

I numeri di Poste Italiane

I migliori risultati di sempre che certifcano un modello che funziona **Pag 3**

Focus Salute e Sicurezza

Arrivano i defibrillatori DAE in 161 sedi aziendali **Pag 4**

I numeri di Fondoposte

Ecco come diventa concreta la previdenza integrativa **Pag 5**

Mobilità, c'è l'accordo

Raggiunta l'intesa per i trasferimenti su base volontaria **Pag 6**



Editoriale



Difendere la rete, costruire la partecipazione

Il Gruppo Poste Italiane vive oggi una stagione di assoluto primo piano nel Paese. In vista del rinnovo dei vertici societari previsto per il 27 aprile, i dati di bilancio certificati il 19 marzo confermano una straordinaria solidità e vitalità. Come SLP-CISL abbiamo subito sottolineato che questi risultati sono il frutto diretto del lavoro e della professionalità quotidiana dei suoi 120 mila dipendenti. I numeri lo dimostrano: 13,1 miliardi di ricavi nel 2025, un utile netto di 2,2 miliardi (+11%) e un dividendo in crescita del 16%. Una dinamica che consente al Gruppo di rafforzarsi e di espandersi in tutti i comparti di business. Sono mesi caratterizzati da passaggi molto importanti, che tuttavia richiedono di essere letti e valutati con grande attenzione, sia nelle operazioni societarie già avviate sia in quelle che possono avere impatti rilevanti sull'organizzazione del lavoro, come la scissione parziale di PostePay e la connessa riorganizzazione del polo finanziario. L'operazione straordinaria annunciata su TIM rappresenta un ulteriore segnale della capacità di Poste di sostenere e guidare grandi trasformazioni industriali. In questo scenario, si apre una prospettiva di grande rilievo strategico: la convergenza industriale e la possibilità di dar vita a un nuovo soggetto nel sistema delle telecomunicazioni, con una rete capillare unica.

Continua pag 2

Focus	Sicurezza e Salute	Accordi	Analisi
Poste, i numeri di un modello che funziona Più che un exploit, i numeri certificano la stabilità di un modello collaudato → pag. 3	Un passo avanti importante Arrivano i defibrillatori DAE in 161 sedi aziendali: obiettivo estendere il protocollo ovunque → pag. 4	Mobilità , c'è l'intesa per il 2026 Raggiunto l'accordo per i trasferimenti nazionali su base volontaria → pag. 6	Ecco cosa racconta il bilancio del Fondo Fondoposte i numeri che rendono concreta la previdenza integrativa → pag. 5



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

È proprio in queste fasi che diventa essenziale rafforzare il ruolo delle lavoratrici e dei lavoratori, riconoscendone il contributo e rendendoli protagonisti delle scelte che incidono sul futuro del Gruppo. Allo stesso tempo, si consolida il ruolo di Poste come infrastruttura del Paese e “campione nazionale” – così come il Gruppo è stato definito dalla stampa-, anche in virtù di una governance stabile con lo Stato azionista di maggioranza. In questo contesto, Poste si configura sempre più come operatore sistemico al servizio del Paese, capace di sostenere la crescita del tessuto produttivo e accompagnarne la transizione digitale. Ed è da questi risultati che nasce, con ancora maggiore forza, la necessità di un passo ulteriore: la partecipazione. Ci sono tutte le condizioni per avviare un percorso concreto di attuazione della legge 76/2025, con strumenti reali di partecipazione economica e coinvolgimento dei lavoratori nei risultati dell’impresa, anche attraverso forme di distribuzione di azioni. La partecipazione non è più rinviabile: è una scelta industriale e politica e il cuore di un sistema di relazioni industriali in cui i lavoratori sono più protagonisti. Negli ultimi anni SLP-CISL ha attraversato stagioni complesse: ha discusso, ha negoziato, ha firmato importanti accordi come quello in

PCL, anticipando trasformazioni che altri non vedevano ancora. Con orgoglio possiamo dire di avere contribuito alla costruzione di un modello organizzativo solido, che va verso una logistica sempre più integrata, con la nuova figura del corriere al centro di un progetto innovativo. Un percorso che abbiamo sostenuto con convinzione e con responsabilità, individuando soluzioni ai problemi che via via si presentavano, anche in un contesto di divisioni sindacali. I numeri non lasciano spazio a interpretazioni: oltre 450 milioni di pacchi consegnati, acquisizioni strategiche e risultati economici in crescita, con un utile netto vicino ai due miliardi. Ci sono però ancora punti degli accordi che devono trovare piena attuazione, aspetti da migliorare, come ad esempio zone di base che in alcuni territori si trovano in affanno, problemi nella gestione del polo immobiliare da cui dipendono le partenze della Rete corriere. Ma anche problemi inerenti lo stato complessivo della filiera, dall’alimentazione dei CD alla questione degli inidonei all’interno dei CS. Accanto a queste evidenze di natura operativa nel settore logistico, vi è un tema più centrale e strategico che coinvolge Mercato Privati, dove occorrerà avviare un confronto serio per ripensare alcuni suoi modelli organizzativi. Sebbene nel 2025 siamo riusciti

ad ottenere l’attivazione di circa 1.200 interventi di politiche attive aggiuntive e concordato un piano di dimensionamento per filiale per il biennio 2025-2026, persiste una diffusa carenza di personale. Crediamo quindi sia opportuno chiedere maggiore certezza nel numero delle persone applicate e se possibile ufficio per ufficio. Il modello Hub & Spoke, mai davvero decollato, va inoltre rivisto e sostituito con un altro che sia confacente alle reali necessità. Perché la rete va difesa, affinché nessun Ufficio Postale venga chiuso. Su questo non sono accettabili soluzioni parziali o ulteriori rinvii, né tanto meno tentativi dell’azienda di sopperire con azioni unilaterali, come segnalato in alcuni territori, perché in tal caso SLP-CISL sarà pronta ad attivare tutte le azioni necessarie. La tutela dei lavoratori e la trasparenza dei percorsi condivisi restano valori imprescindibili. Per la Funzione DTO, gli ampliamenti derivanti dalla fusione con Bridge Technology e dall’accorpamento dei Servizi Informativi di LIS Holding rappresentano operazioni societarie volte ad accrescere e integrare la componente tecnologica dell’azienda. In coerenza con queste scelte industriali, i percorsi di armonizzazione contrattuale per il personale sono stati seguiti con grande attenzione, garantendo la massima valorizzazione delle

professionalità coinvolte e contribuendo a costruire un’area sempre più strutturata, orientata alle nuove economie e capace di generare valore attraverso l’internalizzazione dei servizi. Un percorso che rafforza il ruolo di Poste come infrastruttura del Paese, capace di unire innovazione e presenza capillare, assicurando a tutti l’accesso ai servizi essenziali, anche andando oltre le mere logiche di mercato. La Legge di Bilancio 2025 ha prorogato fino al 31 dicembre 2036 l’affidamento a Poste Italiane del Servizio Postale Universale, ma ne ha anche ridefinito il perimetro. Dal prossimo 1 maggio i prodotti prioritari in J+1 non vi rientreranno più e il recapito viene fissato entro il quinto giorno lavorativo. Si tratta una scelta che rivede gli standard di qualità e gli obblighi di servizio su scala nazionale. Ciò che abbiamo da subito sostenuto è che questa ridefinizione debba essere accompagnata da un piano condiviso di migrazione verso prodotti alternativi e che non diventi un pretesto per indebolire la rete di recapito, i servizi alla cittadinanza e per ridurre l’occupazione. Poste non può perdere la sua valenza sociale, quella di tenere unito il Paese: è da questa consapevolezza che deriva l’esigenza di una rete che va preservata e rafforzata. Alla luce di ciò, nei prossimi giorni

