

CISL ed energia

Fumarola: autonomia europea, investimenti, formazione e partecipazione dei lavoratori. **Pag 3**

Il roadshow dei consulenti

SLP-CISL: trasformazione della rete commerciale tenga conto di impatti, carichi e sostenibilità. **Pag 5**

Quadri Abruzzo Molise

Forte partecipazione e confronto aperto su tematiche e ruolo Quadri in Poste Italiane **Pag 6**

Parità retributiva

Il decreto legislativo 96/2026 recepisce la direttiva europea sulla trasparenza retributiva: ecco cosa cambia. **Pag 7**

Editoriale



Dal valore della Repubblica alla realtà dei posti di lavoro: la nostra sfida in un mondo che cambia

Ottant'anni fa, il 2 giugno, l'Italia compiva una scelta di civiltà e di futuro, decidendo non solo una forma di stato, ma un'idea precisa di cittadinanza e di convivenza sociale. Sulle macerie della guerra, il popolo italiano fondò una Repubblica democratica poggiandola su tre pilastri architettonici e morali inscindibili: il Lavoro, la Dignità e la Solidarietà.

Il recente richiamo del Presidente della Repubblica è stato, un severo invito politico e sociale a misurare il divario, talvolta drammatico, che separa quei principi costituzionali dalla realtà quotidiana del nostro tempo.

Quella casa comune, edificata nel 1946, non può essere considerata o un'eredità acquisita una volta per tutte; ma uno spazio democratico che va abitato, difeso e rigenerato giorno dopo giorno.

Oggi più che mai, in un'epoca di transizioni repentine, siamo consapevoli che i diritti conquistati nel secolo scorso non sono immuni dal logoramento e dalla regressione.

Il nostro presente è stretto nella morsa di profonde fragilità interne, prima fra tutte una crisi demografica ed un tasso di denatalità che minacciano la sostenibilità stessa del nostro sistema sociale

Continua pag 2

Richieste sindacali unitarie



Ondate di calore: chiesto incontro urgente dell'OPN

Le OO.SS. sollecitano l'azienda affinché, nell'Organismo Paritetico Nazionale su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, vengano affrontate con urgenza le criticità legate alle elevate temperature registrate nell'ultimo periodo e le relative misure di prevenzione.

Pag 4

Digital, Technology & Operations

DTO, confronto fermo: senza dati non si tratta

Poste presenta un piano di riorganizzazione della funzione DTO che tocca turni, call center e timbrature. Ma al tavolo sindacale del 9 giugno mancava l'essenziale: i dati. Senza un quadro tecnico chiaro sugli impatti, SLP-CISL e le altre organizzazioni sindacali hanno respinto il metodo e chiesto trasparenza prima di qualsiasi confronto di merito. Negoziare al buio non è accettabile.

Pag 4

Incentivazione Mercato Privati

Sistema incentivante: il premio annuale 2025 non arriva e il sindacato chiede spiegazioni

Pag 4



Intelligenza artificiale

Formazione sì, ma il vero nodo è se diventa competenza reale sul campo, tra organizzazione che cambia e tempi sempre più stretti.

Pag 4

Legge 106

L'Intesa del 28 maggio rafforza l'applicazione della Legge 106/2025, garantendo la retribuzione al 100% delle 10 ore annue di permesso previste per i lavoratori affetti da determinate patologie.

Pag 7

Previdenza

Fondi pensione integrativi: perché la "portabilità" non conviene ai lavoratori.

Pag 3



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

e previdenziale, a cui si sommano crescenti tensioni e disuguaglianze. Tuttavia, a rendere questo quadro ancora più complesso è un contesto internazionale instabile, frammentato e conflittuale, come raramente si è visto negli ultimi decenni. Ci troviamo immersi in quella che gli analisti definiscono guerra ibrida: un modello macroeconomico e geopolitico in cui i confini tra pace e conflitto sfumano. Le armi convenzionali si intrecciano all'uso strategico delle nuove tecnologie, ad attacchi cyber e a sofisticate pressioni informative. Non si tratta di dinamiche geopolitiche astratte o distanti: Le crisi diplomatiche e i focolai di guerra bloccano le principali rotte commerciali, destabilizzando la logistica globale. L'incertezza costante sull'approvvigionamento energetico e sulle materie prime si scarica direttamente sulle economie reali dei paesi europei. Questo circolo vizioso alimenta pressioni inflattive asimmetriche che, di fatto, agiscono come una tassa occulta, erodendo il potere d'acquisto dei salari e colpendo duramente la stabilità economica delle famiglie e dei lavoratori. Di fronte a trasformazioni che hanno una chiara dimensione sovranazionale e che colpiscono al cuore i settori strategici dei servizi, delle telecomunicazioni e della logistica, l'azione sindacale si trova davanti a un bivio epocale. Non è più possibile pensare di difendere il lavoro

arroccandosi dentro i confini nazionali, né immaginare risposte locali a problemi globali. Il rischio dell'isolamento e dell'irilevanza è concreto. Per questo motivo, la nostra strategia di rappresentanza deve farsi flessibile, complessa e articolata su tre livelli sinergici e interconnessi: Il terreno di gioco fondamentale è ormai Bruxelles. Attraverso la nostra partecipazione attiva nel Management Committee di UNI Europa, ci inseriamo nei luoghi in cui vengono discusse le direttive comunitarie e i regolamenti che ridisegnano i confini del mercato del lavoro e delle tutele. Presidiare questo livello significa anticipare i processi di dumping contrattuale e governare i flussi delle grandi multinazionali dei servizi. A livello nazionale, la CISL si fa promotrice di una visione d'insieme attraverso la proposta di un nuovo Accordo Quadro interconfederale. È un appello alla responsabilità collettiva rivolto a tutte le parti sociali e al Governo. L'obiettivo è stringere un patto strategico per governare l'impatto delle transizioni economiche e demografiche, affrontando con lungimiranza nodi cruciali e non più rimandabili come il rilancio della contrattazione di secondo livello e il potenziamento strutturale della previdenza complementare. È il momento della concretezza, in cui le grandi visioni ideali ed europee devono tradursi in tutele materiali per i lavoratori, calandosi nella specificità dei

contesti produttivi e organizzativi in cui operiamo quotidianamente. È esattamente all'incrocio di questa complessa catena logica e strategica che si colloca la centralità di Poste Italiane. Un'azienda a controllo pubblico non può e non deve essere considerata un operatore di mercato come gli altri, guidato esclusivamente da logiche di puro profitto finanziario o di massimizzazione del valore azionario. La storia e la natura stessa di Poste si intrecciano inestricabilmente con il concetto di servizio universale, con il diritto costituzionale alla comunicazione e con la garanzia della coesione territoriale e sociale del Paese, specialmente nelle aree interne, montane e periferiche. Per SLP-CISL, di conseguenza, difendere il lavoro all'interno di Poste Italiane significa compiere un atto di responsabilità civile: non stiamo semplicemente tutelando una pur importantissima categoria professionale, ma stiamo presidiando una funzione democratica di interesse generale, indispensabile per la tenuta stessa della cittadinanza. Per tradurre questa visione politica in risposte contrattuali concrete, la nostra azione deve oggi concentrarsi su due fronti industriali di cruciale importanza all'interno dell'azienda: La transizione digitale, l'automazione dei processi e l'introduzione di algoritmi predittivi non possono essere subite passivamente come processi

