

PCL: 670 stabilizzazioni

L'accordo del 28 ottobre rafforza la rete Portalettere e Stabilimenti. **Pag 3**

MP: 750 PAL straordinarie

Le novità riguardano gli organici di sportelli e consulenza. **Pag 3**

Armonizzazione SDA

Intesa storica per oltre 1200 lavoratrici e lavoratori. **Pag 2**

Risparmio postale

Dal primo libretto del 1875 ad oggi: una storia che parla di noi. **Pag 5**

Storie in News

Giubileo del Lavoro: il Papa incontra lavoratrici e lavoratori

SLP-CISL presente con centinaia di lavoratori postali, insieme alle associazioni di categoria della CISL, per celebrare la dignità del lavoro.

Pag 4



Contro tutti i conflitti, l'azione concreta della CISL per un futuro di pace

Consegnati 553 mila euro alla Croce Rossa Italiana, raccolti con la sottoscrizione SOS Gaza a sostegno della popolazione palestinese.

Pag 4

Il postino senza emoji: la battaglia per un simbolo digitale

«Gli smartphone dovrebbero avere la faccina del postino. Giusto riconoscere l'universalità e l'imprescindibilità del nostro lavoro».

Pag 7

IA e lavoro: governare il cambiamento per tutelare le persone

La rivoluzione dell'intelligenza artificiale è già iniziata anche nei servizi postali. Il futuro del lavoro non sarà scritto dalle macchine, ma da chi saprà usarle per costruire un progresso che resti umano. Le ricerche mostrano che l'IA può aumentare produttività e occupazione, ma solo se accompagnata da formazione, diritti e partecipazione.

L'intelligenza artificiale non è più un futuro da immaginare: è già nei luoghi di lavoro, dagli uffici postali alle grandi aziende di comunicazione. Cresce l'entusiasmo per le nuove possibilità, ma aumenta anche la preoccupazione: che fine faranno le mansioni più esposte all'evoluzione digitale? La sfida oggi non è fermare la tecnologia, ma governarla in modo che il progresso tuteli le persone.

Pag 7



La legge sulla partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori – la cosiddetta “Legge Sbarra”, sostenuta da oltre 400mila firme e approvata in via definitiva dal Parlamento il 14 maggio – è finalmente in Gazzetta Ufficiale.

Ma senza i finanziamenti necessari per renderla concreta e operativa, rischia di trasformarsi in una vittoria mutilata, una conquista scritta sulla carta e cancellata nei fatti.

Lo diciamo con chiarezza: ora tocca al Governo e al Parlamento mantenere gli impegni. Abbiamo chiesto alle Commissioni competenti e ai vertici di Poste Italiane di fare la loro parte, perché l'attuazione della legge deve partire proprio dalla più grande azienda di servizi del Paese. Le lavoratrici e i lavoratori hanno già dimostrato quale direzione vogliono prendere: partecipazione vera, non promesse rinviate.

Senza giri di parole: non permetteremo che una riforma nata dal basso, sostenuta da centinaia di migliaia di firme e conquistata con anni di mobilitazione, finisca nei meandri della burocrazia, svuotata della sua forza innovativa e ridotta a slogan.

FOCUS DONNE

Dal rosa al rosso, la forza delle donne tra prevenzione e libertà

Rosa e rosso: prevenzione e protezione, vita e dignità. Due tappe di un unico percorso, due colori che raccontano la stessa battaglia. Perché parlare di salute e di sicurezza femminile significa promuovere una cultura del rispetto, della cura e della consapevolezza.

Pag 6



Editoriale

Una stagione di accordi per costruire insieme un futuro sempre più partecipativo in Poste Italiane

Con la lettera inviata la scorsa settimana al Governo e ai vertici di Poste Italiane, abbiamo avanzato la proposta di avviare un percorso per l'attuazione, all'interno del Gruppo, della nuova Legge 76/2025 sulla partecipazione, entrata in vigore il 10 giugno.

Si tratta di un passo coerente con il modello di Relazioni Industriali che abbiamo costruito negli anni, fondato sul confronto reale e sulla responsabilità condivisa.

Siamo convinti che, come ha ricordato pochi giorni fa la Segretaria Generale della CISL, Daniela Fumarola, la “partecipazione non può restare una bella parola sulla Gazzetta Ufficiale, ma deve diventare una pratica viva e condivisa nello sviluppo della nostra comunità”. Perché può rappresentare davvero il pilastro di un autentico patto sociale, volto a rafforzare coesione e solidarietà a livello nazionale.

Un principio che abbiamo sempre seguito in Poste Italiane, applicando buone pratiche capaci di consolidare risultati importanti per i lavoratori. Proprio di recente, questo stesso approccio ha portato alla sigla di importanti intese aziendali.

Dopo mesi di lavoro intenso, a fine ottobre sono ripresi importanti tavoli di confronto con l'azienda, consentendo di condividere analisi congiunte, e affrontare numerose tematiche, dalle criticità territoriali agli aspetti operativi più complessi.

Ne è scaturita così una stagione di accordi importanti, caratterizzata da un dialogo costante sulle criticità del territorio e sull'assestamento dei progetti avviati nel 2025. Progetti che richiedevano interventi immediati e

Continua pag 2



Slp News

Mensile di informazione sindacale

Sede Legale: Via dell'Esquilino 38
00185 – Roma
redazione@slpcisl.it

COPYRIGHT SLP-CISL
Tutti i diritti sono riservati.
Nessuna parte di questo mensile può essere riprodotta con mezzi grafici, meccanici, elettronici o digitali. Ogni violazione sarà perseguita a norma di legge.

Editoriale segue da pag 1

mirati sulle Politiche attive del lavoro, per consolidare occupazione e opportunità in tutti i settori. Siamo riusciti a negoziare stabilizzazioni, nuovi ingressi, passaggi a full time, sportellizzazioni e mobilità, così da rafforzare le coperture sia nel recapito sia nella rete degli sportelli. Questi risultati evidenziano il cuore dell’azione di una rappresentanza seria e responsabile per accompagnare l’intera categoria in uno dei passaggi più delicati della riconfigurazione organizzativa di tutte le filiere dei servizi. Perché ci troviamo in un contesto complesso, con mercati in rapida evoluzione e nuove esigenze da parte della società. La transizione digitale entra nel vivo dei processi, rendendo ancora più centrale la nostra responsabilità nel tutelare occupazione, diritti e opportunità per i lavoratori. Ed è qui che l’interlocuzione continua diventa scelta misurata sui bisogni reali. Gli accordi si sono succeduti in sequenza: prima in PCL, poi in MP, quindi con l’Intesa sull’armonizzazione contrattuale per SDA, Poste Logistics, Kipoint, decisiva per estendere le tutele del nostro CCNL a queste società del Gruppo, e infine con l’accordo proroga sullo smart working. Un quadro negoziale fondamentale alla luce delle trasformazioni strutturali in atto, che si integra con le innovazioni in corso, come la Rete Corriere, il progetto Polis e la revisione delle linee commerciali. Il mondo del lavoro si trasforma rapidamente e solo un approccio dinamico permette di garantire sviluppo e progresso, creando opportunità soprattutto per le nuove generazioni. Il cambiamento deve avere gambe solide e occorre sostenerlo in modo coerente e strutturato. Per questo, accanto alle numerose

tematiche affrontate con l’azienda, abbiamo contrattato e raggiunto risultati concreti per rafforzare la presenza sul territorio: 670 nuovi ingressi per la Rete portalettere e gli stabilimenti e 700 interventi per garantire maggiore copertura agli uffici postali. Questi interventi, già attuati o in fase di completamento, si sommano a quelli già concordati per il 2025, per arrivare ad un numero complessivo di circa 10.700 unità: circa 7.600 in PCL e 3.100 tra sportelli e filiera commerciale. Mentre alcune organizzazioni persistono in maniera ostinata e contraria, con iniziative pretestuose e una visione ideologica che rischia di rallentare i risultati concreti per i lavoratori, SLP-CISL e le OO.SS. firmatarie degli accordi concretizzano dialogo e contrattazione in azioni tangibili. In questo modo si consolidano occupazione, tutele e opportunità di crescita per tutte le lavoratrici e i lavoratori. A inizio 2026 prenderà il via il confronto per un nuovo accordo sulle politiche attive, che rappresenterà un’ulteriore occasione per valorizzare le competenze e mantenere saldi i livelli occupazionali. Parallelamente, la bilateralità degli Organismi Paritetici resta uno strumento chiave per trasformare il confronto sindacale in politiche concrete di sviluppo, sicurezza e innovazione, assicurando una partecipazione strutturata che accompagni le trasformazioni del Gruppo. Include modalità corrette di proposizione commerciale e processi di digitalizzazione con utilizzo dell’intelligenza artificiale, strumento sempre più presente nella gestione dei processi e nelle strategie industriali. Proprio in quest’ottica, l’attenzione agli assetti industriali e alle nuove tecnologie diventa essenziale per il sindacato: comprendere e seguire le evoluzioni dell’IA permette di