porteremo le nostre istanze al Governo insieme ai responsabili internazionali di UNI Global Union. La nostra identità è confronto e partecipazione. Nei prossimi mesi continueremo quindi da un lato a portare avanti la voce dei lavoratori postali e dall’altro a sostenere la partecipazione economica nella nostra azienda, perché Poste Italiane ha tutte le condizioni per diventare la più grande realtà italiana ad attuarla. Chi sceglierà di restare fuori da questo percorso si assumerà la responsabilità di quella scelta. Non esistono posizioni neutrali quando si tratta di riconoscere ai lavoratori una parte di risultati che contribuiscono a generare. Abbiamo avuto il coraggio di scommettere sul futuro quando non era ancora visibile. Abbiamo costruito quando altri si fermavano. Abbiamo assunto la responsabilità di accordi importanti quando altri si tiravano indietro. Quel futuro è già qui, oggi.

Raffaele Roscigno
Segretario Generale SLP-CISL

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

IL RAPPORTO

OCSEL: cresce la contrattazione decentrata

Oltre quattromila accordi aziendali e territoriali analizzati in quattro anni: è la base empirica del VII Rapporto OCSEL della Cisl, l’osservatorio della confederazione dedicato alla contrattazione decentrata, che raccoglie e studia gli accordi aziendali e territoriali per capire come evolvono i salari, il welfare aziendale e l’organizzazione del lavoro. I numeri dicono che la contrattazione di secondo livello ha tenuto e in alcuni ambiti è cresciuta. In media il 58% degli accordi ha regolato la materia retributiva. L’86% degli accordi sull’organizzazione del lavoro include lo smart working. Il 49% prevede la possibilità di convertire il premio di risultato in welfare. Il 59% degli accordi aziendali contempla forme di partecipazione consultiva e il 40% di partecipazione organizzativa. Cresce il coinvolgimento sindacale nei cambiamenti organizzativi: dal 5% del 2021 al 22% del 2024. C’è però un limite che il rapporto mette in evidenza senza giri di parole: la copertura contrattuale resta concentrata nelle grandi imprese e nelle aree più sviluppate del Paese. Le piccole e medie imprese, i territori più fragili, i settori meno strutturati restano indietro. Per la Cisl la sfida è estendere la contrattazione di produttività e renderla un diritto esigibile ovunque.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



TESSERAMENTO

La Cisl rafforza la rappresentanza

SLP-CISL contribuisce ai risultati della Confederazione con oltre duemila tessere

Il tesseramento 2025 conferma una crescita strutturale della Cisl, con un totale di oltre 4,2 milioni di iscritti, 26.106 in più rispetto al 2024 e oltre 107.000 negli ultimi tre anni. Un dato da leggere soprattutto nella sua qualità: i lavoratori attivi, che determinano l’incremento (+42.005), rappresentano oggi il 61,88% del totale. La componente giovanile contribuisce in modo rilevante a questo risultato: nel quinquennio, circa il 24% dei nuovi iscritti ha meno di 30 anni, dimostrando la capacità della Cisl di intercettare le nuove generazioni in uno scenario di profonde trasformazioni nella società e nel mondo del lavoro. È questo il segnale più rilevante: la Cisl emerge sempre di più dove si costruisce rappresentanza reale, nel lavoro, rafforzando partecipazione e responsabilità. Un indicatore chiaro che riconosce l’impegno nella prossimità del territorio e della sua capacità di parlare alle nuove generazioni. In questo contesto si inserisce il risultato del SLP-CISL, che contribuisce all’andamento complessivo della Confederazione. Nel 2025 il nostro sindacato ha registrato 75.589 tessere (+3,7%, pari a 2.397 in più rispetto al 2024). Questo risultato conferma il ruolo di un sindacato moderno e all’altezza dei tempi, pragmatico e con vocazione riformista che misura le proprie scelte nelle prassi del dialogo e della contrattazione. Un mandato che impegna SLP-CISL,

primo sindacato in Poste Italiane, a consolidare la rappresentanza e rafforzare il radicamento, tutelando il lavoro in un contesto di profonde trasformazioni, segnato dall’evoluzione tecnologica, e ponendo al centro la coesione del Paese, la responsabilità e maggiore partecipazione per dare risposte concrete ai lavoratori.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

TESSERATI CISL 2025

+42005

Su un totale di oltre 4,2 milioni

TESSERATI SLP-CISL 2025

+2397

Su un totale di oltre 75mila

Focus | I risultati dell’Azienda

L’OPAS di Poste su TIM



Posteitaliane

Un’offerta pubblica di acquisto e scambio da 10,8 miliardi su Telecom Italia. Se andrà in porto nascerà un gruppo con 26,9 miliardi di ricavi aggregati e oltre 150mila dipendenti, una delle piattaforme integrate più grandi d’Italia nei servizi di connettività, finanza, assicurazioni e logistica. È la mossa più ambiziosa nella storia recente di Poste Italiane. Ed è una mossa che pone una domanda precisa: chi paga il conto e chi incassa i benefici?

La risposta del SLP-CISL è arrivata subito, con la chiarezza che serve in questi momenti. Un’azienda che può permettersi un’acquisizione di questa portata non può al tempo stesso chiedere ulteriori sacrifici ai propri dipendenti. Lo ha detto il Segretario Generale, Raffaele Roscigno la sera stessa dell’annuncio: i lavoratori che renderanno possibile questa operazione devono esserne protagonisti, non spettatori.

Non è una posizione di circostanza. È la logica conseguenza di anni di contrattazione che hanno contribuito a costruire la solidità su cui oggi Poste può permettersi di fare questa scommessa. L’Azienda aveva già il 27,3% di TIM, non è una scalata improvvisata ma una strategia costruita nel tempo. Quei nuovi 800 consulenti finanziari assunti grazie all’accordo di novembre 2024, quelle quasi 6.000 stabilizzazioni nella logistica, quella rete di dodicimila uffici difesa quando qualcuno voleva chiuderla, tutto questo ha un peso specifico nell’operazione su TIM. Perché senza rete, senza persone, senza stabilità organizzativa, Poste non sarebbe oggi nella posizione di lanciare un’OPAS da 10,8 miliardi.

