



Sindacato Lavoratori Comunicazione

Via Vincenzo Calace, 4 - 70123 BARI tel. 080/5736207 – 02 – 70 - 49 fax 080/5736208

<http://www.slccgilpuglia.it>

Segreteria Regionale Puglia

e-mail: slccgilpuglia@tin.it

Spett.le Poste Italiane S.p.A
Viale Europa,175
00144 Roma

Dott. Paolo Faieta
Human Resources and
Organization

R.I. Sud 1
Dott. Roberto Esposito

p. c.

Segreteria Nazionale SLC CGIL
Roma

Segreteria Regionale SLC CGIL
Puglia – Sede

Egregi,

è indubbio che gli effetti della crisi che ha investito l'economia internazionale si riverberano anche in Poste Italiane e per quello che ci interessa sulle condizioni del lavoro. Sono profonde le difficoltà che tutti gli stakeholder (lavoratori, azienda, politica, parti sociali) si trovano ad affrontare in prima linea, anche se la retorica dilagante e imperante vuole inutilmente convincere che le responsabilità sono, indubbiamente, delle lavoratrici e dei lavoratori: troppi costi, troppe rigidità, bassa produttività. Per noi parole vuote e insensate.

Siamo consapevoli che forse siamo in un momento storico epocale, al vero giro di boa, che deciderà il destino di una delle più grandi aziende del sistema paese e, per quello che più ci interessa, il destino di migliaia e migliaia di lavoratrici e lavoratori e delle loro famiglie.

La sfida che ci attende è davvero ardua e siamo seriamente convinti che ognuno deve fare la sua parte con coscienza, dignità e senso di responsabilità.

Abbiamo salutato l'avvento del nuovo management, in capo a tutti il CEO, con particolare attenzione e pacato ottimismo valutando positivamente le scelte strategiche che intende imprimere

alla gestione aziendale nel suo complesso e preannunciate con le parti sociali nell'illustrazione delle linee guida del Piano Industriale presentate il giorno 22 Luglio c.a.

Abbiamo espresso apprezzamento unanime per la presentazione prospettica del Gruppo Poste come realtà unica con una missione di sviluppo unitaria e l'individuazione del Gruppo come asset strategico per il Paese auspicando concordemente un connubio inscindibile tra salvaguardia dei diritti dei lavoratori, produzione e recupero di efficienza e qualità .

Abbiamo soprattutto ritenuto condivisibile l'indicazione delle linee di business presentate dall'Amministratore Delegato, che sono indicate come praticabili partendo dalla valorizzazione del capitale umano come fattore concorrente e per noi determinante per lo sviluppo e il raggiungimento degli obiettivi condivisi sottolineando nel contempo la necessità di investimenti finalizzati alla dotazione di mezzi strumentali idonei alla missione aziendale, alla valorizzazione professionale meritocratica del personale ed alla sicurezza come elementi tutti concorrenti alla produzione di efficienza, efficacia e qualità.

Ci eravamo riservati di esprimere un giudizio compiuto quando il piano organizzativo complessivo sarà consegnato alla contrattazione con le Organizzazioni Sindacali anticipando come elementi inderogabili - tra l'altro - la garanzia della tutela dei Lavoratori, il ricambio generazionale, la valorizzazione meritocratica delle competenze.

Il nuovo AD - ci è sembrato di capire - ha mostrato notevole interesse su fattori di investimento indirizzati nel verso della modernizzazione, richiedendo una profonda trasformazione di Poste Italiane. Il suo pensiero, se non ci siamo sbagliati, si potrebbe ben compendiare nell'aforisma: "Modernizzare per privatizzare".

"Non si privatizza per modernizzare la società, ma l'esatto contrario "la quotazione è una grande opportunità - ha detto Caio - che va colta non solo per fare cassa ma anche per modernizzare Poste e farne il vettore della modernizzazione del Paese". (Laura Serafini del *Sole 24 Ore*. 3.07.2014).

Ora, a nostro giudizio, una vera modernizzazione in Poste Italiane non può e non deve prescindere, tra l'altro, dall'eliminazione di alcune incrostazioni gestionali che non tengono in minimo conto la valorizzazione vera, reale ed effettiva del capitale umano, dei suoi meriti e delle sue competenze.

Un'azienda provvida di un futuro più stabile e duraturo è sicuramente un'azienda che mette al centro un'organizzazione del lavoro che valorizza tutto il capitale umano, le professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori, le relazioni industriali cooperative, la propensione a fare rete dando priorità ad un sistema di gestione e di valutazione per obiettivi condivisi, partecipati e trasparenti.

