità, però, è altrove. È **nella presa d'atto condivisa che il clima repressivo non funziona**. Che non migliora la qualità, ma logora le persone. Che non responsabilizza, isola.

Per la prima volta, l'Azienda ha ammesso la necessità di cambiare atteggiamento nei controlli: più ascolto, più confronto, meno ricorso ad azioni disciplinari inutili.

Abbiamo costretto l'Azienda a guardare in faccia la realtà. A riconoscere un nodo che da troppo tempo pesava sulla quotidianità gestionale.

È una conquista.

Non basta, certo, ma è un punto di svolta.

Resta aperta, ancora, dopo l'implementazione delle nuove figure dedicate ai processi di conformità, fortemente volute da SLP, la delicata partita in materia di Antiriciclaggio. Anche qui, i Quadri sono in prima linea, tra adempimenti normativi complessi, responsabilità crescenti, strumenti operativi spesso insufficienti. Il confronto in corso dovrà portare finalmente a contesti più equi e sostenibili: nei carichi di lavoro, negli strumenti, nel riconoscimento del ruolo.

DTO: PIÙ INTEGRAZIONE, PIÙ VALORIZZAZIONE PROFESSIONALE

Nel settore DTO, l'accelerazione degli ultimi mesi ha portato alla luce dinamiche organizzative che richiedono un nuovo equilibrio.

L'espansione delle attività e la crescita del perimetro operativo sono state accompagnate da un **progressivo accorpamento delle competenze di back office**, che ha inciso in modo significativo sulla figura del Quadro.

Oggi, sempre più spesso, in tutti i settori, le responsabilità gestionali si estendono su aree e flussi eterogenei: gestione del personale, controllo delle performance, presidio operativo e, talvolta, attività di supporto amministrativo. È una concentrazione di funzioni che aumenta la complessità del ruolo e che rende **urgente e necessario un riconoscimento coerente, sia sotto il profilo normativo che retributivo**.

Il confronto con l'Azienda deve partire da quanto già è scritto nell'art. 21 del nostro Contratto, dove si afferma chiaramente che i Quadri rivestono un ruolo centrale nella gestione aziendale e svolgono, con carattere continuativo, funzioni di rilevante importanza.

Confronto che dovrà essere incalzante, con l'obiettivo di promuovere una valorizzazione piena del ruolo del Quadro e una organizzazione del lavoro più razionale e sostenibile

INDENNITÀ DI FUNZIONE: UNA QUESTIONE ANCORA APERTA

Tema di riflessione ricorrente e legittima riguarda l'indennità di funzione. Introdotta nel 2012, da allora, la sua entità è rimasta pressoché invariata. Pertanto la nostra organizzazione intende rilanciare con decisione nei prossimi rinnovi contrattuali una rimodulazione equa e adeguata al ruolo odierno dei Quadri.

Ma va detto anche, con altrettanta onestà e chiarezza, che **l'ultimo rinnovo del CCNL, come già detto, ha segnato un passo importante.** Gli incrementi, **portano per un Quadro di primo livello ad un aumento retributivo complessivo a regime di oltre 300 euro mensili.** È un risultato significativo, da leggere in chiave strutturale, che rafforza le basi su cui costruire le prossime rivendicazioni, comprese quelle legate all'indennità.

PRESSIONI COMMERCIALI E GESTIONALI

Le pressioni commerciali — che conosciamo bene e su cui continuiamo a mantenere alta l'attenzione — continuano a incidere in modo significativo sul lavoro quotidiano.

Accanto a queste, però, ci sono anche le pressioni di tipo gestionale — che sappiamo essere altrettanto impattanti sulle nostre attività.

Perché, in fondo, entrambe — quelle commerciali e quelle gestionali — sono davvero due facce della stessa medaglia: diverse nelle forme, ma ugualmente capaci di generare squilibri, tensioni e responsabilità scaricate senza criterio su chi è chiamato a garantire il funzionamento dell'organizzazione.

Carenze strutturali, regole incerte, funzioni sovrapposte e strumenti organizzativi inadeguati generano un carico crescente, distribuito in modo diseguale e quasi mai riconosciuto.

Talvolta sembra che si faccia finta di ignorare le condizioni materiali con cui ogni giorno ci confrontiamo nella gestione degli uffici: carichi mal distribuiti, responsabilità non chiarite, strumenti insufficienti. **Eppure, è proprio da lì che bisognerebbe partire se davvero si vuole parlare di qualità del lavoro.**

Noi Quadri ci ritroviamo spesso stretti in una morsa: da un lato ci si chiedono numeri, risultati, performance; dall'altro si ignorano le condizioni reali, e si finisce per scaricare su di noi la responsabilità di tutto ciò che non funziona.

