

Servizio Universale

La sfida per la coesione del Paese che garantisce accesso a servizi e sviluppo **Pag 3**

Partecipazione

Quando la collaborazione smette di essere un principio **Pag 4**

Mercato privati

Direttori UP, consulenti e Ofe nella trasformazione di MP **Pag 6**

PCL

Dove si gioca il futuro del lavoro postale **Pag 5**

Le nomine | Il sindacato in Europa

SLP-CISL ai vertici europei

Roscigno Vicepresidente di UNI Europa e membro dello Steering Group Post & Logistics: doppia designazione che consolida il sindacato italiano nella governance europea



Una doppia nomina che rafforza il ruolo del sindacato italiano nel panorama europeo e segna un passaggio di grande rilievo per la rappresentanza dei lavoratori postali e della logistica. Il Segretario Generale SLP-CISL, Raffaele Roscigno, è stato eletto Vicepresidente di UNI Europa, la principale federazione sindacale

europea dei servizi, che rappresenta oltre 7 milioni di lavoratori attraverso 272 sindacati nazionali in 50 paesi, ed è entrato nello Steering Group di UNI Europa Post & Logistics come Membro titolare per l'Area III (Europa del Sud). Due incarichi di primo piano che collocano SLP-CISL nei luoghi in cui si definiscono le strategie sindacali continentali, con un ruolo

consolidato e di rilievo. La nuova responsabilità europea si inserisce in un percorso internazionale maturato negli ultimi anni, attraverso tappe significative, da Belfast a Bruxelles. Roscigno fa parte del World Committee di UNI Post & Logistics dal 25 settembre 2025, dove è stato eletto nell'esecutivo durante i lavori della Conferenza mondia-

le 'Rising Together', svoltasi a Bangkok. La nomina a Vicepresidente è stata deliberata dal Comitato Direttivo di UNI Europa ed è immediatamente efficace; la ratifica formale da parte del Comitato Esecutivo è prevista per la prossima riunione che si terrà nei prossimi mesi a Berlino. La comunicazione ufficiale, fir-

Continua pag 2

Editoriale

Continuità, responsabilità, futuro: la strada del SLP nel tempo delle grandi trasformazioni

Il Consiglio Generale del 13 febbraio è stato uno straordinario momento di confronto e riflessione collettiva, in cui si è confermata la coesione di tutto il gruppo dirigente e la solidità del percorso sindacale del SLP-CISL. La nostra Organizzazione è ciò che è oggi grazie a una linea coerente, fondata su partecipazione, contrattazione e senso di responsabilità, che intendiamo rafforzare ulteriormente, consolidando il lavoro svolto negli anni. Questa solidità ci permette di affrontare con equilibrio e consapevolezza la fase complessa che stiamo vivendo, segnata da grandi trasformazioni che investono il mondo del lavoro, l'economia e l'insieme dei rapporti sociali. L'accelerazione dell'impatto delle piattaforme informatiche e dell'intelligenza artificiale, unita alle tensioni geopolitiche degli ultimi anni, ci obbliga a leggere le dinamiche con lucidità e realismo. Solo così il sindacato può anticipare i cambiamenti e intervenire con responsabilità, creando opportunità per i lavoratori e proteggendo diritti e coesione sociale. Difendere il potere d'acquisto, rafforzare la stabilità occupazionale e orientare gli investimenti verso uno sviluppo sostenibile restano condizioni indispensabili per una crescita reale e duratura. In questa prospettiva si colloca la proposta della CISL di un Patto sociale, fondato su un confronto strutturato e costante con istituzioni e imprese. Nell'ambito della nostra categoria

Continua pag 2

Servizio Universale

La partita sul futuro dei territori

Una sfida per la coesione del Paese che garantisce accesso a servizi e sviluppo ➡ pag. 3

Partecipazione

Dalla legge alla pratica: la sfida ora è l'attuazione

Il confronto rilanciato dal Consiglio generale e il metodo CISL come leva di governo ➡ pag. 4

Posta, Comunicazione e Logistica

Dove si gioca il futuro del lavoro postale

La trasformazione di PCL è il banco di prova più avanzato per il futuro del Gruppo ➡ pag.5

Mercato privati

Quando la crescita passa dalle persone

Sviluppo, organizzazione del lavoro e competenze: obiettivo sostenibilità per un pilastro di Poste ➡ pag. 6



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

assume un rilievo centrale l’imminente scadenza del Contratto di Programma del Servizio Universale. Una questione che non è solo tecnica né soltanto legata al nostro settore, ma di tenore politico perché riguarda l’unità del Paese e il ruolo di Poste come rete nazionale di interesse pubblico. Difendere il Servizio Universale significa garantire presenza nei piccoli comuni, nelle aree interne e nelle periferie urbane, tutelando un presidio sociale fondamentale. Su questo fronte siamo impegnati da mesi, insieme all’UNI a livello europeo, perché ogni intervento normativo tuteli occupazione, presenza territoriale e qualità del servizio. Il sindacato, in questo contesto, deve assumersi responsabilità strategiche, intervenendo non solo all’interno del sistema di relazioni industriali in azienda, ma anche nelle scelte che modellano il futuro dei servizi pubblici essenziali. Proprio per questo, si stanno intensificando le iniziative a riguardo, l’ultima delle quali è la lettera inviata il 23 febbraio, insieme a CONFISAL Com.ni, FAILP CISAL e UGL Com.ni, all’Autorità AGCOM e per conoscenza ai Ministeri e alle Commissioni competenti. In essa abbiamo presentato le nostre osservazioni sulle ipotesi di revisione dei tempi di recapito,

evidenziandone le possibili conseguenze per cittadini, editoria e lavoratori di Poste. Il nostro impegno per il Servizio Universale acquista pieno significato quando si traduce in strumenti concreti a tutela dei diritti e delle condizioni di lavoro. Difendere la rete pubblica e la sua funzione di coesione territoriale significa infatti tenere insieme le scelte industriali della categoria e le politiche economiche e sociali nazionali. In questo quadro si colloca anche l’ultima Legge di Bilancio, che interviene sulle politiche di coesione e sul sostegno al lavoro, rappresentando uno strumento fondamentale per tradurre in risultati tangibili le priorità che la CISL rivendica a livello nazionale. Per le lavoratrici e i lavoratori di Poste, il riconoscimento fiscale degli incrementi contrattuali retrodatati a gennaio 2024 rende il rinnovo del CCNL un reale aumento del reddito disponibile, rafforzando al contempo protezione sociale, tutela previdenziale e strumenti di welfare. Ma ciò che occorre soprattutto è assumersi la responsabilità di accompagnare i cambiamenti, intervenendo sulle trasformazioni che stanno rimodellando mansioni, attività e organizzazione del lavoro. La scelta del SLP-CISL è stare dentro i processi, assumendoci la respon-

