

Incontri con Fondoposte

A Cesenatico e a Napoli confronto su previdenza integrativa e welfare aziendale. **Pag 5**

Regolarizzazione contributiva

Per SLP-CISL occorrono tempi certi e maggiore trasparenza sulle posizioni ancora aperte. **Pag 5**

Nuovi buoni pasto

La rete cresce, ecco dove spendere i tuoi nuovi ticket. Oltre 13 mila esercizi commerciali convenzionati. **Pag 7**

Benessere psicologico

Dal progetto sperimentale “Al tuo fianco” all’inserimento nel CCNL: una conquista sindacale. **Pag 7**

Editoriale



UN METODO, NON UNA PROMESSA

Relazioni industriali, partecipazione economica e tutela del lavoro: la stagione che si apre in Poste Italiane trova SLP-CISL pronta, esigente e con le priorità già sul tavolo.

Il mondo è cambiato. Le tensioni geopolitiche internazionali, le guerre ai confini dell’Europa e l’instabilità dei mercati globali ridisegnano ogni giorno le condizioni in cui le imprese operano e i lavoratori vivono. In Italia, la stagione delle riforme del lavoro e l’approvazione della Legge 76/2025 sulla partecipazione economica aprono una finestra che il sindacato deve saper attraversare con proposte concrete. E l’intelligenza artificiale non è più uno scenario futuro: è già dentro le aziende, dentro i processi, dentro le vite di chi lavora. Al punto che persino il magistero della Chiesa, con la Magnifica Humanitas di Leone XIV, ha sentito il dovere di intervenire: la tecnologia non può ridurre il lavoro a variabile economica, la dignità umana non è negoziabile. In questo contesto si colloca l’azione di SLP-CISL in Poste Italiane. Di fronte a una trasformazione di questa portata, la risposta di SLP-CISL non può essere solo negoziale. Serve anche una risposta organizzativa. È in questa direzione che si sta lavorando alla definizione di un progetto che

Continua pag 2

Magnifica Humanitas



L’enciclica di Papa Leone: l’IA al servizio dell’uomo

Tra la tentazione di una nuova Babele tecnologica e la costruzione di una società più giusta, nella sua prima enciclica il Pontefice indica una via che coniuga innovazione, solidarietà e responsabilità etica.

Pag 3

Decreto Primo Maggio

Fumarola, CISL: “Ora salari più equi nei contratti”

Pag 3



La campagna “Save Our Post 2026”

Servizio postale europeo, verso la riforma: si intensifica la campagna “Save Our Post 2026”

Pag 2



Scissione PostePay

PostePay/BancoPosta, nessuna eccedenza e sedi di lavoro confermate: l’accordo sindacale assicura continuità occupazionale e piena tutela dei diritti acquisiti.

Pag 4

Fondoposte

Il nuovo Cda elegge Stefano Giuliani come Presidente e conferma Vito Romaniello alla vicepresidenza.

Pag 4

Formazione

Iniziative regionali: tanta formazione anche in Puglia ed Emilia Romagna per sviluppare strumenti, leadership e confronto nel lavoro sindacale.

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

SLP-CISL intende portare a compimento nel più breve tempo possibile: la SLP Academy, uno strumento di formazione strutturata pensato per costruire la classe dirigente sindacale del futuro, formare attivisti e delegati capaci di leggere i cambiamenti in atto, e garantire quella continuità di presenza e di competenza che il momento richiede.

L'idea è di sviluppare questo percorso nei prossimi mesi, partendo dall'esperienza consolidata del campo scuola, che ne potrebbe costituire il nucleo fondante, per costruire qualcosa di più strutturato e permanente. Un sindacato che non investe sulla propria formazione interna rischia di arrivare ai tavoli impreparato, di subire i cambiamenti invece di governarli. La SLP Academy nasce per evitare questo: per fare in modo che dirigenti, attivisti e futuri sindacalisti abbiano gli strumenti per stare dentro le questioni reali con autorità e con metodo. Con questa consapevolezza e con questa ambizione SLP-CISL si presenta alla stagione di confronto aperta con i vertici di Poste Italiane.

È in questo quadro che la riconferma di Matteo Del Fante e Giuseppe Lasco alla guida del Gruppo assume un significato preciso. I risultati conseguiti negli ultimi nove anni: utili record, crescita del piano industriale, trasformazione digitale avviata. Sono anche il frutto di una guida che ha saputo tenere la rotta in una fase di profonda discontinuità per il settore. La riconferma rappresenta quindi una scelta coerente con quel percorso, e come tale va riconosciuta.

Una continuità che SLP-CISL ha sostenuto convintamente, nella convinzione che la stabilità della guida aziendale sia condizione necessaria per affrontare la complessità della fase che Poste Italiane sta attraversando. Ed è con questo spirito che, fin dal primo incontro con i vertici aziendali, abbiamo portato al tavolo le nostre priorità con la consueta chiarezza.

Il metodo adottato (tavoli distinti per ogni area di business, Mercato Privati, PCL, DTO e digitalizzazione, con momenti trasversali dedicati al premio di risultato e alla partecipazione economica) rappresenta un approccio che consente di affrontare le questioni nel merito, senza disperdere tutto in un unico contenitore indistinto. La qualità reale del confronto si misurerà proprio su questo terreno.

Tra i nodi da sciogliere, il settore PCL rimane uno dei più complessi. La riorganizzazione avviata a fine 2024 ha modificato in modo sostanziale l'intero assetto del recapito: accanto all'avvio della rete corriere, che costituisce un'evoluzione attesa, permangono criticità diffuse sull'intero territorio nazionale.

Le strutture logistiche non sempre adeguate ai nuovi flussi, le scoperture di organico nei centri di smistamento e nei centri di recapito di tutta Italia, la pressione crescente nella gestione dei picchi di lavoro: sono problemi che non si risolvono con interventi emergenziali. Richiedono risposte strutturali, costruite a partire da una lettura organica delle segnalazioni territoriali e portate con determinazione ai tavoli nazionali.

Il perimetro del recapito non è comprimibile: non attraverso riorganizzazioni che ne alterino la sostanza, non attraverso l'utilizzo del J+5 come leva per ridurre reti e organici. Quel patrimonio di risultati è stato costruito anche dall'impegno quotidiano di chi lavora nel recapito: una solidità che merita

tutele proporzionate, non sacrifici. Le stesse criticità strutturali si ritrovano, con caratteristiche diverse ma uguale urgenza, nella divisione di Mercato Privati, infatti la richiesta che SLP-CISL ha avanzato è quella di una riorganizzazione vera, orientata allo sviluppo e non alla semplice riduzione dei costi.

Il settore bancario e assicurativo esercita una pressione crescente sulla clientela di Poste: rispondere con una gestione al risparmio della rete significherebbe rinunciare a un vantaggio competitivo che difficilmente si ricostruisce.