Siamo convinti che esista un prerequisito indispensabile per lo sviluppo e la sostenibilità economica e occupazionale dell'Azienda Poste, un legame inscindibile che passa anche attraverso il riconoscimento e l'esigibilità di quei diritti e di quelle tutele che garantiscono alle lavoratrici e ai lavoratori la tranquillità e la sicurezza per poter esprimere appieno e in autonomia le proprie competenze. Questo è il presupposto che convince ogni lavoratore e lavoratrice che con il proprio lavoro si può e si deve contribuire al miglioramento dell'Azienda e allo sviluppo del Paese, senza la paura di ritorsioni, sicuri di trattamenti e riconoscimenti equi e senza rischi e stress per la salute.

Il termine "Capitale Umano" è stato coniato da Theodore Schultz, un economista, vincitore del Premio Nobel nel 1979.

Le persone - teorizzava Schultz - sono l'unico elemento nell'azienda avente l'intrinseco potere di generare valore. Tutte le altre variabili - cassa e crediti, materiali, impianti ed attrezzature, fonti di energia - altro non offrono che potenziali inerti. Per loro natura non aggiungono nulla, e non possono aggiungere nulla, a meno che un essere umano (sia l'operaio di livello più basso, sia il professionista più ingegnoso o un massimo dirigente) liberi quel potenziale e lo metta in azione.

La soluzione a lungo termine ed economicamente più efficace consiste nell'aiutare ogni persona a diventare più produttiva. Ciò comporta per la classe manageriale il compito di decidere quanto investire in un potenziale umano produttivo.

Il Capitale Umano è uno degli asset intangibili dell'organizzazione che, assieme al capitale organizzativo e a quello relazionale, costituisce il capitale intellettuale e fa parte del patrimonio

‘immateriale’ dell’impresa. Ne costituisce la sua fondamentale linfa, invisibile ma presente. I lavoratori all’interno dell’organizzazione, infatti, costituiscono il vero e proprio motore della competitività aziendale e del valore generato dai prodotti e servizi immessi nel mercato.

Valorizzare un asset caratteristico come quello umano significa per l’impresa acquisire un vantaggio competitivo rispetto alle organizzazioni che, invece, non hanno ancora compreso l’importanza delle abilità e delle competenze delle risorse umane nella creazione di valore aziendale.

Alcuni manager sono convinti che i lavoratori comuni nel loro insieme non siano molto più intelligenti di quei piccioni utilizzati da Skinner, i quali imparavano ad azionare delle leve per ottenere in cambio del cibo. Tali manager pensano che fornire incentivi tangibili, l’equivalente in ambito umano del cibo per i piccioni, sia la soluzione migliore. Comunque non importa quanto "saporito" l’incentivo possa essere: un piccione che non sa quale leva azionare non otterrà alcuna gratifica. Con questo vogliamo sottolineare che se non abbiamo a disposizione persone con un certo potenziale intrinseco, con la dovuta formazione o esperienza lavorativa, unitamente agli strumenti e alle informazioni necessarie per svolgere il lavoro, non otterremo i risultati di cui abbiamo bisogno. Tutto ciò di cui disporremo invece saranno dei piccioni frustrati.

Ecco, appunto.

I dirigenti pugliesi di Risorse Umane e a ricaduta alcuni responsabili di Filiale del medesimo territorio con l’ausilio di qualche fedele sgherro considerano forse che le lavoratrici e i lavoratori di Poste di terra di Puglia nel loro insieme non siano molto più intelligenti di quei piccioni a cui insegnare, con perfida ostinazione, quali leve giuste usare per ottenere incentivi tangibili, l’equivalente del cibo per i piccioni per sopravvivere. Come i piccioni, le lavoratrici e i lavoratori di Poste di terra di Puglia devono imparare che l’appartenenza sindacale, la reticenza, il silenzio, la paura sono le leve giuste per ottenere gratifiche che investono la loro vita professionale e a volte il loro destino umano.

Le leve da azionare sono le più molteplici: trasformazione da part time a full time, meritocratica, individuazione di percorsi di carriera fuori da ogni minima logica e criterio gestionale (vengono individuate risorse anche prossime al pensionamento), elusione di graduatorie di mobilità con immissione in percorsi di altre mansioni ecc. ecc.

E come il piccione che non sa quale leva azionare è destinato a morire, il lavoratore che non si adegua non otterrà nessuna gratifica.

Se veramente in questa Azienda vogliamo “cambiare verso” per cambiare verso al Paese, se veramente vogliamo modernizzare, sappiate, egregi responsabili, che in terra di Puglia la gestione delle risorse umane va sempre nello stesso verso: e adesso anche peggio. Collateralismo, cogestione, appartenenza, sono il verso che vorremmo cambiare convinti come siamo che la difesa del lavoro e dei lavoratori passi anche attraverso l’eliminazione di vecchie logiche corporative e di camarille sindacali.

E’ necessario cambiare verso!. La posta in gioco è troppo alta: la STESSA SOPRAVVIVENZA DI POSTE ITALIANE.

La Cgil di terra di Puglia lancia una sfida. Saremo in campo con tutte le nostre forze per realizzarla.

Distinti saluti.

Bari, 2 dicembre ‘14

Il Coordinatore Regionale Poste

Vito Battista

Originale firmato