valutare l’impatto sulle professionalità, sui processi lavorativi e sulle dinamiche del mercato. La recente Lettera d’intenti tra Poste Italiane e TIM per una joint venture su servizi cloud e intelligenza artificiale generativa ne è un esempio. Un’intesa, basata su tecnologie open source e piattaforme digitali a controllo nazionale, che dovrà prendere corpo già nel 2026 (51% TIM, 49% Poste) con l’obiettivo di rafforzare le infrastrutture e consolidare un ecosistema digitale sostenibile e competitivo. Ogni progetto industriale, però, per quanto ambizioso, trova la sua forza nelle persone. È attraverso il lavoro e la partecipazione dei dipendenti che le strategie d’impresa si traducono in risultati concreti, duraturi e condivisi. Bilateralità e partecipazione strutturata collegano le strategie aziendali alla vita quotidiana dei lavoratori, rendendo anche la digitalizzazione un’opportunità di sviluppo non solo operativo, ma anche umano e professionale. Proseguiremo in questa direzione, contribuendo a orientare il cambiamento con lo spirito di dialogo e responsabilità che ha reso possibili i tanti e vari accordi sindacali. I festeggiamenti per i dieci anni della quotazione in Borsa a Milano e la celebrazione dei 150 anni del risparmio postale a Roma hanno ricordato pubblicamente come Poste sia riuscita a coniugare solidità economica e coesione sociale. Come ha ricordato il Presidente della Repubblica Sergio Mattarella, Poste Italiane e Cassa Depositi e Prestiti sono “Agenti della Costituzione”, istituzioni che, oltre a garantire servizi economici, contribuiscono all’unità sociale e alla tutela dell’interesse collettivo. Posizione che condividiamo pienamente, sostenendo un confronto costante e consapevole con l’Azienda. Perché per noi il filo

conduttore del nostro impegno è la partecipazione. Le parole di Papa Leone XIV ci ricordano come il lavoro, vissuto con dignità, possa diventare un’occasione per il bene comune, capace di esprimere la creatività dell’individuo e di rafforzare la coesione della comunità. Durante il Giubileo del Lavoro 2025, che ha visto la presenza di centinaia di lavoratori e delegati della CISL, questo principio si è concretamente tradotto in un momento di riflessione pubblica e civile, riportando al centro il valore del lavoro come elemento fondante della collettività e della reciproca responsabilità.

Proprio su questi valori si basa l’impegno quotidiano di un sindacato moderno: far sì che la partecipazione dei lavoratori si traduca in una prospettiva all’insegna della sia in termini di difesa del lavoro, sia di valorizzazione delle persone che rendono possibile il successo di Poste Italiane. Ed è con questo stesso spirito che ci avviciniamo al prossimo appuntamento con le elezioni per il rinnovo delle rappresentanze RSU/RLS che sarà un momento importante di democrazia interna, permettendoci di rafforzare la voce dei lavoratori nei processi aziendali.



SDA, dopo l'accordo sull'armonizzazione contrattuale con il CCNL di Poste proseguono le assemblee SLP-CISL nei centri e nelle filiali

A conclusione della trattativa che ha portato alla firma, lo scorso 6 novembre, di un’intesa storica per oltre 1.200 lavoratrici e lavoratori di SDA, Poste Logistics e Kipoint, sono in corso incontri per illustrare i benefici sul piano economico, inquadramentale, normativo e del welfare aziendale

Da Landriano a Bologna, da Limena a Napoli, da Malpensa a Fara in Sabina, le strutture territoriali del SLP-CISL assieme alle rappresentanze della FIT-CISL sono impegnate su tutti i turni previsti nei siti produttivi, per incontrare, ascoltare e conoscere le lavoratrici e i lavoratori nei tanti e diversi centri di SDA Express Courier S.p.A. (acronimo di Shipping and Delivery Agency). Fondata nel 1984 e acquisita dal Gruppo Poste Italiane nel 1998, SDA è oggi una delle realtà logistiche più rilevanti nel settore delle spedizioni esposte. Con la sua rete di centri, hub e filiali, offre servizi nazionali e internazionali, soluzioni di logistica integrata, pick-and-pack, gestione dei resi e magazzino dedicato all’e-commerce. Un mondo complesso, che ora, grazie all’intesa raggiunta nell’ultimo tavolo negoziale di inizio novembre, apre la strada a tutele più omogenee, diritti armonizzati e regole più chiare già applicate in Poste Italiane. Ci si è arrivati però per gradi. Un primo avanzamento si era avuto il

30 giugno, con l’estensione del CCNL di Poste ai dipendenti di Poste Logistics e Kipoint, anch’essi nel Gruppo. La parte più difficile riguardava SDA. In questo contesto si sono sviluppati lavori di analisi tecnica, per equilibrare il passaggio dal CCNL Logistica, Trasporti Merci e Spedizioni — contratto di riferimento per molte aziende del settore — a quello di Poste Italiane. SLP-CISL e altre OO.SS. firmatarie dell’accordo hanno individuato punto per punto soluzioni su mansioni, inquadramenti, retribuzioni, orari e materie normative, welfare e previdenza integrativa. Prima, era necessaria una ricognizione dell’intera organizzazione SDA, nelle sue articolazioni per certi versi molto diverse da quelle della logistica di Poste. Dagli hub nazionali alle filiali, è stata analizzata tutta la rete SDA, compresi i driver dell’ultimo miglio e il mondo del full outsourcing ossia l’insieme di imprese e lavoratori non direttamente dipendenti da SDA. Un quadro complesso che ha

evidenziato come orari, classificazioni e trattamenti economici siano interconnessi, richiedendo lucidità e visione organica per gestire al meglio l’armonizzazione. Tra i temi più delicati c’è stato, ovviamente, quello dei turni di lavoro. L’ipotesi iniziale dell’azienda prevedeva di stravolgere l’orario per equiparare le 36 ore, in molti casi con turni spezzati e difficili da sostenere. La proposta è stata respinta, orientando il confronto verso soluzioni più equilibrate. La mediazione ha preservato gli orari attuali e garantito un incremento medio di 165 euro, proporzionato a livelli e turni: un risultato concreto che smentisce ogni ipotesi di peggioramento. Accanto agli orari, il negoziato ha prodotto risultati importanti sul fronte economico complessivo. La salvaguardia retributiva è totale: ogni lavoratrice e lavoratore beneficerà di un incremento netto, mentre tutte le voci non assorbibili — incluso il superminimo non esplicitamente definito — rimangono tali. Inoltre, due elementi prima

marginali — lo straordinario forfettizzato non riassorbibile e il patto di non concorrenza — entreranno stabilmente in busta paga come spettanze non assorbibili, garantendo trasparenza e protezione da eventuali riduzioni future. Sul fronte welfare e previdenza, l’accordo garantisce continuità piena e tutele migliorative. I lavoratori potranno trasferire volontariamente la propria posizione previdenziale dal Fondo Priamo a Fondoposte, con ingresso automatico nel fondo sanitario e senza interruzioni nelle coperture. Quanto al FASC, sarà possibile riscattare le spettanze maturate da aprile 2026, evitando vuoti o incertezze. I lavoratori iscritti al Fondo Priamo al 31 dicembre 2025 dovranno comunicare entro il 30 giugno 2026 il fondo scelto, la quota di TFR da destinare ed eventuali contribuzioni aggiuntive; le Società verseranno la quota aggiuntiva a loro carico. L’accordo riconosce integralmente l’aumento previsto dal recente rinnovo del CCNL Poste Italiane, incluso l’arretrato maturato a partire

da settembre. L’armonizzazione partirà dalla retribuzione in essere al 31 agosto, sulla quale sarà applicato l’aumento introdotto da settembre. Per coprire il periodo settembre–dicembre 2025, a gennaio 2026 sarà erogata un’una tantum, assicurando continuità e pieno allineamento retributivo. SLP-CISL seguirà con scrupolo ogni fase di applicazione dell’intesa del 6 novembre, per garantire che l’armonizzazione trovi piena realizzazione, anche in vista del tavolo di verifica previsto entro giugno 2026, mantenendo un presidio costante. In questo percorso, le assemblee rappresentano un momento essenziale per raccogliere direttamente dai lavoratori di SDA e delle altre aziende entrate nel CCNL di Poste osservazioni ed esigenze, consolidando il confronto e contribuendo a rafforzare insieme tutele e condizioni di lavoro.