sabilità di contrattare, correggere e migliorare. Affrontare queste trasformazioni non significa accettare tutto: significa incidere concretamente, difendere il lavoro non con slogan ma con risultati reali, mantenendo occupazione, diritti e prospettive all’interno dell’azienda. Questa è la linea che abbiamo sempre seguito e che continuerà a guidare il nostro impegno, all’interno del Gruppo Poste Italiane che oggi rappresenta un hub multiservizio strategico per il Paese. La rete capillare della sua logistica sempre più integrata e le attività nei servizi postali, finanziari, assicurativi, energetici e digitali offrono il contesto in cui la nostra azione sindacale assume valore concreto, rafforzando inclusione, coesione territoriale e sviluppo industriale, mentre la crescita della logistica e dell’e commerce, le operazioni nel settore delle telecomunicazioni e gli investimenti nel digitale delineano una strategia industriale ambiziosa. Ogni trasformazione porta con sé complessità, tra riorganizzazione dei processi, innovazione tecnologica, aggiornamento delle competenze e ridefinizione degli assetti organizzativi. In questo contesto più ampio e sistemico, il ruolo del sindacato diventa particolarmente delicato: abbiamo scelto di affron-

tare questi passaggi attraverso la contrattazione, garantendo tutele reali e coerenza contrattuale, senza rinunciare alla nostra funzione di proposta e partecipazione attiva. Con questo approccio pragmatico e di visione, siamo riusciti a far sì che i progetti di crescita rimanessero all’interno dell’azienda, reinternalizzando funzioni precedentemente esternalizzate e consolidando livelli occupazionali significativi. Abbiamo gestito il turnover e garantito migliaia di nuove immissioni tra stabilizzazioni e ingressi dall’esterno: oltre 10.000 assunzioni nel 2025, organici rafforzati fino a 119.000 dipendenti complessivi, che diventeranno 120.500 nel 2026. Crediamo sia questa la strada e la direzione per affrontare le grandi sfide del lavoro capace di garantire stabilità occupazionale per i prossimi anni. Ecco perché siamo assolutamente convinti nel sostenere la cornice del cambiamento in cui stanno dentro i progetti riorganizzativi in corso. La nascita della Rete Corriere, il riassetto in PCL, e le riorganizzazioni nel settore commerciale di MP e in DTO sono processi complessi che affronteremo con realismo. Siamo consapevoli delle difficoltà, ma determinati a gestirle, confrontandoci costantemente con l’azienda

sui tavoli dedicati per monitorare le sinergie tra DTO e TIM, la gestione degli inidonei in PCL, il modello HUB & SPOKE in MP, sempre pronti ad intervenire laddove emergessero delle criticità operative. La forza del SLP-CISL, testimoniata dal 61% della rappresentanza nella categoria, ci conferisce un ruolo centrale nel costruire percorsi chiari e incisivi: è questa legittimazione, insieme a valori, metodo e visione consolidati, che ci permette di trasformare le sfide in opportunità per i lavoratori e di consolidare concretamente il ruolo sociale di Poste nel Paese. Concludo ringraziando la Segretaria Generale della CISL, Daniela Fumarola, per la vicinanza e il supporto alla nostra Organizzazione, nonché per le parole di apprezzamento che ci ha rivolto in occasione della mia nomina a Vicepresidente di UNI Europa e membro dello Steering Group di UNI Europa Post & Logistics. Il suo sostegno rappresenta un’ulteriore motivazione a proseguire con determinazione il nostro impegno.

Raffaele Roscigno
Segretario Generale SLP-CISL

Primo piano | Le nomine



SLPNews
slp-cisl.it

Leggi tutte le notizie, segui gli aggiornamenti, guarda i video e sfoglia tutti i numeri del giornale sul sito www.slp-cisl.it

segue da prima pagina

mata dal Segretario Generale di UNI Europa Oliver Roethig, evidenzia come la scelta rappresenti “un riconoscimento del ruolo di SLP-CISL nel settore postale e dell’impegno costante sviluppato all’interno di UNI Europa”. SLP CISL assumerà quindi anche la guida dell’Area Sud nel settore Post & Logistics grazie all’ingresso di Raffaele Roscigno nello Steering Group di UNI Europa come rappresentante titolare dell’Europa del Sud. Da questa posizione, il sindacato può influire direttamente sulle politiche europee riguardanti lavoro, diritti e condizioni dei lavoratori, con un approccio che valorizza anche la tutela dei consumatori. Un ruolo che assume particolare rilievo nella fase di confronto aperta a livello europeo sul futuro del sistema dei servizi postali e più in generale delle consegne. Proprio in queste settimane, UNI Global Union Europa Post & Logistics ha avviato la campagna ‘Save Our Post 2026’, volta a sostenere servizi postali equi, moderni e socialmente responsabili, in vista della prossima riforma legislativa del settore e della ridefinizione degli obblighi del Servizio Universale. L’obiettivo è evitare logiche di smantellamento o di depauperazione delle attività tradizionali di recapito e consegna e orientare il processo di modernizzazione – anche attraverso l’inclusione strutturale del comparto pacchi – coniugando tutela dei consumatori e

protezione dei lavoratori. In questa stessa direzione si inserisce infine il prossimo working group che prenderà avvio il 31 marzo, chiamato ad approfondire nel merito le proposte normative e a definire le posizioni sindacali da presentare alle competenti Commissioni europee. Una responsabilità per il Segretario Generale SLP-CISL che si tradurrà in un’attività intensa di approfondimento e raccordo, necessaria per presidiare da vicino l’evoluzione normativa del comparto. La notizia dei due nuovi incarichi di Raffaele Roscigno è stata accolta con grande soddisfazione anche dalla Segretaria Generale della CISL, Daniela Fumarola, che, nel congratularsi, ha sottolineato come si tratti di «due riconoscimenti importanti e meritati, che premiano la sua competenza sindacale e l’impegno e la leadership del SLP nella rappresentanza dei lavoratori postali in Italia e in Europa». In un contesto in cui le grandi scelte sul futuro del lavoro si giocano sempre più su scala sovranazionale, condizionate da mercati, regolazioni e strategie economiche europee, la presenza italiana ai vertici di UNI e nella governance del settore Post & Logistics garantisce la difesa dei diritti e la qualità del lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il Segretario Generale SLP-CISL, Raffaele Roscigno insieme alla Segretaria Generale CISL, Daniela Fumarola in uno scatto dopo l’ultimo Consiglio generale SLP-CISL dello scorso 13 febbraio.