Poste ha la presenza territoriale, il riconoscimento del brand e la fiducia consolidata dei cittadini: sono asset che richiedono investimenti e una visione industriale di medio periodo, non interventi parziali che scaricano sui lavoratori carichi di lavoro crescenti e insostenibili. Anche qui, la questione degli organici è centrale: negli uffici postali, le scoperture sia degli operatori di sportello che dei consulenti sono una realtà diffusa che non ammette ulteriori rinvii.

I risultati economici conseguiti da Poste Italiane negli ultimi anni sono di rilievo assoluto: utili record, obiettivi di piano industriale raggiunti e spesso superati. Quei risultati portano anche la firma di decine di migliaia di lavoratrici e lavoratori che hanno garantito continuità operativa e qualità del servizio in ogni condizione.

Da questa consapevolezza nasce l'obiettivo che SLP-CISL ha posto al centro della propria azione: rendere Poste Italiane la prima grande azienda italiana ad applicare la Legge 76/2025 sulla partecipazione economica dei lavoratori.

Il miglioramento del premio di risultato dovrà essere un atto doveroso, ma che non riterremo sufficiente. Il percorso che si intende costruire punta alla costituzione di un Ente bilaterale per la partecipazione strutturale: uno strumento stabile, che superi la logica della redistribuzione episodica e costruisca un legame duraturo tra andamento aziendale e riconoscimento del lavoro. Su questo fronte, peraltro, non siamo soli: anche il magistero della Chiesa ha alzato la voce.

Non è un caso che proprio in questi giorni Papa Leone XIV abbia pubblicato la sua prima enciclica, Magnifica Humanitas, dedicata interamente al rapporto tra intelligenza artificiale e umanità. Richiamando la tradizione della *Rerum novarum*, il Pontefice ammonisce che l'automazione non può tradursi nella riduzione del lavoro a mera variabile economica, e che la tecnologia deve restare al servizio dell'uomo e non il contrario. Per centouno volte torna nella enciclica la parola dignità: dignità della persona, dignità del lavoro.

È un richiamo che il sindacato non può ignorare, e che rafforza la posizione che SLP-CISL porta ai tavoli di confronto: ogni trasformazione tecnologica che incide sull'organizzazione del lavoro deve essere governata con responsabilità, garantendo riqualificazione, ricollocazione e tutele occupazionali. Non dopo. Prima.

Questa stessa logica si applica alle operazioni straordinarie che il Gruppo sta valutando, a partire dall'acquisizione di TIM: anche lì il criterio non cambia.

La posizione di SLP-CISL sull'acquisizione di TIM non è di opposizione pregiudiziale. Un'operazione di quella portata può avere una logica industriale, a condizione che i costi della transizione non ricadano sui lavoratori sotto forma di blocchi assunzionali, riduzioni di organico o rallentamento dei percorsi di

stabilizzazione.

La crescita del Gruppo deve tradursi in più occupazione e maggiore qualità del lavoro, non in sacrifici che vengono presentati come inevitabili. Quanto all'intelligenza artificiale, il tema non è se introdurla, ma come governarne le ricadute. Ogni intervento che modifica l'organizzazione del lavoro deve essere affrontato preventivamente nelle sedi di confronto sindacale, con risposte definite in anticipo in materia di riqualificazione, ricollocazione e garanzie occupazionali.

L'Organismo paritetico sulla digitalizzazione del lavoro è lo strumento che deve svolgere questa funzione in modo continuativo e strutturato. Tutte le sfide fin qui descritte (dalla partecipazione economica alla gestione dell'intelligenza artificiale, dalla tutela del recapito al futuro del Mercato Privati) richiedono un sistema di relazioni sindacali all'altezza.

Non è possibile governare una trasformazione di questa portata in ordine sparso. Ed è per questo che il tema dell'unità e della qualità del confronto tra le organizzazioni sindacali diventa esso stesso una questione strategica, non un esercizio retorico.

Le relazioni tra le organizzazioni sindacali attraversano una fase in cui le convergenze sono possibili, purché il confronto rimanga ancorato ai contenuti: organici, organizzazione del lavoro, Servizio Universale, politiche attive. Le differenze di sensibilità esistono e sono fisiologiche, ma non possono diventare un alibi.

Quando si siede allo stesso tavolo su questioni concrete, le convergenze si trovano. Ed è lì che SLP-CISL sceglie di stare. Chi condivide questo metodo troverà in noi un interlocutore leale e determinato. Chi invece privilegia le posizioni di rendita, le dichiarazioni senza seguito o i tatticismi di breve periodo, semplicemente resterà indietro: i lavoratori sanno riconoscere chi è presente quando le cose si fanno difficili e chi compare solo quando i riflettori sono accesi.

La storia economica insegna che nessuna solidità è permanente. Aziende floride, con bilanci brillanti e posizioni di mercato consolidate, hanno attraversato crisi profonde nel giro di pochi anni quando hanno sottovalutato le trasformazioni in corso.

L'intelligenza artificiale, se governata senza regole, senza partecipazione e senza tutele, non è solo un rischio per i lavoratori: è un rischio per la tenuta stessa delle organizzazioni. SLP-CISL porta ai tavoli questa consapevolezza come responsabilità, non come tattica. Perché il futuro di Poste Italiane e il futuro di chi ci lavora sono, in fondo, la stessa cosa.

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

Primo piano | Save Our Post

Servizio postale europeo, verso la riforma: si intensifica la campagna “Save Our Post 2026”

Il 5 maggio si è svolta una videoconferenza no stop nel quadro del confronto che ha visto il collegamento del Segretario Generale SLP-CISL e Vicepresidente UNI Europa Raffaele Roscigno. Rilancio della petizione promossa da UNI Europa Post & Logistics

Il nuovo EU Delivery Act deciderà il futuro della consegna di lettere e pacchi in Europa. UNI Europa Post & Logistics chiede una riforma in grado di fermare squilibri, dumping sociale e la progressiva frammentazione del servizio universale.

In questo contesto si inserisce la campagna “Save Our Post 2026”, promossa a livello europeo e sostenuta dalle organizzazioni sindacali del settore postale e logistico, che punta a incidere sul processo legislativo in corso e a rafforzare il perimetro del servizio universale.

Nel confronto sindacale europeo la conferenza si è svolta con la presenza del Segretario Generale e Vicepresidente UNI Europa Raffaele Roscigno e la partecipazione di SLP-CISL e di numerose organizzazioni sindacali europee, con richiami al modello italiano di servizio postale diversificato, indicato come esperienza di riferimento nel dibattito europeo.

La campagna “Save Our Post 2026” rilancia la petizione avviata nei mesi scorsi per rafforzare la pressione sul processo legislativo europeo e ampliare il fronte di lavoratrici, lavoratori e cittadini contro gli squilibri del sistema postale europeo, disponibile al link: <https://actionnetwork.org/petitions/save-our-post-now>.