Il gruppo combinato avrebbe una capacità distributiva senza eguali in Italia. Ma capacità distributiva significa persone. Significa sportellisti, consulenti, portalettere, corrieri che ogni giorno tengono in piedi il sistema. SLP-CISL lo sa e lo ha già detto chiaro. Non c’è altro modo di leggere un’OPAS da 10,8 miliardi costruita sul lavoro di 120mila persone. Poste ha dimostrato di saper fare i conti. Adesso deve dimostrare di saper fare anche questo: crescere senza lasciare indietro chi quella crescita l’ha resa possibile.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Poste, i numeri di un modello che funziona

Ricavi a 13,1 miliardi, utile netto a 2,1, un’OPAS da 10,8 su Telecom Italia: le cifre che certificano la solidità

Un altro record. Ormai ci siamo abituati e forse è proprio questo il punto. Quando i risultati migliori della storia di un’azienda smettono di sorprendere, non è perché ci si è assuefatti al successo. È perché quel successo ha trovato una struttura solida, capace di generare valore anche quando si trasforma.

I numeri del 2025 sono chiari: ricavi a 13,1 miliardi di euro, in crescita del 4,2%. Utile netto a 2,22 miliardi, su del 10,3%. Risultato operativo a 3,24 miliardi, anch’esso record. “I migliori risultati di sempre” così definiti dall’azienda. Non è la prima volta che viene usata questa espressione. Ed è esattamente per questo che vale la pena fermarsi a capire il perché. Per anni si è raccontata la trasformazione di Poste come qualcosa di ancora in corso, un cantiere aperto, una scommessa sul futuro. Oggi quel cantiere non si è chiuso, si è allargato. Il modello ha trovato il suo equilibrio ma non si è fermato, continua a evolversi grazie anche alla contrattazione del SLP che continua a essere dentro il processo, indicandone il percorso. Quell’equilibrio si regge su quattro economie (finanza, assicurazioni, pagamenti digitali, logistica) che generano valore, con logiche e tempi diversi, compensandosi a vicenda quando una rallenta. Non è una improvvisazione ma una struttura solida e collaudata.

Queste quattro economie però non si sono tenute in piedi da sole. Dietro i 5,7 miliardi della componente finanziaria ci sono anche

800 nuovi Consulenti Finanziari contrattati nell’accordo del novembre 2024, quando il sindacato ha ottenuto per la prima volta la quantificazione dell’organico di Mercato Privati filiale per filiale, bloccando il tentativo aziendale di ridurlo progressivamente. Dietro i 3,9 miliardi della logistica ci sono anche quasi 6.000 stabilizzazioni nel recapito e nello smistamento, i 4.645 corrieri della Rete Corriere e i 500 nuovi addetti allo smistamento pacchi definiti negli accordi del 2024, strappati ai tavoli dopo mesi di trattativa. Proprio mentre questi numeri vengono approvati, il CDA ha avviato una riorganizzazione che creerà un nuovo polo finanziario integrando i servizi di pagamento e finanziari sotto il cappello di Bancoposta. Un’operazione che coinvolge anche una scissione parziale di PostePay e che dovrebbe completarsi entro l’inizio del 2027. Un cambiamento strutturale in cui SLP-CISL sarà dentro, come sempre è stato nelle fasi decisive. E mentre si ridisegna la struttura interna, arriva la notizia che cambia la scala del ragionamento: Poste lancia un’OPAS totalitaria su Telecom da 10,8 miliardi di euro. Se andrà in porto, nascerà un gruppo con ricavi aggregati di 26,9 miliardi e oltre 150mila dipendenti. Un salto possibile proprio perché quei conti reggono.

Ma accanto a questi numeri c’è qualcosa che invece rimane nell’ombra, che i bilanci non mo-

strano e che chi lavora in Poste conosce bene. Questo modello non vive nelle piattaforme tecnologiche né nelle presentazioni degli analisti. Si regge su oltre dodicimila uffici postali, su una presenza capillare nei territori, su lavoratrici e lavoratori che ogni giorno mettono in relazione servizi finanziari, spedizioni, pagamenti, pratiche burocratiche. È dentro questa rete che il modello prende forma; se venisse snaturata, nessun record starebbe in piedi.

E quella rete ha una storia che vale la pena raccontare. Nel 2017 erano stati autorizzati tagli a oltre mille uffici postali in tutta Italia. Un piano che avrebbe svuotato i territori più fragili, cancellato presidi in centinaia di comuni, ridotto la rete a uno scheletro. Non è andata così. Grazie a una battaglia sindacale dura svolta in ogni angolo del Paese, quei 2.700 sportelli sono rimasti aperti. Oggi quegli stessi uffici erogano servizi di Polis, distribuiscono prodotti finanziari e assicurativi, rilasciano passaporti, presidiano comuni dove non arriva nessun altro. Chi difese quella rete allora non stava solo difendendo posti di lavoro. Stava costruendo le fondamenta dei record di oggi.

Poste oggi non è più solo il posto dove si paga il bollettino o si ritira il pacco. L’ufficio postale sta diventando altro: un hub di prossimità, un presidio dove lo Stato arriva davvero. È una trasformazione in corso. E merita uno sguardo a parte.

Dietro tutto questo ci sono le lavoratrici e i lavoratori. Non come

sfondo, ma come motore reale di un sistema che funziona proprio di fiducia costruita agli sportelli, in ogni consegna e di competenze che non si improvvisano.

Dal 2016 ad oggi Poste ha distribuito quasi 9 miliardi di euro agli azionisti. Per il solo 2025 il dividendo proposto è di 1,6 miliardi, in crescita del 16%. Sono numeri che dicono qualcosa di preciso sul valore che questo gruppo produce. E ci dicono anche che è arrivato il momento di parlare seriamente di chi, quel valore, lo ha costruito. Una battaglia che si porta avanti da anni, anche quando non era conveniente farlo. Quando il governo pensava di scendere sotto il 50% del capitale pubblico, SLP-CISL fu tra i primi a dire no. Quella battaglia fu vinta. La Legge 76/2025 è la prossima. Una cosa è chiara: i lavoratori di Poste non sono solo una risorsa, sono i veri protagonisti di questo successo e di fronte a numeri così, la partecipazione dei lavoratori agli utili non è più una rivendicazione da giustificare, ma una questione aperta che non può restare senza risposta. La Legge Sbarra è legge dello Stato. E con il rinnovo dei vertici societari alle porte, il momento per avviarla concretamente non potrebbe essere più propizio.

Del resto non c’è più dubbio alcuno sulla capacità che questa azienda ha di generare valore in modo continuativo. Semmai, ancora una volta, tocca capire per chi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IL PROGETTO | Non è ancora concluso, ma indica già la direzione imboccata da Poste

Polis e la nuova funzione della rete

La rete di cui parlano i numeri del 2025 non è una rete ferma. È una rete che si trasforma. E il segno più visibile di quella trasformazione, nei territori, si chiama Polis.

Il progetto, inserito nel Piano Complementare al PNRR, coinvolge settemila uffici postali nei comuni sotto i quindicimila abitanti. Presidi che resistono, che hanno resistito, e che oggi erogano oltre 190mila servizi della pubblica amministrazione, rilasciano passaporti, diventano punti di accesso digitale per chi non avrebbe alternative. Di settemila uffici previsti, 4.849 sono già interessati dagli interventi. In gran parte del Centro Nord le sedi completamente riquelificate superano di gran lunga il numero di quelle coinvolte nel processo.