Le attribuzioni non sono definite con chiarezza. Le linee di responsabilità restano sfumate. E troppo spesso ci viene chiesto di rispondere per situazioni su cui non abbiamo margini di intervento.

Non è un caso se, nelle Assemblee dei Quadri, è emerso sovente una forte preoccupazione per il costante aumento dei procedimenti disciplinari, spesso generati proprio da queste ambiguità. Ne sono esempi recenti quelli riguardanti le eccedenze orarie e le eccessive timbrature manuali, segnali evidenti di un'organizzazione che **chiede molto, chiarisce poco e scarica troppo**.

Va detto, però, che **noi come sindacato abbiamo contribuito a cambiare almeno una parte di questo scenario**. Abbiamo contenuto gli eccessi più gravi, costretto l'Azienda a rivedere approcci, evitato che si consolidassero pratiche che conosciamo bene. Non tutto è risolto, ma qualcosa si è spostato. **Non lo rivendichiamo con trionfalismo, ma con realismo**.

Perché il punto oggi non è solo correggere, Ma far capire, una volta per tutte, all'Azienda — in tutte le sue articolazioni — che esistono **limiti strutturali e di contesto** che non si possono forzare. Ogni spinta fuori misura produce solo malessere, inefficienze e disorganizzazione. Non produce i risultati attesi. Produce stress, sfiducia e distacco.

Serve un cambio di passo, che sappia tradursi in più trasparenza, più coerenza, più rispetto.

È in questa direzione che va rilanciata con forza la bilateralità come metodo. L'Organismo Paritetico sulle proposizioni commerciali normato nel nostro CCNL — e tutti gli altri luoghi di confronto — devono

restare il terreno naturale su cui regolare ciò che oggi viene troppo spesso lasciato all'arbitrarietà, all'improvvisazione, al personalismo.

E noi abbiamo un compito preciso, che è quello di presidiare questo passaggio, portare alla contrattazione la nostra visione del lavoro, costruendo una **grammatica del rispetto**.

Che passa per esempio anche dall'esercitare il **diritto alla disconnessione previsto contrattualmente**.

Il cambiamento si deve misurare ogni giorno, anche nelle relazioni tra le persone, nella fiducia che si costruisce sul campo.

IL RUOLO DEI QUADRI, L'ORGANIZZAZIONE E LA PARTECIPAZIONE

Essere Quadro e dirigente sindacale: una leadership che tiene insieme

Essere Quadro in azienda, iscritto alla SLP CISL e parte attiva come dirigente sindacale, non è una somma di ruoli: è una sintesi alta e concreta di responsabilità, identità e progetto.

È una forma di leadership che tiene insieme il lavoro quotidiano, l'appartenenza collettiva e l'impegno per cambiare le cose dall'interno, ogni giorno.

Con 7.233 Quadri iscritti, 853 in più rispetto all'assemblea di Fiuggi, la nostra organizzazione rappresenta una presenza viva, articolata, capillare: una rete di competenze, esperienze e valori che presidia l'innovazione, accompagna le trasformazioni e dà forza ai processi di rappresentanza.

Le Assemblee territoriali e regionali lo hanno detto chiaramente: il senso di appartenenza è solido, la fiducia nella nostra azione è diffusa.

Ma non basta sentirsi parte: serve anche essere riconosciuti e **riconoscersi come protagonisti**. Per questo dobbiamo lavorare insieme per rafforzare la visibilità della categoria, accrescere la sua incisività nei luoghi in cui si decide, rendere tangibile il contributo che i Quadri danno all'Azienda e alla CISL.

Non è questione di visibilità personale, ma di riconoscimento collettivo. Perché quando la leadership si esercita nel concreto, nel quotidiano, nei passaggi cruciali e nelle difficoltà vere, merita di essere vista, sostenuta, valorizzata.

A partire dalla formazione.

FORMAZIONE, DIGNITÀ, PROTAGONISMO

La formazione non può essere ridotta a una formalità da assolvere, né a un attestato da esibire. È, al contrario, una leva strategica di tutela, di crescita e di riconoscimento del lavoro.

Per questo continueremo a rivendicare con forza percorsi formativi strutturati, continui, accessibili durante l'orario di lavoro, finalizzati non solo all'aggiornamento tecnico, ma al rafforzamento reale delle competenze professionali e gestionali, relazionali e normative.

Essere Quadro oggi significa operare dentro contesti sempre più articolati e normativamente sensibili.

Pensiamo certo ai controlli di competenza, senza però trascurare – anzi, vogliamo evidenziarlo – **le responsabilità connesse alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**: un ambito complesso, soggetto a continue evoluzioni, che impone aggiornamenti costanti e il rispetto rigoroso delle policy aziendali.