Negli ultimi anni il comparto ha subito una trasformazione profonda. La posta tradizionale si è ridotta di circa la metà nell'arco di due decenni, mentre il traffico dei pacchi è cresciuto in modo significativo trainato dall'e-commerce. Questa crescita, però, non ha prodotto un equilibrio stabile. Al contrario, si è consolidato un sistema sempre più diviso tra operatori del servizio universale, soggetti a obblighi di copertura e standard sociali, e operatori privati che possono selezionare le tratte più redditizie e operare con vincoli meno stringenti.

Ne è derivato uno squilibrio strutturale che molti descrivono come arbitraggio normativo, in cui la concorrenza non avviene su basi omogenee ma su regole diverse

all'interno dello stesso mercato. Le conseguenze ricadono direttamente sull'organizzazione del lavoro, sulla qualità del servizio e sulle condizioni dei lavoratori, con carichi sempre più intensi e reti di consegna sempre più frammentate. La dinamica non riguarda solo l'Italia ma l'intero contesto europeo. In Germania il servizio universale è ancora garantito per legge, ma la crescita dei pacchi ha già modificato in profondità il lavoro quotidiano e la gestione delle consegne. In Danimarca, invece, la progressiva revisione degli obblighi di servizio universale ha portato alla fine della distribuzione delle lettere e alla perdita di migliaia di posti di lavoro, con una crescente sostituzione da parte di operatori privati.

Oggi il dibattito europeo si concentra su tre scenari: mantenimento dell'assetto attuale, intervento con una riforma parziale oppure ripensamento organico del modello regolatorio. La campagna “Save Our Post 2026” sostiene con decisione la necessità di una riforma completa, ritenuta l'unica in grado di correggere le distorsioni accumulate nel tempo.

Le proposte avanzate riguardano l'estensione del servizio universale anche ai pacchi, l'applicazione di standard sociali e contrattuali uniformi a tutti gli operatori e l'introduzione di un meccanismo di finanziamento solidale del sistema. L'obiettivo è ridurre lo squilibrio competitivo tra operatori e impedire che il sistema si polarizzi stabilmente tra servizi redditizi e servizi in perdita.

La questione va oltre il settore postale e riguarda il modello sociale europeo nel suo complesso. Per questo la campagna si inserisce direttamente nel processo legislativo europeo ancora in corso, con l'obiettivo di influenzarne l'esito prima della definizione finale del nuovo quadro regolatorio.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Focus | L’enciclica di Leone XIV e il decreto Lavoro

La ‘Magnifica humanitas’ di Papa Leone XIV: IA tra lavoro, dignità umana e visione dell’uomo nell’era digitale”

Tra la tentazione di una nuova Babele tecnologica e la costruzione di una società più giusta, nella sua prima enciclica il Pontefice indica una via che coniuga innovazione, solidarietà e responsabilità etica



Nella foto **Papa Leone XIV** durante la presentazione della sua prima enciclica **Magifica Humanitas**.
(Foto catholicreview.org)

Stiamo vivendo una rapida fase di transizione, un autentico “cambiamento d’epoca”, nel quale la corsa al dominio delle nuove tecnologie rischia di accentuare disuguaglianze e concentrazioni di potere, rendendo ancora più urgente una riflessione sul futuro del lavoro, della democrazia e della dignità umana. “Magnifica humanitas”, la prima enciclica di Papa Leone XIV pubblicata il 25 maggio 2026, raccoglie l’eredità della grande tradizione sociale della Chiesa e la proietta dentro le sfide dell’epoca dell’intelligenza artificiale, offrendo una riflessione sulla Dottrina sociale della Chiesa nell’era della rivoluzione digitale. Il documento è stato firmato dal

Pontefice il 15 maggio scorso, data che coincide con il 135° anniversario della Rerum novarum, considerata il testo fondativo della Dottrina sociale della Chiesa. Il titolo stesso dell’enciclica richiama il valore della persona e della dignità umana. Il Pontefice mette infatti in guardia dal rischio che la tecnologia diventi uno strumento di concentrazione del potere economico e politico nelle mani di pochi, invece che un mezzo di promozione collettiva. “La magnifica umanità creata da Dio si trova oggi di fronte ad una scelta decisiva: innalzare una nuova torre di Babele o edificare la città dove Dio e l’umanità abitano insieme”. È questo un passaggio importante che sintetizza l’impor-

tanza del documento: la tecnologia in sé non è il nemico dell’uomo, ma non è nemmeno neutrale. Riflette sempre gli interessi, le scelte e le responsabilità di chi la progetta, la finanzia e la utilizza. L’enciclica mette inoltre in guardia dal crescente potere di grandi attori tecnologici privati e transnazionali, ormai capaci di incidere sui processi decisionali, sull’informazione e persino sull’immaginario collettivo con una forza spesso superiore a quella di molti Stati. È un’immagine potente, con cui il Papa richiama il rischio di una società dominata dalla tecnica e dagli algoritmi, capace di smarrire il senso della solidarietà, della giustizia sociale e della centralità della persona. L’enciclica si sviluppa in cinque capitoli e affronta uno dei nodi più delicati del nostro tempo: come governare l’innovazione senza sacrificare il lavoro, la giustizia sociale e la democrazia. Un tema che riguarda direttamente il mondo sindacale e il futuro dei lavoratori. Per Leone XIV la tecnologia “non è neutrale”, perché assume il volto di chi la pensa, la finanzia, la regola e la utilizza. Da qui nasce la necessità di una responsabilità etica e sociale condivisa, che impedisca all’innovazione di diventare fattore di esclusione o disuguaglianza. In questa prospettiva, i principi indicati dall’enciclica trovano un immediato riscontro nel dibattito sindacale.

Per la CISL, il messaggio di “Magnifica humanitas” assume un valore particolarmente significativo nel solco della Dottrina sociale della Chiesa, richiamando la necessità di guidare la transizione digitale mettendo al centro la persona e la qualità del lavoro. Su questa stessa linea, il Segretario Generale SLP-CISL, Raffaele Roscigno, sottolinea come la non neutralità della tecnologia imponga di spostare il baricentro del dibattito dalla sola innovazione alla qualità delle regole che ne governano l’impatto nei luoghi di lavoro, dove l’intelligenza artificiale incide già oggi su organizzazione, tempi e professionalità. È un richiamo diretto anche al mondo del lavoro organizzato: la transizione digitale non può essere governata soltanto dal mercato o dalle grandi piattaforme tecnologiche, ma richiede partecipazione, contrattazione e tutela della dignità professionale dei lavoratori. Il Papa richiama con forza il principio della corresponsabilità, della sussidiarietà e della comunione sociale. Chiede che l’innovazione venga orientata al bene comune e non alla sola efficienza economica. Rimanere ancorati ai valori umani, contro alcune derive ideologiche e tecnologiche che includono anche visioni transumaniste, diventa così il filo conduttore dell’intera enciclica: custodire la persona, difendere il lavoro, promuovere verità e giustizia sociale nell’era digitale.