PCL: 670 stabilizzazioni aggiuntive nel 2025 per la rete portalettere e gli stabilimenti

L'accordo siglato il 28 ottobre ha anche consentito di definire diversi temi: dalla sicurezza dei Centri alla distribuzione dei DPI, dalla formazione fino allo sviluppo della Rete Corriere. In queste settimane è partita la nuova interpellanza con le relative stabilizzazioni

Dopo un'ampia e articolata disamina su tutto il settore, in cui abbiamo fatto emergere con forza le carenze negli organici, l'incontro del 28 ottobre ha permesso di richiedere e ottenere avanzamenti aggiuntivi in tema di Politiche attive del lavoro, rispetto agli interventi già definiti per il 2025. Si tratta di un'intesa che permetterà adesso di provvedere rapidamente alle assunzioni di personale stabile previste entro l'inizio di dicembre. I processi sono già in corso e prevedono 600 stabilizzazioni full time per la rete del recapito tradizionale procedendo attraverso lo scorrimento delle graduatorie pubblicate a luglio. Successivamente, da maggio 2026, entreranno stabilmente come nuovi ingressi 50 full time e 40 part time per potenziare le attività di smistamento. L'importanza del confronto e del verbale di accordo che ne è scaturito

risiede anche nell'analisi completa di tutto il modello organizzativo in PCL. I lavori hanno preso avvio dalle verifiche raccolte dagli osservatori dei territori, includendo quelle svolte dai RLS. Affrontando lo stato di avanzamento della Rete Corriere si è arrivati alla conclusione che la riorganizzazione dei 162 centri di recapito richieda ulteriore attenzione a causa di vincoli immobiliari e di prevenzione e sicurezza. Dall'analisi dei nodi è emerso che per la costruzione di nuove strutture e per l'ampliamento di quelle esistenti non tutti i centri soddisfano i requisiti previsti dalla norma. Tutto ciò ha determinato un conseguente ribilanciamento dei quarter e lo slittamento di 16 dei 498 siti, la cui partenza è riprogrammata entro il 2027. Altri temi del tavolo hanno riguardato le Lavorazioni interne e la riconfigurazione dei Centri di

smistamento, che saranno dotati di nuovi macchinari polivalenti per la lettura degli indirizzi, inclusa la posta registrata. Sono previsti 22 impianti, dei quali i primi tre entreranno in funzione nel 2026. Abbiamo sottolineato che le evoluzioni tecnologiche dei macchinari, oltre a migliorarne la produttività, devono rispettare le indicazioni in materia di prevenzione e sicurezza previste dal D.L. 81/08, anche considerando la progressiva integrazione nell'organizzazione delle Reti terze. Sempre in materia di sicurezza, SLP-CISL e le altre Organizzazioni Sindacali firmatarie dell'accordo – CONFSAL, FAILP e UGL – hanno nuovamente segnalato con forza l'inefficienza nella distribuzione di DPI e vestiario. A tal riguardo è stato ottenuto dall'azienda l'impegno a provvedere alle verifiche e all'approvvigionamento nel minor tempo possibile là dove mancanti.

Con questa intesa abbiamo voluto rafforzare la stabilità del lavoro nel recapito e negli stabilimenti, riducendo la precarietà e fornendo maggiore solidità alla rete. Questo permetterà di affrontare in maniera più efficace tutte le criticità riscontrate in questi mesi. Tutto il ramo di PCL deve essere monitorato costantemente, soprattutto in una fase riorganizzativa delicata che deve riuscire a tenere

insieme sia i servizi postali tradizionali che la nuova Rete Corriere che si sta sviluppando. In questo quadro, la stabilizzazione degli organici, l'incremento delle coperture stabili, il potenziamento delle linee di smistamento diventano strumenti fondamentali per promuovere la crescita e sviluppare anche ulteriori progetti innovativi.



Mercato Privati, 750 PAL straordinarie tra sportellizzazioni, assunzioni dall'esterno, conversioni a full time e mobilità

L'accordo del 3 novembre prevede un rafforzamento degli organici della rete degli sportelli e dell'area degli specialisti, l'estensione della settimana corta ad altri 66 uffici e l'attivazione urgente degli Osservatori dedicati alla Proposizione Commerciale e alla Digitalizzazione. Previsto inoltre un focus specifico sugli OFE



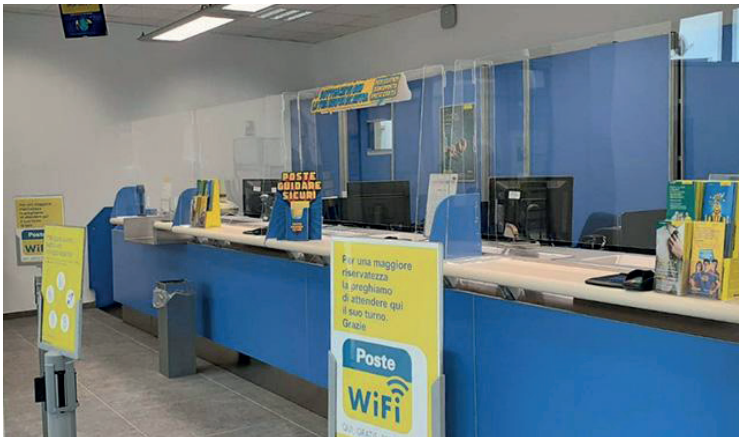
Grazie alla convocazione richiesta con forza da SLP-CISL, CONFSAL, FAILP e UGL, i nodi aperti nel settore più redditizio dell'Azienda hanno finalmente trovato soluzioni concrete. L'incontro, che ha coinvolto l'intero perimetro di Mercato Privati, si è concentrato in particolare sulle coperture degli organici degli uffici postali e sulle criticità del progetto Hub & Spoke. Mesi di confronto, ascolto e rivendicazioni responsabili condotte da SLP-CISL a tutti i livelli hanno portato a risultati tangibili sul piano occupazionale e miglioramenti nella vita quotidiana di lavoratrici e lavoratori. Il fulcro dell'intesa raggiunta il 3 novembre riguarda, come già avvenuto per PCL, l'ottenimento di quanto richiesto per l'attivazione di interventi di Politiche Attive del Lavoro. Il piano straordinario comprende quindi 200 assunzioni

a tempo pieno come OSP, 50 trasformazioni da part-time a full-time, 50 sportellizzazioni, 50 percorsi di mobilità tra OSP e OFE e 200 assunzioni nel comparto Commerciale come SCF, considerando il parametro delle FTE. Misure straordinarie ma necessarie, inserite in un verbale di accordo che garantisce anche chiarezza su altri punti fondamentali. Tra questi, la proroga fino al 31 dicembre del termine per la ricollocazione di SCF, SCM e POE, ancora in attesa di una destinazione coerente con le competenze maturate. Durante l'incontro sono stati condivisi gli avanzamenti del progetto Polis, la cui importanza e i risultati raggiunti sono ormai evidenti. Proprio per questo, come SLP-CISL, abbiamo sollecitato particolare attenzione alle tempistiche dei lavori dell'Immobiliare per la riorganizzazione degli uffici postali.