inevitabili o decisioni unilaterali del management. L'innovazione tecnologica va governata attraverso le relazioni industriali. Abbiamo chiesto l'attivazione immediata e pienamente operativa dell'Osservatorio Paritetico sulla Digitalizzazione. Questo strumento contrattuale deve diventare il luogo di analisi e contrattazione preventiva, dove i processi di intelligenza artificiale vengono orientati verso il miglioramento delle condizioni di lavoro e la crescita professionale dei dipendenti. La leva fondamentale deve essere un investimento massiccio e straordinario sulla formazione continua e sulla riqualificazione delle competenze (upskilling e reskilling), trasformando la tecnologia in un'opportunità di sviluppo e non in un fattore di incertezza occupazionale e rischio di esuberi. Il progresso tecnologico e digitale si innesta sopra i profondi processi di riorganizzazione che negli ultimi anni hanno investito i settori vitali di Poste Italiane. Parliamo dei flussi della logistica e del recapito in PCL, della rete degli uffici postali e del contatto con i cittadini in Mercato Privati, fino alle infrastrutture dei servizi digitali e dell'IT in DTO. È giunto il momento di tracciare un bilancio onesto e condiviso di questa stagione di riforme strutturali. La fase successiva non può basarsi su ulteriori compressioni dei costi o carichi di lavoro insostenibili: deve rimettere al centro l'equilibrio

tra la qualità del servizio offerto alla clientela e la valorizzazione del benessere e della dignità del personale. In questa stagione densa di incertezze, paure e trasformazioni, difendere il lavoro non può tradursi in un atteggiamento conservativo, in un arroccamento nostalgico volto a preservare l'esistente o a erigere barriere contro il futuro. Una postura puramente difensiva condannerebbe il sindacato alla marginalità. Difendere il lavoro oggi significa infatti avere il coraggio e la competenza di accompagnare l'evoluzione dei servizi, governare l'innovazione tecnologica e anticipare i cambiamenti, rafforzando ed espandendo lo spettro delle tutele dei lavoratori. Lo faremo utilizzando le armi della democrazia economica che conosciamo meglio e che da sempre definiscono la nostra identità sindacale: la forza della contrattazione e il valore della partecipazione dei lavoratori alle scelte delle grandi imprese. Questa è la nostra sfida; questo è il nostro impegno per la Repubblica.

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 | Accordo quadro: nuova fase del confronto sul lavoro

Salari e partecipazione al centro della piattaforma unitaria

CISL, CGIL e UIL puntano a rafforzare contrattazione collettiva e rappresentanza dentro il sistema delle relazioni industriali: formazione, sicurezza e partecipazione come leve della trasformazione del lavoro

«Una scelta di responsabilità che rafforza il ruolo delle parti sociali e offre una prospettiva concreta di modernizzazione delle relazioni industriali». Con queste parole la segretaria generale della CISL Daniela Fumarola ha presentato la piattaforma unitaria definita tra il 16 e il 17 giugno da CGIL, CISL e UIL, destinata a diventare base di confronto con le associazioni datoriali per la costruzione di un accordo quadro. Il perimetro dell'intesa è ampio e interviene su assetti contrattuali, salari, rappresentanza, formazione, sicurezza e partecipazione, con l'obiettivo di rafforzare la contrattazione collettiva come perno autonomo delle relazioni industriali, capace di tenere insieme tutela dei lavoratori, crescita salariale e governo delle trasformazioni del lavoro. Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro resta il riferimento centrale del sistema, fonte primaria di regolazione dei rapporti di lavoro e delle tutele economiche e normative. Accanto a questo, cambia il ruolo della contrattazione decentrata — aziendale, territoriale e di filiera — che viene riconosciuta come componente strutturale e non subordinata del sistema, chiamata a

rispondere alle specificità produttive e a incidere sulla redistribuzione del valore. Sul piano della rappresentanza si richiama il Patto della Fabbrica del 2018, ultimo accordo interconfederale tra Cgil, Cisl, Uil e Confindustria, con l'obiettivo ora di allargare la condivisione anche a Confcommercio, Confesercenti, Confapi, Cna, Confartigianato, Confcooperative, Legacoop, Agci, Casartigiani, Confservizi e Claii. Il modello proposto si fonda su un sistema misto tra dato associativo e dato elettorale, già applicato nel pubblico impiego attraverso il ruolo delle RSU, che consente di combinare iscritti e voti nella misurazione della rappresentatività sindacale. Per le organizzazioni sindacali viene così confermato questo doppio criterio, mentre per le associazioni datoriali saranno definiti criteri basati su dati omogenei, certi e misurabili. Sul fronte retributivo, la piattaforma si propone di dare attuazione al rinvio alla contrattazione collettiva previsto dal decreto Primo Maggio (D.L. 62/2026), che affida alle parti sociali la definizione del "salario giusto". In questo quadro, il sistema salariale si fonda sul

Trattamento Economico Minimo (TEM) e sul Trattamento Economico Complessivo (TEC). Il TEM definisce la soglia salariale di base attraverso minimi tabellari e componenti fisse, mentre il TEC ne amplia la dimensione includendo mensilità aggiuntive, istituti contrattuali e welfare negoziale. Il trattamento economico complessivo sarà poi definito nei singoli CCNL. La piattaforma riconosce la formazione come diritto soggettivo lungo tutto l'arco della vita lavorativa e come infrastruttura strategica per accompagnare le trasformazioni produttive, valutata come "nuovo articolo 18 del lavoro contemporaneo", attraverso il consolidamento dei fondi interprofessionali per una gestione più integrata delle transizioni occupazionali e dello sviluppo delle competenze. Ampio spazio è dedicato alla sicurezza sul lavoro, ricondotta a una dimensione strutturale della qualità del lavoro e della sostenibilità dei processi produttivi, con l'obiettivo di rafforzare la presenza delle rappresentanze dei lavoratori e gli strumenti di prevenzione, soprattutto nei contesti più frammentati e nelle filiere in appalto. Infine, la piattaforma colloca il

tema della partecipazione dentro le trasformazioni più profonde del lavoro contemporaneo, segnato da digitalizzazione, automazione e intelligenza artificiale. Il punto non è solo ampliare gli strumenti esistenti, ma rafforzare il coinvolgimento dei

lavoratori nei processi decisionali delle imprese, nella dimensione organizzativa, consultiva ed economica, nella direzione di un modello di codeterminazione e di una più ampia democrazia economica e industriale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



CISL
CONFERERAZIONE ITALIANA
SINDACATI LAVORATORI

CISL, CGIL, UIL varano una piattaforma da sottoporre a tutte le maggiori associazioni datoriali PER UN ACCORDO QUADRO

su assetti contrattuali, salario giusto, rappresentanza, formazione, salute e sicurezza, partecipazione