Di grande rilievo anche il passaggio dedicato alla pace e ai conflitti. Papa Leone XIV denuncia i rischi di una militarizzazione dell’intelligenza artificiale e invita a “disarmare l’IA”, superando persino la tradizionale teoria della “guerra giusta” per rilanciare il dialogo, il multilateralismo e la cooperazione internazionale. Il Pontefice lega il tema tecnologico anche alla pace mondiale: senza regole condivise e senza un forte multilateralismo, l’intelligenza artificiale rischia di trasformarsi in uno strumento di controllo, dominio e guerra. Anche la Segretaria Generale della CISL, Daniela Fumarola, intervenendo sul quotidiano “Il Messaggero”, ha sottolineato come “Magnifica humanitas” richiami la necessità di un nuovo patto sociale per governare la transizione digitale, capace di tenere insieme innovazione, lavoro e diritti, ribadendo che nessuna tecnologia può sostituire il valore della persona. Nel solco della “Rerum novarum”, l’enciclica di Leone XIV rilancia dunque una domanda fondamentale: quale società vogliamo costruire nell’era dell’intelligenza artificiale? Una società dominata dagli algoritmi e dagli interessi di pochi oppure una comunità capace di mettere innovazione, lavoro e dignità umana al servizio del bene comune?

© RIPRODUZIONE RISERVATA

“Decreto Primo Maggio”, la CISL: “Ora salari più equi nei contratti”

La Segretaria Generale Daniela Fumarola apprezza il legame tra incentivi e contratti rappresentativi, ma chiede interventi strutturali su salari, formazione e occupazione stabile

A distanza di alcune settimane dal Decreto Lavoro (D.L. 30 aprile 2026, n. 62), approvato il 28 aprile e presentato il 1° maggio, resta aperto il confronto sulle misure del Governo in materia di lavoro, soprattutto sul fronte delle retribuzioni. La CISL conferma il giudizio positivo sul provvedimento, ma chiede interventi più ampi su salari, formazione e stabilità occupazionale. Nel merito, la Segretaria Generale della CISL Daniela Fumarola sottolinea il principio del “salario dignitoso” collegato ai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, ritenuto uno strumento utile contro i contratti pirata e contro l’uso di incentivi pubblici a favore di aziende con salari al ribasso. In questo quadro, il sindacato richiama anche il tema della struttura complessiva dei salari, sottolineando come la frammentazione delle voci retributive contribuisca alle disuguaglianze tra lavoratori e alla diffusione del lavoro povero. Per questo la CISL ritiene necessario chiarire e ampliare le componenti del Trattamento Economico Complessivo (TEC), includendo tutte le voci della retribuzione in modo

più trasparente e omogeneo tra i diversi contratti collettivi. Il decreto prevede che gli sgravi per assunzioni e stabilizzazioni — destinati soprattutto a giovani, donne e lavoratori delle aree ZES (le Zone Economiche Speciali del Mezzogiorno) — siano concessi solo alle imprese che applicano i CCNL sottoscritti dalle sigle maggiormente rappresentative. Per Fumarola si tratta di “un passaggio fondamentale” che dà attuazione all’articolo 36 della Costituzione sulla retribuzione proporzionata e dignitosa. Per il sindacato, però, il provvedimento resta un primo passo: il contrasto al lavoro povero richiede una strategia più ampia condivisa con le parti sociali. Da qui la richiesta di un “patto della responsabilità” tra Governo, sindacati e imprese per sostenere crescita, produttività, formazione e salari. In questa prospettiva, la CISL ritiene importante considerare non solo gli aspetti economici, ma anche quelli normativi dei contratti collettivi, che incidono sull’organizzazione del lavoro e sulla qualità complessiva dell’occupazione. Tra le priorità indicate figurano il rafforzamento della contrattazione aziendale e territoriale, l’accelera-

zione dei rinnovi contrattuali e la revisione dell’indennità di vacanza contrattuale, giudicata insufficiente. La CISL propone inoltre di superare l’attuale meccanismo della vacanza contrattuale, per evitare che diventi un fattore di rallentamento nei processi di rinnovo e per incentivare una maggiore tempestività nelle trattative. Centrale anche la formazione continua, definita dalla leader CISL “il vero articolo 18 del nostro tempo”.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Nella foto la Segretaria Generale della CISL, **Daniela Fumarola**.
(Foto www.cisl.it)

Rilanciare crescita, salari e pensioni. Traguardi da tagliare con un Patto sociale. Il decreto è un primo passo, ma serve una strategia condivisa con le parti sociali.

Fondoposte | Incarichi ed elezioni

Il nuovo Cda elegge Stefano Giuliani come Presidente e conferma Vito Romaniello alla vicepresidenza

Il 28 maggio u.s. si è svolto l’insediamento del nuovo Consiglio di Amministrazione e del Collegio dei Sindaci di Fondoposte per il triennio 2026-2029, eletti a fine aprile dall’Assemblea dei Delegati. Come previsto dallo Statuto, i lavori sono stati aperti da Giacomo Di Pasquale in qualità di consigliere più anziano e hanno segnato l’avvio del nuovo mandato del Cda di Fondoposte. Dopo aver provveduto alla verifica dei requisiti di legge dei nuovi Amministratori e Sindaci, nonché il possesso dei requisiti di professionalità, onorabilità ed eventuali incompatibilità, il Consiglio ha formalmente dichiarato l’insediamento degli organi di amministrazione e controllo. Sempre il Cda ha espresso parere favorevole alla prosecuzione dell’incarico di Direttore Generale al Dott. Vittorio Metta. Successivamente il Consiglio di Amministrazione, applicando il principio statutario dell’alternanza, su proposta della parte aziendale ha eletto all’unanimità il Dott. Stefano Giuliani come nuovo Presidente del Cda di Fondoposte e, su proposta della parte sindacale, Vito Romaniello come Vice Presidente. Infine è stato insediato anche il Collegio dei Sindaci, dove i rap-

presentanti dei lavoratori hanno espresso come Presidente Massimiliano Pastore. Al nuovo Presidente e Vice Presidente, ai Consiglieri del Cda e ai Sindaci di Fondoposte l’SLP-CISL augura buon lavoro nell’ambito della continuità, condivisione e partecipazione che nel corso degli anni ha permesso al nostro fondo negoziale di superare i centomila aderenti e di avere sempre ottime performance in termini economici, valorizzando il welfare contrattuale e previdenziale in Poste Italiane. Per questi motivi la scelta di creare in Poste Italiane un Fondo pensione integrativo di tipo negoziale è stata una scelta vincente, una conquista del sindacato e dei lavoratori, una conquista utile, anzi indispensabile per mantenere una migliore qualità della vita anche nel momento in cui si lascia l’attività lavorativa. Ma oltre alla soddisfazione di aver creato questa importante realtà a tutela dei lavoratori, sentiamo comunque una grande responsabilità, quella di dare le giuste indicazioni a chi è chiamato a far crescere la ricchezza delle posizioni economiche individuali dei Soci nel rispetto dell’eticità degli investimenti e della trasparenza gestionale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Nella foto **Stefano Giuliani**, nuovo Presidente Fondoposte.