Altro tema di confronto è stato l'operatività degli OFE. Entro il 2025 prenderà avvio una nuova sperimentazione in 6 UP, collegata alla linea "Poste Vivere Protetti". Come SLP-CISL, insieme alle altre OO.SS., abbiamo chiesto che la sperimentazione termini dopo tre mesi e che, nell'incontro di verifica, sia definito chiaramente l'ambito delle loro attività, prevedendo eventualmente un riconoscimento, professionale o economico. In questo contesto, abbiamo sottolineato l'importanza crescente degli OFE nel front-end: oltre alle operazioni allo sportello, svolgono infatti attività di consulenza e supporto relazionale coerenti con il modello "Punto Poste Casa e Famiglia". L'estensione delle loro responsabilità dovrà quindi essere accompagnata da strumenti di valorizzazione coerenti. Dopo len ostre battaglie, saranno installati 4.000 roller cash di ultima generazione, strumenti in grado di verificare l'autenticità delle banconote, migliorare la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori e garantire un servizio più efficiente per la clientela. Grande attenzione è stata riservata all'orario di lavoro a cinque giorni, tema centrale per il benessere dei lavoratori. Sulla base dei riscontri positivi, l'intesa prevede ora di estendere il modello a ulteriori 66 uffici, ampliando così l'accesso alla settimana corta. Abbiamo chiesto che l'ampliamento prosegua, coinvolgendo un numero maggiore di dipendenti, per favorire una migliore conciliazione vita-lavoro. Anche in ambito europeo, esperienze

simili hanno dimostrato di migliorare la qualità della vita, aumentando motivazione e produttività. Al centro del confronto c'è stato anche il ricorso eccessivo ai distacchi e soprattutto le pressioni commerciali, questione delicata su cui occorre intervenire in maniera decisa. Se è vero che la rete di vendita deve raggiungere gli obiettivi di business, è altrettanto fondamentale che non vengano adottate pratiche scorrette o che compromettano la dignità e la professionalità dei lavoratori. È stato chiesto e ottenuto che l'Azienda verifichi ogni pressione irregolare e che venga attivato lo specifico Osservatorio Paritetico previsto dal CCNL, per compiere una ricognizione seria sui risultati delle azioni aziendali e intervenire tempestivamente. Correlato alle pressioni di tipo gestionale, invece, abbiamo inoltre segnalato le diffuse ingerenze da parte di Gestione Operativa verso gli Up, chiedendo all'azienda di mettere in campo tutte le azioni ne-

cessarie per prevenire e correggere comportamenti non coerenti con la funzione di supporto di questa struttura. Riguardo all'ampliamento di strumenti in uso come Pianeta UP, basati su intelligenza artificiale, e di altre tecnologie avanzate, abbiamo sollecitato l'attivazione dell'Osservatorio sulla Digitalizzazione del lavoro, per valutare concretamente l'impatto di queste innovazioni sul lavoro. Infine, data la complessità dei temi trattati, le Parti hanno deciso di programmare ulteriori tavoli di confronto su questioni specifiche entro la fine dell'anno. A gennaio è prevista una verifica complessiva per monitorare l'attuazione degli impegni assunti e valutare eventuali misure aggiuntive a sostegno dei lavoratori, tenendo conto anche del dimensionamento degli organici per il 2026, fondamentale per pianificare le risorse e garantire continuità nella rete.



L'UDIENZA

Giubileo del Lavoro 2025: Papa Leone XIV incontra le lavoratrici e i lavoratori

SLP-CISL presente con centinaia di lavoratori postali insieme alle associazioni di categoria della CISL, per celebrare la dignità del lavoro, riaffermare i diritti dei lavoratori e promuovere valori di fraternità, responsabilità e coesione sociale in tutta la comunità



Una giornata di sabato iniziata molto presto, già dalle prime ore del mattino migliaia di persone si sono radunate in Piazza San Pietro per prendere parte all'udienza papale e al passaggio della Porta Santa. La delegazione del SLP-CISL, guidata dal Segretario Generale Raffaele Roscigno e dalla Segreteria Nazionale, ha partecipato numerosa, insieme a lavoratrici e lavoratori postali. Tra la moltitudine di cappellini verdi e fazzoletti della CISL, la folla si è animata di colore e di entusiasmo, sullo sfondo del bianco dell'imponente Basilica e

dei colonnati circostanti, a simboleggiare unità e appartenenza della comunità dei lavoratori. Nella moltitudine di presenze, sotto un cielo cobalto, l'evento è stato arricchito da gruppi in abiti storici, accompagnati da musiche tradizionali e dallo sbandieramento di stendardi, con delegazioni provenienti da tutta Italia e da altri Paesi, creando un'atmosfera vivace e internazionale e trasformando l'incontro in una vera festa di cultura e identità. "Essere qui oggi ci ricorda quanto sia importante rafforzare la coe-

sione e difendere i diritti dei lavoratori," ha sottolineato Roscigno, evidenziando l'impegno condiviso dei lavoratori postali all'interno della grande famiglia sindacale. Ad apertura dell'udienza, Papa Leone XIV ha compiuto un percorso tra i fedeli con il veicolo scoperto, salutano e benedicono i partecipanti e ricevendo segni di gratitudine dai lavoratori presenti, confermando con gesti concreti l'attenzione al mondo del lavoro e alla comunità. Successivamente, nel pronunciare il suo discorso il Santo Padre ha sottolineato come "il lavoro deve

essere una fonte di speranza e di vita", capace di "esprimere la creatività dell'individuo e la sua capacità di fare del bene", invitando le istituzioni e la società civile a creare opportunità occupazionali stabili e dignitose, soprattutto per i giovani. Parole che trovano pieno riscontro nell'impegno della nostra Confederazione, come ha evidenziato la Segretaria Generale Daniela Fumarola, "Accogliamo con profonda convinzione le parole del Papa. Il suo appello a costruire opportunità occupazionali stabili e dignitose, in particolare per i giovani, tocca il cuore della nostra azione sindacale. Come CISL crediamo che non possa esserci sviluppo autentico, né progresso sociale, se il lavoro non è libero, sicuro, partecipato e giustamente retribuito, e per questo le istituzioni, il mondo produttivo e la società civile devono raccogliere insieme questa sfida, promuovendo un nuovo Patto che metta al centro la persona, la dignità, la stabilità e la qualità del lavoro, il futuro delle nuove generazioni. È un invito che sentiamo pienamente nostro: costruire un'economia che offra prospettive certe, che non lasci nessuno indietro e che restituisca fiducia e stabilità a chi oggi vive l'incertezza". La grande piazza ha accolto rappresentanti delle principali federazioni della CISL, insieme a delegazioni di altre associazioni sindacali, organizzazioni datoriali e realtà del mondo del lavoro e del volontariato.

La larga e significativa partecipazione di persone provenienti da tutti gli ambiti del lavoro e della società ha sottolineato l'importanza del confronto tra istituzioni, corpi intermedi e mondo del lavoro per promuovere politiche occupazionali e condizioni di lavoro dignitose, conferendo all'evento una forte dimensione istituzionale e rafforzando i legami tra Chiesa, sindacati e comunità civile. Si è trattato di un evento di grande rilievo, organizzato con il supporto del Dicastero per l'Evangelizzazione, che ha dedicato attenzione a operatori, datori di lavoro, volontari e professionisti italiani. Nel corso dell'udienza, il Santo Padre ha richiamato i valori del Giubileo – fraternità, responsabilità e servizio – e ha invitato tutti a promuovere giustizia sociale, lavoro dignitoso e armonia nei luoghi di lavoro, sottolineando l'importanza di creare opportunità stabili e sostenibili per le persone. Riconoscendo la centralità dei principi indicati dal Papa, il Segretario Generale Raffaele Roscigno ha dichiarato: "La partecipazione a questo Giubileo ha confermato quanto sia fondamentale tutelare i diritti di chi lavora e promuovere una cultura del lavoro che unisca etica e responsabilità". Ha poi sottolineato che l'appuntamento ha mostrato come, grazie all'impegno congiunto delle persone e delle istituzioni, il lavoro possa diventare un vero motore di coesione sociale e crescita per la comunità.