Focus | Il rinnovo

“ Il tempo del servizio universale non è quello dell’emergenza, ma della continuità. Difenderlo significa scegliere il futuro, non conservare il passato

Raffaele Roscigno Segretario Generale SLP-CISL

Servizio Universale: una sfida per la coesione del Paese

Dal rinnovo del contratto di Programma al rafforzamento della rete nazionale, il Servizio Universale è infrastruttura sociale fondamentale, che garantisce accesso a servizi e sviluppo

Tra i temi più delicati che attendono la categoria nei prossimi mesi c’è senza dubbio il futuro del Servizio Universale Postale. L’attuale Contratto di Programma tra Poste Italiane e il Ministero delle Imprese e del Made in Italy scadrà il 30 aprile 2026 e definisce gli obiettivi, standard di erogazione del servizio e strumenti di sostegno economico. Per affrontare questo passaggio, l’Agcom ha avviato nel giugno 2025 un’indagine conoscitiva, coinvolgendo operatori, associazioni dei consumatori e altri stakeholder, per verificare e aggiornare l’adeguatezza degli obblighi di servizio, la sostenibilità economica e le reali necessità in base all’evoluzione della domanda. I risultati, pubblicati a dicembre 2025, hanno rilevato variazioni legate al calo della corrispondenza tradizionale e alla crescita dei pacchi, evidenziando la necessità di aggiornare le modalità operative. Nel contesto delle ipotesi di aggiornamento del Contratto di Programma, Poste Italiane ha presentato alcune proposte sugli obblighi di servizio previsti, sulle tariffe, sulle soluzioni digitali e sulle modalità di consegna, prevedendo anche l’allungamento dei tempi di

anche l’allungamento dei tempi di recapito oltre il modello J+1. Ma proprio su questo, SLP sottolinea che qualsiasi aggiornamento degli standard organizzativi deve essere valutato non solo secondo criteri di efficienza, ma anche considerando la presenza territoriale, la qualità del servizio e le garanzie occupazionali: la riforma non può tradursi in arretramento della rete o perdita di diritti per i lavoratori.

«Nessuna revisione contrattuale può mettere a rischio le garanzie occupazionali»

Il Servizio Universale è presidio sociale, prossimità, accesso ai servizi essenziali e inclusione per anziani, fragili e comunità isolate. Garantire il recapito su tutto il territorio significa assicurare diritti di cittadinanza in un contesto in cui i divari territoriali e demografici

sono in crescita. Comprimerne questo servizio significherebbe amplificare le disuguaglianze. In un quadro europeo in evoluzione, con il nuovo EU Delivery Act in discussione a Bruxelles, il confronto sul Servizio Universale assume anche una dimensione internazionale: le riforme comunitarie potrebbero ridefinire criteri di qualità, accessibilità e concorrenza, richiedendo vigilanza attenta anche da parte del sindacato. Per questo l’SLP, assieme all’UNI, segue da vicino il lavoro di analisi e confronto sulle proposte di riforma a livello europeo, per garantire che eventuali cambiamenti non riducano l’attenzione ai diritti universali, alla qualità del servizio e alle garanzie occupazionali dei lavoratori. La sua funzione va oltre i numeri economici: è un collante per il Paese, capace di garantire coesione laddove altre reti pubbliche o private arretrano. In questa prospettiva si colloca la proposta contenuta nella relazione del Segretario Generale: riconoscere formalmente Poste Italiane come rete nazionale pubblica, o quantomeno come rete di interesse nazionale. Non si tratta di una mera questione nominale,

ma di una precisa scelta di politica industriale. Significa considerare la rete postale un’infrastruttura pubblica essenziale, al pari delle grandi reti energetiche o digitali, garantendone stabilità, investimenti coerenti e tutela strutturale della sua funzione sociale e occupazionale. Per SLP, il profitto non può essere l’unico criterio regolatore quando si parla di diritti dei cittadini e di occupazione.

«Riconoscere Poste Italiane come rete nazionale pubblica o di interesse nazionale»

Parlare di Servizio Universale, infatti, non significa riferirsi solo a una rete di recapito, ma a un’infrastruttura nazionale strategica, fondamentale per garantire coesione territoriale, accesso ai servizi e sviluppo industriale del Paese.

Tutelare questa rete significa proteggere i livelli occupazionali, rafforzare la qualità del lavoro e sostenere una funzione pubblica indispensabile per tutti. In questo quadro, il sindacato rivendica un dialogo continuo e strutturato con il governo e le istituzioni, affinché ogni scelta di politica industriale o di riforma rafforzi la rete, la presenza territoriale e le garanzie occupazionali. Difendere e sviluppare il Servizio Universale è quindi una priorità politica e sindacale. In questo quadro, SLP rivendica con determinazione che nessuna revisione organizzativa o contrattuale possa mettere a rischio le garanzie occupazionali delle lavoratrici e dei lavoratori: la tutela del lavoro stabile e qualificato è condizione necessaria per la tenuta stessa del servizio. Per questo, SLP chiede un dialogo strutturato e permanente con il governo e con le istituzioni, affinché il rinnovo del Contratto di Programma e ogni eventuale scelta di politica industriale e di riforma siano orientati alla salvaguardia dei livelli occupazionali, alla presenza territoriale e alla qualità del servizio.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Consegna J+4, i sindacati ad Agcom: «Valorizzare e non indebolire la rete nazionale pubblica di Poste»

Il 23 febbraio SLP-CISL, CONFSAL Comunicazioni, FAILP CISAL e UGL Comunicazioni hanno presentato all’Autorità le loro osservazioni sulle ipotesi di revisione dei tempi di recapito, evidenziandone le possibili conseguenze per cittadini, editoria e occupazione