Vito Romaniello, confermato Vice Presdiednte del Fondo in quota SLP.

Gli organi di Fondoposte

Il funzionamento di Fondoposte è affidato ai seguenti organi, eletti direttamente dagli associati, precisamente Assemblea dei delegati, Consiglio di Amministrazione e Collegio dei Sindaci. Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio dei Sindaci sono a composizione paritetica, cioè composti da uno stesso numero di rappresentanti dei lavoratori e di rappresentanti aziendali.

Il Consiglio di Amministrazione è composto da 14 consiglieri, eletti dall’Assemblea dei Delegati (7 in rappresentanza dei lavoratori e 7 in rappresentanza aziendale).

I membri del Consiglio di Amministrazione di Fondoposte:

Stefano Giuliani (Presidente)
Vito Romaniello (Vice Presidente)
Brigida Angeloni, Ilaria Giorgia Calabritto, Andrea Carpentieri, Luca Alessio Damiani, Nicola Di Ceglie, Giacomo Di Pasquale, Fabrizio Ferrario, Claudio Lettieri, Alberto Luchini, Stefano Paolo Masera, Marco Nocentini, Annalisa Stefanelli.

Il Collegio dei Sindaci è composto da 4 membri effettivi e da 2 membri supplenti, eletti dall’Assemblea dei Delegati nel rispetto del criterio paritetico.

Effettivi: Massimiliano Pastore (Presidente), Michele Borneo, Manuela Conticchio, Raffaele Mobilia.
Supplenti: Salvatore Carta, Francesco Marignoli.

PostePay-BancoPosta: garantite le tutele per i lavoratori coinvolti

L’intesa sindacale definisce le garanzie legate al passaggio delle attività dell’ex patrimonio IMEL a BancoPosta, assicurando continuità occupazionale e piena tutela dei diritti acquisiti

Il 20 maggio si è svolto il confronto sindacale relativo alla scissione parziale di PostePay in favore di Poste Italiane, che ha portato alla sottoscrizione di un accordo unitario con l’azienda da parte delle sei Organizzazioni Sindacali, operazione che interesserà le attività riconducibili all’ex patrimonio IMEL e che confluirà nell’ambito di BancoPosta. La riorganizzazione, illustrata dal Gruppo Poste Italiane alle Organizzazioni Sindacali ai sensi dell’art. 47 della Legge 428/1990, sarà operativa a partire dal 1° gennaio 2027, in attesa del rilascio dell’autorizzazione da parte della Banca d’Italia. L’intervento societario rientra nel più ampio progetto di creazione di un “Polo Finanziario” integrato all’interno di BancoPosta, per rafforzare l’integrazione tra servizi finanziari, pagamenti digitali e attività operative, in un contesto di

forte evoluzione del mercato. L’operazione coinvolgerà direttamente 230 lavoratrici e lavoratori impiegati nelle attività di issuing e acquiring (emissione e gestione delle carte di pagamento e dei pagamenti accettati dagli esercenti), oltre al personale di alcune funzioni trasversali individuate secondo il criterio della prevalenza delle mansioni svolte nell’ambito del compendio IMEL (area dei servizi di pagamento elettronico di PostePay). Tra le strutture interessate figurano le aree di Amministrazione, Pianificazione e Controllo, Affari Legali e Supporto Specialistico, Revisione Interna, Marketing e Telco, Supporto Commerciale, Sistemi di Funzionamento e Governo Outsourcing. SLP-CISL ha posto con determinazione al centro del confronto il tema degli effetti della riorganizzazione sul personale, ottenendo la conferma che non si determineranno

eccedenze di organico. Nel tavolo con le altre OO.SS. l’attenzione si è concentrata sulle possibili ricadute organizzative e professionali dell’operazione, definendo un quadro di garanzie a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori interessati. In primo luogo è stata confermata la continuità occupazionale, con il mantenimento di tutti i diritti acquisiti, dell’anzianità di servizio e del trattamento economico e normativo, nonché l’applicazione del CCNL del personale non dirigente di Poste Italiane e la contrattazione collettiva vigente. Altro elemento cardine dell’accordo riguarda la salvaguardia delle sedi di lavoro, che resteranno invariate per tutto il personale interessato dalla procedura. È stata inoltre ottenuta la continuità delle modalità di lavoro agile e telelavoro, così come la prosecuzione dei percorsi di sviluppo professionale

già avviati. Restano garantite anche la continuità della previdenza complementare e dell’assistenza sanitaria integrativa, oltre al trasferimento senza penalizzazioni delle posizioni relative a ferie, permessi e altri istituti maturati. Particolare rilievo assume ora la fase di monitoraggio del percorso di riorganizzazione, per la quale le parti hanno già calendarizzato

un nuovo incontro entro ottobre 2026, con l’obiettivo di verificare lo stato di avanzamento dell’operazione e approfondire il futuro assetto organizzativo del nuovo Polo Finanziario BancoPosta.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Azienda | Regularizzazioni contributive

Regularizzazioni contributive, prosegue il confronto con Poste

Per SLP-CISL occorrono tempi certi e maggiore trasparenza sulle posizioni ancora aperte

Il 4 maggio Poste Italiane ha fornito chiarimenti sullo stato delle regularizzazioni contributive dei dipendenti, dopo le richieste avanzate nel mese di marzo dalle segreterie nazionali di SLP-CISL, Confsal Com, Failp Cisl e FNC-UGL Comunicazioni in seguito alle diffuse segnalazioni dei lavoratori. Al centro della questione restano le posizioni ancora sospese presso l'INPS. Pur in presenza di alcuni progressi, le organizzazioni sindacali segnalano l'assenza di riscontri definitivi sulla chiusura delle pratiche, con conseguenti preoccupazioni sulla continuità e regolarità della copertura contributiva. La vicenda si inserisce nel più ampio processo di riallineamento tra le risultanze aziendali e gli estratti conto INPS, reso complesso dalla ricostruzione di alcuni periodi lavorativi e dall'armonizzazione delle informazioni tra diversi sistemi previdenziali, in particolare nella fase di transizione tra gestione ex IPOST e INPS. La situazione riguarda disallineamenti su singole posi-

zioni, legati a passaggi gestionali o a ricostruzioni puntuali delle carriere lavorative. Nel confronto con i sindacati, l'azienda ha assicurato di aver avviato un percorso strutturato di regularizzazione, basato su una mappatura preventiva e sul supporto delle strutture territoriali competenti. Tra il 2024 e il 2025 diverse posizioni sono già state definite, con priorità ai casi legati

Tra il 2024 e il 2025 diverse posizioni sono state chiuse. Quelle legate ai requisiti pensionistici hanno avuto la precedenza.

ai requisiti pensionistici, attraverso la trasmissione all'INPS della documentazione necessaria. Poste Italiane ha inoltre confermato la prosecuzione delle attività

sulle posizioni residue ancora aperte. Per il personale non ex CTD, la contribuzione risulta regolarmente versata, mentre eventuali riallineamenti vengono attivati su segnalazione del lavoratore, tramite le consuete verifiche con l'INPS.