LA MARATONA

Contro tutti i conflitti, il pensiero forte e l'azione concreta della Cisl per un futuro di pace

Consegnati 553mila euro alla Croce Rossa Italiana, raccolti con la sottoscrizione "SOS Gaza" a sostegno della popolazione palestinese



A due settimane dalla conclusione della Maratona per la Pace, l'Assemblea nazionale "Costruire la convivenza – Difendere la democrazia" ha messo in luce l'importanza di un percorso condiviso che ha unito territori, comunità e cittadini attorno ai valori del dialogo e della cooperazione, rafforzando la consapevolezza collettiva sulla complessità delle tensioni geopolitiche attuali. All'Auditorium del Massimo, all'EUR, delegati e quadri sindacali provenienti da tutta Italia, incluse le rappresentanze del SLP-CISL, hanno partecipato a un confronto pubblico, che ha riunito istituzioni, mondo accademico, realtà religiose e protagonisti dell'informazione. L'incontro ha rilanciato e valorizzato le esperienze maturate nelle

oltre quaranta iniziative svoltesi nei maggiori capoluoghi nelle settimane precedenti. Si è trattato di una mobilitazione che ha richiesto uno sforzo organizzativo significativo, ma che è riuscita ad attraversare l'intero Paese con assemblee, dibattiti, momenti interreligiosi e incontri con studenti e cittadini. Amministratori locali, studiosi, giornalisti e personalità della cultura hanno contribuito a costruire una riflessione condivisa sul valore della democrazia e sull'importanza di difendere gli spazi del dialogo pubblico. Una maratona che ha portato maggiore consapevolezza collettiva, mostrando come la pace nasca dai legami, dall'ascolto reciproco e da una partecipazione responsabile. La CISL ha agito in maniera discreta

ma concreta, lontana da logiche di contrapposizione o dal clamore di scioperi e manifestazioni di piazza. Grazie alle idee e a una rete diffusa di solidarietà, sabato 15 novembre, durante l'Assemblea nazionale, è stato possibile consegnare alla Croce Rossa Italiana i 553.000 euro raccolti con la campagna 'SOS Gaza', lanciata il 4 settembre. Accanto alla forte dimensione solidale, l'Assemblea ha offerto uno sguardo sui principali scenari geopolitici che oggi minacciano la stabilità globale. Tra gli ospiti Antonio Tajani, Ministro degli Esteri e della Cooperazione Internazionale, e Giorgio Gori, Europarlamentare. Presenti anche Lorenzo Cremonesi, inviato di guerra del Corriere della Sera, e Vittorio Emanuele Parsi, professore

all'Università Cattolica. Di grande rilievo le testimonianze internazionali, con la partecipazione dei Premi Nobel per la Pace Oleksandra Matviichuk, Oleksandra Romantsova e Shirin Ebadi, insieme a figure che ogni giorno lottano per diritti, democrazia e libertà: Svetlana Tikhonovskaya, Anna Zafesova, Emanuele Fiano, Giulio Albanese e Cecilia Brighi. Interventi toccanti che hanno raccontato esperienze di resistenza contro regimi autoritari e violazioni dei diritti umani, ricordando che la pace è un dovere civile, un impegno etico e una responsabilità politica. Partendo dalla tragedia palestinese, si è ribadita l'urgenza di percorsi politici credibili in Medio Oriente, con l'obiettivo dei due popoli e due Stati e garanzie di sicurezza

reciproche. Allo stesso tempo, l'attenzione si è spostata sull'Ucraina, dove bombardamenti su infrastrutture civili, ospedali e scuole continuano a mietere vittime innocenti. La CISL ha ribadito vicinanza al popolo ucraino e sostegno internazionale alla sua resistenza, sottolineando che le relazioni tra Stati non possono essere dominate dalla violenza. La riflessione si è poi allargata ad Africa, Asia e Venezuela, dove conflitti, autocratie ed emergenze sociali mettono a rischio i diritti fondamentali. Contesti molto spesso trascurati dai media, ma che richiedono attenzione e responsabilità. L'Europa deve ritrovare il suo ruolo di baluardo della democrazia.

AZIENDA AL TOP

Poste Italiane, dieci anni a Piazza Affari: tra crescita e identità pubblica

Un decennio di Borsa che racconta l’evoluzione di un gruppo capace di crescere e innovare restando fedele alla propria vocazione pubblica. Dietro i numeri del successo, il valore umano di migliaia di lavoratrici e lavoratori che ogni giorno garantiscono servizi essenziali e coesione territoriale



A dieci anni dal debutto a Piazza Affari, Poste Italiane celebra l’anniversario che segna non solo una tappa simbolica, ma anche la conferma di un percorso di trasformazione profonda e di successo. Dal 2015 a oggi, l’azienda ha triplicato la propria capitalizzazione da 8 ad oltre 26 miliardi di euro. Un risultato ottenuto innovando il modello industriale, senza perdere il ruolo di punto di riferimento per il Paese. Durante la cerimonia milanese per i dieci anni dalla quotazione, il sottosegretario all’Economia Federico Freni ha confermato che, per ora, il Mef non intende collocare sul mercato nuove quote del gruppo. Una decisione accolta con soddisfazione non solo dagli investitori, ma anche dal mondo sindacale, che da sempre si è mobilitato per difendere la natura pubblica e strategica di Poste. In prima linea in questa battaglia SLP-CISL, che ha svolto un ruolo attivo e determinante nel sensibilizzare le istituzioni e l’opinione pubblica sull’importanza di mantenere

il controllo pubblico dell’azienda. Un’azione che ribadisce come la missione di Poste non sia solo economica, ma anche sociale: garantire servizi essenziali, coesione territoriale e occupazione stabile in ogni angolo del Paese. La posizione netta del SLP-CISL, accompagnata da un costante confronto con il governo e con l’azienda, ha contribuito a rafforzare la scelta di Palazzo Chigi di sospendere il progetto di ulteriore privatizzazione, inizialmente previsto per l’autunno 2024. Intanto, sul fronte dei mercati, Poste Italiane continua a mostrare solidità e capacità di attrazione: il titolo performa in rialzo, segnale che la fiducia degli investitori resta alta. E i numeri raccontano la portata di questa crescita. In dieci anni, il gruppo ha distribuito oltre 7 miliardi di dividendi, consolidato la leadership nel settore assicurativo (con 165 miliardi di masse gestite) e nel risparmio garantito (oltre 450 miliardi di euro di attività). È diventato la piattaforma di pagamenti più grande d’Italia,

con 3 miliardi di transazioni l’anno e 30 milioni di carte emesse e si è imposto come protagonista anche nella logistica (450 milioni di pacchi consegnati nel 2025) e nei nuovi settori strategici Energy e Telco. Nel corso dell’evento, è stata ribadita la centralità dei lavoratori e della rete capillare di Poste nel successo dell’azienda, ringraziando le organizzazioni sindacali per il “dialogo costruttivo” e per l’impegno a difesa di una visione condivisa del futuro del gruppo. Una visione che punta su innovazione, sostenibilità e inclusione, con la conferma che Poste Vita e BancoPosta resteranno entità autonome, per garantire continuità e stabilità. Dopo dieci anni dall’ingresso a Piazza Affari, Poste Italiane si presenta oggi come un modello di evoluzione equilibrata tra mercato e missione pubblica. Un risultato reso possibile anche grazie alla partecipazione responsabile dei lavoratori e alla determinazione del sindacato maggioritario di categoria, nel difendere il valore di un’azienda che è patrimonio di tutti gli italiani.

Dal primo libretto del 1875 ad oggi: una storia che parla di noi

Un viaggio lungo un secolo e mezzo che intreccia la crescita del Paese con l’impegno quotidiano delle donne e degli uomini di Poste Italiane. Dai libretti di Quintino Sella ai buoni fruttiferi postali, il risparmio diventa strumento di coesione sociale, educazione finanziaria e sviluppo nazionale. Oggi, come allora, dietro ogni numero ci sono persone, comunità e un patrimonio di fiducia costruito nel tempo, che continua a unire i cittadini all’Italia del futuro

Un secolo e mezzo di storia, fiducia e progresso anche grazie all’impegno quotidiano delle lavoratrici e dei lavoratori di Poste Italiane. I 150 anni del risparmio postale si snodano in un racconto che attraversa le generazioni dell’Italia post unitaria lungo due guerre mondiali: ricostruzione e modernizzazione, rappresentando ancora oggi uno dei legami più solidi tra cittadini e Paese. Una storia che nasce nel 1875, quando su iniziativa del ministro Quintino Sella vedevano la luce i primi libretti postali con un obiettivo chiaro: infondere la cultura del risparmio all’Italia unita. Un’operazione di educazione finanziaria per tutte le classi sociali, compreso quelle meno agiate. Nel 1925, a cinquant’anni dalla nascita del libretto arrivano le emissioni dei primi buoni fruttiferi postali, un nuovo strumento finanziario senza costi di sottoscrizione, gestione e rimborso. Semplici, sicuri e garantiti dalla Stato i buoni fruttiferi contribuiscono a formare la cultura del risparmio

e a finanziare la realizzazione di grandi opere di modernizzazione per il Paese: il risparmio al servizio della crescita economica dell’Italia, un connubio forte che dura e si consolida nel tempo e che fidelizza Poste Italiane che può contare oggi sul sostegno di oltre 27 milioni di cittadini per un valore complessivo arrivato a 320 miliardi di euro. Un traguardo che testimonia come la fiducia costruita negli anni sia diventata un vero patrimonio collettivo. Una fiducia cresciuta giorno dopo giorno, allo sportello, nei territori, nelle comunità. Per SLP-CISL, questo anniversario è prima di tutto un tributo a chi, con professionalità e dedizione, ha reso possibile questa storia: le persone di Poste Italiane, protagoniste silenziose di un’Italia che cresce, si rinnova e guarda al futuro con sicurezza. Celebrare i 150 anni del risparmio postale significa celebrare il valore del lavoro, la dignità e la partecipazione: la forza di un Paese che guarda con fiducia al futuro.