1 Salari più alti e più giusti

- ▶ Aumentare le retribuzioni redistribuendo la ricchezza con la contrattazione aziendale e territoriale
- ▶ Verifica annuale dello scostamento dall'inflazione per recuperare il potere d'acquisto
- ▶ Contrastare i contratti pirata e lo sfruttamento delle lavoratrici e dei lavoratori

2 Garantire salute e sicurezza a tutti

- ▶ Attuare pienamente il Testo Unico su Salute e Sicurezza
- ▶ Rafforzare il ruolo dei Rappresentanti per la sicurezza (RLS aziendali, territoriali e di sito produttivo)
- ▶ Promuovere più cooperazione tra lavoro e impresa per la prevenzione

3 Rappresentanti delle lavoratrici e dei lavoratori in tutte le aziende

- ▶ Diffondere la buona rappresentanza in ogni luogo produttivo
- ▶ Dare più peso agli iscritti al sindacato e al voto di tutti i lavoratori
- ▶ Valorizzare le specificità di ogni settore e luogo di lavoro

4 Partecipare per contare di più

- ▶ Promuovere la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori nelle scelte delle aziende
- ▶ Trasformare l'intelligenza artificiale in un alleato delle lavoratrici, dei lavoratori e delle imprese
- ▶ Contrastare le differenze salariali tra lavoratrici e lavoratori e migliorare l'equilibrio vita-lavoro

5 Stare al passo dei cambiamenti

- ▶ Elevare le competenze perché nessuno resti indietro
- ▶ Stabilire un diritto universale alla formazione
- ▶ Consolidare la rete per la formazione continua e l'orientamento nel mercato del lavoro

DAL **PROTAGONISMO DEL LAVORO**
LA CRESCITA DEL PAESE

www.cisl.it x f y o @

Energia, la CISL chiede un patto per industria e lavoro

La Segretaria Generale Daniela Fumarola indica le priorità della politica energetica: autonomia europea, investimenti, formazione e partecipazione dei lavoratori

L'energia resta un fattore decisivo per il futuro industriale del Paese. Lo ha sottolineato Daniela Fumarola all'iniziativa "Energia: vero motore di sviluppo", convegno promosso a Milano dalla CISL Lombardia e dedicato al rapporto tra politiche energetiche, industria e politiche sociali. All'incontro hanno partecipato anche i vertici di A2A, Enel e Snam, insieme ai segretari generali della Femca CISL, Sebastiano Tripoli, e della Flaei CISL, Amedeo Testa. Fumarola ha definito l'energia una leva strategica che va oltre gli aspetti tecnici. «Parlare di energia significa parlare del futuro del lavoro, della competitività delle imprese, della qualità della vita delle famiglie e della tenuta sociale dei territori», ha detto, sottolineando che crescita, industria e transizione digitale non sono possibili senza un sistema energetico sicuro, accessibile e sostenibile. Per la leader della CISL, l'energia è anche un tema di sovranità politica. Le crisi degli ultimi anni rendono necessario rafforzare l'autonomia strategica europea e ridurre le dipendenze esterne. In questa prospettiva



Nella foto la Segretaria Generale della CISL, Daniela Fumarola.

la CISL propone un fondo europeo per coordinare gli acquisti energetici tra i Paesi membri e sostenere le transizioni. La CISL ribadisce la propria contrarietà alla ripresa delle importazioni di gas dalla Russia. «Tornare a importare il gas dalla Russia equivarrebbe a metterci da soli un cappio. Un atto mo-

ralmente riprovevole ed economicamente suicida», ha detto Fumarola. Il costo dell'energia per le imprese italiane resta un fattore critico. Il differenziale rispetto ai concorrenti internazionali pesa su investimenti, occupazione e salari. Fumarola ha richiamato anche

le ricadute sul lavoro. La transizione richiede investimenti in competenze e formazione per accompagnare i cambiamenti produttivi e le nuove professionalità. Per la CISL, sostenibilità ambientale e sviluppo economico devono procedere insieme, con l'obiettivo di coniugare ri-

duzione delle emissioni, competitività e occupazione. Serve una politica energetica fondata sulla neutralità tecnologica: rinnovabili, reti, accumuli, biometano e idrogeno, senza escludere altre soluzioni. Con una domanda energetica destinata a crescere per effetto della digitalizzazione e delle nuove tecnologie, la CISL ritiene necessario utilizzare tutte le opzioni disponibili per garantire sicurezza e sostenibilità degli approvvigionamenti. Tra queste rientrano le rinnovabili, con un ruolo centrale dell'idroelettrico, e il nucleare di nuova generazione, considerato una possibile componente del futuro mix energetico. Infine, la CISL chiede un confronto strutturato con le parti sociali sulle scelte strategiche e sui decreti attuativi. Anche in questo contesto la partecipazione dei lavoratori viene indicata come elemento chiave per competitività, qualità dello sviluppo e democrazia economica.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Fondi pensione integrativi: perché la “portabilità” non conviene ai lavoratori

L'estensione del contributo del datore di lavoro anche a fondi pensione aperti e PIP di mercato rischia di spostare una quota del risparmio previdenziale verso strumenti più costosi e meno efficienti nel lungo periodo. La CISL chiede la cancellazione della norma

Sindacati e imprese hanno sottoscritto un Avviso Comune sulle novità introdotte dalla Legge di Bilancio, che riguarda il futuro della previdenza complementare e la tutela del risparmio dei lavoratori. Dal 31 ottobre 2026 la cosiddetta “portabilità” del contributo del datore di lavoro sarà estesa anche a forme pensionistiche di mercato, come i Piani Individuali Pensionistici (PIP) e i fondi pensione aperti. I PIP sono forme di previdenza complementare individuale sottoscritte tramite compagnie assicurative e non legate alla contrattazione collettiva. Per quanto apparentemente l'ampliamento della scelta da parte del lavoratore possa sembrare un “canto di sirena”, in realtà non lo è: anzi, suscita diverse riflessioni sulla reale convenienza delle diverse soluzioni previdenziali che potrebbero profilarsi. Per gli interessati si tratta infatti di una valutazione che richiede particolare attenzione alla qualità degli strumenti e al rapporto tra rischio e ren-

dimento nel lungo periodo. I fondi pensione negoziali nascono infatti dalla contrattazione collettiva e sono costruiti con una logica di tutela previdenziale, sostenibilità nel tempo e assenza di fini di lucro. La governance è paritetica e prevede la partecipazione sia dei lavoratori sia delle imprese nelle scelte strategiche e nel controllo della gestione, in un modello orientato esclusivamente a finalità previdenziali e di welfare. È proprio in questa cornice che si colloca, ad esempio, Fondo-poste, il fondo di previdenza complementare dei lavoratori del Gruppo Poste Italiane, strumento negoziale del sistema contrattuale, espressione della logica di tutela collettiva propria della previdenza complementare negoziale. Per il sindacato, il modello di governance partecipata dei fondi pensione negoziali rappresenta uno dei principali punti di forza del sistema, perché consente di coniugare tutela degli iscritti e controllo dei costi, con inciden-