Le regularizzazioni avanzano, ma i sindacati chiedono tempi più rapidi e più trasparenza sulle pratiche ancora aperte.

Le operazioni di regularizzazione proseguono in modo progressivo e mirato, con verifiche incrociate tra azienda e INPS e anche su impulso delle strutture sindacali, nell'ambito delle ordinarie procedure di confronto sugli estratti conto previdenziali.

Le organizzazioni sindacali, pur prendendo atto delle rassicurazioni fornite, chiedono un'accelerazione del processo e un rafforzamento della trasparenza, al fine di arrivare alla completa definizione delle posizioni ancora aperte e garantire piena certezza sul piano previdenziale per i lavoratori interessati.

IL CONTESTO

Dal passaggio IPOST-INPS alle carriere da ricostruire

La complessità delle regularizzazioni ancora aperte ha radici precise. Quando la gestione previdenziale dei dipendenti postali è passata dall'ex IPOST all'INPS, il trasferimento dei dati non è avvenuto senza frizioni. Alcune carriere lavorative hanno richiesto una ricostruzione puntuale, con informazioni da allineare tra sistemi previdenziali diversi e periodi lavorativi da verificare caso per caso. Il risultato sono disallineamenti su singole posizioni, spesso invisibili al lavoratore fino a quando non consulta il proprio estratto conto INPS. Chi non lo ha mai verificato, farebbe bene a farlo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Incontri sul territorio tra SLP-CISL, Fondoposte e lavoratori

Da Cesenatico a Napoli la valorizzazione della conoscenza del welfare aziendale e della previdenza complementare, in due appuntamenti caratterizzati da ampia partecipazione e grande interesse

Con il potere d'acquisto sotto pressione e i costi dei servizi essenziali in aumento, gli incontri del 14 maggio a Cesenatico e del 26 maggio a Napoli si inseriscono in una fase in cui la protezione sociale sta progressivamente spostando l'asse verso il welfare integrativo e la previdenza complementare. Non si tratta soltanto di un'evoluzione degli strumenti di tutela, ma di una trasformazione che incide direttamente sulla capacità delle lavoratrici e dei lavoratori di mantenere nel tempo un adeguato livello di sicurezza economica e condizioni di vita dignitose. In tale scenario, le iniziative promosse da SLP-CISL Romagna e SLP-CISL Campania hanno rappresentato un momento di confronto orientato a rafforzare la conoscenza e la consapevolezza sui temi del welfare e della previdenza integrativa. La partecipazione del vicepresidente del Fondo Vito Romaniello e del direttore generale Vittorino Metta ha dato ulteriore centralità al confronto, che ha coinvolto le strutture sindacali territoriali e registrato una significativa presenza di lavoratrici e lavoratori, segno di un interesse crescente verso questi temi.

L'impostazione dei due incontri ha inoltre favorito un confronto diretto e partecipato, con ampio spazio dedicato alle domande delle lavoratrici e dei lavoratori e alla presenza attiva di un punto informativo per chiarimenti sulle singole posizioni, contribuendo a rendere più concreta e accessibile la conoscenza degli strumenti di welfare e previdenza complementare. A Cesenatico, presso la sede dello IAL CISL, il confronto ha visto la partecipazione della segretaria regionale Ketty Gigante, della segretaria territoriale SLP-CISL Romagna Francesca Marchesi e del segretario della UST CISL Francesco Marinelli. A Napoli, invece, l'appuntamento ha visto la partecipazione del segretario regionale SLP-CISL Angelo Cafarelli, e tra gli altri, del presidente del Collegio nazionale dei Sindaci SLP-CISL Enzo Caracciolo, del componente della segreteria regionale SLP-CISL Ciro Esposito e della segretaria della UST CISL Melicia Comberinati. Nel corso degli incontri è emersa con chiarezza la necessità di rendere sempre più accessibili e comprensibili gli strumenti di welfare e previdenza complementare, rafforzando la capacità di risposta ai bisogni concreti

delle persone in una fase di forte pressione economica e sociale. Le due iniziative, pur svoltesi in territori diversi, confermano che la sfida non è soltanto rafforzare l'architettura del welfare integrativo e della previdenza complementare, ma renderne effettiva la conoscenza, l'accessibilità e la fruizione. È su questo terreno che si misura oggi la capacità del sistema di rispondere ai bisogni reali delle persone, che hanno espresso un diffuso apprezzamento e un senso di arricchimento nella comprensione di meccanismi talvolta complessi. Un patrimonio di conoscenze che sapranno certamente condividere anche con i propri colleghi di lavoro, contribuendo così a una più ampia diffusione delle informazioni acquisite. In questa prospettiva, gli incontri di Cesenatico e Napoli rappresentano tappe di un lavoro sindacale continuativo delle strutture territoriali SLP-CISL, che punta non alla semplice informazione ma alla costruzione di consapevolezza, condizione necessaria per trasformare gli strumenti disponibili in tutele effettive.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Formazione | Dai territori

Iniziative regionali: tanta formazione anche in Puglia ed Emilia Romagna

Due appuntamenti tra San Giovanni Rotondo e Bologna per sviluppare strumenti, leadership e confronto nel lavoro sindacale

La Segreteria Regionale SLP-CISL Puglia, in collaborazione con la Segreteria Nazionale SLP, nei giorni 6 e 7 maggio a San Giovanni Rotondo (FG) ha organizzato un corso di formazione che ha visto la presenza di 60 partecipanti provenienti da tutte le province pugliesi, individuati prioritariamente tra i componenti delle segreterie territoriali, Rsu e responsabili sindacali.

L' SLP Puglia ha ritenuto opportuno organizzare un intervento formativo volto a rafforzare le competenze al ruolo dei nuovi dirigenti territoriali con lo scopo di raccogliere le sfide del futuro e poter rappresentare e tutelare al meglio gli iscritti SLP nei luoghi di lavoro. L'obiettivo del corso era finalizzato a fornire conoscenze, competenze e abilità ai componenti delle strutture pugliesi per poter svolgere la loro attività con maggiore efficacia all'interno di una struttura territoriale. In particolare su come rispondere alle nuove sfide aziendali e della società, approfondendo le fasi di trasformazione delle relazioni industriali, l'evoluzione dei modelli organizzativi, del sistema di rappresentanza degli interessi collettivi ed individuali e di quali strumenti di comunicazione avvalersi nell'informazione.

La direzione del corso, dal titolo "Rappresentanza e strategie di comunicazione integrata, per governare il cambiamento", è stata affidata al coordinatore nazionale della formazione Giacomo Di Pasquale, coadiuvato nei lavori da Katia Anaclerio e da Raffaella Lofino. Il corso di formazione è stato progettato su un modulo residenziale della durata di due giornate d'aula e come metodologia didattica ha privilegiato l'apprendimento in plenaria e in gruppi, attraverso strumenti quali socializzazioni, autodiagnosi, mappe concettuali, team building e analisi di caso.