Con una presa di posizione netta e documentata, le Organizzazioni Sindacali hanno sottolineato all’Autorità la proposta di Poste Italiane di estendere la consegna della posta ordinaria da J+1 a J+4, ricordando come si tratti “non di un aggiustamento tecnico, ma di una trasformazione strutturale destinata a produrre conseguenze misurabili su più piani”. I dati del settore delineano un quadro diverso da quello rappresentato dall’azienda. Nel 2024 i ricavi postali hanno raggiunto 8,59 miliardi di euro, con crescita sia nella corrispondenza sia nel segmento pacchi. La Raccomandata 1 ha rispettato l’obiettivo di

consegna nel 92,6% dei casi nel secondo semestre, attestando l’efficienza della rete e la produttività dei portaflettori. Le OO.SS. sottolineano i possibili impatti sociali: l’allungamento dei tempi di consegna penalizzerebbe cittadini senza alternative digitali e residenti nelle aree interne o montane, dove la rete postale rappresenta un vero presidio sociale. “Per queste fasce della popolazione – scrivono – non è un disagio marginale, ma il peggioramento concreto di un servizio essenziale”. Il documento richiama inoltre l’importanza strategica della rete di Poste Italiane, con circa 13.000 uffici postali e una copertura capillare del

La missiva

Il 23 febbraio 2026, le OO.SS. inviano ad AGCOM, MIMT, MEF, AIE e commissioni parlamentari competenti una lettera con le osservazioni per la revisione del Contratto di Programma del Servizio Universale Postale.

territorio nazionale, da considerare un bene pubblico di interesse nazionale, simile alle grandi reti energetiche o digitali. Ridurre gli standard di servizio potrebbe aprire la strada a chiusure di presidi e riorganizzazioni che metterebbero a rischio occupazione e coesione territoriale. Particolare attenzione viene dedicata all’editoria italiana, che dipende dalla distribuzione postale per periodici e pubblicazioni culturali. Una riduzione della frequenza di recapito metterebbe a rischio pluralismo informativo e sopravvivenza del comparto. Le rappresentanze sindacali, che coprono oltre l’80 % dei lavoratori di Poste Italiane, sot-

tolineano che il recapito dei pacchi fino a 20 kg del Servizio Universale deve restare giornaliero e capillare su tutto il territorio. La lettera si conclude con un richiamo ai principi guida: ogni revisione deve distinguere tra efficientamento dei processi e riduzione dei servizi, tutelare i lavoratori e rafforzare la rete come infrastruttura sociale ed economica fondamentale. “Le scelte che si compiranno nei prossimi mesi – concludono le Segreterie nazionali – avranno conseguenze durature per milioni di cittadini e per le lavoratrici e i lavoratori che ogni giorno garantiscono questo servizio”.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Focus | L'attuazione

“ Poste può e deve diventare un laboratorio avanzato di partecipazione

Daniela Fumarola Segretaria Generale CISL

C'è una parola che attraversa il dibattito sul futuro del lavoro postale come una linea di traccia netta, capace di distinguere tra mera gestione e autentica progettualità: partecipazione. Non come slogan evocativo né come concessione simbolica, ma come architrave su cui reggere le trasformazioni che investono Poste Italiane e con essa, una delle infrastrutture sociali più radicate nel Paese. Questo concetto è stato al centro dell'intervento della Segretaria generale della CISL, Daniela Fumarola, al Consiglio generale del SLP-CISL. In una fase segnata da rivoluzioni tecnologiche, riasseti organizzativi e pressioni competitive, Fumarola ha ricordato con forza che «Poste può e deve diventare un laboratorio avanzato di partecipazione», un luogo dove scelte e processi non siano subiti, ma co-governati da chi vi lavora e da chi rappresenta le diverse articolazioni del lavoro postale. Per la leader sindacale, la partecipazione non è un vezzo lessicale, né un'aggiunta estetica: è una condizione strutturale. In un passaggio dell'intervento, Fumarola ha ribadito che «Poste Italiane è una infrastruttura strategica del Paese, una rete viva e capillare che attraversa territori, comunità,

“ **Le competenze, la professionalità, la responsabilità delle lavoratrici e dei lavoratori postali sono il vero cuore pulsante di Poste** ”

Partecipazione, il lavoro come pilastro del cambiamento

Dal Consiglio generale un metodo concreto e condiviso per guidare le trasformazioni di Poste Italiane

aree urbane e aree interne». Questa doppia valenza — industriale e sociale — è il terreno su cui si gioca la tenuta stessa del servizio, rendendo la partecipazione non un'opzione ma una responsabilità collettiva. Se in passato si è potuto immaginare il lavoro postale come elemento funzionale di un modello industriale, oggi la complessità delle sfide richiede qualcosa di più profondo. Come Fumarola ha sottolineato, «le competenze,

la professionalità e la responsabilità delle lavoratrici e dei lavoratori postali sono il vero cuore pulsante di Poste Italiane». Senza questa componente umana e professionale, nessuna transizione organizzativa, tecnologica o culturale può dirsi davvero governata e non semplicemente subita. È qui che la partecipazione assume il suo valore più autentico. Fumarola ha evidenziato la necessità di superare approcci rigidi, verticistici o meramente numerici

per abbracciare un modello di co-responsabilità reale e non nominale. In un passaggio chiaramente orientato a guardare oltre il presente immediato, la Segretaria generale ha ricordato che «quando il sindacato viene coinvolto per tempo, quando la contrattazione accompagna le scelte organizzative, le transizioni diventano più sostenibili e meno traumatiche». È una riflessione che tocca il cuore delle dinamiche industriali contemporanee

e che richiama il sindacato a un ruolo di «facilitatore di governance e non solo di negoziatore di condizioni contrattuali». La partecipazione, in questa visione, non rallenta la modernizzazione: la rende abitabile per chi la deve vivere. Senza un vero coinvolgimento, l'innovazione rischia di tradursi in frattura sociale, disillusione e contrapposizione tra i livelli decisionali e chi poi concretamente sostiene i processi. Ed è per questo che, nel discorso di Fumarola, «il centro deve restare il servizio alla persona, non una deriva puramente finanziaria», ribadendo così la combinazione di efficienza industriale e coesione sociale come stella polare dell'azione sindacale e delle strategie di partecipazione. In definitiva, la partecipazione deve cessare di essere una parola d'ordine generica e tornare a essere ciò che è sempre stata nei momenti di svolta: un patto di corresponsabilità. Un accordo — implicito ma vincolante — tra chi decide e chi lavora, tra impresa e comunità, tra presente e futuro del servizio postale. È questa interpretazione, matura e stratificata, che emerge con nettezza dal Consiglio generale, segnando una pagina di prospettiva e di concretezza per SLP in un tempo di grandi trasformazioni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