ze generalmente più contenute sul rendimento finale rispetto ad altre soluzioni di mercato, caratterizzate da maggiore volatilità e da dinamiche di costo che incidono sul risultato nel tempo. Anche differenze solo apparentemente minime nei costi possono incidere in modo significativo sul capitale accumulato nel tempo e sul montante finale della prestazione pensionistica. Per questo motivo, la convenienza di una forma pensionistica complementare non può essere valutata esclusivamente sulla base dei rendimenti conseguibili, ma deve tenere conto anche del livello di rischio assunto e dell'impatto dei costi nel lungo periodo. La CISL ha espresso fin dall'inizio una forte contrarietà alla misura, ritenendola potenzialmente in grado di alterare l'equilibrio del sistema della previdenza complementare costruito nel tempo attraverso il confronto tra le parti sociali. Secondo il sindacato, il rischio è che la dispersione delle adesioni verso una pluralità

di strumenti possa vanificare il ruolo della contrattazione collettiva, riducendone nel tempo la capacità di mantenere economie di scala e di garantire il contenimento dei costi a vantaggio degli iscritti. Su queste basi, CISL, CGIL e UIL hanno condiviso con le principali associazioni datoriali un Avviso Comune che ribadisce il ruolo centrale della contrattazione collettiva nella previden-

za complementare. La CISL ha inoltre ribadito la richiesta di cancellazione della norma sulla portabilità del contributo datoriale, con l'obiettivo di rafforzare il ruolo dei fondi pensione negoziali. In definitiva, quando si parla di previdenza, la vera domanda non è quanta scelta si offre, ma quale sicurezza si garantisce nel tempo ai lavoratori.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Trattative ed accordi | News e aggiornamenti

DTO, confronto fermo: senza dati non si tratta

Turnazioni, automazioni nei call center e timbrature, Poste presenta una riorganizzazione senza fornire il quadro tecnico necessario a valutarne l’impatto. SLP-CISL chiede trasparenza e dati prima di ogni confronto di merito

Impossibile negoziare al buio. Il tavolo d’incontro con le OO.SS. dedicato alla Funzione DTO evidenzia una criticità ormai strutturale: si presentano riorganizzazioni che impattano su turni, orari e organizzazione del lavoro senza un quadro minimo necessario per discuterne. Nel corso dell’incontro dello scorso 9 giugno l’Azienda infatti ha illustrato linee di revisione dell’assetto organizzativo che, più che configurare un progetto compiuto, evidenziano un impianto ancora privo degli elementi necessari a una discussione di merito. Rimane evidente la distanza tra l’annuncio di nuovi interventi e la reale possibilità di un confronto informato, tecnico e trasparente con le rappresentanze dei lavoratori. La delegazione sindacale ha preso atto dei contenuti presentati dall’Azienda, ma ha denunciato la sostanziale mancanza di dati. Non ci sono dati né analisi in grado di giustificare l’impatto delle modifiche proposte. Si tratta di una co-

municazione dall’alto, che illustra cambiamenti già impostati senza mettere chi lavora nelle condizioni di capire davvero cosa sta succedendo. Pertanto SLP-CISL e le altre OO.SS. hanno respinto con decisione questo metodo, ribadendo un principio semplice: senza informazioni chiare sulle motivazioni concrete che porterebbero a un possibile inasprimento di orari e carichi di lavoro, con conseguente peggioramento delle condizioni di vita e di lavoro, il confronto sulle turnazioni rischia di diventare sterile e di compromettere il dialogo tra le parti. Accanto a questo, permangono fortissime perplessità su alcune misure che riguardano direttamente i call center, a partire dall’ipotesi di una risposta automatica immediata tra una chiamata e l’altra. Una scelta che, così com’è stata presentata, non è accompagnata da alcuna valutazione concreta sul lavoro quotidiano degli operatori. Si tratta di modifiche che comporterebbero un’ulteriore intensificazione dei

ritmi di lavoro, riducendo gli spazi necessari per la gestione delle pratiche, delle attività accessorie e per un’organizzazione sostenibile dell’attività lavorativa, con un conseguente aumento dello stress operativo. Stesso discorso per le modifiche alle modalità di timbratura in alcune sedi, interventi scollegati tra loro che non

aiutano a costruire un sistema di regole chiaro e uniforme, ma aggiungono solo ulteriore confusione. Senza gli elementi necessari a valutarne gli effetti, le riorganizzazioni restano sospese tra progetto e annuncio, più che essere base di un percorso condiviso.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Richieste unitarie | OPN salute e sicurezza e Mercato Privati

Ondate di calore: chiesto incontro urgente dell’OPN su salute e sicurezza

Il caldo non dà tregua e continua a mettere sotto pressione gli uffici e i centri operativi di Poste Italiane. Le segnalazioni che arrivano dai territori descrivono una situazione diffusa di disagio, che riguarda sia le attività svolte all’aperto sia quelle negli ambienti interni. In questo contesto, le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali hanno chiesto la convocazione urgente dell’Organismo Paritetico Nazionale (OPN) con una nota unitaria indirizzata all’azienda, per affrontare l’emergenza legata alle ondate di calore e alle condizioni operative. La richiesta richiama anche i temi già rinviati nel verbale del 6 marzo 2026, ritenuti non più procrastinabili alla luce dell’attuale fase di caldo estremo che sta interessando il Paese, con un’intensificazione su ampie aree del territorio. Le alte temperature di questi giorni stanno incidendo in modo significativo sulle condizioni operative del personale. Pur riconoscendo le misure introdotte nel 2024 per la gestione del rischio da calore, le OO.SS. sottolineano la necessità di rafforzare il sistema di tutele, alla luce della crescente frequenza e intensità dei fenomeni climatici. Le organizzazioni sindacali propongono in particolare l’introduzione di un meccanismo automatico che recepisca in tempi rapidi le ordinanze delle autorità competenti e le trasformi in misure operative vincolanti, a tutela della salute e sicurezza del personale.