Poste Italiane chiude il trimestre da record: crescita, digitalizzazione e nuovi servizi

I risultati del terzo trimestre 2025 di Poste Italiane confermano un trend che ormai si ripete da diversi esercizi: l’azienda continua a crescere in modo solido, grazie soprattutto ai servizi finanziari, assicurativi e digitali. Nei primi nove mesi dell’anno i ricavi del gruppo hanno raggiunto 9,64 miliardi di euro (+4,5% rispetto al 2024), mentre il trimestre si è chiuso con 3,18 miliardi (+3,9%). In aumento anche la redditività, con un utile netto trimestrale di 603 milioni (+6,1%). Numeri che descrivono un’azienda stabile e redditizia, capace di rafforzare la

propria posizione sul mercato. Ma dietro la crescita si muove anche un cambiamento organizzativo e operativo che coinvolge in modo diretto chi lavora nei territori. Nel segmento Mail, Parcels & Distribution si confermano due dinamiche ormai strutturali: il calo progressivo della corrispondenza tradizionale e il forte aumento dei pacchi, che nel trimestre hanno superato gli 87 milioni di colli, con un incremento del 14,1%. Nei centri di distribuzione e nelle reti di recapito questo si traduce in una quotidianità diversa: più movimentazione, più tecnolo-

gia, percorsi aggiornati. Anche negli uffici postali la trasformazione è evidente. Alla riduzione delle operazioni postali classiche si affianca la crescita dei servizi finanziari, che nel trimestre hanno generato 1,39 miliardi di ricavi (+2,6%), e quella del comparto assicurativo, in forte espansione con 446 milioni (+11,7%). Gli sportellisti si trovano così al centro di un’evoluzione che richiede nuove competenze, maggiore attenzione consulenziale e un rapporto con la clientela sempre più orientato al risparmio, alle polizze, ai prodotti

Energy e ai servizi digitali. A correre è soprattutto la divisione digitale: PostePay registra ricavi trimestrali per 409 milioni (+3,4%), mentre la “Super App” supera i 15 milioni di utenti, diventando un punto di accesso centrale per pagamenti, servizi e gestione del conto. Un successo che testimonia la capacità innovativa del gruppo, ma che rende necessario accompagnare lavoratrici e lavoratori nella gestione di servizi sempre più complessi e richiesti. Il trimestre restituisce quindi un’immagine duplice: da un lato una-

azienda solida, dinamica, in crescita; dall’altro un’organizzazione del lavoro che cambia rapidamente, spingendo verso nuove competenze, nuovi ritmi e nuove responsabilità. La sfida del sindacato, nei prossimi mesi sarà tenere insieme entrambe le dimensioni attraverso le giuste relazioni industriali e coniugando risultati economici e qualità del lavoro, innovazione e sostenibilità, crescita e politiche attive che garantiscono ogni giorno il servizio ai cittadini.

FOCUS DONNE

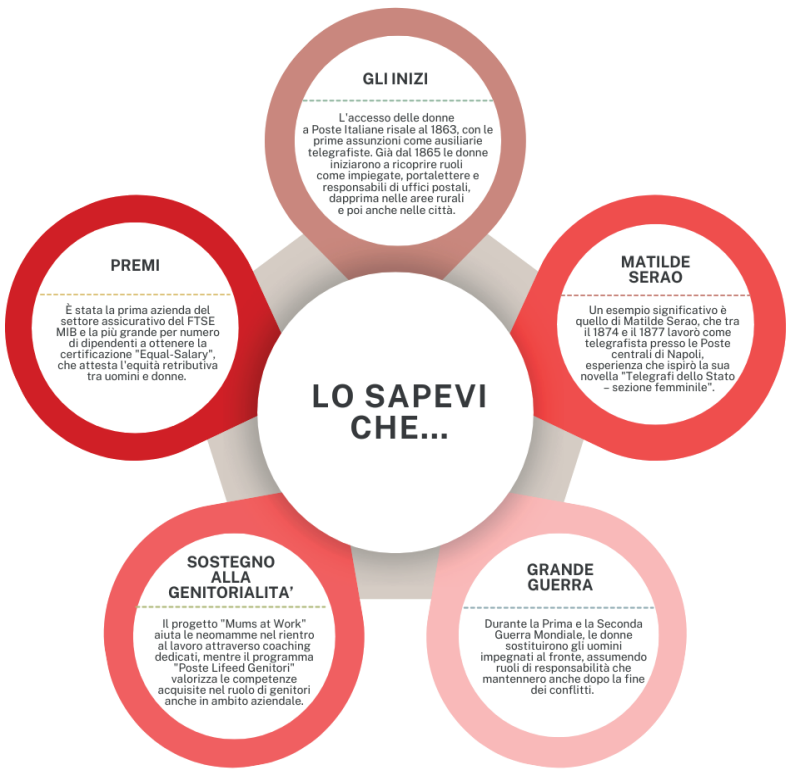
Dal rosa al rosso: la forza delle donne tra prevenzione e libertà

Rosa e rosso: prevenzione e protezione, vita e dignità. Due tappe di un unico percorso, due colori che raccontano la stessa battaglia. Perché parlare di salute e di sicurezza femminile significa promuovere una cultura del rispetto, della cura e della consapevolezza

Ottobre e novembre: due mesi, due colori, la stessa battaglia. Insegnano la cura e la difesa di sé. Insieme rimandano alla forza delle donne e ricordano che salute e libertà restano diritti da proteggere, non privilegi da dare per acquisiti. Il primo è sinonimo di prevenzione del tumore al seno. E’ il periodo in cui il rosa illumina le città e richiama ogni donna a volersi bene. Ma è una cura che non si ferma al corpo: prosegue nel rispetto, nella sicurezza, nella libertà. E così, al rosa segue il rosso, il colore del coraggio e della denuncia. In questa continuità ideale, SLP-CISL e Poste Italiane si muovono unite: due realtà che parlano di donne, con le donne e per le donne, trasformando la sensibilizzazione in impegno concreto. Ottobre e novembre non sono solo mesi: sono consapevolezza e grido. E il rosa e il rosso che li attraversano non sono solo simboli, ma premura e allarme. Sono il segno di una ferita ancora aperta che attraversa le case, i luoghi di lavoro, le strade. E che chiama tutti - istituzioni, imprese e cittadini - a una responsabilità condivisa. Perché prevenzione e lotta contro l’eliminazione della violenza sulle donne non sono emergenze passeggiare ma fenomeni strutturali che necessitano di una cultura diversa, fatta di consapevolezza e rispetto. I dati relativi alle nuove diagnosi di tumore al seno parlano chiaro: circa 54 mila nuove malattie all’anno secondo il Ministero della Salute. Una stima che conferma questo cancro come neoplasia più

frequente nelle donne. Anche se negli ultimi decenni si è registrata una costante riduzione della mortalità. Ma se nella salute si intravedono segnali di progresso, sul fronte della violenza di genere il cammino è ancora lungo. Secondo gli ultimi dati ISTAT, il 31,9% delle donne tra i 16 e i 75 anni – circa 6,4 milioni – ha subito almeno una volta nella vita una qualche forma di violenza fisica o sessuale. Tra le donne separate o divorziate, la percentuale sale al 51,4%. Solo tra gennaio e ottobre 2025, in Italia si sono registrati 269 omicidi, di cui 85 vittime donne. Numeri che raccontano un Paese ancora ferito, ma anche la necessità di un impegno collettivo in ogni ambito, a partire dai luoghi di lavoro. Già perché è proprio tra le mura di uffici e aziende che si dovrebbe costruire la cultura del rispetto, dell’inclusione e della parità di genere. Ne è esempio Poste Italiane che con oltre 120 mila dipendenti e una presenza femminile pari al 53% della forza lavoro, rappresenta un osservatorio privilegiato sul tema della parità di genere. Le donne dirigono il 59% degli uffici postali e in alcune province, come quella di Roma, la percentuale raggiunge il 68%. Un’azienda in rosa dunque, ma non solo nei numeri. Perché Poste Italiane traduce da anni i principi di inclusione e rispetto in azioni concrete. Come la sospensione del pagamento della quota capitale dei mutui per donne vittime di abusi. Oppure la concessione, in comodato d’uso, di 10 dimore abitative alle associazioni D.i.Re