IL PERCORSO

La partecipazione entra nel dibattito sindacale non come parola d'ordine, ma come atto politico formale. Il 17 novembre scorso, una lettera firmata dal Segretario generale SLP-CISL, Raffaele Roscigno, viene indirizzata al Governo, al Parlamento e ai vertici di Poste Italiane per sollecitare l'avvio concreto dell'attuazione della Legge sulla Partecipazione. Non è un gesto simbolico, ma una richiesta puntuale: partire dal gruppo Poste per trasformare una norma in pratica. Per dimensione, capillarità e funzione sociale, Poste Italiane si impone come il luogo naturale in cui misurare la distanza — spesso ampia — tra le leggi approvate e la loro effettiva applicazione. In altre parole, far uscire la partecipazione dal recinto delle enunciazioni per riportarla dentro i processi decisionali. La missiva si colloca nel solco della legge promossa da Luigi Sbarra, che della partecipazione fa uno degli assi della propria iniziativa riformatrice, con l'obiettivo di ricucire il rapporto tra

Quando la partecipazione smette di essere un principio

lavoro e scelte strategiche delle imprese. La lettera segna così un passaggio netto: dalla fase normativa alla richiesta di attuazione, dal principio alla responsabilità. A fine mese, questo stesso mensile dedica l'apertura a quel tema, tornando su una scelta già compiuta sul piano istituzionale. Non un'operazione celebrativa, ma un lavoro di approfondimento editoriale: dare contesto, chiarire il senso di una richiesta, inserirla in una visione più ampia del ruolo

del lavoro nelle trasformazioni in corso. Riletta oggi, quella sequenza — prima l'atto politico, poi il racconto e l'analisi — restituisce la misura di un percorso coerente. La partecipazione non nasce come reazione agli eventi, ma come linea costruita nel tempo, che torna al centro del confronto sindacale e chiama istituzioni e impresa a misurarsi, ancora una volta, con la questione decisiva dell'attuazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



La partecipazione: i passaggi chiave

Primavera 2025 — La legge sulla Partecipazione viene pubblicata in Gazzetta Ufficiale ed entra in vigore
Il quadro normativo promosso da Luigi Sbarra

17 novembre 2025 — La lettera del SLP-CISL a Governo e Poste Italiane
La richiesta di avviare l'attuazione partendo dal Gruppo Poste

Fine novembre 2025 — SLP News dedica l'apertura al tema
Approfondimento e contestualizzazione editoriale

Oggi — Il Consiglio generale rilancia il confronto
La partecipazione al centro del dibattito sindacale

Scenari | PCL

“ La nostra categoria era a un bivio: trasformare il portalelettere in un corriere. Così è stato.

Raffaele Roscigno Segretario Generale SLP-CISL

Dove si gioca il futuro del lavoro postale

Tra rivoluzione dei pacchi e Rete Corriere, la trasformazione industriale si misura su occupazione, diritti e qualità del lavoro

La divisione Posta, Comunicazione e Logistica è il principale ambito in cui si sta misurando la trasformazione industriale di Poste Italiane. È qui che si verifica, con maggiore forza, la capacità del sindacato di non limitarsi a difendere l'esistente, ma di anticipare il cambiamento, contribuire a governarlo e orientarlo nell'interesse dei lavoratori. È qui che, come è stato evidenziato anche nell'ultimo Consiglio Generale del SLP-CISL, nella relazione politico-sindacale del Segretario Generale Raffaele Roscigno e nei numerosi interventi che si sono susseguiti, si concentra la sfida più avanzata per il futuro del Gruppo e dell'occupazione.

Perché come sappiamo è stata una scommessa vinta ed un formidabile banco di prova anche per ciò che potrà divenire la logistica integrata di domani, creando grandi opportunità di lavoro per moltissimi giovani che stanno entrando grazie a importanti e articolati piani di politiche attive.

Una svolta nel contesto dei servizi postali, all'insegna della diversificazione e del perfezionamento all'interno del mercato del recapito e più in generale delle consegne.



Significa aver raggiunto un obiettivo su cui si è lavorato intensamente negli ultimi anni, vale a dire non aver permesso il declino di una professione simbolo del Paese, presente in Italia da oltre un secolo e mezzo e capace di evolversi con i cambiamenti della società. Se in Danimarca a fine 2025 è stata consegnata l'ultima lettera, in Italia questa professione sta intraprendendo una trasformazione che fino a poco tempo fa sembrava impossibile e forse non

ci sarebbero state neppure le condizioni per una strada diversa da quella danese e di altri Paesi in Europa e nel mondo.

SLP-CISL continuerà a impegnarsi con determinazione affinché questa trasformazione sia realizzata nel pieno rispetto dei diritti e delle condizioni di lavoro, promuovendo innovazioni che salvaguardino l'occupazione, valorizzino le competenze e rafforzino la qualità dei servizi offerti ai cittadini. Il futuro della logistica di Poste deve essere un futuro di occupazione

stabile, formazione continua e condizioni di lavoro dignitose, capace di coniugare competitività di sistema e tutela delle persone. È questa la linea del SLP: responsabilità sindacale concreta, trasparenza nelle relazioni industriali e difesa reale del lavoro, per una trasformazione sostenibile, condivisa e di qualità, che metta al centro le lavoratrici e i lavoratori

© RIPRODUZIONE RISERVATA

“ La trasformazione industriale di PCL è il banco di prova più avanzato per il futuro del Gruppo

“

I PUNTI DELLA TRASFORMAZIONE

- Crescita trainata dai pacchi
- Migliaia di nuove assunzioni
- Rete Corriere come leva industriale
- Logistica integrata al centro del modello

I PROCESSI

Rete Corriere, recapito e stabilimenti: il confronto

La nuova Rete Corriere ha introdotto una figura professionale innovativa e un sistema logistico avanzato per gestire l'aumento dei volumi di pacchi, in crescita soprattutto dopo il 2020, con maggiore efficienza e qualità. Si tratta di una rete che combina le infrastrutture esistenti con nuove articolazioni e nodi logistici, per garantire consegne puntuali e servizi innovativi e consolidare così la capacità di Poste Italiane di imporsi in un mercato di forte concorrenza.