Parallelamente, la lettera segnala criticità diffuse sul funzionamento degli impianti di climatizzazione in diverse sedi aziendali, con situazioni che in più territori rendono difficile garantire condizioni di lavoro adeguate. Le problematiche vengono ricondotte a una programmazione non sempre tempestiva della manutenzione e a disservizi che si ripetono con frequenza. Da qui la richiesta di interventi immediati per il ripristino delle condizioni ottimali e, nell’attesa, di misure temporanee per ridurre l’impatto delle alte temperature sul personale, garantendo adeguati livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro. Le organizzazioni sindacali ribadiscono infine la necessità di aprire con urgenza un confronto strutturato con l’azienda, sottolineando come il tema del caldo estremo stia assumendo un carattere sempre più stabile nell’organizzazione aziendale e non più riconducibile a una fase emergenziale stagionale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Incentivazione Mercato Privati

Sistema incentivante: il premio annuale 2025 non arriva e il sindacato chiede spiegazioni

Le diverse segnalazioni arrivate dai territori sul funzionamento del sistema di incentivazione “Sistema Base MP 2025” hanno portato SLP-CISL, insieme alle altre OO.SS., a intervenire formalmente nei confronti dell’azienda chiedendo chiarimenti sul mancato pagamento del bonus annuale. Un tema diffuso e che riguarda differenti realtà operative, tra cui i DUP, dove vengono segnalate incongruenze nell’applicazione del sistema e negli importi effettivamente erogati ai lavoratori. Per le Organizzazioni Sindacali si tratta di una questione che non può essere sottovalutata, poiché incide direttamente sulla certezza del salario accessorio e sulla corretta applicazione di uno strumento che dovrebbe garantire trasparenza, uniformità e riconoscimento dell’impegno prestato. Il sistema incentivante è infatti uno degli elementi attraverso

cui l’azienda misura e valorizza la produttività, contribuendo anche ai risultati complessivi di Poste Italiane. Proprio per questo, eventuali disallineamenti tra regole e applicazione concreta assumono un rilievo ancora più significativo. Da qui la richiesta di un intervento immediato per sollecitare l’azienda a verificare con urgenza le anomalie emerse e a fornire risposte puntuali, chiarendo le modalità di calcolo e le ragioni delle difformità riscontrate. Un passaggio ritenuto necessario per ristabilire certezza applicativa ed evitare che si consolidino differenze tra territori e strutture operative.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Lavoro | La questione ferie / Consulenza finanziaria

Ferie: le OO.SS. chiedono certezza nella programmazione

La gestione delle ferie continua a generare criticità, tra rinvii, variazioni dell’ultimo minuto e vincoli operativi. Sollecitate regole certe e una pianificazione stabile

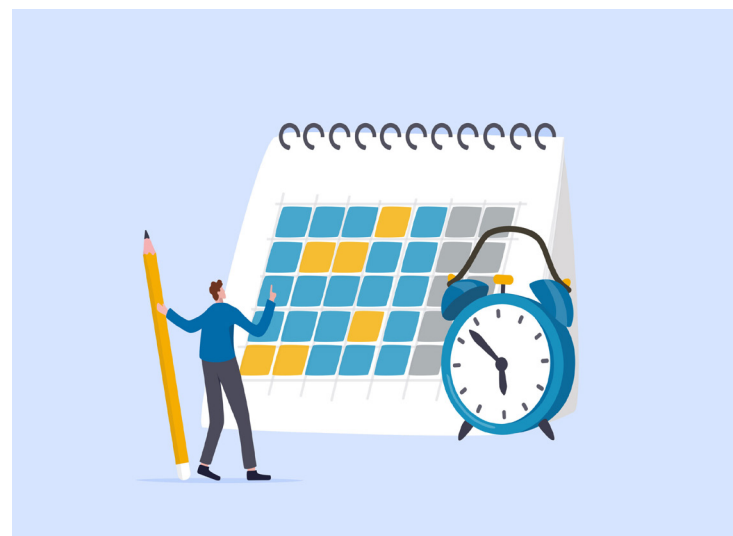
C’è chi prenota con mesi di anticipo, chi prova a incastrare esigenze familiari e turni di lavoro e chi spera semplicemente di ritagliarsi qualche giorno di pausa dopo un anno intero di attività. Poi c’è la realtà che molti dipendenti di Poste Italiane raccontano di vivere ogni estate: ferie sempre più difficili da collocare e spesso soggette a vincoli e rinvii. La sensazione diffusa è che il diritto al riposo si stia progressivamente trasformando in una variabile organizzativa, più che in una certezza contrattuale. Il ripetersi di queste difficoltà nella fase estiva riporta con forza il tema al centro del confronto sindacale. Le Segreterie Nazionali intervengono con un comunicato unitario rivolto a Poste Italiane e chiedono un cambio di passo nella gestione dell’istituto contrattuale. Nel comunicato diffuso il 18 giugno, le Organizzazioni

Sindacali richiamano l’azienda al rispetto delle previsioni contrattuali e degli accordi vigenti, chiedendo maggiore attenzione alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori che contribuiscono ai risultati aziendali. SLP-CISL, insieme alle altre sigle firmatarie del CCNL, richiama la piena esigibilità del diritto alla fruizione delle ferie, affinché la fase di definizione dei periodi di assenza non venga compressa da vincoli organizzativi che ne riducono certezza e pianificabilità. Il punto critico non riguarda soltanto la pianificazione, ma la stabilità stessa dei piani ferie, spesso rivisti anche quando i lavoratori hanno già organizzato il proprio periodo di riposo. Restano diffuse criticità nella gestione delle assenze: vincoli operativi, modifiche a piani ferie già definiti e rigidità nella fruizione dei permessi. Una combinazione che

rischia di trasformare il diritto al recupero psicofisico in una fonte di stress. Una situazione aggravata dalla persistente carenza di personale, ma non solo. Tra i lavoratori si diffonde la percezione che la gestione delle ferie risponda talvolta più a esigenze legate agli obiettivi dei responsabili che ai bisogni di

chi quelle ferie dovrebbe poter programmare e vivere serenamente. Una percezione che alimenta malcontento e frustrazione, rendendo sempre più difficile comprendere e accettare determinate scelte organizzative. Le regole non scritte sono note: evitare i primi giorni del mese per garantire il paga-

mento delle pensioni, rinunciare ai periodi a ridosso dei ponti, fare i conti con le esigenze degli altri colleghi. In questo contesto, le esigenze organizzative finiscono spesso per prevalere su quelle personali e familiari. Non mancano segnalazioni di modifiche comunicate a ridosso delle partenze, quando viaggi e soggiorni sono già organizzati. Il risultato è una crescente percezione di incertezza nella gestione delle ferie. La questione, in fondo, resta una: le ferie non sono una concessione, ma uno strumento fondamentale di recupero psicofisico. Quando la loro gestione diventa instabile, a risentirne è l’equilibrio tra lavoro e vita privata.



© RIPRODUZIONE RISERVATA

Consulenti finanziari: innovazione e pressione commerciale, il nodo è la sostenibilità

Per SLP-CISL il cambiamento deve coniugare sviluppo professionale e condizioni di lavoro adeguate