Numeri che dicono qualcosa di preciso sulla velocità della trasformazione, anche se il progetto non è ancora completato e i suoi effetti si misureranno nel tempo.

C’è un aspetto di Polis che va oltre i servizi della PA. Nei comuni dove le banche hanno chiuso i propri sportelli, i nuovi ATM Postamat stanno diventando spesso l’unico presidio bancario rimasto. Non è un dettaglio marginale: è la conferma che la rete postale, difesa quando qualcuno voleva ridurla, si sta rivelando una infrastruttura sociale oltre che commerciale. Proprio nei territori più fragili, dove la desertificazione bancaria avanza, l’ufficio postale tiene. Il rovescio della medaglia è meno visibile ma pesa quanto i numeri. Il comparto immobiliare, responsa-



bile della ristrutturazione degli uffici, accumula ritardi che frenano il potenziale del progetto e lasciano centinaia di lavoratrici e lavoratori a operare in condizioni che non sono all’altezza della trasformazione promessa. Uffici in attesa da mesi, cantieri fermi, interventi consegnati senza le verifiche

necessarie. È una contraddizione che SLP-CISL ha messo sul tavolo con forza, perché Polis non può essere solo una promessa per i cittadini se prima non diventa una realtà dignitosa per chi quegli uffici li vive ogni giorno.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Scenari | Salute e sicurezza sul lavoro

La decisione è arrivata nell’ultima riunione dell’Organismo Paritetico Nazionale sulla salute e la sicurezza: nelle sedi di Poste Italiane con almeno cento dipendenti saranno installati i defibrillatori. Il piano riguarda 161 siti aziendali e una platea di circa 35mila lavoratrici e lavoratori, con formazione per il personale addetto alle emergenze e per chi vorrà partecipare. Si tratta di un intervento concreto. In caso di emergenza, avere un dispositivo e qualcuno che sappia usarlo può fare la differenza. E questo basta a capire perché la decisione rappresenti un passo avanti nella tutela delle lavoratrici e dei lavoratori. Il risultato nasce dal confronto sulla sicurezza tra Azienda e organizzazioni sindacali e dalle analisi delle questioni che emergono nella quotidianità degli uffici e delle strutture aziendali, provando a trasformarle da problemi in soluzioni operative. La questione sicurezza però non si esaurisce con l’introduzione di nuovi strumenti. C’è anche altro. E riguarda il modo in cui si leggono i problemi sollevati dal lavoro quotidiano. Ed è proprio qui che la discussione resta aperta: le organizzazioni sindacali hanno contestato la metodologia usata nelle indagini interne che dovrebbero far emergere le criticità nei luoghi di lavoro. Non è una questione tecnica, è una

Sicurezza, defibrillatori in 161 sedi

Un passo avanti importante, mentre resta aperto il tema delle segnalazioni su come individuare e affrontare le criticità nei luoghi di lavoro

questione di metodo. Se quello che succede davvero negli uffici non viene rilevato correttamente, il problema non esiste sulla carta. Ma continua ad esistere, eccome, nella realtà. La sicurezza nei luoghi di lavoro, del resto, non riguarda soltanto la prevenzione degli incidenti o la gestione delle emergenze. Riguarda anche l’organizzazione del lavoro e il clima professionale in cui le attività vengono svolte ogni giorno. Tra i temi che richiedono maggiore attenzione permane quello delle pressioni commerciali, in particolare nei confronti dei consulenti finanziari. Un nodo che riguarda da vicino le responsabilità che ogni giorno ricadono su queste figure.

Ma sul tavolo in Viale Europa c’erano anche altre questioni aperte che richiedono risposte concrete. Per primo lo stress lavoro-correlato. Qui la decisione dell’OPN è quella di distribuire entro giugno, una sorta di scheda di controllo per le aree risultate a rischio medio nell’ultima valutazione, per misurare l’effettivo impatto delle azioni correttive già messe in campo. La richiesta è chiara: maggiore efficacia della metodologia per ottenere più trasparenza e più partecipazione. Perché quella attuale evidentemente non basta. La seconda riguarda i Dispositivi di Protezione Individuale. L’azienda aveva preso impegni precisi sulla



regolarità delle forniture. Eppure dalla documentazione presentata emergono ritardi persistenti e ingiustificati nella distribuzione, adesso contestati con forza. Entro metà maggio è previsto un nuovo incontro dell’OPN per un aggiornamento dettagliato sul piano di distribuzione e per analizzare le sperimentazioni avviate nell’ultimo anno in ambito PCL, tra cui l’introduzione dell’esoscheletro, uno strumento che riguarda direttamente chi svolge attività fisicamente impegnative. L’incontro di maggio affronterà anche gli interventi di edilizia immobiliare e le misure di prevenzione per fronteggiare le ondate

di calore, un altro tema che con i cambiamenti climatici in atto non è più rinviabile. Insomma c’è ancora molto da fare. L’introduzione dei defibrillatori è un segnale concreto di attenzione verso la tutela delle persone e senza dubbio rappresenta un passo avanti, ma di sicuro non un punto di arrivo. Perché la protezione di chi lavora non vive solo negli accordi o sui fogli di carta. E maggio diventa l’occasione per vedere se alle richieste sindacali c’è seguito.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Tutele rafforzate per lavoratori fragili

Le nuove disposizioni legislative si integrano con il CCNL di Poste, ampliando permessi, congedi e strumenti di lavoro agile per chi affronta patologie oncologiche o croniche, consolidando la protezione in materia di malattia, comparto, aspettativa e continuità occupazionale

L’emanazione del decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero della Salute, n. 4 del 2026, attuativo della legge sul diritto all’oblio oncologico, offre l’occasione per fare il punto sulle più recenti garanzie a favore dei lavoratori. Negli ultimi anni il legislatore è intervenuto con diversi provvedimenti per contrastare le discriminazioni legate alla malattia e agevolare il rientro in servizio, introducendo anche la possibilità di beneficiare di due mesi l’anno di contribuzione figurativa ai fini dell’anzianità di servizio (art. 80 della Legge 388/2000). La legge 18 luglio 2025, n. 106, introduce disposizioni sulla conservazione del posto e sui permessi per visite ed esami medici in favore di chi ha un grado di invalidità pari o superiore al 74 per cento. La norma consente di richiedere un congedo non indennizzato fino a 24 mesi, continuativo o frazionato, da utilizzare dopo l’esaurimento degli altri periodi di assenza previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva. Durante il congedo il lavoratore conserva il posto e, al termine, può accedere prioritariamente – ove compatibile con le mansioni – alla modalità di lavoro agile. Tale possibilità era già prevista in via contrattuale, ma solo in alcuni CCNL, tra cui quello di Poste Italiane; la nuova norma ne estende ora l’applicazione in modo generalizzato. La novità per il nostro settore