Un percorso iniziato con l'accordo quadro di novembre 2024, a cui sono seguiti diversi accordi di percorso, con l'obiettivo di definire in maniera chiara tutti gli aspetti normativi e operativi della nuova rete: dalla parte economica, con l'introduzione per la prima volta della settimana lavorativa di 39 ore, alla sicurezza, alla formazione, fino agli strumenti di gestione e controllo per supportare le nuove figure professionali. Tutti accordi che hanno poi permesso di stabilizzare migliaia di posizioni, regolare mobilità e passaggi da part time a

full time, rendendo la Rete Corriere un modello di trasformazione industriale partecipata.

Ma il percorso ha come tutti i percorsi nuovi diverse difficoltà. Difficoltà che non vanno taciute, ma anzi affrontate, discusse, chiarite nei tavoli.

Perché si tratta di una transizione complessa e coinvolge di conseguenza anche in parallelo il contesto del riassetto organizzativo del recapito tradizionale, la gestione del prodotto J+1 e dei prodotti massivi e della posta registrata, e l'intera filiera dei servizi postali. Per questo motivo, la riduzione dei volumi delle lettere, inversamente proporzionale alla crescita dei pacchi, richiede un ripensamento della modernizzazione dei Centri di Smistamento e dell'ottimizzazione dei processi logistici. Nel corso del 2026 prenderà avvio un programma di investimenti per aggiornare i grandi stabilimenti: dismissione o riallocazione delle CFMS e introduzione di macchine di nuova generazione che, insieme alle Top2000, smi-

steranno alcune tipologie di pacchi. Impianti integrati e connessi ai sistemi esistenti, che dovranno contribuire non solo a ridurre le attività manuali e ad aumentare la capacità di gestione dei volumi, ma anche a migliorare le condizioni di lavoro e la sicurezza degli operatori.

Il percorso di ammodernamento interesserà anche la centralizzazione delle attività, ottimizzando infrastrutture, spazi di lavorazione e flussi operativi, preparando i centri a un futuro sempre più digitale e competitivo. Nonostante i miglioramenti dovuti agli investimenti e all'adozione delle metodologie Lean, restano criticità nella filiera, dalla ripartizione del prodotto alla sua veicolazione verso i Centri di recapito, con pressioni sul personale e ricadute sul servizio. È quindi indispensabile intervenire su tali disallineamenti per garantire una logistica efficiente, sostenibile e coerente con le fasi operative successive. Permangono inoltre criticità legate agli strumenti: contenitori,

ceste mancanti o deteriorate, carrelli non adeguati ai nuovi volumi di pacchi e, in alcuni casi, mezzi non idonei per l'attracco alle banchine dei Centri di Distribuzione. Carenze che determinano disfunzioni organizzative e finiscono di incidere negativamente sulla produttività.

Un altro nodo riguarda gli operatori inidonei: oggi una quota significativa del personale nei CS non è idonea al recapito e, in molti casi, a diverse lavorazioni interne, un dato impattante che coinvolge anche i lavoratori più giovani. È dunque necessario un intervento strutturale, che comprenda formazione mirata, riallocazioni coerenti e revisione dei modelli operativi dove necessario. Ogni misura deve essere negoziata e condivisa con le OO.SS., evitando decisioni unilaterali e garantendo regole trasparenti, criteri condivisi e tutele adeguate, per assicurare salute, sicurezza e continuità operativa lungo tutta la filiera.

In questa fase di trasformatio-

ne profonda, serve una regia condivisa che tenga insieme innovazione e responsabilità, perché solo un'organizzazione moderna, efficiente e partecipata può reggere la sfida del mercato senza scaricare le complessità del cambiamento sulle persone che ogni giorno garantiscono il servizio.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

«Si tratta di una transizione complessa che richiede di essere affrontata, discussa e chiarita nei tavoli»

Scenari | Mercato Privati

“ Senza lavoro sostenibile non esiste crescita duratura, nemmeno in Mercato Privati

Raffaele Roscigno Segretaria Generale SLP-CISL

Mercato Privati, quando la crescita passa dalle persone

Sviluppo, organizzazione del lavoro e competenze: la partita per rendere sostenibile uno dei pilastri industriali di Poste Italiane



Mercato Privati non è una voce di bilancio. È una sala aperta al pubblico, un operatore dietro a uno sportello, una telefonata di consulenza che dura più del previsto. È il luogo in cui Poste Italiane incontra ogni giorno il mercato e insieme, misura la propria capacità di stare nella com-

petizione. È anche per questo che oggi Mercato Privati è diventato uno dei punti più sensibili dello sviluppo del Gruppo. La crescita c'è. Si vede nei numeri, nei prodotti, nell'ampliamento dell'offerta. Ma chi vive quei risultati sa che ogni passo in avanti porta con sé una domanda

silenziosa: quanto regge il lavoro che sta sotto? È qui che la riflessione sindacale mette a fuoco il vero discrimine tra espansione e tenuta. Perché crescere non significa soltanto fare di più, ma farlo senza consumare le persone che rendono possibile quel risultato. Il nodo è l'organizzazione. Quando i processi si complicano, quando le richieste aumentano, quando gli obiettivi si fanno più stringenti, servono assetti capaci di accompagnare il cambiamento. Altrimenti l'efficienza diventa affanno e la spinta alla crescita rischia di trasformarsi in pressione quotidiana. È su questo confine sottile che si gioca la solidità della divisione. C'è poi il tema delle competenze, che non è una parola astratta ma una pratica quotidiana. Nuovi servizi, nuovi strumenti, nuove responsabilità chiedono formazione continua e riconoscimento professionale. Senza questo in-

vestimento, il cambiamento resta sulle spalle di chi lavora, invece di diventare un percorso condiviso. E la qualità del servizio, alla lunga, ne paga il prezzo. Dentro questo scenario si colloca il sindacato: non come freno, ma come presidio di equilibrio. Rendere sostenibile la crescita significa darle regole, tempi, strumenti. Significa usare la contrattazione per tenere insieme sviluppo industriale e qualità del lavoro, evitando che MP diventi una macchina che corre senza guardare chi la fa muovere. La linea è netta. Questo comparto è una leva strategica per Poste Italiane, ma la sua forza non sta solo nei risultati. Sta nella capacità di reggere nel tempo, senza logorare il lavoro che lo sostiene. È su questo terreno che SLP-CISL colloca la propria visione: perché una crescita che dimentica le persone non è sviluppo, è solo velocità.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

- Mercato privati**
I passaggi chiave
- ✓

La crescita
Sviluppo industriale da rendere stabile nel tempo.
- ✓

Organizzazione
Carichi di lavoro e modelli operativi in evoluzione.
- ✓

Competenze
Formazione e professionalità come leva.
- ✓

Contrattazione
Strumento per governare il cambiamento.