A Torino ha fatto tappa il tour “The Next Level”, promosso da Poste Italiane e rivolto alla rete dei consulenti finanziari, che si inserisce nel più ampio processo di trasformazione della rete commerciale seguito da SLP-CISL ai tavoli nazionali e sul territorio. Un’evoluzione che, nel disegno aziendale, riguarda una figura professionale indicata come “segmento di punta” all’interno del settore di Mercati Privati, chiamata a presidiare in modo sempre più strutturato la relazione con la clientela e gli obiettivi commerciali. È proprio su questo punto che SLP-CISL evidenzia la necessità di accompagnare l’innovazione con modelli organizzativi coerenti e realmente sostenibili. Per la rete, infatti, la digitalizzazione e la spinta verso la consulenza evoluta comportano un incremento delle attività richieste a parità di organico, con conseguenti crescenti tensioni organizzative che incidono sulla sostenibilità dei carichi di lavoro. In molti, troppi casi, i tempi della formazione non sono pienamente coerenti con le esigenze operative, lasciando ai lavoratori il compito di colmare rapidamente il gap tra nuove procedure e attività quotidiana. Un ulteriore profilo di criticità riguarda il livello organizzativo, dove la gestione degli appuntamenti, la selezione

dei clienti e il rispetto delle agende commerciali si intrecciano con obiettivi sempre più stringenti, determinando una crescente pressione sui risultati commerciali che può ridurre lo spazio per una consulenza realmente centrata sul cliente. Ne possono derivare ricadute sul rapporto fiduciario con la clientela e sul clima interno, con una percezione di disaffezione più che di autentico coinvolgimento nel lavoro quotidiano. In questo contesto, SLP-CISL evidenzia come la spinta ai risultati, se non accompagnata da un’adeguata organizzazione del lavoro, possa trasformarsi in una pressione costante e in una progressiva riduzione della qualità della prestazione professionale. Si registra inoltre un fenomeno sempre più evidente di mobilità in uscita dalla rete consulenziale, con lavoratori che, pur provenendo da percorsi strutturati e con tutele consolidate all’interno del Gruppo, scelgono di lasciare Poste Italiane per opportunità offerte da altri operatori del settore finanziario e bancario. In diversi casi si osserva anche un ritorno allo sportello come forma di “riposizionamento” interno, segnale di una difficoltà non sporadica a sostenere nel lungo periodo il modello attuale di consulenza. Un fenomeno di abbandono che il no-

stro sindacato considera un indicatore sempre più significativo della crescente difficoltà di tenuta del modello organizzativo attuale. Non meno rilevante è il tema della premialità e della retribuzione variabile, sempre più legata al raggiungimento degli obiettivi, con il rischio di accentuare differenze tra territori e tra singole filiali, in funzione di fattori non sempre controllabili dal singolo lavoratore. Per SLP-CISL, il punto centrale è che la performance non può essere affidata esclusivamente alla leva dei target e

dei sistemi incentivanti. È invece necessario valorizzare quei criteri organizzativi e professionali che il sindacato indica da sempre come determinanti per la qualità del lavoro e dei risultati: formazione reale e tempestiva, sostenibilità dei carichi, chiarezza organizzativa, stabilità dei ruoli e coerenza tra obiettivi e strumenti. Solo un approccio di questo tipo può garantire risultati duraturi, evitando squilibri tra pressione commerciale e reale sostenibilità del lavoro nelle strutture operative.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Focus | Assemblea Quadri e formazione

Lanciano, assemblea dei Quadri SLP-CISL Abruzzo-Molise

Fortissima partecipazione e confronto aperto su carichi di lavoro, riorganizzazioni e ruolo dei Quadri nelle strutture operative di Poste Italiane

Si è svolta il 24 giugno a Lanciano (Chieti) l'Assemblea dei Quadri SLP-CISL del Coordinamento Abruzzo-Molise, alla presenza del Coordinatore Quadri Nazionale Francesco Ventrice e del Segretario Generale SLP-CISL Abruzzo-Molise Stefano Di Domenico. L'incontro, introdotto dalla Coordinatrice Quadri interregionale Annamaria Di Cenzo, ha registrato una fortissima partecipazione, rappresentando un importante momento di confronto sulle principali questioni che interessano le diverse articolazioni di Poste. Nei numerosi interventi è emerso un diffuso apprezzamento per il lavoro svolto dalla SLP-CISL negli ultimi anni e la volontà di rafforzare il ruolo dei Quadri, considerati non solo esecutori di direttive ma protagonisti dei processi decisionali e gestionali. Il dibattito ha riguardato le dinamiche organizzative del settore di Mercato Privati, oltre a quelle del comparto Posta, Comunicazione e Logistica. Tra i temi affrontati, la gestione dei carichi di lavoro, la carenza di personale e l'impatto delle riorganizzazioni in corso sulle strutture operative. Per quanto riguarda Mercato Privati, l'attenzione si è concentrata sugli Uffici postali, sulla crescente complessità dei processi commerciali, sugli obietti-

vi assegnati e le pressioni commerciali. Nel confronto è stato inoltre posto l'accento sul modello organizzativo Hub & Spoke, ritenuto non sempre efficace. È stata sottolineata la necessità di una revisione del progetto, con un adeguamento degli organici alle specificità territoriali. È stato inoltre espresso un plauso alla richiesta di chiarimenti sul sistema di incentivazione, alla luce delle anomalie emerse nel Sistema Base. Tra i temi emersi anche quello dei controlli interni, che pur essendo trasversale è stato evidenziato in particolare dai colleghi di PCL, e percepito spesso come attività a carattere sanzionatorio piuttosto che di supporto e crescita professionale. Più ampio rispetto alle precedenti assemblee il confronto dedicato al settore PCL, in cui sono state richiamate le problematiche legate all'organizzazione del recapito, alla gestione dei turni e alla sostenibilità operativa delle strutture, nell'ambito dell'implementazione della Rete Corriere e delle rimodulazioni tra attività logistica e rete di recapito tradizionale. In questo ambito è stata evidenziata la necessità di accompagnare i processi di riorganizzazione con adeguate misure di riequilibrio e perequazione, mantenendo al tempo stesso l'attuale

architettura del settore e valorizzando il ruolo delle Aree di Base (ADB). Sono stati inoltre affrontati i temi della sicurezza sul lavoro, della stabilità organizzativa e dell'impatto delle innovazioni tecnologiche sui processi operativi. Nelle conclusioni, il Coordinatore Quadri Nazionale Ventrice ha richiamato la centralità del ruolo dei Quadri nell'attuale fase di cambiamento, sottolineando come competenze, responsabilità e partecipazione rap-

presentino elementi indispensabili per accompagnare le trasformazioni e garantire la tenuta organizzativa dei servizi. L'assemblea si è conclusa con l'impegno a proseguire il confronto sui territori, in una fase considerata tra le più impegnative degli ultimi anni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Intelligenza Artificiale: l'importanza della formazione e del confronto sindacale

Le nuove tecnologie digitali stanno cambiando processi, organizzazione del lavoro e competenze. La sfida non è solo tecnologica e richiede formazione continua, interlocuzione sindacale e partecipazione per trasformare l'innovazione in crescita



La formazione rappresenta uno snodo decisivo della transizione digitale. Il tema non è la quantità dei corsi erogati, che anche in Poste dal 2025 in poi sono numerosi, ma la loro capacità di trasformarsi in competenze realmente utilizzabili nei contesti di lavoro.

La digitalizzazione costituisce un'opportunità di crescita per lavoratori e aziende, ma richiede strategie capaci di accompagnarne l'integrazione nei processi organizzativi attraverso aggiornamento professionale, upskilling e reskilling.