piuttosto è rappresentata dall’introduzione, a decorrere dal 1° gennaio 2026, di dieci ore annue di permesso retribuito per visite, esami diagnostici e cure mediche, configurando un primo riconoscimento strutturato delle esigenze legate al follow-up sanitario. Per queste ore si applica la disciplina prevista per le gravi patologie che richiedono terapie salvavita, con il riconoscimento di indennità economica e contribuzione figurativa secondo la normativa contrattuale. Le patologie sono individuate dai vari CCNL, nei relativi elenchi allegati; per quanto riguarda il CCNL di Poste, esse sono elencate all’art. 41. La legge 7 dicembre 2023, n. 193, introduce il diritto all’oblio oncologico, garantendo a chi è guarito di non dover fornire informazioni sulla malattia pregressa dopo un periodo dalla conclusione dei trattamenti: dieci anni, ridotti a cinque se la malattia è insorta prima dei ventuno anni, in assenza di recidive. Il decreto del Ministero del Lavoro n. 4 del 2026 completa l’attuazione della legge, estendendo misure di politica attiva a chi, pur senza malattia in corso, è sottoposto a trattamenti prolungati o a percorsi di controllo clinico periodico. A questi lavoratori viene riconosciuta una condizione di fragilità che facilita l’accesso a strumenti di controllo, verifiche e accompagnamento al lavoro e alla riqualificazione professionale, rafforzando i percorsi di

Permessi

Dal 1° gennaio 2026 sono previste 10 ore annue di permesso retribuito per visite, esami diagnostici e cure mediche. Per queste ore si applica la disciplina delle gravi patologie che richiedono terapie salvavita con indennità economica e contribuzione figurativa secondo la normativa contrattuale.



controllo clinico periodico. A questi lavoratori viene riconosciuta una condizione di fragilità che facilita l’accesso a strumenti di controllo, verifiche e accompagnamento al lavoro e alla riqualificazione professionale, rafforzando i percorsi di reinserimento e permanenza attiva nel lavoro. Inoltre, il decreto definisce la disciplina degli accomodamenti ragionevoli, prevedendo che i datori di lavoro adottino misure organizzative per permettere ai lavoratori di rientrare o permanere nel posto di lavoro, conciliando le esigenze di cura con l’attività lavorativa. In questo quadro, nel settore postale, queste disposizioni si inseriscono in un sistema di tutele contrattuali già consolidato, pienamente sviluppato in Poste Italiane. Il nostro CCNL disciplina infatti le assenze per malattia e la conservazione del posto di lavoro all’articolo 41, che regola il cosiddetto periodo di comportamento, cioè il periodo massimo di assenza durante il quale il lavoratore mantiene il diritto alla conservazione del posto. Lo stesso articolo prevede inoltre, al comma III, la possibilità per il lavoratore di richiedere, prima del superamento dei limiti di comportamento, un periodo di aspettativa fino a 12 mesi, senza retribuzione ma con conservazione del rapporto di lavoro. In questo contesto, il congedo previsto dalla legge n. 106 del 2025 si colloca come uno strumento ulteriore di tutela, che può contribuire

a rafforzare la continuità occupazionale nei casi in cui i percorsi di cura richiedano tempi particolarmente lunghi. Le norme approvate negli ultimi anni rappresentano dunque un passo avanti significativo nel riconoscimento dei diritti delle persone che affrontano o hanno affrontato una patologia oncologica o cronica.

«Le nuove disposizioni ampliano permessi, congedi e lavoro agile rafforzando la continuità occupazionale dei lavoratori fragili»

Al contempo, la contrattazione collettiva resta centrale per tradurre i principi legislativi in tutele concrete. Nel settore postale, il sistema contrattuale costruito negli anni può essere ulteriormente valorizzato alla luce delle nuove disposizioni legislative. SLP-CISL vigilerà quindi sulla corretta applicazione delle norme, con l’obiettivo di rafforzare la tutela della salute, della dignità e della continuità occupazionale dei lavoratori.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Analisi | Previdenza complementare

Fondoposte, molto più di una pensione

Centomila iscritti, tre miliardi gestiti: ecco i numeri e perché iniziare presto fa la differenza

Per chi lavora negli uffici postali o nei centri di recapito, la pensione integrativa passa spesso inosservata: una quota trattenuta ogni mese che scompare prima ancora di essere notata. All’inizio della carriera sembra invisibile. Poi gli anni passano e diventa qualcosa di concreto, misurabile, reale, e i dati aggiornati di Fondoposte raccontano con chiarezza questo percorso. A marzo 2026 i principali comparti del fondo confermano una crescita solida. Il Bilanciato registra un incremento del 3,97% con un valore quota pari a 20,17 euro. Il Garantito segna +3,21% con quota a 15,91 euro. Su un orizzonte più ampio la media annua del Bilanciato è del 2,45% a cinque anni e del 3,1% a dieci. Il Garantito si attesta allo 0,47% a cinque anni e allo 0,79% a dieci. Sono numeri che descrivono bene la natura della previdenza complementare: una crescita costruita nel tempo, non sulle fiammate dei mercati. Chi guarda il proprio estratto conto ogni mese e vede poche variazioni non deve scoraggiarsi perché è esattamente così che funziona. Nel 2025 il fondo ha allargato la propria offerta con due nuovi comparti pensati per rispondere a esigenze diverse lungo l’intero arco della vita lavorativa. Il Crescita avviato il 30 giugno 2025

è la scelta per chi ha davanti un orizzonte lungo, tipicamente i lavoratori più giovani che possono permettersi una maggiore esposizione ai mercati azionari e hanno il tempo di ammortizzare le oscillazioni. Nei primi mesi ha già registrato un rendimento del 5,87% con valore quota pari a 10,72 euro. Il Monetario attivo dalla stessa data va nella direzione opposta: è pensato per chi si avvicina alla pensione o vuole ridurre temporaneamente il rischio privilegiando la stabilità del capitale. Rendimento dello 0,76% con valore quota pari a 10,11 euro, coerente con i suoi obiettivi prudenti. Accanto ai singoli comparti è stato introdotto il profilo Life-Cycle che risolve uno dei problemi più comuni nella gestione della previdenza complementare: sapere quando e come cambiare comparto con il passare degli anni. Il Life-Cycle lo fa automaticamente. Si parte con un’allocazione maggiore sul Crescita più dinamico e coerente con orizzonti temporali lunghi e si sposta progressivamente verso soluzioni più prudenti man mano che ci si avvicina alla pensione. Il processo avviene senza costi aggiuntivi e senza che sia necessario prendere decisioni ripetute nel tempo. È come avere un pilota automatico per la propria pensione integrativa.

«All’inizio della carriera sembra invisibile. Poi gli anni passano e diventa qualcosa di concreto»

La previdenza complementare funziona proprio così: con il tempo. I contributi versati mese dopo mese si accumulano e vengono investiti con un orizzonte che guarda agli anni non ai singoli momenti dei mercati. Negli anni Fondoposte ha dimostrato di saper tenere la rotta anche quando i mercati non aiutavano. È questa continuità che consente al capitale di crescere nel lungo periodo. Per molti dipendenti la previdenza complementare è ormai diventata una seconda gamba del proprio futuro previdenziale. Non nasce da grandi decisioni improvvise ma da un meccanismo semplice e costante: contributo dopo contributo, mese dopo mese, fino a trasformare quella piccola voce in busta paga in sicurezza per il domani.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L’INTERVISTA

Il fondo dei record supera i 3 miliardi di patrimonio

Vito Romaniello, Vicepresidente di Fondoposte, espressione di SLP-CISL, commenta i risultati e le novità introdotte negli ultimi mesi



Fondoposte ha raggiunto 100 mila iscritti e 3 miliardi di patrimonio gestito. Che fase sta vivendo oggi il Fondo?