I PROCESSI

1
Ruoli che cambiano

2
Responsabilità che crescono

3
Competenze che si specializzano

4
Carichi che si spostano

Dentro il lavoro che cambia

Servizi che si ampliano, assetti che si ridefiniscono, percorsi professionali che evolvono: l'Accordo del 23 febbraio in Mercato Privati

Il lavoro in Mercato Privati, dagli uffici postali alle strutture di supporto e ai canali specialistici, non è più lo stesso di qualche tempo fa. È cambiato nel tempo, spesso senza annunci formali, entrando nelle giornate di chi lavora attraverso nuove attività, nuove richieste operative, nuovi snodi da presidiare. Non è un cambiamento lontano o teorico: è qualcosa che si incontra ogni giorno, turno dopo turno, ufficio dopo ufficio. L'Accordo del 23 febbraio nasce dentro questa realtà. Non arriva per raccontarla da fuori, ma per intervenire su punti concreti del lavoro, in una fase in cui le trasformazioni si sono fatte più visibili e chiedono scelte chiare. È un passaggio politico e contrattuale che introduce riferimenti condivisi, dando continuità a un confronto che ha al centro l'organizzazione del lavoro. Un primo esempio riguarda gli uffici Polis in Calabria, dove allo sportello si affianca il servizio

CUP. È una funzione che amplia il ruolo dell'ufficio postale come presidio di prossimità e che incide direttamente sulle attività quotidiane. L'Accordo accompagna questa sperimentazione, inserendola in un percorso definito e prevedendo una fase di verifica dopo i primi mesi di applicazione. Un elemento che riconosce l'impatto di questa evoluzione sul lavoro reale e sulla gestione delle attività allo sportello. Un altro nodo importante riguarda i POE. Le riorganizzazioni che hanno interessato questi ambiti hanno comportato ricollocazioni e ridefinizioni di ruolo, con effetti concreti sulle persone coinvolte. L'Accordo interviene per implementare questi cambiamenti, dando riferimenti chiari e tutelando le professionalità, evitando che percorsi complessi restino affidati solo a soluzioni individuali o temporanee. C'è poi l'attenzione ai presidi di supporto, a partire dagli specialisti infrastrutture e sicurezza, su

alcune filiali a maggiore complessità. Un rafforzamento necessario per sostenere un lavoro che, nel tempo, si è fatto più articolato, più esposto e più carico di responsabilità operative. Anche questo nasce dall'osservazione del lavoro reale. Sul piano organizzativo e commerciale, l'Accordo introduce aggiustamenti mirati, pensati per rendere la struttura territoriale più aderente alle esigenze del lavoro e alla filiera organizzativa delle strutture centrali. Non un cambio improvviso di rotta, ma un allineamento progressivo con ciò che il lavoro sta già chiedendo, in termini di equilibrio. Lavoratrici e lavoratori di Mercato Privati tengono insieme tutto questo ogni giorno. Tengono insieme servizi, relazioni con i clienti, obiettivi, responsabilità operative, in un contesto che si è fatto più articolato e meno lineare. È dentro questa quotidianità, fatta di equilibri da mantenere e passaggi da presidiare, che

avere riferimenti chiari e percorsi definiti significa non lasciare sole le persone dentro questa fase. Le trasformazioni continueranno, perché il mercato evolve, perché i servizi si ampliano, perché l'organizzazione si adatta. Ma ciò che non può restare indeterminato è il modo in cui queste trasformazioni ricadono sul lavoro quotidiano: tempi, carichi, responsabilità, percorsi professionali. Per questo l'Accordo del 23 febbraio non è un punto di arrivo, ma un riferimento dentro una fase che resta dinamica. Significa verificare gli effetti delle scelte fatte, presidiare i passaggi più delicati, intervenire quando necessario. Significa tenere aperto il confronto là dove il lavoro cambia davvero. Ed è proprio in questo punto, dove le nuove disposizioni incontrano il lavoro quotidiano, che si misura il valore di un accordo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Focus | Nuove tecnologie

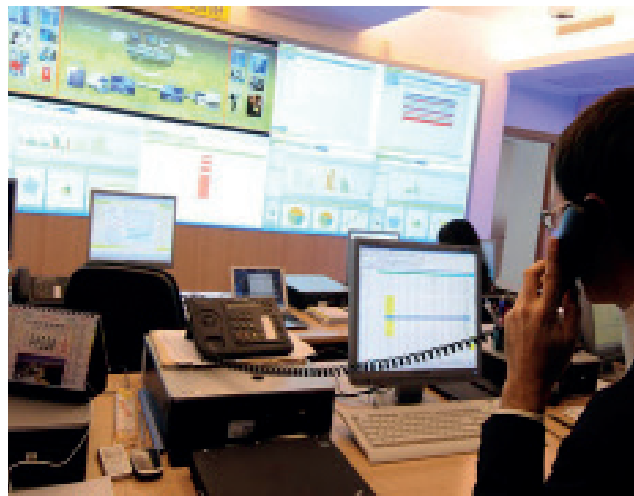
“ Le nuove tecnologie spingono a ripensare processi, competenze e regole, introducendo la necessità di nuove tutele

Raffaele Roscigno Segretario Generale SLP-CISL

La parola

DTO

La funzione DTO (Digital, Technology & Operations) di Poste Italiane gestisce la trasformazione digitale, le operazioni e i sistemi informativi, coordinando attività di Customer Operations e Depositi Territoriali.