Per SLP-CISL il rischio è che la formazione venga vissuta come un adempimento di routine, svuotato della sua funzione reale. Per questo è necessario un piano strutturato di formazione e riqualificazione professionale, contrattato e

accessibile a tutti i lavoratori, senza distinzioni generazionali o territoriali. In tale prospettiva, particolare attenzione dovrà essere riservata ai lavoratori senior, anche attraverso il coinvolgimento dell'Ente Bilaterale per la Formazione. Il tema della formazione assieme a numerosi aspetti che meritano specifica attenzione richiede un approfondito confronto: dall'utilizzo degli algoritmi per l'assegnazione degli obiettivi e la valutazione delle performance, fino ai rischi legati al monitoraggio digitale, alla pressione psicologica sui lavoratori e alla sicurezza informatica. Tali questioni devono essere affrontate con le OO.SS. nell'Osservatorio Paritetico sulla digitalizzazione del lavoro previsto dall'ultimo rinnovo contrattuale, sede naturale di analisi e confronto sulle ricadute organizzative, occupazionali e professionali dell'innovazione. La vera sfida non è inseguire

l'innovazione, ma governarla affinché l'aumento dell'efficienza non avvenga a discapito della dignità professionale o attraverso la compressione degli organici. Per questo servono percorsi partecipati coerenti, capaci di anticipare le criticità e accompagnare la trasformazione in modo sostenibile. Come ci ricorda Papa Leone XIV nella Magnifica Humanitas, lo sviluppo tecnologico deve rimanere orientato alla centralità della persona, alla dignità del lavoro e al bene comune.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Tutele contrattuali e parità | Novità e garanzie

Legge 106/2025: accordo sindacale sui nuovi permessi retribuiti

L’Intesa del 28 maggio rafforza l’applicazione della Legge 106/2025, garantendo la retribuzione al 100% delle 10 ore annue di permesso previste per i lavoratori affetti da determinate patologie

Nell’ambito delle tutele previste dalla Legge n. 106/2025 per i lavoratori con invalidità pari o superiore al 74% o affetti da determinate patologie, e a seguito delle prime indicazioni applicative dell’INPS, la negoziazione sindacale in Poste Italiane ha definito un’intesa finalizzata a migliorare le misure di tutela e gestione delle condizioni di fragilità. La normativa prevede, per i soggetti interessati, 10 ore annue di permesso retribuito per visite mediche, esami diagnostici e cure, nonché la possibilità di accedere a un congedo non retribuito fino a 24 mesi, anche frazionabile, finalizzato alla conservazione del posto di lavoro. I permessi orari spettano anche ai genitori di figli minorenni affetti dalle medesime patologie e con invalidità di pari gravità. A seguito dell’accordo sindacale del 28 maggio 2026, l’azienda ha emanato in data 17 giugno 2026 l’informativa che disciplina le modalità applicative delle misure previste.

Tra queste, la piena copertura retributiva delle 10 ore di permesso, attraverso integrazione aziendale del trattamento economico fino al 100%, rispetto alla previsione della Circolare INPS n. 152 del 19 dicembre 2025 che ne stabiliva la copertura al 66,66%. Un risultato importante ottenuto da SLP-CISL e dalle altre OO.SS., che rafforza concretamente l’applicazione della legge e il ruolo della contrattazione collettiva nella tutela dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori. In particolare, l’accordo prevede la possibilità di convertire nei nuovi permessi le ore già fruite dal 1° gennaio al 30 giugno 2026 attraverso altri istituti contrattuali — permessi a recupero, ex festività, PIR o permessi derivanti da smonettizzazione. La conversione è ammessa a condizione che i requisiti previsti dalla legge risultassero già posseduti al momento dell’assenza. Per accedere ai benefici è ne-

cessario presentare richiesta alla struttura aziendale competente, allegando il verbale di invalidità civile con diagnosi oscurata e la documentazione sanitaria prevista dalla normativa. Nei casi richiesti, dovranno essere attestati il riconoscimento dell’invalidità e la relativa percentuale. La fruizione è subordinata al possesso della prescrizione medica per visite, esami o cure e all’attestazione della struttura sanitaria che certifichi l’effettivo svolgimento della prestazione. Non è richiesta alcuna domanda all’INPS, trattandosi di una gestione interamente aziendale. Le ore di permesso sono coperte da contribuzione figurativa e rilevano ai fini della maturazione del TFR e delle mensilità aggiuntive. Il congedo può essere fruito anche in modo frazionato e rappresenta una misura di sostegno per i lavoratori impegnati in percorsi di cura complessi o in condizioni di particolare fragilità, con garanzia della continuità del rapporto di lavoro, in

aggiunta rispetto all’aspettativa post-comporto prevista dal CCNL. L’utilizzo è subordinato all’esaurimento del periodo di comportamento e degli altri istituti di assenza previsti dal CCNL di Poste Italiane. Durante il periodo di fruizione il rapporto di lavoro resta sospeso, senza retribuzione e senza maturazione degli istituti contrattuali, con possibilità di riscatto contributivo secondo la normativa vigente. Al termine del periodo di congedo e, compatibilmente con le esigenze organizzative, è inoltre prevista la possibilità di svolgere l’attività lavorativa in modalità agile.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

In sintesi

Chi ne ha diritto

Lavoratori con invalidità $\geq 74\%$ o affetti da patologie oncologiche, croniche, invalidanti o rare. Inclusi i genitori di figli minorenni con le stesse condizioni.

Cosa prevede

10 ore annue di permesso retribuito al 100%, grazie all’integrazione aziendale rispetto al 66,66% INPS.

Come si accede

Verbale di invalidità e documentazione sanitaria. Nessuna domanda all’INPS.

Parità retributiva: le novità del d.lgs. 96/2026



Lo scorso 7 giugno è entrato in vigore il d.lgs. 96/2026, che recepisce la direttiva europea 2023/970 in materia di parità retributiva tra uomini e donne. Il provvedimento si applica sia al settore pubblico sia a quello privato e interessa tutti i contratti di lavoro subordinato, comprese le posizioni dirigenziali; restano invece esclusi i contratti di lavoro domestico e quelli di lavoro intermittente. Il principio cardine su cui si poggia l’intero impianto del decreto è quello della trasparenza, sulla scia delle riforme portate avanti negli ultimi anni — a partire dal cosiddetto “Decreto Trasparenza” (d.lgs. 104/2022) fino al successivo “Decreto Lavoro” (d.l. 62/2026) — andando a consolidare quella cultura per cui il lavoratore ha il diritto di essere adeguatamente informato sui diversi aspetti che regolano il proprio rapporto di lavoro. Nello specifico, i lavoratori avranno il diritto di conoscere i criteri oggettivi utilizzati sia per determinare la retribuzione iniziale e i livelli retributivi, sia per la progressione economica. Oltre a ciò, il personale