Vari gli argomenti trattati nelle relazioni svolte da Giacomo Di Pasquale, dal modello sindacale della Cisl alla rappresentanza, dalle strategie per una comunicazione efficace interna ed esterna al public speaking e all'uso consapevole dei social network. Molto interessante la parte delle relazioni industriali previste dal CCNL, con approfondimenti sulla contrattazione decentrata di secondo livello, sull'importanza del ruolo delle RSU ad ogni livello e sugli articoli dove viene tradotta la filosofia della partecipazione e della bilateralità.

"Solo un sindacato capace di investire in una formazione permanente può fronteggiare e dare risposte ai cambiamenti economici e sociali che investono sia il Paese che le aziende del Gruppo Poste Italiane" – ha sottolineato Giacomo Di Pasquale – "L'obiettivo era dare concretezza all'identità SLP e CISL. Essere un sindacalista SLP-CISL

significa avere solide conoscenze tecniche e di contenuto" – ha continuato Giacomo Di Pasquale nei suoi interventi nel corso dei lavori – "Ma anche competenze trasversali funzionali sul saper leggere in anticipo le trasformazioni aziendali e a uno stile relazionale centrato sulla comunicazione interna e verso i nostri stakeholder, insieme alla capacità di esprimere le proprie opinioni in modo chiaro ed efficace. Inoltre, in questi due giorni di intensa formazione abbiamo ricevuto dai partecipanti un feedback molto positivo. Un

risultato che avvalorava la necessità di continuare con una formazione diffusa e condivisa dentro tutta l'organizzazione".

Un bel momento di socializzazione è stato anche la visita guidata al Santuario di San Pio da Pietrelcina, per il profondo senso di spiritualità del luogo e per la struttura avveniristica dell'edificio progettata dall'architetto Renzo Piano, seconda al mondo per dimensioni solo alla Basilica di San Pietro.

"L'intervento formativo è determinante al fine di valorizzare i nostri rappresentanti sindacali sul terri-

torio, attraverso il miglioramento continuo delle loro conoscenze e capacità" – ha affermato Katia Anaclerio Segretaria Generale SLP-CISL Puglia – "Formare serve a tutelare meglio i nostri iscritti, rafforzando il trend positivo di organizzazione leadership e di rappresentatività in Puglia. Siamo molto soddisfatti della riuscita di questo corso di formazione e ringrazio i nostri segretari, Rsu e militanti per l'entusiasmo e l'attenzione con cui hanno preso parte all'evento. Posso già anticipare che successivamente a questo corso, la Segreteria Regionale nel

nel prossimo futuro ha già messo in programma altri appuntamenti formativi".

I lavori sono terminati con la consegna degli attestati di partecipazione a tutti i corsisti.

Un'altra iniziativa formativa è stata realizzata a Bologna a fine marzo scorso dalla Segreteria Regionale SLP-CISL Emilia Romagna con un seminario formativo dal titolo "L'importanza del welfare contrattuale per i lavoratori di Poste Italiane. Contrattazione, partecipazione e welfare integrativo".

"Il welfare contrattuale rappresenta per SLP un'opportunità strategica per aumentare il benessere dei dipendenti in azienda" – dichiara Ketty Gigante, Segretaria Generale SLP-CISL Emilia Romagna – "Molti i vantaggi tra i quali il maggiore potere d'acquisto, il work-life balance, i fringe benefit in salute e benessere. A questo bisogna aggiungere i benefici della detassazione. Questo seminario ha avuto l'obiettivo di informare e dare conoscenze ai quadri, Rsu e responsabili sindacali di SLP-CISL su questa materia sempre più importante nell'ambito della contrattazione collettiva".

Relatore del seminario Giacomo Di Pasquale, Responsabile del Dipartimento Formazione Nazionale SLP-CISL che nelle sue comunicazioni ha specificato il significato del welfare contrattuale identificando una serie di servizi e prestazioni, che attraverso la contrattazione, migliora il clima aziendale in aggiunta al lavoro-retribuzione. "Lo scorso anno oltre il 50% dei lavoratori di Poste Italiane ha aderito alla possibilità di destinare in parte o totalmente il premio di risultato in welfare aziendale" – ha affermato Giacomo Di Pasquale rivolgendosi ai partecipanti – "Una scelta che contribuisce alla diffusione di relazioni industriali più moderne e partecipative, integra il welfare aziendale con quello pubblico e accentua la convenienza economica tramite le tassazioni agevolate e che non concorrono nemmeno alla formazione del reddito".

Nel corso del seminario sono stati svolti anche due specifici focus su Fondoposte e sul Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativo, molto seguiti dai partecipanti e che hanno fatto da input ad un interessante dibattito su salute e pensioni.



Due momenti degli eventi formativi di SLP-CISL: in alto a San Giovanni Rotondo (FG) organizzato dalla segreteria regionale di SLP-CISL Puglia, e in basso a Bologna, dalla segreteria regionale SLP-CISL Emilia Romagna



Welfare e supporto psicologico | News e aggiornamenti

Buoni pasto: la rete cresce, ecco dove spendere i tuoi ticket

I punti vendita convenzionati sono 13.020: supermercati, ipermercati e ristorazione in tutta Italia

Dopo l’annuncio di aprile sul passaggio alla carta fisica e all’app NoidiPoste, arriva la mappa aggiornata della spendibilità con Poste Welfare S.p.A., inviata dall’Azienda il 21 maggio scorso. I numeri chiari-scono la portata reale del servizio: 13.020 punti vendita in tutta Italia, distribuiti tra la grande distribuzione organizzata e la ristorazione. Sul fronte dei supermercati e ipermercati, il circuito conta 9.959 punti vendita afferenti a 82 insegne nazionali. Alle catene della ristorazione e ai pubblici esercizi si aggiungono altri 3.061 punti, con 25 insegne convenzionate. Una copertura capillare, regione per regione, che risponde a una delle domande più concrete che i colleghi si pongono di fronte a ogni cambiamento: dove potrò usarlo? La risposta, in questo caso, è rassicurante. Il perimetro convenzionato supera di oltre il 30% quello dei circuiti precedenti. La transizione non richiede nessuna azione da parte dei lavoratori. Dal 1° luglio la carta fisica sarà fornita presso le strutture aziendali, mentre la funzionalità digitale sarà disponibile direttamente dall’app, nella schermata di accesso. Per chi preferisce il digitale, basta aprire NoidiPoste. Per chi preferisce il fisico, la carta arriva in automatico. Il senso della scelta è quello: usare di volta in volta lo strumento più comodo, senza rinunciare all’esperienza digitale

né essere costretti ad adottarla. A gestire il servizio sarà Poste Welfare S.p.A., che subentra nella gestione dei buoni pasto per l’intero Gruppo. Le regole d’uso non cambiano: massimo 8 buoni per transazione, non cedibili e non convertibili in denaro.