«L’internalizzazione di servizi affidati all’esterno è stata una battaglia sindacale decisiva che ha imposto una direzione chiara»

Il patrimonio tecnologico di Poste per nuove sinergie industriali e PA

Il riordino della terza grande divisione del Gruppo è sempre più orientato all’omnicanalità dei canali digitali e coinvolge circa 9.000 lavoratori a servizi e sviluppo

Ci sono voluti diversi anni per costruire un solido sistema di relazioni industriali anche in DTO, una divisione relativamente giovane che, grazie al suo capitale tecnologico, si si viene a collocare in maniera funzionale tra PCL e MP. Questo ha rappresentato la base necessaria per costruire percorsi condivisi e costruttivi. Un elemento centrale è stata l’internalizzazione di servizi precedentemente affidati all’esterno, una battaglia sindacale decisiva che ha imposto una direzione chiara di tutela del lavoro. Grazie a questa scelta, è stato possibile assicurare uno sviluppo organico degli asset tecnologici del Gruppo e garantire la salvaguardia di numerosi posti di lavoro. Oggi DTO presenta una struttura più chiara e definita, a conferma dell’impegno della SLP-CISL, che ha costantemente sollecitato il potenziamento interno e la definizione di obiettivi, articolazioni, processi organizzativi e schedulazione delle attività. Tutto questo pone DTO nelle condizioni più favorevoli per sviluppare collaborazioni strategiche con realtà commerciali e istituzionali, consolidandone il ruolo di infrastruttura tecnologica centrale di Poste. Al suo interno una piattaforma omnicanalale di servizi che poggia su competenze digitali avanzate,

integrando funzioni e dati in maniera coerente e fluida, pronta a sostenere nuovi progetti e iniziative rivolte sia ai cittadini sia al mercato. Un contesto in divenire che avanza secondo linee guida di un piano industriale che se ben accompagnato fa bene al Paese. In un’ottica di consolidamento delle competenze e rafforzamento della strategia omnicanalale, DTO accoglierà dal 1° aprile circa 54 lavoratori con la cessione del ramo Sistemi Informativi di LIS Holding. LIS, attiva nei servizi di pagamento e nelle soluzioni commerciali con una rete capillare di punti vendita convenzionati, gestisce in maniera integrata tutte le attività di back office, offrendo competenze e infrastrutture essenziali per crescere nel segmento dei pagamenti in rapida espansione. Questo rafforzamento interno rende DTO ancora più pronta a valorizzare la propria dotazione tecnologica nelle principali iniziative del Gruppo. L’acquisizione della maggioranza delle quote di TIM, l’espansione dei servizi collegati e l’ingresso nei prodotti di energia elettrica e gas nei 750 negozi TIM offrono a DTO la possibilità di mettere a sistema il proprio patrimonio tecnologico e assumere un ruolo di primo piano nel supporto e nello sviluppo delle nuove iniziative industriali.

Questi interventi accelerano il percorso di innovazione tecnologica già avviato e segnano un salto digitale che ridefinisce competenze, organizzazione e strumenti di collaborazione, rendendo la formazione continua essenziale per tutelare l’occupabilità e migliorare la qualità dei servizi. Grazie a questo rafforzamento delle competenze e al miglioramento del know-how interno, supportati da investimenti in digitalizzazione, piattaforme omnicanalale e cloud, si creano le condizioni per introdurre strumenti avanzati come l’Intelligenza Artificiale nei processi operativi. Le operazioni di dematerializzazione e l’organizzazione più efficiente dei flussi di lavoro, insieme alla disponibilità di dati e sistemi integrati, consentono di automatizzare attività complesse e migliorare efficienza e qualità dei servizi. Per garantire che la trasformazione digitale produca risultati concreti e sicuri per i lavoratori, l’Organismo Paritetico, previsto dal CCNL, monitora impatti e ricadute delle nuove tecnologie, definisce tutele e ne guida lo sviluppo in modo concertato. La partecipazione dei lavoratori resta essenziale per orientare lo sviluppo dei servizi verso un’innovazione sostenibile e valorizzare le professionalità.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

TECNOLOGIA CHE TIENE INSIEME IL SISTEMA

La Divisione DTO rappresenta oggi un asset strategico nella trasformazione industriale del Gruppo Poste. Il rafforzamento delle strutture interne e dei processi organizzativi ha contribuito a rendere più solida e riconoscibile la funzione, favorendo integrazione tecnologica, nuove sinergie industriali e prospettive di sviluppo.

In questo quadro si inserisce anche il valore delle competenze tecnologiche di Poste nei rapporti con realtà esterne, a partire dal dossier TIM, dove l’innovazione può generare investimenti, nuove opportunità industriali e ricadute positive sull’occupazione.

Una trasformazione che richiede governo, visione e partecipazione, affinché la tecnologia resti al servizio del lavoro e delle persone.

Confronto aperto su IT, Back Office e Gestione documentale e richiesta di politiche attive

DTO si prepara a una nuova fase di confronto: al centro ci saranno turni, matrici orarie e servizi digitali da uniformare in tutta la Funzione. Nei prossimi tavoli con l’azienda, oltre alle questioni ancora aperte, saranno verificate le evoluzioni della riorganizzazione, soprattutto per i servizi di Back Office in ambito Customer Operations. Verranno inoltre analizzate le criticità operative, le differenze tra le strutture territoriali e le opportunità offerte dai nuovi strumenti digitali già implementati. Con l’implementazione del modello previsto dagli accordi del

novembre e 3 dicembre 2024 e del 7 maggio 2025, sarà necessario definire matrici orarie e turni per quasi tutte le aree della Funzione. L’obiettivo è correggere e uniformare le disomogeneità segnalate dai lavoratori, incongrue anche in termini di funzionalità organizzativa. Il confronto sarà anche l’occasione per valutare l’impatto dei centri Hub & Spoke, dei centri dedicati ai servizi assicurativi, Energy, Telco e Fibra e delle attività centralizzate, come quelle antiriciclaggio, sul funzionamento complessivo della Funzione. SLP-CISL porrà nuovamente la ri-

chiesta di interventi di politiche attive del lavoro, già avanzata lo scorso maggio. Essendo DTO interessata da molteplici opportunità e dinamiche evolutive, dalle internalizzazioni di servizi ai nuovi progetti, questa tappa del percorso coinvolgerà, oltre al Back Office, anche i servizi legati all’area IT e ambiti come la Gestione documentale, tracciando una strada di progresso reale per tutta la funzione e per chi la vive quotidianamente.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Ciao Mario!