In tutti questi ambiti, la competenza è l'unica vera garanzia.

Una competenza qualificata, aggiornata, capace di tutelare le attività e le persone coinvolte.

Ecco perché serve un investimento formativo serio, mirato, valutabile nei risultati. Non rituale, né approssimativo.

Ma coerente con i ruoli, integrato nel lavoro di ogni giorno, utile a sostenere l'azione concreta dei Quadri.

LA FORMAZIONE SINDACALE SLP PER I QUADRI

Accanto alla formazione aziendale, va promossa, sostenuta e rafforzata anche quella interna al sindacato.

In molte realtà territoriali – dalla Lombardia alla Sicilia – sono nati percorsi innovativi, laboratori, incontri, giornate di studio.

Esperienze riuscite, perché necessarie. Perché davvero utili.

Su questa strada dobbiamo insistere.

Perché questa formazione la facciamo solo noi, come SLP, talvolta, in collaborazione con la CISL, attraverso una sinergia costante tra Segreterie e Coordinamenti, nei territori come a livello nazionale.

Formarsi è un diritto e un atto di consapevolezza.

È ciò che mette il Quadro nella condizione di leggere la complessità, interpretarla, decidere.

Di essere punto di riferimento nelle trasformazioni, voce riconosciuta nei processi, leva attiva nei cambiamenti.

È in questo senso che la formazione diventa dignità e protagonismo: perché il sapere condiviso è il primo passo per trasformare l'esperienza in rappresentanza, la funzione in autorevolezza, il ruolo in guida.

Da qui nasce anche il nostro impegno a rafforzare il lavoro della Consulta e, soprattutto, dei Coordinamenti: non semplici strumenti di partecipazione, ma luoghi permanenti di confronto, elaborazione e crescita collettiva.

Il Coordinamento Quadri ha una funzione strategica: sostenere le Segreterie, raccogliere esperienze e promuovere iniziative che siano utili al miglioramento.

Una funzione preziosa, che richiede ascolto, metodo, capacità di leadership.

Una leadership che si misura nel clima di lavoro che si contribuisce a costruire, nella capacità di gestire i rapporti con la squadra, valorizzando le differenze, rispettando le persone e i loro percorsi, dentro una cultura organizzativa coerente con i valori di SLP-CISL: dialogo, responsabilità, comunità.

Mi avvio a concludere.

CONCLUSIONI

Durante l'VIII Assemblea Nazionale dei Quadri, a Fiuggi, nel giugno 2022 prefiguravamo una trasformazione profonda della società e del mondo del lavoro.

Oggi, a distanza di tre anni, quel cambiamento è pienamente in atto. In un contesto che muta di continuo, le sfide si sono

moltiplicate, così come le attese nei confronti dei Quadri, dei Quadri sindacalizzati, dei Quadri Dirigenti SLP.

Ma non è cambiato — anzi si è rafforzato — il **senso di responsabilità** che ci accompagna nel nostro modo di intendere l'agire sindacale.

Un senso di missione che nasce dalla nostra appartenenza e da sapere di essere parte di un progetto più grande, capace di guardare lontano.

Da “boomer” - lo dico soprattutto ai colleghi più giovani- sono necessari consapevolezza del proprio ruolo, metodo e determinazione per affrontare il presente senza farsi travolgere.

Ho cercato di vivere questo ruolo, insieme a **Lucio Coluccino** - che ringrazio - con attenzione e spirito di squadra, nella convinzione profonda che la forza del Coordinamento non risieda mai in una sola persona, ma nella **qualità del lavoro condiviso**.

Siamo parte di una grande Organizzazione che evolve, si rinnova, costruisce risposte.

E dentro questa evoluzione, Noi Quadri, quadri sindacalizzati, quadri dirigenti sindacali, abbiamo un compito prezioso: **essere presìdi di ascolto e snodi di responsabilità, interpreti del cambiamento e garanti di coesione, promotori di partecipazione e custodi della qualità del lavoro.**

E noi siamo pronti.

Abbiamo le idee, gli strumenti, la forza della nostra storia e la credibilità di un impegno quotidiano, serio e coerente.

Continuiamo a camminare insieme, con passo deciso, nella stessa direzione.

Grazie a tutte e a tutti per ciò che avete costruito fin qui — e che, ne sono certo, saprete portare avanti con slancio rinnovato, **in piena sintonia con questa straordinaria Segreteria Nazionale.**

Buon proseguimento dei lavori.

Viva SLP,

Viva la CISL!

Segreteria Generale
Via dell'Esquilino, 38
00185 Roma

Tel. 06 476937
segrge@slpcisl.it

www.slp-cisl.it



SLP
Idee al lavoro