«Fondoposte attraversa una fase particolarmente positiva, segnata da risultati rilevanti che ne confermano il percorso di crescita e consolidamento. Un’evoluzione che porta con sé il ricordo di Antonio Nardacci, già Presidente del Fondo, scomparso nell’agosto scorso, il cui contributo è stato determinante nel rafforzarne sviluppo e identità. Il 2025 si chiude con numeri significativi: 100.000 aderenti raggiunti, traguardo che riflette la fiducia riposta nel sistema dalla quasi totalità dei dipendenti del Gruppo Poste, e 3 miliardi di euro di masse gestite. Alla base di questi risultati vi sono scelte mirate nella selezione dei gestori e una costante attenzione alle politiche di investimento, elementi che hanno portato Fondoposte a ottenere riconoscimenti importanti: miglior fondo pensione in Italia nel 2020 e nel 2024, e miglior fondo negoziale nella categoria investimenti sostenibili nel 2025».

Nel 2025 il fondo ha introdotto nuovi comparti come Crescita e Monetario. Perché si è sentita l’esigenza di ampliare l’offerta?

«L’esigenza nasce dalla necessità di rispondere a bisogni diversi lungo l’intero arco della vita lavorativa. Per questo, accanto ai comparti tradizionali, sono stati introdotti il Comparto Crescita, rivolto ai lavoratori più giovani con una maggiore esposizione ai mercati azionari, e il Comparto Monetario, destinato a chi si avvicina al pensionamento. Da sottolineare che il Comparto Garantito, dal 1° ottobre 2025, non può più essere scelto dai nuovi aderenti, rimanendo riservato esclusivamente ai flussi taciti di

TFR e alle posizioni già in essere. I due nuovi comparti hanno reso possibile il profilo Life-Cycle, che gestisce automaticamente l’investimento nel tempo: allocazione iniziale al 100% nel Comparto Crescita e progressiva riallocazione verso soluzioni più prudenti con l’avvicinarsi della pensione, senza costi aggiuntivi e senza che l’aderente debba prendere decisioni ripetute. Tale operazione ha consentito al Fondo di presentarsi preparato rispetto alle novità introdotte dalla Legge di Bilancio, che ha previsto, a decorrere dal 1° luglio 2026, l’iscrizione automatica dei lavoratori di nuova assunzione, in assenza di esplicita rinuncia, al fondo pensione negoziale di categoria, inserendoli proprio nel profilo di investimento “Life Cycle”».

Molti lavoratori vedono ancora la previdenza integrativa come qualcosa di lontano. Perché invece è una scelta sempre più importante?

«Nel mondo del lavoro persiste ancora una diffidenza nei confronti della previdenza complementare: la pensione viene spesso percepita come un traguardo lontano. Eppure è proprio dall’inizio della vita lavorativa che diventa fondamentale costruire il proprio futuro previdenziale. In questo senso l’esperienza del settore postale è significativa: grazie a un’attività informativa capillare nei luoghi di lavoro, la quasi totalità dei lavoratori è iscritta a Fondoposte. Vantaggi concreti. Il contributo del datore di lavoro è atutti gli effetti una quota aggiuntiva di retribuzione accantonata ogni mese. Nel caso di Poste Italiane, il contributo è oggi al 2,3% della retribuzione lord e salirà al 2,5% da settembre 2026. I versamenti sono deducibili fino a 5.300 euro annui, con un risparmio fiscale che può variare da circa 1.200 euro a oltre 2.200 euro l’anno. Al momento del riscatto si applica un’aliquota del 15%, riducibile fino al 9% per anzianità di iscrizione superiori a 15 anni. È possibile inoltre richiedere anticipazioni fino al 75% del capitale per la prima casa o per spese sanitarie, oppure fino al 30% senza necessità di motivazione. Fondoposte non è solo la pensione di domani. È uno strumento che accompagna il lavoratore lungo tutto il percorso professionale, costruendo nel tempo una base solida di sicurezza economica».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LIFE CYCLE

Se non sei ancora iscritto

aderirai automaticamente al profilo Life-Cycle. Successivamente, se lo riterrai opportuno, potrai modificare l’opzione di investimento in qualsiasi momento e senza costi aggiuntivi.

Se sei già iscritto

e non hai ancora scelto il profilo Life-Cycle, accedi tramite SPID, CIE o, in alternativa, utilizzando le credenziali di accesso, alla sezione “Investimento” della tua area riservata e scegli di aderire al nuovo piano.



Accordi | Fusioni & Vigilanza

Bridge Technologies entra in Poste Italiane

L'11 marzo 2026 è stato sottoscritto il verbale relativo alla fusione per incorporazione di Bridge Technologies S.r.l. in Poste Italiane S.p.A., frutto di diversi incontri tra azienda e organizzazioni sindacali. L'intesa definisce il quadro delle tutele economiche e normative per i lavoratori coinvolti nel passaggio al contratto collettivo di Poste Italiane. L'operazione societaria – che diventerà operativa dal 1° luglio 2026 – comporterà il trasferimento a Poste Italiane di tutti gli asset e dei 26 rapporti di lavoro attualmente in essere nella società Bridge Technologies. I rapporti proseguiranno senza soluzione di continuità, ai sensi dell'articolo 2112 del Codice civile, con pieno mantenimento dei diritti maturati, inclusa l'anzianità di servizio. Uno degli aspetti centrali dell'accordo riguarda l'armonizzazione contrattuale e degli inquadramenti, con il passaggio dal CCNL metalmeccanici al CCNL per il personale non dirigente di Poste Italiane, accompagnato da una specifica tabella di confluenza dei livelli. Per i lavoratori che, entro la data di efficacia della fusione, matureranno i requisiti per un livello superiore, è previsto l'adeguamento preventivo dell'inquadramento da parte di Bridge Technologies, con conseguente allineamento al corrispondente livello previsto dal contratto

di Poste. Il verbale sottoscritto stabilisce che la retribuzione annua integralmente mantenuta. Eventuali differenze derivanti dalla nuova articolazione delle voci retributive saranno riconosciute attraverso un sovraminimo ad personam non assorbibile, salvo i casi già disciplinati da specifiche comunicazioni individuali. Bridge Technologies ha inoltre confermato il recepimento degli incrementi salariali previsti dal rinnovo del contratto metalmeccanico del 22 novembre 2025, qualora con decorrenza antecedente alla fusione. Con il passaggio al contratto di Poste Italiane, l'orario di lavoro sarà fissato a 36 ore settimanali, secondo l'organizzazione della struttura di assegnazione. La riduzione rispetto alle 40 ore previste dal CCNL metalmeccanico comporterà l'assorbimento dei permessi individuali maturati a titolo di PAR. Gli eventuali residui non fruiti entro il 31 maggio 2026 saranno liquidati con la retribuzione di giugno. Per quanto riguarda il lavoro agile, ai dipendenti interessati saranno applicate le regole vigenti in Poste Italiane. I lavoratori manterranno l'attuale sede di assegnazione. L'azienda si è inoltre impegnata ad accogliere eventuali richieste di trasferimento volontario verso le sedi di Genova, Roma, Milano e Padova.

