DUE CERTEZZE in POSTE: TAGLI e SALARIO INDECENTE

Con la firma dell'accordo del **2 agosto** ha iniziato a prendere corpo l'ultimo piano di riorganizzazione in PCL.
Inutile dire, l'abbiamo ripetuto continuamente, che le dichiarazioni barricadiere dei sindacati concertativi si sono dissolte in un lampo, dopo pochi giorni, nella firma dell'accordo. Partendo, con un impatto meno pesante e maggiormente divisivo come ha voluto la Cgil, dai singoli settori ed in particolar modo dalle lavorazioni interne.
Cosa questo accordo comporti lo sappiamo ormai benissimo. É il primo passo del più complessivo "Piano 24" che in base alle solite premesse di aumento produttività in linea con la concorrenza (Amazon in primis) e diminuzione dei volumi porta solo tagli di personale, aumenti dei carichi di lavoro della flessibilità anche oraria e dell'asservimento totale all'azienda.
Nello specifico il nuovo accordo spezzettato che viene definito come evoluzione della figura Ali in addetto di produzione **procede al primo taglio di 3000 posti di lavoro,** poi toccherà al recapito e allo smistamento. Nel famigerato Piano 24 sono previsti come variazioni volumi e produttività 2500 esuberi per lo smistamento e 2650 per il recapito.

Le OO.SS. concertativo/aziendaliste conoscono molto bene i lavoratori ed infatti "furbescamente" firmano gli accordi più deleteri in pieno periodo di ferie e lo fanno utilizzando lo stratagemma di dividere i settori da colpire, prima le lavorazioni interne poi sarà la volta del recapito e dello smistamento, onde evitare una risposta complessiva dei lavoratori e facendo in modo che l'impatto sia attutito e divisorio per gli stessi, dando la sensazione che per il momento "gli altri" si siano salvati dalla scure aziendal-sindacale.
La cosa più preoccupante è che i lavoratori si comportano proprio come preventivato dai loro carnefici. Assorbono tutti gli attacchi al lavoro, alla crescente richiesta di flessibilità selvaggia, come un qualcosa di ineluttabile, di ormai scritto, vivacchiando l'oggi, domani si vedrà.
Solo alcuni lavoratori si sono opposti, con lungimiranza, al piano di riorganizzazione in PCL, cogliendo la pericolosità di questa ennesima riorganizzazione (a memoria la settima), i portalettere autorganizzati romani contro la riorganizzazione, quelli fiorentini e i portalettere di Viterbo, chiedendo conto ai sindacati firmatari del loro operato e del fatto che prima di firmare ogni accordo e a maggior ragione, un piano così devastante, avrebbero dovuto perlomeno interpellare i lavoratori. Ma chiaramente nulla di tutto ciò è stato fatto da parte sindacale e purtroppo le giuste rivendicazioni di questi lavoratori coscienti ed attenti non hanno coinvolto altri colleghi.

Le conseguenze dell'accordo:

1. Il taglio di migliaia di posti di lavoro.
2. L'asservimento totale all'azienda con turni ed orari che occupano gran parte della vita anche familiare.
3. La massima flessibilità oraria.
4. L'aumento dei carichi di lavoro: il piano prevede esuberi per variazione volumi e produttività (non è un caso che da Ali (addetto lavorazioni interne) la nuova denominazione sia Addetto alla produzione con turni h 24.

Per la **sportelleria** le cose non sono di molto dissimili. Anche se l'azienda non ha proceduto con riorganizzazioni dichiarate, nei fatti assistiamo da anni alle stesse politiche del lavoro che stanno caratterizzando il sentiero tracciato in PCL. La riduzione del personale resta condizione evidente a chiunque lavori in mercato privati, necessaria a massimizzare i profitti di manager ed azionisti, contro la quale talvolta ipocritamente lamentano anche gli stessi sindacati concertativi che hanno voluto la privatizzazione di poste, causa scontata del crollo occupazionale e di quel che ne consegue.
Giustificata con la formuletta magica "dell'uso delle operazioni telematiche" che tanto somiglia al "calo della corrispondenza" tale emorragia ha come conseguenza l'aumento vertiginoso del lavoro, l'aumento di responsabilità e l'au-

Questi i numeri:

Unità attuali nelle ALI **5900** con l'accordo di queste ne resteranno **2750** perdita reale ALI **3150**
Attività residue lavorazioni interne + LM 1100 (piano 24 erano + LM 800) differenza (+ 300 sui previsti)
Variazioni volumi e produttività SMISTAMENTO – 2500 unità
Variazioni volumi e produttività RECAPITO – 2650 unità