e Differenza Donna. Senza dimenticare un protocollo d’intesa che garantisce permessi retribuiti, assistenza psicologica e legale oltre a un canale interno riservato per chiedere aiuto in sicurezza. Un modello aziendale che non si limita alle parole, ma costruisce strumenti reali per restituire libertà e autonomia. Sulla stessa linea, anche SLP si conferma un sindacato a forte vocazione femminile. Su circa 62 mila iscritti, ben 33 mila sono donne, per una percentuale che supera la metà, attestandosi al 53%. Le quote rosa di SLP attraversano ogni livello e ogni regione, a testimonianza di una rappresentanza diffusa e radicata. Ma anche di ascolto, formazione, accompagnamento, rendendosi una presenza costante accanto alle lavoratrici, in azienda e fuori, nelle battaglie per la parità, la sicurezza e la dignità. In un Paese in cui una donna su tre subisce violenza nel corso della vita, il mondo del lavoro deve diventare parte della soluzione. Le aziende non possono essere solo luoghi di produttività, ma spazi sociali dove si costruiscono consapevolezza, rispetto e prevenzione. E quei due colori simbolo, il rosa e il rosso, ricordano che il cambiamento passa anche da qui: dalle aziende che scelgono di mettersi in gioco, dai cittadini che decidono di informarsi e dalle istituzioni che investono in cultura e giustizia. Perché la violenza non è un destino, ma una responsabilità collettiva. E proteggere le donne è il primo passo per potersi dire davvero un Paese libero.



CONVENZIONE ILO 190: STOP A VIOLENZE E MOLESTIE SUL LAVORO

- Adottata a Ginevra nel 2019, la Convenzione ILO 190 è il primo trattato internazionale dedicato alla prevenzione della violenza e delle molestie nel lavoro.
- L'Italia l'ha ratificata con la legge 4/2021, in vigore dal 29 ottobre 2022: è il secondo Paese in Europa e il nono al mondo ad averla adottata.
- La Convenzione introduce una cornice giuridica comune per tutti gli Stati, con l'obiettivo di rafforzare le tutele, ridurre le incertezze e colmare le lacune delle normative nazionali.
- Supera anche la precedente frammentazione legislativa che distingueva per settore, categoria di lavoratori o tipologia di abuso.
- La tutela si applica a tutti: lavoratrici e lavoratori indipendentemente dal contratto, inclusi tirocinanti, volontari, persone licenziate o in cerca di occupazione.
- Gli Stati firmatari devono adottare misure efficaci di prevenzione e protezione, garantire meccanismi di denuncia e risarcimento, promuovere formazione, sensibilizzazione e informazione.

Tutela e sostegno: le norme del CCNL per le lavoratrici

La tutela delle donne vittime di violenza passa soprattutto attraverso l’adozione di misure tangibili, come quelle che sempre più contratti collettivi di lavoro stanno prendendo in loro favore. Non è da meno il CCNL applicato in Poste Italiane e nelle Aziende del Gruppo, nel quale, innanzitutto, si recepisce l’importante Accordo Quadro sulle Molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, siglato dalle organizzazioni sindacali più rappresentative nel 2016, e sottoscritto anche da Confindustria. Questo accordo si pone l’obiettivo di contrastare e condannare ogni atto di molestia e violenza commesso nei luoghi di lavoro, invitando tutti i lavoratori e le lavoratrici a collaborare affinché non si verifichino tali episodi, tanto lesivi della dignità delle persone, ed anche a denunciare qualora, nonostante le accortezze adottate, dovessero accadere. È importante ricordare che ad

essi viene assimilato lo stalking, giustamente ritenuto gravemente inaccettabile, e non solo nei luoghi di lavoro. In Poste Italiane, per gestire e garantire l’implementazione concreta di simili propositi, grazie anche al contributo delle organizzazioni sindacali, si è istituito un Comitato per l’attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità. Esso ha tra i suoi compiti quello di individuare e progettare strategie e percorsi volti in primo luogo a prevenire, e poi anche a riconoscere e affrontare, i casi di molestie e/o violenza perpetrate nei luoghi di lavoro. Oltre a ciò, il comitato si occupa anche di fornire assistenza alle vittime, aiutandole in particolare nel loro reinserimento lavorativo. Le parole d’ordine in questi casi saranno riservatezza e discrezione, così da proteggere tutte le parti coinvolte e da permettere di giungere ad una corretta e giusta

definizione del caso. Ma il CCNL di Poste non si limita a questo. Esso prevede infatti ulteriori garanzie per le lavoratrici che abbiano subito violenza. Con la firma del contratto l’azienda ha assunto l’impegno di accogliere le loro richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time, indipendentemente dal fatto che la violenza si sia consumata sul luogo di lavoro o in ambito domestico, ed anche qualora la donna non fosse ancora inserita in un percorso di protezione, purché tale violenza sia adeguatamente documentata. Chiaramente tale misura si applica anche alle donne inserite nei percorsi di protezione, le quali potranno fruire in aggiunta di un congedo di massimo tre mesi per motivi connessi a tale percorso. Inoltre, se il percorso dovesse proseguire più a lungo, l’Azienda garantirà ulteriori due mesi di permesso, che le lavoratrici potranno

fruire sia in modo continuativo che frazionato, anche su base oraria a mezza giornata, da godersi nell’arco di tre anni dalla data di inizio del percorso; in questo periodo è riconosciuto un trattamento economico pari al 50% della retribuzione globale di fatto in godimento nel mese precedente. Infine, a tali lavoratrici, se adibite a mansioni remotizzabili, sarà anche permesso di svolgere, per la durata del percorso, la loro prestazione lavorativa in modalità Agile. Per le altre, l’azienda accoglierà, per quanto possibile, le richieste di essere adibite a mansioni compatibili con il ricorso al Lavoro Agile. Nel caso in cui il reato di violenza di genere fosse già accertato da un provvedimento giudiziario, oppure in corso di accertamento, la lavoratrice potrà richiedere di essere applicata temporaneamente presso un’altra sede. Trascorsi 12 mesi, e perdurando le necessità che hanno portato all’applicazione ad un’altra sede, si potrà richiedere il trasferimento. Le tutele previste per le lavoratrici nel CCNL del Gruppo Poste non

sono soltanto quelle previste per i casi di violenza ma accompagnano l’intera vita lavorativa delle donne, in particolare nei momenti che necessitano di maggiore attenzione. Pensiamo in particolare alla tutela della maternità. Oltre a quanto già previsto dal legislatore, nella nostra Azienda sono previste ulteriori disposizioni di maggior favore. Durante il periodo della gestazione, l’Azienda garantisce alle lavoratrici il diritto a permessi retribuiti per lo svolgimento dei necessari accertamenti medici. Durante il periodo dell’allattamento, invece, la lavoratrice potrà richiedere di essere assegnata ad una sede più vicina al luogo di abituale dimora o residenza. Dopo la nascita del bambino, sia la madre che il padre avranno diritto a varie tipologie di permessi e periodi di congedo; è importante sottolineare come l’estensione di questi diritti al padre abbia una ricaduta positiva anche sulle madri, che possono così godere di un supporto nell’accudimento dei figli.