Sul fronte della previdenza integrativa, i lavoratori attualmente iscritti al Fondo Cometa potranno scegliere entro 60 giorni dalla fusione il fondo pensione a cui aderire. In caso di mancata indicazione, sarà applicato il meccanismo di adesione automatica al Fondoposte, secondo le modalità previste dalla normativa. Dal momento dell'ingresso nel perimetro contrattuale di Poste Italiane, i dipendenti saranno inoltre iscritti al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa previsto dal contratto collettivo aziendale. Un'operazione che rafforza l'area tecnologica del Gruppo. L'integrazione di Bridge Technologies consentirà a Poste Italiane di rafforzare e sviluppare la propria piattaforma tecnologica e ingegneristica ICT, nell'ambito delle attività coordinate dalla struttura DTO (Digital, Technology & Operations). Come SLP-CISL riteniamo che l'intesa raggiunta rappresenti un passaggio importante, perché da un lato garantisce continuità occupazionale e piena tutela delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti e, dall'altro, accompagna un percorso di crescita industriale che vede il Gruppo Poste Italiane sempre più impegnato nello sviluppo delle proprie competenze tecnologiche.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LIS Holding, chiuso il confronto per il passaggio dei dipendenti del ramo Servizi informativi a Poste

Gli incontri tra le organizzazioni sindacali e i rappresentanti delle due aziende sul personale del ramo Servizi Informativi della Lis Holding si sono chiusi definendo le condizioni di lavoro per l'ingresso nel CCNL di Poste Italiane, garantendo continuità occupazionale e trattamenti adeguati. Un confronto che ha visto il ruolo attivo del sindacato nel governo di una fase complessa, assicurando tutele concrete e soluzioni sostenibili. La cessione del ramo aziendale in favore di Poste Italiane, comunicata ufficialmente il 12 febbraio 2026 ai sensi dell'art. 47 della legge 428/90 e con effetti dal 1° aprile 2026, riguarda un settore ad alto valore aggiunto, impegnato nello sviluppo di servizi innovativi e tecnologie digitali. L'operazione fa parte della strategia di trasformazione digitale del Gruppo e permette a Poste Italiane di proseguire il piano industriale in maniera integrata e omnicale. Il ramo Servizi Informativi di LIS Holding, azienda interamente partecipata da Postepay e attiva nei servizi di incassi, pagamenti

e altri servizi commerciali, nella "One IT" del Gruppo. Questa integrazione consentirà di sfruttare infrastrutture, innovazioni, investimenti e presidi di sicurezza, preservando il know-how tecnologico specialistico e rafforzando la capacità di integrazione del modello omnicale. Tutti gli asset e i 54 rapporti di lavoro subordinato (di cui 3 dirigenti), attualmente inquadrati secondo il CCNL del commercio e dei servizi, saranno trasferiti a Poste Italiane senza soluzione di continuità ai sensi dell'art. 2112 del Codice Civile, con il pieno mantenimento dei diritti individuali, dell'anzianità maturata e la salvaguardia dei minimi tabellari, oltre al riconoscimento degli altri istituti attraverso l'erogazione di trattamenti equivalenti. I tavoli di confronto iniziati il 19 febbraio si sono concentrati sulla definizione di sedi, orari, parte economica, inquadramento e tutele normative. L'intesa ha permesso di garantire la conferma delle attuali sedi di lavoro a Roma e Milano, non prevedendo ulteriori spostamenti logistici. Dal punto di vista inquadramen-

tale e retributivo è stata realizzata un'armonizzazione soddisfacente delle previsioni contrattuali del precedente CCNL. Il comparto IT di Poste Italiane si distingue per una struttura multidisciplinare: dirigenti, quadri e specialisti collaborano per garantire il funzionamento dei sistemi, delle infrastrutture e delle piattaforme centrali, tra cui mainframe, data center e servizi di pagamento. Sistemisti e specialisti assicurano continuità operativa e gestione delle infrastrutture critiche. All'interno del Ramo Servizi Informativi di LIS Holding, le professionalità si occupano dello sviluppo e della gestione delle applicazioni, della qualità del software, dello sviluppo per terminali e dispositivi e della progettazione delle infrastrutture IT. SLP-CISL ha svolto un ruolo determinante nella definizione dell'accordo, orientando il confronto e assicurando la tutela di diritti, professionalità e opportunità di crescita, garantendo soluzioni pienamente coerenti con i criteri contrattuali e le competenze acquisite.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'accordo

Mobilità volontaria: c'è l'intesa per il 2026

Raggiunto l'accordo che permetterà alle lavoratrici e ai lavoratori di Poste Italiane di richiedere trasferimenti su scala nazionale, regionale e provinciale

C'era grande attesa tra i lavoratori per il tavolo di confronto tra azienda e OO.SS., chiamato a stabilire le regole operative per il prossimo triennio. Da sempre, la mobilità volontaria rappresenta uno strumento fondamentale per consentire al personale di trasferirsi verso altre sedi, sia a livello nazionale, regionale e provinciale, per conciliare esigenze professionali e personali. Il sistema dei trasferimenti è stato finora regolato dall'Accordo del 20 giugno 2023, che aveva disciplinato la mobilità per il triennio 2023-2025, definendo procedure, criteri di formazione delle graduatorie e modalità di presentazione. Gli accordi precedenti, dal 2016 al 2021, avevano già stabilito un sistema chiaro e condiviso, capace di bilanciare le esigenze tecnico-organizzative dell'azienda con le istanze dei lavoratori, introducendo criteri dettagliati per anzianità, permanenza nella sede, condizioni familiari e continuità in servizio, e prevedendo tutele per situazioni particolari come patologie gravi o incompatibilità ambientale. L'incontro che si è chiuso oggi stabilisce una proroga dei termini dell'ultimo accordo, per consentire ai lavoratori di accedere alla mobilità con decorrenza immediata, fino al 31 dicembre 2026. Una mediazione resa necessaria per salvaguardare quello che SLP-CISL considera un diritto che deve avanzare in meglio, non il contrario. Ed è stata una partita tutt'altro che semplice, proprio per questo, considerato che già nella convocazione di ieri 26 marzo, l'azienda intendeva procedere con diverse proposte, che abbiamo respinto con fermezza in quanto valutate peggiorative. Abbiamo pertanto impedito che venisse rivisto il sistema di valorizzazione delle presenze, tutelando il Bonus per l'ottenimento da parte dei candidati dei 15 punti previsti e posto un argine su quanto previsto dell'Art. 41, evitando arretramenti che avrebbero limitato i trasferimenti addirittura ponendo vincoli di demansionamento. Ugualmente per quanto riguarda la Mobilità provinciale è stato rigettato il limite inizialmente rappresentato che si sarebbe tradotto con una griglia selettiva su un numero contenuto di uffici, perché si ritiene indispensabile preservare l'intera capillarità in merito all'accesso ai trasferimenti. Per quanto riguarda gli SCF abbiamo inoltre cassato la logica aziendale che si sarebbe tradotta nel porre una limitazione della mobilità per gli specialisti commerciali. Il requisito dei 3 anni di anzianità si applicherà solo al personale assunto dal 1° gennaio 2025. Previsti inoltre incontri regionali per definire la mobilità territoriale e avviare entro il mese di novembre il confronto sul nuovo accordo dal 2027. Le domande di trasferimento su base nazionale per l'anno corrente potranno essere presentate dal 5 al 20 maggio. Le graduatorie provvisorie sono attese per il 3 giugno, mentre quelle definitive entro il 18 dello stesso mese.