“Dove potrò usarlo? Il perimetro convenzionato supera di oltre il 30% quello dei circuiti precedenti”

Dal 1° settembre 2026, inoltre, scatta la seconda tranche di aumento del valore del ticket prevista dal CCNL 2024-2027: il ticket salirà a 6,70 euro al giorno per chi lavora 7 ore con pausa, e a 5,20 euro per gli altri orari o part-time. L’elenco completo dei punti vendita, aggiornato al 22 maggio 2026, sarà disponibile dal 1° luglio nella sezione Buoni Pasto dell’area Servizi per la persona sulla intranet aziendale, insieme a tutte le informazioni di dettaglio sul servizio.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Benessere psicologico: una conquista della contrattazione sindacale

Dal progetto sperimentale ‘Al tuo fianco’ all’inserimento nel CCNL, il servizio di supporto psicologico, oggi affidato alla piattaforma Unobravo, diventa un presidio stabile di welfare aziendale

Prendersi cura della propria mente è un diritto di chi lavora ogni giorno con impegno e responsabilità. Grazie all’impegno delle OO.SS., il servizio di supporto psicologico per tutto il personale di Poste Italiane e del Gruppo è stato inserito nel nostro ultimo CCNL e attivato alla fine di novembre 2025. Oggi questo diritto contrattuale prende forma concreta, offrendo un sostegno reale ai lavoratori, soprattutto nei momenti in cui la vita mette alla prova l’equilibrio emotivo. Come sottolinea lo psicoanalista Massimo Recalcati in Ritratti del desiderio, a proposito del valore dell’ascolto: “La parola trova riconoscimento solo quando è accolta e recepita all’interno di un vissuto.” È un promemoria potente: parlare delle proprie difficoltà non è debolezza, ma un modo per sentirsi riconosciuti e sostenuti. Va ricordato che già nel 2023 era stato avviato il progetto sperimentale “Al tuo fianco”, per offrire ai dipendenti strumenti di ascolto e supporto psicologico, aprendo la strada all’attuale servizio strutturato. Il servizio è gestito da Unobravo, piattaforma online di psicologia che offre colloqui individuali con professionisti qualificati. I primi due incontri sono gratuiti, mentre i

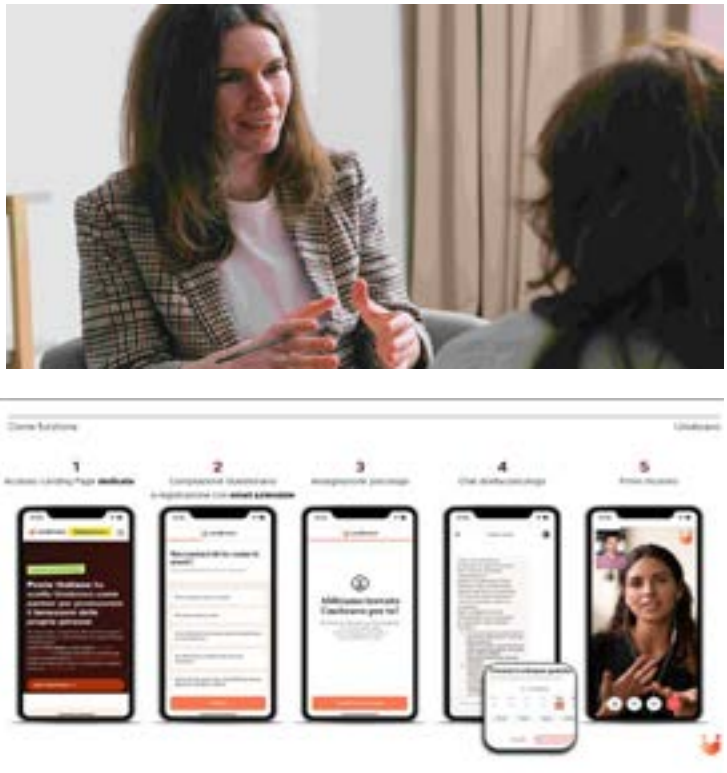
successivi sono disponibili a tariffa convenzionata, garantendo un sostegno accessibile a tutti. Oltre ai colloqui, la piattaforma mette a disposizione podcast, articoli, test di autoconsapevolezza e talk informativi, per supportare il benessere emotivo anche fuori dalle sedute. Per accedere al servizio, il personale può collegarsi alla intranet aziendale “NoidiPoste” o all’app dedicata, utilizzando le proprie credenziali di rete. All’interno della sezione welfare o benessere del personale sono disponibili tutte le informazioni, i link alla piattaforma di supporto psicologico e le istruzioni per prenotare i colloqui online con i professionisti qualificati. Molti di noi vivono periodi di grande pressione emotiva: la fatica di conciliare lavoro e famiglia, la cura di una persona cara, lo stress che sembra accumularsi senza sosta. Non sono episodi rari, sono esperienze umane che segnano la vita, spesso in maniera ambivalente (con sentimenti contrastanti di fatica, responsabilità e gratificazione). Avere uno spazio riservato, professionale e sicuro dove parlare di ciò che si prova può davvero fare la differenza. Dalle prime esperienze di uti-

lizzo emergono riscontri chiari: molti apprezzano la comodità e flessibilità delle sedute online, altri evidenziano come il percorso richieda tempo e fiducia, ma sia un sollievo poter mettere in parola le proprie difficoltà. In questo senso, il servizio diventa uno strumento di sostegno strutturato, frutto di una conquista contrattuale, e non un intervento episodico. A conferma di questo riscontro, i primi dati di utilizzo mostrano un’adesione significativa da parte dei lavoratori: circa 350 persone si sono già registrate sulla piattaforma, 270 hanno partecipato al primo incontro conoscitivo e oltre 150 stanno oggi seguendo attivamente un percorso di supporto psicologico. Numeri che parlano di un bisogno diffuso e condiviso, a cui il servizio sta dando una risposta concreta. Un’attenzione speciale è rivolta ai caregiver: chi si prende cura di familiari o conviventi può trovare strumenti pratici per gestire la fatica, riconoscere i propri limiti e sostenere meglio chi assiste, evitando di sentirsi soli di fronte a responsabilità emotive impegnative. Ora la sfida è far sì che questo servizio venga conosciuto e diventi un vero sostegno a cui poter ricor-

rere. In un’epoca di forti contrasti come quella che viviamo, è fondamentale promuovere una cultura positiva del prendersi cura della propria salute emotiva e di chi ci sta accanto nella quotidianità. Solo così il diritto al benessere

psicologico può diventare parte integrante della cultura aziendale, frutto della contrattazione sindacale e della responsabilità di ciascun lavoratore.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



SUPPORT THE UNI EUROPA POST&LOGISTICS CAMPAIGN!



All activities, materials and background documents of our campaign
can be found under:

www.uniglobalunion.org

Go to our web page and stay informed!

**WE NEED YOUR SUPPORT TO SAFEGUARD OUR POSTAL SERVICES AND
SHAPE THE FUTURE
SO THAT WE CAN PUT PEOPLE BEFORE PROFIT!**

POSTCARD