Turni lavorativi

CS (centri smistamento)	h24 (mattina, pomeriggio, notte come accordo 2010)		
CO (centri operativi)	**mattina**	(50 - 60% risorse coinvolte)	orario 4,30 – 11,42 + 30 minuti
	pomeriggio	(10- 20% risorse coinvolte)	orario 13,30 - 20,42 _+ 30 minuti
CL (centri logistici)			orario 14,30 - 21,42 _+ 30 minuti
	notte	(20- 30% risorse coinvolte)	orario 00,00 - 07,12 _+ 30 minuti
			orario 01,30 - 08,42 _+ 30 minuti

Orario portalettere

CD in città sede CS/CO	ore 8,00 ----------LM 30 minuti prima
CD non in città sede CS/CO	ore 8,30 ---------- LM 30 minuti prima + 15 minuti sull'orario AdB
Altri CD	ore 9,00 ---------- LM 30 minuti prima + 15 minuti sull'orario AdB

L'implementazione prevista:

ottobre 2022	coinvolti	CS/CO/CL	18	e	CD	25
2023	coinvolti	CS/CO/CL	117	e	CD	500
2024	coinvolti	CS/CO/CL	15	e	CD	218

mento dei rischi a cui si sottopone ogni giorno chi lavora negli uffici postali e lo scarso livello di formazione che questi ricevono nonostante l'incremento delle operatività. Sempre più difficile riuscire a ricavare spazi fisici e temporali per l'espletamento dei corsi elearning per i quali pure vengono fatte pressioni da parte delle filiali (non ci sono postazioni dedicate né personale che può fronteggiare l'utenza se un collega si dedica alla formazione). La risposta aziendale a copertura della mancanza di forza lavoro è incentrata sulla **crescente richiesta di flessibilità:** abbondano gli straordinari, lo smaltimento code, le clausole elastiche, i lavoratori part time, i continui distacchi, i trasferimenti coatti.

Nella stessa logica rientrano anche le acquisizioni di aziende satelliti, legate alla potenzialità di migrare verso soggetti altri molti servizi che hanno caratterizzato l'operato postale negli ultimi decenni. Ultima quella di lis-lottomatica, la cui capillarità imponente, garantirebbe a poste una sorta di esternalizzazione di prodotti, di servizi e di forza lavoro con il vantaggio di poter proseguire nella trasformazione radicale della natura aziendale, nel taglio di risorse e nella chiusura di uffici postali. Azioni che si ripercuotono già adesso sugli utenti e sui lavoratori. Aumentando, ad esempio, le già insopportabili pressioni commerciali.

La crisi attuale, l'inflazione, il caro energia rendono ancor più evidente che con il susseguirsi delle riorganizzazioni, il conseguente taglio di posti di lavoro, e l'aumento dei carichi di lavoro, l'Azienda ottiene il massimo risultato anche a costo zero. Lungi da noi pensare ad un indennizzo monetario della continua riduzione dei posti di lavoro ma **stride il fatto che ci chiedono sempre maggiori sacrifici e sforzi quando il nostro salario è, e rimane, uno dei più bassi in Italia. Quindi la battaglia per l'occupazione, contro il precariato, contro l'aumento dei carichi di lavoro e la flessibilità diviene anche la battaglia per un giusto salario.**
I rinnovi del contratto, negli anni, hanno evidenziato un basso salario fisso che diviene meno indigesto solo se riesci a percepire il premio di produttività a condizione quindi che non ti ammali, nel quel caso grazie anche alle nuove tabelle, dai l'addio definitivo a questa forma d'introito.
Quando dovrebbe essere il salario, senza se né ma, a darti garanzia di vita decente.
La battaglia quindi è anche per un salario fisso adeguato, che prescinda da ogni variabile o dal dover fare per forza gli straordinari che altro non sono che il modo per non assumere e risolvere le annose carenze di personale oltre che strumento di ricatto per i lavoratori. Per non parlare anche dell'introduzione del welfare aziendale, di fatto ulteriori mancati aumenti salariali conteggiati come tali, e della consuetudine che i rinnovi contrattuali danno i pochi benefici (irrisori aumenti) quasi allo scadere del contratto.

Dovremmo alla luce di queste semplici considerazioni, insieme come lavoratori, avviare una campagna a partire dalla riorganizzazione in PCL e in MP che ci veda tutti coinvolti in un "tam tam" in ogni ufficio **per la costruzione di un momento alto di lotta per un salario adeguato al costo della vita e contro ogni presunta riorganizzazione che mira solo al taglio di personale e all'aumento del carico di lavoro.**

Dobbiamo riprendere in mano la nostra dignità di lavoratori e riiniziare a lottare per i nostri diritti.
I colleghi della Royal Mail hanno dimostrato che si può fare: 115.000 lavoratori, il 97% degli occupati, hanno votato, scioperato e sono scesi in piazza per una condizione salariale insoddisfacente.

BOLOGNA | 22 OTTOBRE

NAPOLI | 5 NOVEMBRE

SCIOPERO GENERALE | 2 DICEMBRE

INSORGIAMO

COBASposte **CUB**poste