© RIPRODUZIONE RISERVATA

Comunicazioni | Attività sindacale

Consulta Quadri SLP-CISL: confronto su organizzazione, innovazione e ruolo

Giornata di intenso confronto per la Consulta Quadri SLP-CISL che, a partire dalla relazione introduttiva del Coordinatore Nazionale Francesco Ventrice, ha analizzato le principali criticità nei diversi ambiti aziendali –PCL, MP, DTO e Staff – con particolare attenzione al ruolo dei quadri nella rappresentanza sindacale. All’incontro hanno partecipato i componenti del Coordinamento Nazionale Dario Domini e Maria Eulalia Mazzotta, il collaboratore della Segreteria Nazionale Domenicoantonio Giannattasio e il Segretario Nazionale Marco Nocentini, cui sono state affidate le conclusioni. L’iniziativa si inserisce nel percorso avviato con l’Assemblea Nazionale di Paestum (30 giugno – 1° luglio 2025), valorizzando le esperienze maturate nei territori. Prevista dallo Statuto SLP e composta dai coordinatori quadri regionali, la Consulta si conferma un organismo strategico di confronto e proposta.

Due le direttrici emerse: l’attenzione alla vita dei quadri in azienda e il rilancio della Consulta come sede capace di trasformare criticità e buone pratiche in proposte concrete per la Segreteria Nazionale.

«L’obiettivo è sviluppare un sistema integrato e partecipato, capace di sostenere i quadri e valorizzarne il duplice profilo professionale e sindacale»

Tra i temi affrontati, il dimensionamento degli organici – su cui prosegue l’azione sindacale – e le criticità legate alla carenza di personale. Ampio spazio è stato dedicato all’innovazione e agli impatti dell’intelligenza artificiale, da considerare come strumento di supporto al lavoro, ma da monitorare

attentamente sotto il profilo occupazionale. Centrale, in questo quadro, il tema della formazione e del rafforzamento delle competenze. E’ stato inoltre riservato un approfondimento che riguarda la formazione aziendale, oggi prevalentemente erogata in modalità e-learning, evidenziandone i limiti in termini di efficacia e omogeneità. La Consulta ha ribadito la necessità di migliorare la circolarità dell’informazione tra territori e centro e di promuovere iniziative strutturate, come formazione mirata e incontri tematici. Al centro del dibattito anche il contrasto alle pressioni indebitate e il rafforzamento del senso di appartenenza e del lavoro di squadra. I quadri si confermano presidio fondamentale nei luoghi di lavoro, capaci di coniugare ruolo professionale e impegno sindacale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



MERCATO PRIVATI | Antiriciclaggio e investimenti

SLP chiede chiarezza su rischi e responsabilità connesse alle nuove disposizioni

Con una nota unitaria inviata all’azienda l’11 marzo, SLP-CISL, CONFASAL, FAILP e UGL hanno sollecitato tutele e un maggiore supporto per Specialisti commerciali e DUP, preoccupati per l’impatto delle nuove disposizioni relative alle valutazioni approfondite sugli investimenti dei clienti. La preoccupazione delle organizzazioni sindacali nasce dalla Comunicazione Interna n. 33 del 26 febbraio 2026, che introduce nuovi adempimenti di adeguata verifica della clientela nelle operazioni su prodotti di investimento. In particolare, le disposizioni attribuiscono agli specialisti e ai DUP il compito di valutare la coerenza tra l’investimento proposto e la capacità economico-patrimoniale del cliente, indipendentemente dall’importo e dalla modalità di provvista. I sindacati evidenziano come la mancanza di criteri oggettivi e parametri chiari per definire un investimento sproporzionato esponga il personale a margini di discrezionalità, con potenziali contestazioni e un trasferimento di responsabilità che giudicano eccessivo. La nota sottolinea inoltre le criticità operative connesse alla

raccolta di documentazione sensibile, come dichiarazioni dei redditi, atti notarili, documentazione bancaria e atti di successione, e all’obbligo di attivare la pratica PEAV anche quando l’operazione non viene finalizzata, con un aumento significativo dei carichi amministrativi. Alla luce di questi elementi, le OO.SS. chiedono all’azienda un confronto urgente per chiarire il perimetro delle responsabilità, valutare l’impatto organizzativo delle nuove disposizioni e prevedere strumenti operativi e percorsi formativi strutturati, evitando che le procedure introdotte gravino in maniera sproporzionata sul personale già impegnato nella gestione delle attività commerciali e amministrative quotidiane.



© RIPRODUZIONE RISERVATA

Regolarizzazione contributiva, pressing del sindacato su Poste Italiane

La regolarizzazione contributiva dei dipendenti di Poste Italiane torna al centro del confronto sindacale. Una criticità aperta da anni e ancora senza una soluzione definitiva. Con una nota unitaria del 16 marzo 2026, SLP-CISL insieme a CONFASAL COM, FAILP CISAL e FNC-UGL COM.NI hanno sollecitato i vertici aziendali, chiedendo risposte chiare e verificabili sullo stato delle operazioni di sistemazione delle posizioni assicurative.

«Alle rassicurazioni non sono seguiti risultati risolutivi: gli interventi realizzati finora si sono rivelati parziali e insufficienti»

Non è un tema nuovo. La questione è stata più volte segnalata, già dal 2018 e poi nel 2023, senza che alle rassicurazioni

seguissero risultati risolutivi. Gli interventi realizzati finora si sono rivelati parziali e insufficienti a garantire un quadro di certezza e trasparenza. Le segnalazioni continuano ad arrivare. Persistono vuoti contributivi e anomalie nelle posizioni individuali.

«Persistono vuoti contributivi e anomalie nelle posizioni individuali: i sindacati chiedono tempi certi e trasparenza verificabile»

Da qui la richiesta di un’informativa scritta dettagliata sui progressi compiuti e sui tempi certi per la chiusura delle pendenze ancora aperte, rimarcando che la trasparenza è una condizione indispensabile. La questione va oltre l’aspetto tecnico. È in gioco la qualità



delle relazioni industriali e il rapporto di fiducia tra azienda e lavoratori. Su un tema così delicato servono risposte tempestive e risolutive. Ogni ulteriore rinvio rischia di compromettere un confronto credibile e responsabile.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Un record non è
un numero.
È lavoro ●