TECH & POST

Il postino senza emoji: la battaglia per un simbolo digitale

L’iniziativa lanciata da Austrian Post e sostenuta da UNI Global Post&Logistics chiede un’emoticon per i lavoratori postali di tutto il mondo: «Ogni smartphone e ogni Pc dovrebbero avere la faccina del postino. Giusto riconoscere l’universalità e l’imprescindibilità del nostro lavoro anche nella comunicazione contemporanea»

Se è vero come è vero, che nel mondo della comunicazione contemporanea “una faccina vale più di mille parole”, anche i lavoratori postali ne dovrebbero avere una. E’ questa la “battaglia” lanciata da numerose aziende postali internazionali ed appoggiata da UNI e Austrian Post, in occasione della Giornata Mondiale della Posta, per ottenere finalmente un’emoji dedicata ai lavoratori postali. Una richiesta simbolica, certo, ma anche un riconoscimento per una professione diventata parte indispensabile della nostra vita quotidiana. Nella galassia delle quasi 3800 emoji ufficiali riconosciute dal Consorzio Unicode, l’organismo che definisce e standardizza le emoticon a livello globale, non c’è traccia né di portafoglio, né di dipendenti postali. Eppure lo spazio non manca: ci sono icone per astronauti, medici, sirene e persino fantasmi, ma nessuna per chi ogni giorno consegna raccomandate e pacchi. Uno “smacco” alla professione se consideriamo quanto le emoji siano ormai parte integrante del linguaggio contemporaneo. Numeri alla mano, secondo Emojipedia, la Wikipedia ufficiale di categoria, si registrano al mese oltre 45 milioni di ricerche sul significato delle varie faccine. La BBC, in uno speciale dedicato

al World Emoji Day, le definisce linguaggio universale che è entrato nella pop culture e persino nel marketing. Un idioma a volta abusato, certo, tanto da spingerci ogni tanto a “metterci a dieta” dal suo uso forsennato, ma ormai irrinunciabile. Dietro la leggerezza del tema si nasconde una questione più profonda: quella della rappresentazione del lavoro nel mondo digitale. In un set di icone dove esistono cuochi, programmatori e carabinieri tra gli altri, l’assenza del postino diventa un piccolo vuoto simbolico. Le emoji, in fondo, sono la sintesi visiva di ciò che consideriamo essenziale. E chi meglio dei postali incarna il concetto di connessione, prossimità e fiducia? Ma c’è tempo per trasformare quella che sembra una mancanza di riconoscimento della professione, in una vera e propria conquista. Entro la fine di novembre, Unicode può esaminare la proposta di un’emoji made in poste e si spera, renderla disponibile sui nostri smartphone, computer e altri device entro il 2026. Sarebbe un modo per rappresentare un gesto quotidiano come spedire, ricevere o aspettare pacchi e lettere, che unisce miliardi di persone. «Le emoji sono parte integrante della comunicazione quotidiana e sono utilizzate frequentemente, soprattutto dalla Generazione

Z», ha affermato Manuela Bruck, Responsabile Comunicazione Aziendale e Relazioni con i Clienti di Austrian Post, l’azienda promotrice dell’iniziativa. «Tuttavia, la professione postale non è ancora rappresentata da un proprio emoji. Il nostro obiettivo: ogni smartphone e ogni computer dovrebbe avere un impiegato postale!». L’iniziativa è sostenuta dall’International Post Corporation (IPC), il gruppo che rappresenta le maggiori aziende postali in Europa, Asia, Nord America e dall’Unione Postale delle Americhe, Spagna e Portogallo. Forse in questi ultimi anni sono invecchiate un po’, nell’uso (molto sobrio da parte dei più giovani) e nell’abuso (dei Boomer e in parte dei Millennials), ma l’aspetto interessante è che in ogni caso ciascuna generazione tuffata nel perimetro digitale ha infine trovato il suo personale modo per ricodificare, secondo la propria sensibilità, questi onnipresenti pittogrammi. Anche perché altrimenti, non si spiegherebbero i numeri record degli invii stimati da BBC: ogni giorno ne vengono condivise in messaggi, chat e social network, piattaforme di ogni genere oltre 10 miliardi. E’ tempo che anche chi consegna messaggi nel mondo reale trovi il suo posto in quello digitale, magari con un emoji interattiva che dica, finalmente “posta inviata”.



DA MINACCIA AD OPPORTUNITA’

IA e lavoro: governare il cambiamento per tutelare le persone

La rivoluzione dell’intelligenza artificiale è già iniziata anche nei servizi postali. Il futuro del lavoro non sarà scritto dalle macchine, ma da chi saprà usarle per costruire un progresso che resti umano. Le ricerche mostrano che l’IA può aumentare produttività e occupazione, ma solo se accompagnata da formazione, diritti e partecipazione

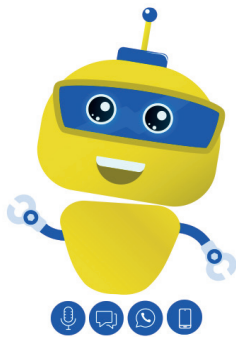
L’intelligenza artificiale non è più un futuro da immaginare: è già nei luoghi di lavoro, dagli uffici postali alle grandi aziende di comunicazione. Cresce l’entusiasmo per le nuove possibilità, ma aumenta anche la preoccupazione: che fine faranno le mansioni più esposte all’evoluzione digitale? La sfida oggi non è fermare la tecnologia, ma governarla in modo che il progresso tuteli le persone. Sempre più imprese sperimentano strumenti di IA per velocizzare procedure, migliorare la gestione dei clienti o automatizzare attività amministrative. Non è più un tema da esperti o da film di fantascienza: è una realtà quotidiana che sta trasformando i servizi, le comunicazioni e il settore postale. Negli Stati Uniti, mentre i titoli tecnologici volano in Borsa, le nuove assunzioni rallentano, riaccendendo la paura della “disoccupazione tecnologica”. La realtà, però, come

mostrano le ricerche economiche più recenti, è più complessa e meno apocalittica. Gli economisti Philippe Aghion, Simon Bunel e Xavier Jaravel, con Aghion vincitore del Premio Nobel per l’Economia 2025, evidenziano che l’IA può generare più produttività e più occupazione se gestita correttamente. Le aziende che la adottano aumentano la produttività fino al 25 per cento e tendono ad ampliare i propri servizi, invece di ridurli. Questo effetto positivo riguarda anche le professioni considerate a rischio, come contabilità, telemarketing o lavoro di segreteria: l’IA può affiancare e potenziare le persone, non sostituirle. Il vero pericolo non è quindi l’automazione in sé, ma la concentrazione dei benefici in poche mani. Se le grandi imprese continueranno a correre più velocemente delle piccole e medie aziende, le disu-

guaglianze economiche e sociali rischiano di ampliarsi. Per questo servono politiche pubbliche e sindacali coraggiose, capaci di accompagnare il cambiamento e di tutelare lavoratrici e lavoratori. In questo scenario, il sindacato ha un ruolo decisivo: garantire che la tecnologia diventi uno strumento di potenziamento, non una minaccia. La chiave è nei percorsi di formazione e riqualificazione continua, in particolare per le mansioni più esposte, come sportelleria, logistica e gestione dati. Allo stesso tempo, è necessario vigilare affinché l’introduzione di nuove tecnologie non comporti turni più pressanti o forme di sorveglianza eccessiva. Insomma, la sfida è rendere l’IA alleata del benessere e della crescita professionale. Anche in Poste Italiane l’innovazione è già concreta. La rete ha introdotto un assistente digitale basato su IA generativa per supportare gli operatori nelle relazioni con i clienti, ma sistemi di intelligenza

artificiale sono attivi per logistica, smistamento e gestione delle consegne. Algoritmi predittivi migliorano il marketing e la gestione dei dati, mentre infrastrutture tecnologiche come il data mesh e l’Hybrid AI Layer rendono le applicazioni scalabili e sostenibili. Mosse strategiche che guardano al futuro ma che abitano il presente e che continuano a mettere al centro la persona. Ne è esempio il Manifesto etico di Poste Italiane sull’IA, un documento stilato dai vertici aziendali con padre Benanti: una guida per i dipendenti verso le scelte dell’azienda, ma anche un vademecum per l’intero Paese, visto che un italiano su due è cliente abituale di Poste Italiane. In questa direzione va anche la decisione dell’azienda di dotarsi di un Comitato che accompagni le scelte sull’uso dell’intelligenza artificiale: decisione ambiziosa che punta ad essere apripista per diverse realtà. L’intelligenza artificiale non can-

cellerà il lavoro: lo sta cambiando. La sfida non è temerla, ma guidarla. Il futuro del lavoro non sarà scritto dalle macchine, ma da chi saprà usarle per costruire un progresso che resti umano. In Poste Italiane, come in tutto il Paese, questa transizione può diventare un’occasione di sviluppo condiviso, se accompagnata da formazione, dialogo e responsabilità. E’ questa la via per costruire un futuro in cui l’intelligenza artificiale non sostituisce l’uomo, ma ne amplifica il valore.





25
NOVEMBRE
2025

Giornata internazionale
per l' **ELIMINAZIONE**
della **violenza**
contro le **donne**



Non sei sola.

Non devi vergognarti.



Non è colpa tua.

Se sei vittima di violenza
o stalking, chiama il

1522