potrà richiedere informazioni sulla retribuzione media, ripartita per sesso, corrisposta ai colleghi che svolgono le stesse mansioni o un lavoro di pari valore. Il CCNL comparativamente più rappresentativo costituisce presunzione di conformità ai principi di parità retributiva, ferma restando la dimostrazione dell’esistenza di trattamenti retributivi individuali discriminatori. Grandi novità riguardano anche la fase preassuntiva: i datori di lavoro dovranno comunicare chiaramente la fascia retributiva prevista per la posizione aperta e non potranno più chiedere informazioni sullo stipendio percepito nei precedenti rapporti di lavoro o in quello attuale. Inoltre, una volta assunti, ai lavoratori non potrà in alcun modo essere impedito di rivelare la propria retribuzione. Un ulteriore elemento significativo del decreto è l’ampio spazio riservato alle organizzazioni sindacali. A queste ultime viene riconosciuto un fondamentale ruolo di assistenza ai lavoratori nella richiesta delle informative. Inoltre, i datori di lavoro confermeranno l’esattezza delle

informazioni fornite, previa consultazione dei rappresentanti di lavoro che hanno accesso alle metodologie applicate; questi ultimi avranno anche diritto a richiedere ulteriori chiarimenti e dettagli in merito ai dati comunicati. Qualora venisse accertato un divario retributivo medio di genere pari ad almeno il 5% non giustificato da motivi oggettivi — e a cui l’azienda non abbia già posto rimedio — i rappresentanti dei lavoratori avranno il diritto di partecipare a una valutazione congiunta; l’obiettivo di questa valutazione sarà quello di individuare, correggere e prevenire tali disparità, contribuendo attivamente all’adozione delle necessarie misure correttive. Anche SLP-CISL, da sempre in prima linea nella tutela dei diritti delle lavoratrici, sta approfondendo la materia ed è pronto a dare il proprio contributo nelle sedi deputate, tenendo conto che i datori di lavoro con più di 250 dipendenti sono tenuti a effettuare una prima raccolta dei dati entro il 7 giugno 2027, per poi procedere con cadenza annuale.

Dai territori | Formazione ed eventi

Partecipazione e welfare: a Firenze un seminario per i dirigenti SLP-CISL

“La nuova frontiera della partecipazione e l’importanza del welfare contrattuale” è il tema dell’appuntamento formativo organizzato dalla Segreteria Regionale SLP-CISL Toscana

Il 18 giugno u.s. si è svolto presso l’auditorium USR-CISL di Firenze un interessante seminario formativo organizzato dalla Segreteria Regionale SLP-CISL Toscana rivolto ai componenti delle Segreterie Territoriali, alle RSU e ai rappresentanti sindacali. I lavori sono stati aperti dall’intervento della Segretaria Generale USR-CISL Toscana Silvia Russo, che si è soffermata sulle strategie che la Cisl sta mettendo in campo ad iniziare dalla recente piattaforma unitaria da sottoporre alle associazioni datoriali per un Accordo Quadro su assetti contrattuali, salario giusto, rappresentanza, partecipazione, salute e sicurezza. Infine, ha elogiato l’iniziativa formativa dell’SLP Toscana. Successivamente è intervenuto Sandro Viggiani, Segretario Generale SLP-CISL Toscana, in merito alle motivazioni del seminario formativo, quale rafforzamento delle conoscenze sul welfare contrattuale per le lavoratrici e lavoratori di Poste Italiane e dell’implementazione delle forme di partecipazione nel mondo aziendale. Sul fronte formativo, un’attenta platea ha seguito con attenzione Giacomo Di Pasquale, Responsabile Nazionale del dipartimento formativo

SLP-CISL, che ha approfondito il tema della Partecipazione dei lavoratori alla governance aziendale, alla luce della recente legge n. 76 approvata nel maggio 2025. Una legge desiderata e promossa dalla CISL, in attuazione dell’art. 46

di governo dell’intelligenza artificiale, alla consultazione permanente, alla partecipazione organizzativa per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.” - ha affermato Giacomo Di Pasquale, nel corso delle sue relazioni - “Ma soprattutto la

indicate dalla nuova legge si presta a diverse possibilità di realizzazione che saranno individuate da parte degli attori contrattuali nell’ambito delle relazioni industriali”. “Ma per intraprendere un viaggio così avvincente, biso-

ndipendenti di Poste Italiane, capace di innovare profondamente cultura e pratica delle relazioni industriali nella nostra azienda dando risposte sempre più concrete agli iscritti SLP”. Successivamente Di Pasquale ha svolto una comunicazione sul welfare contrattuale, sul premio di risultato e della sua conversione volontaria in welfare, sui nuovi comparti di FondoPoste e sul Piano Sanitario Integrativo. Numerosi gli interventi dei partecipanti che si sono susseguiti nel corso del seminario con domande di chiarimento sulle modalità, criteri e convenienza economica sull’usufruzione dei benefici del welfare secondario. Infine, oltre ad un meritato grazie alla Segretaria Regionale SLP Toscana Giusy Ciullo per l’organizzazione del seminario, un ringraziamento va ai numerosi partecipanti e alle segreterie territoriali della Toscana, che hanno presenziato con attenzione, motivazione e passione ai lavori di questo importante seminario, rendendo sempre più concreto il presidio quotidiano dell’SLP-CISL a fianco delle iscritte e iscritti in ogni luogo di lavoro.



della Costituzione e dei valori fondanti della stessa Cisl sanciti nell’articolo. 2 del proprio Statuto. “Una partecipazione che unisce le lavoratrici e i lavoratori al mondo dell’impresa, ai processi di innovazione digitale e

CISL ha rilanciato con determinazione la partecipazione economico-finanziaria dei lavoratori nella duplice forma della distribuzione degli utili e dei piani azionari a favore dei dipendenti. La varietà delle quattro opzioni partecipative

gna prima imparare a guidare la macchina e capire in quale direzione andare” ha continuato Giacomo Di Pasquale “SLP è un sindacato autorevole e competente per attuare la partecipazione finanziaria con forme azionarie a favore dei

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Napoli, oltre mille persone alla Festa degli Iscritti SLP-CISL

A Bacoli una giornata di festa, comunità e impegno sindacale che conferma la crescita del radicamento SLP-CISL sul territorio campano



Oltre mille iscritti hanno partecipato alla Festa degli Iscritti organizzata da SLP-CISL di Napoli nella splendida cornice di Bacoli, confermando il forte radicamento del Sindacato sul territorio e la significativa crescita associativa degli ultimi mesi, frutto di un’intensa e costante attività sindacale a servizio delle lavoratrici e dei lavoratori. Un momento di condivisione che ha rafforzato relazioni e senso di comunità, valore centrale per un’organizzazione sindacale moderna e vicina alle persone, elemento distintivo dell’azione della CISL e del SLP. Alla manifestazione hanno preso parte i dirigenti del SLP di Napoli e del SLP Campania, insieme ai rappresentanti dell’UST e dell’USR CISL del territorio, a conferma della presenza unitaria dell’intera

organizzazione CISL nel sostegno alla rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro. In questo contesto, ha trovato spazio anche l’impegno sindacale con la prosecuzione della raccolta firme a sostegno della petizione promossa dalla CISL Campania per la riduzione dell’addizionale regionale IRPEF, che ha consentito di raccogliere centinaia di sottoscrizioni consegnate alla Segreteria Generale. Un’iniziativa che conferma il valore del Sindacato come comunità viva, capace di coniugare socialità, partecipazione e impegno collettivo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA